

# **Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid**

**(Juni 2014)**

*Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger, overtid, beredskapsvakt og søn- og helgedagsarbeid*

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
2	Situasjonsbeskrivelse.....	6
2.1	Arbeidstid blant norske arbeidstakere.....	6
2.2	Situasjonen i andre land.....	7
2.3	Forskning om konsekvenser av arbeid utenfor normalarbeidsdagen.....	8
2.3.1	Hovedfunn.....	8
2.3.2	Ulykker og skader.....	8
2.3.3	Arbeid og helse.....	9
2.3.4	Arbeid og privatliv.....	10
2.3.5	Andre forskningsfunn.....	10
3	Generelt om regulering av arbeidstid.....	12
3.1	Arbeidstidsdirektivet.....	12
3.2	Arbeidsmiljøloven.....	12
3.3	Tariffregulering.....	13
4	Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid.....	14
4.1	Gjeldende rett.....	14
4.2	Historikk.....	15
4.3	Departementets vurdering og forslag.....	16
4.3.1	Behovet for endringer.....	16
4.3.2	Forslag til endringer.....	18
5	Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger.....	21
5.1	Gjeldende rett.....	21
5.2	Historikk.....	24
5.3	Departementets vurdering og forslag.....	26
5.3.1	Behovet for endringer.....	26
5.3.2	Elementer i forslagene.....	30
5.3.3	Forslagene.....	32
5.3.4	Grunnlaget for Arbeidstilsynets vurdering.....	35
6	Overtid.....	38
6.1	Gjeldende rett.....	38
6.2	Historikk.....	40

6.3	Departementets vurdering og forslag.....	41
6.3.1	Behovet for endringer.....	41
6.3.2	Forslag til endringer .....	42
7	Beredskapsvakt.....	45
7.1	Gjeldende rett.....	45
7.2	Historikk .....	45
7.3	Departementets vurdering og forslag.....	45
7.3.1	Behovet for endringer.....	45
7.3.2	Forslag til endringer .....	47
8	Søn- og helgedagsarbeid.....	49
8.1	Gjeldende rett.....	49
8.2	Historikk .....	50
8.3	Departementets vurdering og forslag.....	52
8.3.1	Behovet for endringer.....	52
8.3.2	Forslag til endringer .....	55
9	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	58
10	Forslag til lovtekst.....	62
11	Kilder.....	66

# 1 Innledning

Departementet legger i dette høringsnotatet fram forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid.

Arbeidslivet er i stadig endring. Betydningen av å kunne tilpasse arbeidstidsordningene til så vel arbeidsgiver som arbeidstakers behov har økt. Virksomhetene kan ha behov som følger av for eksempel drift utenfor vanlig dagtid og varierende etterspørsel. Kunder forventer i større grad at tjenester er tilgjengelig store deler av døgnet. Dette forventes også i flere bransjer enn tidligere. Det stilles høye krav til at pasienter og brukere skal ivaretas på en god måte. Arbeidstakernes ønsker om arbeidstidsordninger varierer etter alder, kjønn og livssituasjon. Mange ønsker større fleksibilitet, samtidig som andre ønsker mer konsentrert arbeidstid og dermed mer sammenhengende fritid. Dette kan for eksempel skyldes ulike familieforhold og bedre økonomi og dermed større privat handlefrihet. Den teknologiske utviklingen har gjort det enklere for en del arbeidstakere å arbeide andre steder enn på arbeidsplassen og utenfor virksomhetens normale driftstid for å tilpasse seg private forhold.

Forslagene som her sendes på høring er en oppfølging av regjeringsplattformen av 7. oktober 2013 ("Sundvolden-erklæringen"). Her fremgår det at regjeringen ønsker å myke opp arbeidsmiljøloven, blant annet når det gjelder gjennomsnittsberegning, alternative turnusordninger og overtid. Formålet med forslagene i denne høringen er å sikre økt fleksibilitet for virksomhetene og den enkelte arbeidstaker, men uten at totalbelastningen for arbeidstaker økes.

Det legges frem forslag til endringer i reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-5. Reglene om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden åpner for en fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder. Reglene gjør det mulig å arbeide utover grensene for alminnelig arbeidstid per dag og uke mot tilsvarende mindre i andre perioder. Gjennomsnittet må imidlertid holdes innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid. Det legges frem et forslag som innebærer at grensen for den daglige arbeidstid ved gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, økes fra 9 timer til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og fra 10 til 12 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet.

Det legges også frem forslag til endringer i bestemmelsene som regulerer Arbeidstilsynets adgang til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger. I dag har Arbeidstilsynet adgang til å gi samtykke til en arbeidstid på mer enn 13 timer per døgn, og kortere dag - og ukehvile for helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkningsarbeid av delvis passiv karakter. Arbeidstilsynet kan videre gi samtykke til kortere dag - og ukehvile samt søndagsarbeid/ hyppigere søndagsarbeid, når det er lang avstand mellom arbeids- og bosted og det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Tre endringsforslag legges frem:

- Med det første forslaget utvides Arbeidstilsynets myndighet for helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåkningsarbeid av delvis passiv karakter og de ovenfor

nevnte pendlersituasjoner, til å gjelde også når partene har kompetanse til å etablere ordningen ved tariffavtale.

- Med det andre forslaget utvides Arbeidstilsynets myndighet til å gjelde generelt for helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåkning og pendling til anlegg mv, uten særskilte vilkår mht arbeidets karakter og betydningen av ordningen.
- Med det tredje forslaget utvides Arbeidstilsynets myndighet til å gjelde for flere av lovens arbeidstidsbestemmelser og flere sektorer/typer arbeid.

Videre fremmes forslag til endringer i reglene om overtid i arbeidsmiljøloven § 10-6. Forslaget innebærer at grensene for hvor mye overtid som kan arbeides per sju dager og fire sammenhengende uker, økes noe. Dette gjelder både overtid etter pålegg fra arbeidsgiver, lokal avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet og overtid som arbeidsgiver må søke om tillatelse til fra Arbeidstilsynet.

Videre foreslås det en endring i reglene om beredskapsvakt i § 10-4 tredje ledd. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal i dag som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I høringsbrevet foreslås det å endre hovedregelen, slik at 1/8 av slike vakter skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Det legges også frem et forslag til endringer i reglene om arbeid på søn- og helgedager i § 10-8 og § 10-10. Forslaget innebærer at arbeid på søn- eller helgedag skal være tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Videre skal det være tillatt dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet, slik som i dag. Når det gjelder hvor ofte /tett det kan arbeides søn- og helgedager, skal arbeidsgiver og arbeidstaker som i dag kunne avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Etter forslaget fjernes gjeldende grense for antall søn- og helgedager som kan arbeides etter hverandre ved slik avtale.

## 2 Situasjonsbeskrivelse

### 2.1 Arbeidstid blant norske arbeidstakere

Tallene i dette kapittelet er basert på Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU), der ikke annet er oppgitt.

Om lag sju av ti norske yrkesaktive oppgir å ha arbeidstid mellom klokken 06.00 og 18.00. Utviklingen i faktisk arbeidstid i Norge er relativt stabil for menn, med en ukentlig arbeidstid på om lag 38 timer. For norske kvinner har arbeidsuken i gjennomsnitt økt med to timer fra 29 til 31 timer i perioden 1996-2014.

I hele yrkesbefolkningen arbeider om lag sju av ti heltid. Kvinnene står for 75 prosent av deltidsarbeidet. 39 prosent av yrkesaktive kvinner og 14 prosent av yrkesaktive menn, jobber deltid. Utbredelsen av skift- og turnusarbeid har økt jevnt de siste 15 årene, og andelen skift- og turnusarbeidere i Norge er i dag på 24 prosent. Størst økning ser man i helse- og omsorgsnæringen og i varehandelen. Skift- og turnusarbeid er også utbredt blant ulike føreryrker, skipsbefal/flygere, servicepersonell og prosessoperatører i olje-/gassindustrien.

En tredjedel av alle ansatte jobber regelmessig utenom ordinær dagtid (mandag-fredag, kl 06-18) i sin hovedjobb. Dette er mest utbredt innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet, transport, helse- og sosialtjenester og varehandel. Ti prosent av alle ansatte oppgir å jobbe regelmessig på søndager. Den vanligste formen for regelmessig arbeid utenom ordinær dagtid er å jobbe skift eller turnus (73 prosent i 2013). 53 prosent av de ansatte under 25 år oppgir at de jobber utenom ordinær dagtid. Også i denne aldersgruppen er dette mer utbredt blant kvinner enn blant menn; 62 prosent av kvinnene i alderen 15-24 år oppgir at de jobber utenom ordinær dagtid, mens tilsvarende andel blant menn er 43 prosent. Det er spesielt helge- og/eller kveldsarbeid som er mest utbredt blant de ansatte i denne alderen, oftest i kombinasjon med skole og utdanning. Andelen som jobber utenom ordinær dagtid er høy i en del næringer hvor deltidsarbeid er svært utbredt, derfor blir andelen som jobber utenom ordinær dagtid, høy blant de deltidsansatte. Mens andelen heltidsansatte med arbeid utenom ordinær dagtid er 27 prosent, er den tilsvarende andelen blant de deltidsansatte 52 prosent. Her er det små kjønnsforskjeller.

Departementet kjenner ikke til nyere tall når det gjelder omfang av bruk av overtid i Norge. Tall fra AKU 2005, viser imidlertid at 21 prosent av de *heltidsansatte* arbeidet overtid i 2. kvartal 2005. Andelen var 24 prosent for menn og 17 prosent for kvinner. Overtidstimetallet tilsvarte 68 000 heltidsjobber, eller 4,7 prosent av alle ukeverk utført av heltidsansatte. Overtidsandelen totalt sett har holdt seg stabil siden 2000. Andelen som arbeidet overtid var høyest innenfor finanstjenester (31 prosent), deretter følger engroshandel (30 prosent), samt olje- og gassutvinning (29 prosent). Lavest andel overtid finnes innenfor undervisning, helse- og sosialtjenester, samt offentlig administrasjon og forsvar (13-16 prosent). Med overtid menes her arbeidstid utover avtalt arbeidstid for heltidsansatte, utført i løpet av en spesifisert uke. 60 prosent av overtiden ble kompensert med lønn, 22 prosent med avspasering, mens 17 prosent ble oppgitt å være uten

kompensasjon. Av de heltidsansatte med universitets- eller høyskoleutdanning arbeidet 25 prosent overtid, mens andelen var 19 prosent for dem med lavere utdanning.

I Norge er det vanlig å definere en arbeidsuke som lang når den overstiger 45 timer per uke. Om lag 17 prosent av alle yrkesaktive eller nærmere 400 000 personer oppgir å ha lange arbeidsuker i Norge, og om lag halvparten av disse oppgir at det er overtid som de ikke får kompensert for i form av lønn eller avspasering. Lange arbeidsuker er mest vanlig blant ulike grupper av ledere, men også i primæryrkene og i ulike sjåføryrker. Også yrkesgruppene advokater og leger, psykologer, tannleger etc. har forholdsvis lange arbeidsuker. Innenfor disse gruppene oppgir mellom 33 og 44 prosent at de jobber lange uker.

Norske yrkesaktive er blant dem som i størst grad oppgir at de blir kontaktet hjemme utenom arbeidstiden via telefon eller elektronisk post vedrørende ting som angår hovedjobben. Samtidig er norske yrkesaktive blant dem som i størst grad rapporterer at arbeidstiden er godt tilpasset familielivet og sosiale forpliktelser. Dette forklares først og fremst med den høye andelen deltidsarbeid og kortere arbeidsuker. Fleksitid og forutsigbarhet er også trekk ved det norske arbeidsmarkedet som regnes som fordelaktig for balansen mellom arbeid og familien. Blant dem som arbeider skift, er det høyere andel som opplever ubalanse mellom arbeid og familie-/privatliv (Aagestad 2012).

## **2.2 Situasjonen i andre land**

Tall fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) viser at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden har blitt redusert fra 40,5 timer i 1991 til 37,5 timer i 2010 (Aagestad 2012). I samme periode har andelen som arbeider lange arbeidsuker avtatt fra 18 prosent til 13 prosent. EU definerer en lang arbeidsuke til å være på 48 timer eller mer (dette er i motsetning til norske dataundersøkelser som regner en lang arbeidsuke for å være over 45 timer). I Danmark, som i Norge, er arbeidstiden gjennomsnittlig 35 timer i uken, mens Finland og Sverige har en ukentlig arbeidstid tilnærmet EU-gjennomsnittet på 37,5 timer.

Blant europeiske yrkesaktive har andelen som arbeider deltid økt gradvis fra 17 prosent i 1991 til 25 prosent i 2010. Andelen yrkesaktive kvinner som arbeider deltid, er 38 prosent, mens andelen menn utgjør 13 prosent. Deltidsarbeid forekommer i størst grad i de nordeuropeiske og skandinaviske landene, med Danmark (31 prosent), Sverige (24 prosent) og Tyskland (24 prosent).

I Europa er det store forskjeller mellom landene når det gjelder omfanget av lange arbeidsuker. I Tyrkia oppgir hele seks av ti at de arbeider lange arbeidsuker og i Hellas arbeider fire av ti lange arbeidsuker. Land der flere enn to av ti har lange arbeidsuker, er hovedsakelig østeuropeiske. I den andre enden av skalaen finner vi Frankrike, Sverige, Finland, Tyskland og Danmark, der rundt 10 prosent arbeider lange arbeidsuker. I Europa er lange arbeidsuker særlig utbredt blant selvstendig næringsdrivende og i primærnæringene.

Om lag en av fem europeiske arbeidstakere jobber skift og halvparten av disse arbeider roterende skift, mens fire av ti arbeider faste skift. I Norge jobber nesten sju av ti faste skift, mens en av fire arbeider roterende skift. I Sverige er det like stor andel som arbeider roterende skift som faste skift. Danmark og Finland ligger omtrent på EU-gjennomsnittet. Sammen med Norge, er Tyskland det landet der færrest oppgir (5 prosent) å jobbe mer enn to søndager i måneden. Både Sverige, Danmark og Finland ligger nært EU-gjennomsnittet på der 10 prosent oppgir å jobbe mer enn to søndager i måneden.

## **2.3 Forskning om konsekvenser av arbeid utenfor normalarbeidsdagen**

### **2.3.1 Hovedfunn**

Forskning over lang tid har vist at arbeidstidsordninger som skiftarbeid og nattarbeid kan innebære store helsebelastninger og øke risikoen for arbeidsskader og ulykker. Forskningen er likevel ikke entydig, og størst usikkerhet er det knyttet til eksponeringsgraden av lang arbeidstid og skiftarbeid, det vil si hvor lenge arbeidstakerne har vært i den aktuelle arbeidstidsordningen. Arbeidstidens sosiale konsekvenser oppfattes også som viktige, særlig konsekvensene for familieliv. Arbeidstidsordninger med lange arbeidsperioder har også utvidede friperioder, som kan gi rom for restitusjon, hvile og sosial tid. Noen studier tyder på at friperiodene kan kompensere for ulempene ved de utvidede arbeidsperiodene, men her er det behov for mer forskning. Hvorvidt arbeidstidsordningene fører til stress og helseplager, har også sammenheng med hvor mye innflytelse og kontroll arbeidstakerne har når det gjelder arbeidsvilkårene. Fleksible løsninger og innflytelse på egen arbeidstid kan redusere de negative virkningene av arbeid utenfor normalarbeidsdagen.

### **2.3.2 Ulykker og skader**

Det er sterke holdepunkter for at både lang arbeidstid, nattarbeid og roterende skift påvirker sikkerhet og skader/ulykker i arbeidslivet. Dette underbygges av observasjoner av at yteevnen blir gradvis redusert ved arbeid utover normal arbeidstid med påfølgende økt risiko for feilhandlinger. Studier indikerer at risikoen øker ved arbeid utover åtte timer per dag, men effekten er tydeligere ved lange arbeidsøkter utover ti timer og tydeligst ved økter over tolv timer. I slike tilfeller er det studier som viser en dobling av ulykkesrisikoen. Nattarbeid alene gir også økt risiko, og roterende skiftarbeid er verre enn nattskift, med bakover-roterende skift som den mest uheldige ordningen. Bakover-roterende skift, med mindre enn åtte timer mellom to skift, er ekstra uheldig. Dette betyr at arbeidsoppgaver som er kompliserte og som krever stor nøyaktighet, i størst mulig grad bør legges til dagtid og utenom lange arbeidsøkter. Det er i tillegg dokumentert at overtid er relatert til større risiko for ulykker og feil i arbeidet.



### 2.3.3 Arbeid og helse

Spørsmål om helseskadelige effekter som følge av arbeidstid og arbeidstidsordninger har den senere tid fått økt oppmerksomhet i norsk arbeidsliv. Også internasjonalt har det vært en betydelig forskningsinnsats angående mulige helse- og sikkerhetseffekter av ulike arbeidstidsbelastninger. Statens arbeidsmiljøinstitutt har i sin nylige litteraturgjennomgang (Lie m.fl 2014) samlet kunnskapen som finnes på området, og funnene i dette kapittelet er i hovedsak basert på denne studien. Lang arbeidstid og lange arbeidsøkter henviser her til arbeidsdager utover 8 timer eller arbeidsuker på mer enn 45 timer.

Søvnforstyrrelser er vanligste konsekvens av endret døgnrytme, og er den enkeltfaktor som har størst betydning for de problemer skiftarbeidere har. Tidlig start på morgenskiftet, samt hyppige og lange arbeidsuker, øker risikoen for søvnforstyrrelser. Toleranse for skiftarbeid varierer mellom individer, og det kan se ut som om typiske A-mennesker og eldre er de som får størst problemer med søvn i forbindelse med skift og særlig nattarbeid. Forskning som vurderer ulike skiftsystem, konkluderer nokså entydig med at et skiftsystem som roterer forover er bedre enn et som roterer bakover. Med hensyn til lange arbeidsøkter er resultatene fra studier ikke entydige, men særlig i forbindelse med lange nattskift ser det ut til å være helt avgjørende med lange hvilepauser, og tilstrekkelig antall hviletimer før skiftet. Videre viser studier at risikoen for innsovningssvanser og for lite søvn er fordoblet ved arbeidsuker med 55 timer eller mer versus arbeidsuker med 35-40 timer. Risikoen øker også med gjentatte lange skift. Daglig og ukentlig overtid i kombinasjon med lange arbeidsøkter ser også ut til å øke risikoen for tretthet.

Det er godt dokumentert at både lange arbeidsøkter og skift- og nattarbeid øker risikoen for hjerte- og karsykdom, og at skift- og nattarbeid øker risikoen for diabetes. Lange arbeidsøkter ser dessuten ut til å øke risikoen for dødelighet av hjerte- og karsykdommer.

Lang arbeidstid kan gi lettere psykiske plager, og det er dokumentert at risikoen for depressive symptomer øker ved lange arbeidsdager og -uker, og forsterkes ytterligere hvis det ofte jobbes lange uker. Skift- og nattarbeid i kombinasjon med lav innflytelse på egen arbeidstid ser ut til å gi dårligere mentale helse. Motsatt kan fleksible løsninger og innflytelse på egen arbeidstid redusere de negative virkningene av skiftarbeid.

Av andre konsekvenser for helse finner mange studier en sammenheng mellom nattarbeid og økt risiko for brystkreft. Nye studier viser økt brystkreftrisiko blant kvinner som har jobbet mange år i skiftordninger med mange netter i strekk.

Når det gjelder sammenhengen mellom helsekonsekvenser og overtid, er den kunnskapen vi har mangelfull. Ulike mål på overtid blir knyttet til flere negative helseutfall, hovedsaklig subjektive helseplager, i flere studier (NIOSH 2004-143). De fleste studier varierer med hensyn til både hvordan lang arbeidstid blir definert, og hva slags utfall som er vurdert. Grensene for når det oppstår ugunstige effekter, er dermed ikke entydige. Det er heller ikke dokumentasjon på om det finnes en kritisk overtidsgrense.

Arbeidstidsordninger med lange arbeidsperioder har også utvidede friperioder, som kan gi rom for restitusjon, hvile og sosial tid. Det finnes lite dokumentasjon på hvordan friperiodene innvirker på medisinsk helse, likeledes når det gjelder langturnus innen pleie- og omsorgsarbeid. Noen studier tyder på at friperiodene kompenserer for ulempene ved de utvidede arbeidsperiodene, men her er det behov for mer forskning. Det finnes også for lite kunnskap om sammenhenger mellom arbeidstidsordninger med periodevis særlig utvidet arbeidstid og helse for arbeidstakere som går i slike over lengre tid.

### **2.3.4 Arbeid og privatliv**

Vi har i dag flere studier som ser på sosiale konsekvenser av lange arbeidsøkter (Moen m.fl. 2011). Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004), fant at mye talte for at ”sammenpressede arbeidsuker”, det vil si uker med om lag 37,5 timers arbeidstid fordelt på vakter på 10-12 timer, hadde ingen eller positiv effekt på søvnmønster, helse og sosialt/familieliv. Blant studier som ser på *lange arbeidsuker*, er det sterke holdepunkter for at dette er negativt for balansen mellom arbeid og privatliv. Dette gjelder for studier der bare kvinner eller begge kjønn er inkludert. Enkelte studier som bare omfatter menn, finner ingen sammenheng mellom arbeidsperiodens lengde og påvirkning på balansen mellom arbeid og privatliv. Fra noen amerikanske studier har vi kunnskap om at barns velbefinnende påvirkes negativt av foreldrenes lange arbeidsperioder, men det er behov for mer forskning på dette området.

Studier som undersøker arbeidsøktens plassering på døgnet finner sterk støtte for at arbeid utenfor normalarbeidsdagen har en negativ innvirkning på balansen mellom arbeid og privatliv (Albertsen m.fl. 2007). Dette er blant annet målt som konfliktnivå mellom arbeid og familie, tilfredshet hos familien, konflikter knyttet til hobbyer, samt tid til familie og egne sysler. Arbeidstidsordninger som ligger utenfor normalarbeidsdagen kan føre til sosial marginalisering, fordi de ikke passer overens med den typiske organiseringen av sosiale aktiviteter. Forskningen tyder på at kjønn spiller en viktig rolle for hvordan balansen mellom arbeid og privatliv oppfattes. Kvinner, spesielt med barn, føler at skiftarbeid påvirker balansen negativt i større grad enn menn. Dette knyttes til ansvar for husarbeid, og at kvinner tar et større familieansvar. Samtidig har flere studier vist at skiftarbeidende fedre bruker mer tid med barna enn dagarbeidene fedre. Arbeid utenfor normalarbeidsdagen ser også ut til å ha en negativ innflytelse på barns prestasjoner og velbefinnende.

Når det gjelder ulike typer skiftordninger og deres innvirkning på sosiale forhold, er det gjort færre studier. Men det antydes at ordninger som roterer framover er å foretrekke framfor ordninger som roterer bakover, og at permanente skift er å foretrekke framfor roterende skift.

### **2.3.5 Andre forskningsfunn**

Flere enkeltstudier rapporterer om positive vurderinger når det gjelder alternative arbeidstidsordninger og helse (Olberg & Nicolaisen 2013; Moland & Bråthen 2012). Dette dreier seg om egenrapporterte helseeffekter. Studiene omhandler blant annet langturnuser med intensive/komprimerte arbeidsperioder og vakter opp mot 13 timer per døgn som

avløses med lange friperioder. Disse studiene viser også til økt trivsel og bedre arbeidsmiljø, fornøyde brukere, samt mindre stress både på jobb og i privatlivet for arbeidstakerne. En viktig forutsetning for at disse arbeidstidsordningene lykkes, ser ut til å være arbeidstakernes innflytelse og medbestemmelse over egne arbeidsvilkår.

Flere internasjonale studier viser at innflytelse på arbeidstiden i forbindelse med skiftende arbeidstid kan ha positiv innvirkning på balansen mellom arbeid og privatliv (Aagestad 2012). Innflytelse gir blant annet større mulighet for å tilpasse familiens behov.

Regelmessighet i arbeidstiden virker også positivt på balansen mellom arbeid og familie/privatliv for arbeidstakerne.

## **3 Generelt om regulering av arbeidstid**

### **3.1 Arbeidstidsdirektivet**

Europaparlaments- og Rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet) setter rammer for den nasjonale handlefrihet når det gjelder organiseringen av arbeidstiden. Direktivet inneholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Direktivet fastsetter rammer for den samlede ukentlige arbeidstid. Som hovedregel skal ukentlig arbeidstid, inkludert overtid, ikke overstige 48 timer per uke i gjennomsnitt. Beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid kan som hovedregel være høyst fire måneder. Videre har direktivet regler om pauser og daglig og ukentlig hviletid. Arbeidstakerne har som hovedregel krav på en pause dersom arbeidsdagen er lenger enn seks timer. Hovedregelen om daglig hviletid er minst 11 timer sammenhengende innenfor hver 24 timers periode. Den ukentlige hvileperioden skal i utgangspunktet være en sammenhengende periode på minst 24 timer i tillegg til den daglige fritiden på 11 timer, det vil si 35 timer til sammen. Etter direktivet er det vid adgang til å gjøre unntak fra sentrale bestemmelser gjennom lov, forskrift eller avtale mellom arbeidslivets parter. Dette omfatter blant annet bestemmelsene om hviletid, perioden for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid og nattarbeid. Direktivet har et system for unntak fra hovedreglene som innebærer at partene gjennom avtaler generelt har videre unntaksadgang enn myndighetene gjennom lov eller forskrift, se nærmere om dette i punkt 5.1. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid anses å være i samsvar med direktivet.

### **3.2 Arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljøloven er en vernelov. Et av hovedformålene med arbeidstidsbestemmelsene er derfor å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres familie helsemessige og sosiale belastninger. Bruken av tid på arbeidsplassen påvirker hvor mye tid det er mulig å bruke på familie, venner, fritidssysler osv. Lengden på arbeidsøktene, lengden på hvileperiodene og fordeling og plassering av arbeidet over tid, er alle forhold som kan påvirke arbeidstakers helse. Videre må arbeidstidsbestemmelsene balanseres mot økt risiko for feil og arbeidsulykker slik at arbeidstakerne ikke utsetter seg selv og andre for fare.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd gjelder et overordnet krav om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel inneholder videre bestemmelser som blant annet gir rammer for arbeidstidens lengde og plassering, vilkår for nattarbeid og overtid, og krav til hvileperioder. Lovens bestemmelser er i utgangspunktet ufravikelige, og unntak kan bare avtales der det er gitt uttrykkelig adgang til det. Avtaler kan inngås på ulike nivåer, med ulike rammer på hvert nivå. Det kan inngås avtale individuelt med den enkelte

arbeidstaker, lokalt med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet eller med arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett (det vil si fagforening med over 10 000 medlemmer og de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor). I tillegg til slike avtaler åpner loven i enkelte tilfeller for at Arbeidstilsynet kan tillate at normalreglene fravikes.

### **3.3 Tariffregulering**

Som omtalt ovenfor i punkt 3.2 kan arbeidsgiver avtale unntak fra lovens normalbestemmelser om arbeidstid både med arbeidstakerorganisasjoner med innstillingsrett og med de lokalt tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Det er mange tariffavtaler som har egne bestemmelser om arbeidstid

Et viktig eksempel på at avtaler i stor grad erstatter lovens normalregler, er at daglig og ukentlig arbeidstid for de fleste arbeidstakere i Norge er lavere enn det arbeidsmiljøloven fastsetter som alminnelig arbeidstid. Arbeidstidsreduksjonen som ble avtalt i 1987 medførte at de fleste arbeidstakere omfattet av tariffavtaler fikk en arbeidstid på 37,5 timer per uke, og 7,5 timer per dag.

De ulike reguleringene i tariffavtaler vil kunne ha stor betydning for i hvilken grad eventuelle lovendringer har effekt. Nye lovbestemmelser må ses i sammenheng med de eksisterende tariffavtalene for å fastslå lovendringenes betydning i de ulike tariffområdene. Endringer i tariffavtaler for å tilpasse innholdet til eventuelle lovendringer, må skje i ordinære forhandlinger mellom partene.

## 4 Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid

### 4.1 Gjeldende rett

#### *Alminnelig arbeidstid § 10-4*

Arbeidsmiljøloven § 10-4 har bestemmelser om den alminnelige arbeidstidens lengde. Hovedregelen er at den alminnelige arbeidstiden ikke må overstige 9 timer i løpet av et døgn og 40 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-4 første ledd.

Fra dette utgangspunkt er det gitt flere unntak, som både kan gi kortere og lengre alminnelig arbeidstid. Blant annet har visse typer skift- og turnusarbeid en lovbestemt alminnelig ukentlig arbeidstid ned til 38 eller 36 timer, jf. § 10-4 fjerde og femte ledd. For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager, jf. § 10-4 sjette ledd.

#### *Gjennomsnittsberegning § 10-5*

Reglene om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden i § 10-5 åpner for en annen og mer fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder. Bestemmelsen gjør det mulig å arbeide utover grensene for alminnelig arbeidstid per dag og uke mot tilsvarende mindre i andre perioder. Gjennomsnittet må imidlertid holdes innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid.

Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden kan gjøres ved:

1. Individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.  
Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn den alminnelige arbeidstiden etter § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.
2. Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale  
Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn den alminnelige arbeidstiden i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.
3. Samtykke fra Arbeidstilsynet.  
Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn den alminnelige arbeidstiden i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

Gjeldende grenser for gjennomsnittsberegning er illustrert i tabellen under:

	Maks alminnelig arbeidstid per dag inntil	Maks alminnelig arbeidstid per uke inntil	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning -
Individuell avtale	9 t	48 t	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	10 t	48 t/8 uker Ikke over 54 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra Arbeidstilsynet	13 t	48 t/ 8 uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

## 4.2 Historikk

I Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 var det gitt følgende regler om gjennomsnittsberegning: Ved skriftlig avtale kunne arbeidsgiver og arbeidstaker avtale gjennomsnittsberegning for ett år. Arbeidstiden kunne ikke overstige 9 timer per dag, eller 48 timer per uke.

I visse tilfeller, blant annet dersom det fulgte av arbeidets eller virksomhetens art, sterkt arbeidspress til tider av året, eller dersom arbeidsstedets plassering gjorde at fritiden ikke kunne utnyttes tilfredsstillende, kunne arbeidstiden gjennomsnittsberegnes etter avtale med tillitsvalgte. Arbeidstiden måtte ikke overskride 10 timer per dag, eller 54 timer per uke. Grensen for den alminnelige arbeidstiden måtte ikke overskrides i mer enn seks uker sammenhengende.

Arbeidstilsynet kunne i de samme tilfeller som ovenfor gi tillatelse til gjennomsnittsberegning, uten noen fast grense for daglig eller ukentlig arbeidstid. Slike ordninger skulle drøftes med de tillitsvalgte, og Arbeidstilsynet skulle legge vekt på arbeidstakernes helse og velferd.

Gjeldende § 10-5 i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 viderefører i det vesentlige reglene fra 1977-loven. Den viktigste endringen er at kravet om at det måtte foreligge et behov for gjennomsnittsberegning for å kunne inngå avtale med tillitsvalgte, ble fjernet. Det samme ble begrensningen på seks ukers sammenhengende overskridelse av den alminnelige arbeidstiden i disse avtalene. Isteden ble det innført en bestemmelse om at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale gjennomsnittsberegning inntil 48 timer per sju dager i gjennomsnitt i løpet av åtte uker. Den enkelte arbeidsuke kan ikke overstige 54 timer.

Videre ble det innført begrensninger i Arbeidstilsynets kompetanse til å gi tillatelse til gjennomsnittsberegning. Se nærmere om dette i kapittel 5.

## 4.3 Departementets vurdering og forslag

### 4.3.1 Behovet for endringer

Flere forhold tyder på at behovet for å kunne tilpasse arbeidstidsordningene til forhold i den enkelte virksomhet, blant annet til behov som følger med drift utenfor vanlig dagtid eller varierende etterspørsel og sesongmessige behov, har økt de senere årene. Dette gjelder særlig behovet for bruk av vakter som overskrider lovens utgangspunkt om en daglig alminnelig arbeidstid på ni timer. Utbredelsen av skift- og turnusarbeid har økt jevnt de siste femten årene, og andelen skift- og turnusarbeidere i Norge er i dag på 24 prosent. Størst økning ser man i helse- og omsorgsnæringen og i varehandelen.

Reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5 om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden gjør det mulig med tilpassede ordninger. Reglene innebærer at den alminnelige arbeidstiden over en periode kan fordeles mer ujevnt etter virksomhetens behov, samtidig som den totalt arbeidsmengden for arbeidstaker ikke økes.

Behovet for gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden vil være ulikt for forskjellige virksomheter. Gjennomsnittsberegning er i noen virksomheter et nødvendig verktøy for å få skift- og turnusordninger til å gå opp. Ordninger med perioder bestående av lange vakter, kan også være en fordel for pasienter og brukere av ulike omsorgstjenester, fordi disse vil få færre ansatte å forholde seg til gjennom døgnet.

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid er videre en viktig premis for ulike fleksitidsordninger, og kan være viktig for å sikre tilstrekkelig fleksibilitet for både virksomheter og arbeidstakere ved ujevnt behov for arbeidskraft gjennom døgnet, arbeidstopper eller sesongmessige svingninger. Ujevnt behov for arbeidskraft ved arbeidstopper og sesongmessige svingninger kan løses også på andre måter enn ved gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid. Innleie eller midlertidig ansettelser er en mulighet, bruk av overtid er en annen. Det kan imidlertid være både tid - og ressurskrevende å skulle lære opp innleid eller midlertidig arbeidskraft. Når det gjelder overtid vil dette, selv om det kompenseres, komme på toppen av alminnelig arbeidstid for arbeidstaker, slik at arbeidsmengden totalt blir større enn ved gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Bruk av overtid kan også oppleves mer uforutsigbart for den enkelte arbeidstaker, og er mer kostbart for virksomhetene. Ved gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden reduseres disse ulempene for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det har også vist seg at arbeidstidsordninger som inneholder lengre vakter, særlig i helgene, kan bidra til å redusere behovet for små stillingsbrøker.

Arbeidstakernes egne ønsker om arbeidstid vil variere etter alder og livssituasjon. Mange har et ønske om å arbeide mye i perioder for deretter å ha lengre perioder med mer sammenhengende fritid. Det kan være flere årsaker til dette, for eksempel ulike familieforhold og bedre økonomi og dermed større privat handlefrihet. I enkelte tilfeller kan arbeidstakerne dessuten selv oppleve at slike ordninger gir bedre muligheter for



restitusjon. I tillegg vil ansatte med lang reisevei kunne ønske å konsentrere arbeidet i perioder, og dermed få redusert antallet oppmøter.

Større grad av tilpasning til den ansattes behov, kan også gjøre at enkelte velger å jobbe mer. Norge trenger mer arbeidskraft i årene fremover.

Mange virksomheter opplever at arbeidsmiljølovens regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i dag ikke i tilstrekkelig grad legger til rette for enkle tilpasninger som både virksomheten og de ansatte ønsker. Det pekes på at det i flere sektorer, blant annet innen samferdsel og i helsesektoren, er behov for at det på en enkel måte kan inngås avtaler om at de ansatte i perioder kan jobbe lengre dager/vakter enn den alminnelige arbeidstiden etter loven. Dette gjelder spesielt i helgene.

Loven åpner for gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, og gir mulighet for å arbeide lange vakter i perioder. En daglig arbeidstid på over 10 timer krever imidlertid tillatelse fra Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett. Begrunnelsen for gjeldende grenser er først og fremst at maktbalansen i et arbeidsforhold gjør at større unntak fra lovens normalbestemmelser bør avtales med større organisasjoner eller fastsettes etter tillatelse fra en fagmyndighet. Ønsket om større fleksibilitet i reglene om gjennomsnittsberegning, handler blant annet om at det i større grad enn i dag bør åpnes for å kunne avtale lengre vakter individuelt med arbeidstaker eller lokalt med tillitsvalgte i tariffbundne virksomheter.

Behovet for enklere bruk av langer vakter må veies mot hensynet til arbeidstakers helse og sikkerhet. Det er sterke holdepunkter i forskningen for at både lang arbeidstid, nattarbeid og roterende skift, påvirker sikkerhet og risiko for skader/ulykker i arbeidslivet. Studier indikerer at risikoen øker ved arbeid utover åtte timer per dag, men effekten er tydeligere ved lange arbeidsøkter utover ti timer og tydeligst ved økter over tolv timer. Arbeidstidens sosiale konsekvenser oppfattes også som viktige, særlig konsekvensene for familieliv.

Hvorvidt arbeidstidsordningene fører til stress og helseplager, har imidlertid også sammenheng med hvor mye innflytelse og kontroll arbeidstakerne har når det gjelder arbeidsvilkårene. Fleksible løsninger og innflytelse på egen arbeidstid kan redusere negative virkninger av skiftarbeid. Arbeidstidsordninger med lange arbeidsperioder har dessuten også utvidede friperioder, som kan gi rom for restitusjon, hvile og sosiale aktiviteter. Noen studier tyder på at friperiodene kan kompensere for stress og helseplager i de utvidede arbeidsperiodene. For en nærmere gjennomgang av forskning om arbeidstid, se kapittel 2.

Som det fremgår over, er forskningen på konsekvenser av lange arbeidsdager ikke entydig. Det er godt dokumentert at lange arbeidstider kan være belastende for arbeidstaker, men hvor stor belastningen er, kan påvirkes av hvor mye innflytelse og fleksibilitet arbeidstaker har når det gjelder arbeidsvilkårene. Det er på bakgrunn av dette ikke ønskelig å åpne for helt andre ordninger og videre ytterrammer for gjennomsnittsberegning enn det loven tillater i dag. Det kan imidlertid være hensiktsmessig med noen justeringer, knyttet til hvilke grenser som skal gjelde på de ulike

avtalenivåene. Ved å gjøre endringer i disse, kan fleksibiliteten for både arbeidsgiver og arbeidstaker gjøres større, uten at totalbelastningen for arbeidstaker øker.

I den politiske plattformen for regjeringen (Sundvolden-erklæringen) vises det til at det er ønskelig å myke opp arbeidsmiljølovens regler, blant annet når de gjelder gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid. Som en oppfølging av dette, ber departementet om høringsinstansenes syn på forslag til enkelte endringer i gjeldende regler om gjennomsnittsberegning.

#### **4.3.2 Forslag til endringer**

Arbeidstaker kan i dag inngå avtale med arbeidsgiver om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid med en maksimal ukentlig alminnelig arbeidstid på inntil 48 timer. Det kan imidlertid ikke inngås individuell avtale om unntak fra den daglige grensen for alminnelig arbeidstid på ni timer. Arbeidsgiver kan altså ikke med dagens regler inngå avtale med arbeidstaker som gir mulighet for ti timers vakter en dag eller to mot kortere arbeidsdager eller fri andre dager.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet kan i dag inngå avtale om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid som åpner for en maksimal alminnelig arbeidstid på 10 timer per dag og 54 timer per uke. I enkelte virksomheter kan det være viktig for både arbeidsgiver og arbeidstaker enkelt å kunne inngå avtale om lengre arbeidsdager enn dette, mot tilsvarende kortere dager eller fri på et senere tidspunkt. For virksomhetene vil det kunne være kostnadsbesparende og samtidig bidra til å gi brukere og pasienter et bedre tilbud, dersom det kunne inngås avtale som for eksempel gjorde det mulig å dekke opp et helgedøgn med to skift. Vakter av en slik lengde vil også kunne være hensiktsmessig for arbeidstakerne, som kan få mer sammenhengende friperioder ved økte muligheter for å samle eller konsentrere helgearbeidet. Slike ordninger krever i dag søknad til og eventuell tillatelse fra Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett, fordi den enkelte vakt da må kunne være minimum 12 timer.

For å øke fleksibiliteten innenfor allerede gjeldende rammer, foreslår departementet å øke grensen for daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning som kan avtales både individuelt og med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Forslaget innebærer at grensen for den daglige arbeidstid økes fra 9 timer til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (individuell avtale). Videre foreslås det at timerammen for lokal avtale om gjennomsnittsberegning mellom virksomheten og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet, økes fra 10 til 12 timer. Forslaget er illustrert i tabellen under.

	Maks alminnelig arbeidstid per dag	Maks alminnelig arbeidstid per uke	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning
Individuell avtale	<del>9 t</del> 10 t	48 t	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	<del>10 t</del> 12 t	48 / åtte uker Ikke over 54 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra Arbeidstilsynet	13 t	48 t/ åtte uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

Forslaget vil i praksis gjøre det mulig for *arbeidsgiver og arbeidstaker* å inngå avtale om at arbeidstaker i en periode for eksempel skal arbeide fire ti timers vakter og en åtte timers vakt i slutten av en uke, og det samme i starten av den neste.

Det kan reises innvendinger mot økt adgang til individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og øvrige medansatte kan medføre at noen føler at de ikke har en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning med arbeidsgiver. På den annen side vil en økt avtaleadgang kunne oppfattes som et gode for mange arbeidstakere, som ønsker noe større fleksibilitet med hensyn til hvordan arbeidstimene fordeles. Økt individuell avtaleadgang gjør det også raskere og enklere å tilpasse arbeidstiden til de aktuelle behov som oppstår i en virksomhet.

Når det gjelder muligheten for lokal avtale om gjennomsnittsberegning mellom *tillitsvalgte og arbeidsgiver i tariffbundet virksomhet*, vil forslaget gjøre det mulig å avtale flere og lengre vakter for eksempel ved helgearbeid, uten å måtte gå veien om Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett. Forslaget gir blant annet mulighet til å jobbe minst to lange vakter (12 timer) i samme helg. Forslaget gir også anledning til å arbeide fire 12 timers vakter i slutten av en uke, og fire i begynnelsen av neste uke, det vil si i realiteten 12 timers vakter 8 dager på rad.

Effekten av arbeidstidsordninger som innebærer perioder med lange vakter på for eksempel sikkerhet, antall feilhandlinger, arbeidstakers helse og på hvor lenge arbeidstakere kan stå i arbeid vil blant annet avhenge av arbeidstakers individuelle forhold, type arbeidsoppgaver, i hvilken grad arbeidstaker får påvirke utformingen av sin egen arbeidstidsordning og i hvilken grad arbeidstakeren kan dra nytte av lengre sammenhengende friperioder. Det kan være en fare for at for eksempel personer med helseproblemer og eldre arbeidstakere vil stå kortere i arbeid dersom ordninger med lange

vakter får for stor utbredelse. Det vil derfor være viktig å følge utviklingen på dette området.

Forslaget innebærer ingen endringer i de ytre rammene for alminnelig arbeidstid, kun i hvordan den alminnelige arbeidstiden kan fordeles over gitte perioder. Når det gjelder forholdet til overtid og rett til overtidsbetaling, vil dette være uendret i de tilfeller der det ikke inngås avtale om gjennomsnittsberegning. I tilfeller der arbeidsgiver og arbeidstaker benytter adgangen til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning, vil det imidlertid i perioder kunne arbeides lengre arbeidsøkter enn i dag, uten at dette utløser krav på overtid. De forlengede arbeidsøktene, må imidlertid kompenseres med fri andre dager. Forslaget påvirker ikke grensene for samlet arbeidstid i § 10-6 åttende og niende ledd, det vil si alminnelig arbeidstid og overtid samlet.

## 5 Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger

### 5.1 Gjeldende rett

#### *Oversikt*

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan gi samtykke til bruk av arbeidstidsordninger som går ut over arbeidsmiljølovens hovedregler, og også ut over det som kan avtales med den enkelte arbeidstaker eller med tillitsvalgte. Bestemmelser i lovens kapittel 10 angir i hvilke tilfeller og innenfor hvilke (tids)rammer slik dispensasjon kan gis.

Petroleumstilsynet har samme myndighet som Arbeidstilsynet for de deler av petroleumsvirksomheten der arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler gjelder. Dette vil i hovedsak gjelde for landanleggene. Petroleumsvirksomheten til havs er i henhold til Forskrift 12. februar 2010 nr. 158 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) kapittel VI, unntatt fra de fleste av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. I praksis vil utvidelser i tilsynsmyndighetenes muligheter til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler først og fremst ha betydning innenfor Arbeidstilsynets myndighetsområde. Det henvises derfor til Arbeidstilsynet i teksten nedenfor, men så langt arbeidsmiljøloven gjelder på Petroleumstilsynets myndighetsområde vil altså Petroleumstilsynet ha samme myndighet.

#### *Forlengt alminnelig arbeidstid ved arbeid av passiv karakter*

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter kan den alminnelige arbeidstiden forlenges med halvparten av de passive periodene, begrenset til to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager.

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til at den alminnelige arbeidstiden forlenges ytterligere når arbeidet er særlig passivt. Med særlig passivt arbeid menes arbeid der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet. Arbeidstiden kan ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-4 andre ledd.

#### *Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*

Det kan etter § 10-5 etableres arbeidstidsordninger som innebærer at den alminnelige arbeidstiden visse dager eller uker er lengre enn § 10-4 foreskriver mot at den andre dager eller uker er tilsvarende kortere. Adgangen til å etablere slike gjennomsnittsbregnede ordninger ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte i en tariffbundet virksomhet, er omtalt ovenfor i punkt 4.1.

Arbeidstilsynet kan etter § 10-5 tredje ledd gi samtykke til gjennomsnittsberegning for alle typer virksomhet/ arbeid. Denne adgangen er begrenset ved at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker *i gjennomsnitt* ikke kan bli lenger enn foreskrevet i § 10-4. Det kan videre ikke gis samtykke til ordninger med lengre samlet daglig arbeidstid enn 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan

gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Det gjelder ingen særskilt grense for arbeidstid i en enkelt uke. Arbeidstilsynet kan imidlertid ikke tillate forkorting av den daglige eller ukentlige hvilen etter denne bestemmelsen.

Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

#### *Utvidet dispensasjonsadgang for visse typer arbeid og situasjoner*

Arbeidstilsynet har etter § 10-12 sjette og sjuende ledd en videre adgang til å gi samtykke til gjennomsnittsberegning, kortere hviletid og søndagsarbeid når det gjelder visse typer virksomhet og situasjoner. Felles for disse tilfellene er at tilsynet bare har kompetanse til å gi dispensasjon dersom partene ikke har kompetanse til å etablere ordningen selv ved tariffavtale, jf. § 10-12 åttende ledd. Det vil si dersom de ansatte ikke er organisert eller er organisert i en fagforening som ikke har innstillingsrett.

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker maksimalgrensen for den daglige arbeidstiden og kravene til daglig og ukentlig hvile for helse- og omsorgsarbeid, samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter, jf. § 10-12 sjuende ledd. Samtykke til kortere hviletid kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til ordninger som fraviker kravene til daglig og ukentlig hviletid, forbudet mot søndagsarbeid og kravet til fri annenhver søndag når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted, og det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen, jf. § 10-12 sjette ledd. Samtykke til kortere hvile forutsetter at arbeidstaker sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

#### *Unntaksadgangen etter EUs arbeidstidsdirektiv*

Etter arbeidstidsdirektivet er det vid adgang til å gjøre unntak fra direktivets sentrale bestemmelser ved lov, forskrift eller avtale mellom arbeidslivets parter. Generelt har partene ved avtale videre unntaksadgang enn myndighetene gjennom lov eller forskrift. Etter artikkel 17 nr. 3 kan det ved lov eller forskrift gjøres unntak fra direktivets bestemmelser om daglig og ukentlig hvile, pauser, nattarbeidets lengde og perioder for gjennomsnittsberegning for visse typer virksomhet og situasjoner.

Artikkel 17. nr. 3 bokstav a tillater unntak for virksomhet eller aktiviteter der det er avstand mellom arbeidstakers arbeids- og bosted eller avstand mellom arbeidstakerens forskjellige arbeidssteder.

Direktivets artikkel 17 nr. 3 bokstav b tillater unntak for vakt- eller overvåkingsaktiviteter som krever permanent nærvær for å verne eiendom eller personer.

Artikkel 17 nr. 3 bokstav c tillater unntak fra direktivets krav når det gjelder virksomhet som gjør det nødvendig å sikre kontinuitet i tjenesteyting eller produksjon. Direktivet angir at dette særlig vil kunne gjelde for arbeid knyttet til mottak, behandling og pleie i sykehus eller andre helse- og omsorgsinstitusjoner, fengsler, havner og flyplasser, medier, filmproduksjon, post og telekommunikasjon, brannvesen og ambulansetjeneste, vann- og elektrisitetsforsyning, renovasjonsvesen og forbrenningsanlegg, forsknings- og utviklingsaktiviteter, jordbruk, industri hvor arbeidsprosessen ikke kan avbrytes av tekniske grunner samt aktiviteter som utføres i tilknytning til rutebefordring av passasjerer i byer.

Departementet forstår dette slik at det avgjørende er om kontinuerlig tjenesteyting eller produksjon er nødvendig, og at arbeidet må utføres for å sikre slik kontinuitet. Dette innebærer at unntak kan være aktuelt for flere typer virksomhet/ aktiviteter enn de som direktivet nevner, for eksempel for politiets virksomhet.

I direktivets artikkel 17. nr. 3 bokstav d åpnes det for unntak for virksomhet hvor det forekommer forutsigbare/ sesongpregede arbeidstopper. Det angis at dette særlig vil kunne gjelde for arbeid innen turist- og jordbruksnæringene eller postvesenet. Departementet antar at unntak også vil kunne være aktuelt for andre sesongpregede aktiviteter, for eksempel iskremproduksjon eller revisjon.

Flere grupper arbeidstakere i jernbanesektoren er omfattet av en unntaksbestemmelse i direktivet artikkel 17 nr. 3 bokstav e. Det heter her at unntak vil kunne gjøres når det gjelder personer som utfører periodevise aktiviteter, arbeid om bord på tog eller arbeid knyttet til togenes transporttider eller som skal sikre kontinuitet og regularitet i jernbanetrafikken.

Etter artikkel 17 nr. 3 bokstav f tillates unntak ved slike forhold som fremgår av artikkel 5 nr. 4 i Rådsdirektiv 89/391/EØF av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen (rammedirektivet). Dette gjelder uvanlige forhold som ikke kan forutses, og som er utenfor arbeidsgivernes kontroll, eller forhold som skyldes usedvanlige hendelser med følger som selv ikke den største forsiktighet kunne ha forhindre (force majeure). Det samme gjelder etter bokstav g ved ulykker og fare for ulykker.

Direktivets artikkel 17 nr. 4 bokstav a gir adgang til unntak fra kravene til daglig og ukentlig hvile for situasjoner der arbeidstaker bytter skift og ikke kan avvikle daglig eller ukentlig hvile mellom avslutningen av det første skiftet og begynnelsen av det andre.

Direktivet benytter betegnelsen skiftarbeid ("shift work") både om skift- og turnusarbeid, se definisjon i direktivet artikkel 2 nr. 5. Unntaket vil derfor kunne komme til anvendelse også når arbeidsplanen ikke er systematisk rullerende med like mange av hver type skift. Unntak vil også kunne gis selv om skiftordningen ikke løper kontinuerlig, for eksempel med stopp i helgene.

Artikkel 17 nr. 4 bokstav b gir adgang til å tillate unntak fra kravene til daglig og ukentlig hvile for arbeid som kjennetegnes av flere korte arbeidsperioder i løpet av dagen. I

direktivets artikkel 17. nr. 4 bokstav b angis det at dette særlig vil kunne gjelde for renholdsarbeid.

Unntak etter artikkel 17 forutsetter videre at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Det følger av direktivets artikkel 1 nr. 3, jf. rammedirektivet artikkel 2, at direktivet ikke kommer til anvendelse når det er uunngåelig at dette kommer i konflikt med særegne sider av visse spesielle former for offentlig tjeneste, f.eks. de væpnede styrker og politiet, eller med visse spesielle former for virksomhet innen sivilforsvarstjenestene. I slike tilfeller må imidlertid arbeidstakernes sikkerhet og helse sikres så langt det er mulig.

Arbeidstidsdirektivet artikkel 20 fastsetter at direktivets bestemmelser om hvile, pauser og nattarbeidets lengde ikke gjelder for mobile arbeidstakere. Med mobile arbeidstakere menes arbeidstakere som tilhører et reisende personale som er ansatt i en virksomhet som utfører passasjer- eller godstransport på vei, i luftfart eller innenlandske vannveier, jf. direktivet artikkel 2 nr. 7. Medlemsstatene skal likevel treffe de tiltak som er nødvendig for å sikre at mobile arbeidstakere har rett til tilstrekkelig hvile, bortsett fra under de omstendigheter som er fastsatt i artikkel 17 nr. 3 bokstav f og g.

Direktivet artikkel 22 gir også på visse vilkår, en generell adgang til å tillate en arbeidstid på mer enn 48 timer per uke i gjennomsnitt (den såkalte opt out-bestemmelsen). For kunne benytte opt out-bestemmelsen er det blant annet krav om at den enkelte arbeidstaker gir sitt samtykke til å utføre arbeid i et slikt omfang, og at ingen arbeidstaker lider skade dersom vedkommende ikke er villig til å samtykke.

## 5.2 Historikk

Etter lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 omfattet Arbeidstilsynets kompetanse (blant annet) følgende tillatelser og dispensasjoner fra hovedreglene om arbeidstidens organisering:

- Tillatelse til forlenging av den alminnelige arbeidstiden ved passiv tjeneste (utover 2 timer i døgnet og 10 timer i uken).
- Samtykke til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid over en seks måneders periode, uten noen rammer for daglig eller ukentlig arbeidstid.
- Samtykke til forkorting av den daglige hvilen i ”særlige tilfeller”, uten noen nedre grense for hvor kort denne kunne tillates.
- Tillatelse til gjennomsnittsberegning av den ukentlige hvilen, ved virksomhet som ikke var bundet av tariffavtale og innenfor de samme rammer som tillitsvalgte og arbeidsgiver i tariffbundet virksomhet kunne avtale.
- Tillatelse til nattarbeid i nærmere angitte tilfeller.
- Tillatelse til søn- og helgedagsarbeid i nærmere angitte tilfeller.
- Tillatelse til lemping fra utgangspunktet om arbeid annenhver søn- eller helgedag når dette var ansett særlig påkrevd.



I tillegg hadde Arbeidstilsynet en generell hjemmel til å gi tillatelse til arbeidstidsordninger som gikk utover hovedreglene, for arbeid av ”særegen art”: *”Når arbeidet er av så særegen art at det ikke lar seg tilpasse bestemmelsene i dette kapittel, kan Direktoratet for arbeidstilsynet gi samtykke til at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 6 måneder blir ordnet på annen måte. Ved vurderingen av om samtykke skal gis, skal det legges vekt på om den arbeidstidsordning som etableres sikrer arbeidstakerne like gode vernemessige og sosiale forhold som reglene i dette kapittel”*.

Arbeidstilsynets kompetanse til å gi tillatelser og dispensasjoner ble endret da dagens arbeidsmiljølov trådte i kraft 1. januar 2006. Kompetansen til å gi dispensasjon til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, ble begrenset til 13 timer i løpet av en periode på 24 timer og 48 timer i gjennomsnitt i løpet av en periode på sju dager. Dette utgjorde likevel ikke en stor forskjell fra praksis etter den gamle loven, da Arbeidstilsynet sjelden ga samtykke til gjennomsnittsberegning med mer enn 13 timer per døgn. Kompetansen til å samtykke til kortere daglig og ukentlig hviletid ble ikke videreført. Dette gjaldt også dispensasjonshjemlene for natt- og søndagsarbeid. Partenes adgang til å avtale søndagsarbeid i tariffbundne virksomheter ble imidlertid noe utvidet ved at begrensningen mht hvor mange søndager det kan avtales arbeid, ble fjernet. Videre ble det lettere å avtale fravik fra utgangspunktet om arbeid annenhver søndag fordi avtale kan inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og ikke kun mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Den generelle dispensasjonsadgangen for arbeid av særegen art ble erstattet av en forskriftshjemmel for departementet. Denne hjemmelen åpner for at det også kan tillates lengre samlet arbeidstid enn 48 timer i gjennomsnitt per uke.

Begrensningene hadde to hovedbegrunnelser. For det første ble det deler av endringen sett som nødvendig for å bringe arbeidsmiljøloven i overensstemmelse med arbeidstidsdirektivet. For det andre var det en uttalt målsetning å gi partene større innflytelse.

I januar 2007 (Ot.prp. nr. 91 (2005-2006)) ble gjeldende dispensasjonsregler for helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkningsarbeid som delvis er av passiv karakter, samt visse pendlersituasjoner, innført i arbeidsmiljøloven § 10-12 sjette og syvende ledd. Bakgrunnen for endringene var at det for visse sektorer/ typer arbeid var rapportert om problemer som følge av den innstramning som var foretatt med innføringen av arbeidsmiljøloven av 2006. Det ble, blant annet på bakgrunn av høringsuttalelser fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, ansett å være behov for utvidelse og samtidig lagt til grunn at arbeidstidsdirektivet åpner for unntak på disse områdene. Departementet anså det imidlertid ikke som nødvendig å la dispensasjonsmyndigheten gjelde i de tilfeller der arbeidstakerne allerede hadde kompetanse til å etablere ordningen ved tariffavtale. Det ble derfor inntatt et vilkår om at samtykke fra Arbeidstilsynet forutsetter at partene ikke selv har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale, se § 10-12 åttende ledd.

## 5.3 Departementets vurdering og forslag

### 5.3.1 Behovet for endringer

Det er flere forhold som tyder på at behovet for særskilt tilpasning av arbeidstidsordningene har økt i den senere tid. Behovet for tilpasning til behov hos brukere av omsorgstjenester er blant de forhold som har vært trukket fram. Undersøkelser har vist at bruk av såkalte langturnusordninger der arbeidstakerne jobber lange vakter etterfulgt av lengre friperioder, kan ha positive effekter både for brukerne, for omsorgsinstitusjonene, for de ansatte og for samfunnet. Brukerne får for eksempel færre ansatte å forholde seg til gjennom døgnet og en hverdag mer tilpasset egne ønsker slik at de trives bedre. De ansatte kan oppleve mindre stress i arbeidssituasjonen, trives bedre og få lavere sykefravær. Mange oppgir at turnusen snarere gjør det lettere enn vanskeligere å kombinere arbeid med familieliv. Virksomhetene nyter godt av økt tjenestekvalitet og mindre gjennomtrekk av ansatte.

Ikke minst har visse langturnusordninger i en del tilfeller vist seg å bidra til å få flere heltidsstillinger, flere større stillinger og mindre ufrivillig deltid. Effekten er særlig knyttet til bruk av lengre vakter i helger slik at behovet for helgebemannning kan dekkes opp med færre ansatte.

Et større innslag av arbeidstakere som er bosatt i eller er utsendt fra virksomheter i andre europeiske land og som ønsker korte intensive arbeidsperioder og lengre friperioder for å kunne reise hjem, har videre skapt større behov for bruk av arbeidstidsordninger som er tilpasset slik langpendling.

Mange virksomheter opplever samtidig at arbeidsmiljølovens regler ikke legger til rette for de tilpasninger som virksomheten og ansatte ønsker.

De senere årene har flere arbeidsgiverorganisasjoner fremholdt at arbeidsmiljøloven må tilpasses dagens arbeidsliv og at fleksibiliteten generelt må bli større. Organisasjonene har også tatt opp noen mer spesifikke forhold som etter deres mening unødige reduserer fleksibiliteten. Blant annet gjelder dette:

- at virksomheter må være bundet av tariffavtaler for å avtale lokale ordninger
- at store fagforbund kan si nei til ordninger som er ønsket av arbeidstakerne og arbeidsgiver lokalt
- at arbeidsgiver i for stor grad er avhengig av fagforeningene til godkjenning også av ordinære turnus- og skiftordninger.

Flere har også lagt vekt på at det tidligere i større grad var mulig å benytte søknad om dispensasjon fra Arbeidstilsynet som et alternativ til lokale avtaler. Dagens regelverk gir en mer begrenset adgang til dette.

#### ***Begrensede muligheter for virksomheter uten tillitsvalgte og fagforeninger***

Det er pekt på at dagens lov i for stor grad gjør muligheten for etablering av alternative ordninger avhengig av at det finnes fagforeninger og tariffavtaler i virksomheten. Dermed imøtekommer loven ikke behovene hos de mange virksomheter som ikke har organiserte arbeidstakere og tariffavtaler.

Virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale har begrensede muligheter for å etablere ordninger som fraviker lovens normalregler. Vilklårene for å opprette en tariffavtale og dermed kunne inngå en avtale om fravik er imidlertid ikke strenge. For eksempel stilles det ikke krav om at de ansatte er organisert i et tradisjonelt fagforbund eller til innholdet i avtalen ut over at den må angå lønns- og arbeidsforhold for en ubestemt krets av arbeidstakere, se arbeidstvistloven § 1 bokstavene c og e. Vilklårene kan likevel fungere som en barriere fordi innholdet er lite kjent, og det krever kunnskap og initiativ å få avtalen i stand.

En økt adgang til å søke dispensasjon hos Arbeidstilsynet vil kunne gi nye muligheter for tilpasning av arbeidstidsordningene for virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Arbeidstilsynet har den nødvendige kompetanse til å vurdere om den konkrete ordningen ivaretar arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Tilsynet har dermed gode forutsetninger for å sikre at etablering av alternative ordninger ikke skjer på bekostning av helse-, miljø- og sikkerhetshensyn.

### ***Begrensninger knyttet til at store fagforbund kan si nei til ordninger som det er enighet om lokalt***

Der Arbeidstilsynet ikke har dispensasjonsmyndighet, kan alternative ordninger med arbeidsøkter på over 13 timer og forkortet daglig og ukentlig hvile, bare etableres gjennom avtale med fagforeningene sentralt. Dette gjelder selv om ordningene er ønsket både av arbeidsgiver og arbeidstakerne lokalt.

Langturnusordninger er typiske eksempler på ordninger som i praksis bare kan etableres på denne måten. Slike ordninger kan innebære planlagt bruk av arbeidsøkter på over 13 timer flere dager på rad, eller arbeidsøkter som går over hele døgn og forkortet hvile mellom vaktene. Arbeidsperiodene etterfølges så av lengre sammenhengende friperioder. Også for såkalte rotasjonsordninger som brukes i bygg- og anleggsvirksomheten i forbindelse med arbeid på store anlegg, på verft mv vil avtale med fagforbund ofte være nødvendig. Dette er ordninger der lange arbeidsdager, arbeid på søndager og forkortet hvile er ønskelig.

Det er fremhevet som et problem at fagforeninger på sentralt nivå kan si nei til arbeidstidsordninger som er ønsket både av arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt.

Det å vurdere en arbeidstidsordnings helse- og velferdsmessige forsvarlighet er en konkret, sammensatt og skjønnsmessig vurdering. Forskningen gir i begrenset grad kunnskap om grensene for når det oppstår ugunstige effekter. Arbeidstidsordninger kan dessuten ha ulik effekt på ulike mennesker. Samtidig har organiseringen av arbeidstiden stor betydning for virksomhetenes muligheter til å drive på en effektiv og lønnsom måte og for at offentlige virksomheter kan fylle sine funksjoner. Ikke minst kan slike ordninger være viktige for ivaretagelse av brukergrupper som har nytte av de fordeler som slike ordninger kan gi, for eksempel færre vaktskifter og større ro mv i behandlings-/ omsorgssituasjonen.

Det er derfor naturlig at det kan være uenighet om hvorvidt en ordning bør tillates eller ikke. I en Fafo-rapport fra 2010 om arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven

beskriver Fafo hvordan fagforeninger med innstillingsrett praktiserer adgangen de har til å inngå avtaler om unntak fra arbeidstidsreglene (Stokke m.fl. 2010). Det fremgår her at de fleste avtalene som inngås bygger på lokale behov og initiativ. I praksis oversendes omforente avtaleforslag til arbeidstakerorganisasjonene sentralt for godkjenning. Undersøkelsen viste at de sentrale organisasjonene sjelden avslår lokale avtaleforslag. Fafo peker på at dette blant annet har sammenheng med at alle organisasjonene krever lokal enighet før avtalen blir sendt over til det sentrale nivået, at det er en tett dialog mellom det sentrale nivået og partene lokalt underveis i prosessen og at kriteriene for godkjenning er kjent på forhånd. Det lave antallet avslag forteller ikke hvor mange søknader som ikke fremmes fordi partene lokalt regner med å få avslag, og betyr ikke nødvendigvis at det er stor enighet om hvordan slike ordninger skal utformes. Det har også forekommet tilfeller av uenighet mellom de tillitsvalgte i virksomheten lokalt og det sentrale nivået i arbeidstakerorganisasjonene.

Dersom søknader også kan rettes til Arbeidstilsynet, vil lokale parter som eventuelt ikke får godkjent sitt avtaleforslag hos forbundet sentralt eller som er uenig i sentrale retningslinjer, ha et alternativ til avtaleinngåelse og ha mulighet for å få ordningen vurdert av en uavhengig tredjepart og faginstans. Dette synes særlig viktig innenfor omsorgssektoren der dette kan bidra til å gi trygghet for at arbeidstidsordninger som er viktige for sårbare brukergrupper kan etableres og opprettholdes over tid.

### ***Begrensede muligheter for virksomheter til å fastsette ordinære arbeidstidsordninger uten avtale med fagforening***

Flere arbeidsgiverorganisasjoner har pekt på problemer knyttet til at avtale med fagforening er arbeidsgivers eneste mulighet for etablering av ordninger som avviker fra arbeidsmiljølovens hovedregler. Det hevdes at dette fører til at forhandlinger om fravik fra lovens arbeidstidsregler i for stor grad blir en forhandling om lønn eller andre goder som ikke har direkte sammenheng med arbeidstidsordningen.

Temaet er berørt i den ovenfor nevnte Fafo-undersøkelsen fra 2010 om avtalepraksisen til fagforeninger med innstillingsrett og i Fafos rapport fra 2013 om omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler (Seip m.fl. 2013).

I undersøkelsen fra 2010 kommer det fram at avslag på lokale avtaleinitiativ fra organisasjonene sentralt sjelden er begrunnet i manglende kompensasjon. Undersøkelsen av praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler tyder på at lønnskompensasjon mv er tema i forhandlingene i enkelte næringer og virksomheter. I følge Fafo er hovedinntrykket fra denne undersøkelsen at man gjennom lokale prosesser stort sett kommer fram til ordninger som er akseptable for begge sider. Det vises til at arbeidsgiverrepresentantene i spørreundersøkelsen i hovedsak svarte at det ikke hadde vært vanskelig å komme fram til enighet.

Det fremkommer imidlertid i intervjuene med arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner at disse prosessene i en del tilfeller oppleves som problematiske og til dels kostnadsdrivende. Dette gjelder for eksempel i forhold til sykehussektoren der avtaleinngåelse skjer for konkrete arbeidsplaner, og der avvikene sett fra arbeidsgivers ståsted er små og nødvendige for å få helt ordinære arbeidsplaner til å gå opp.

Det er viktig at arbeidstakerne får anledning til å medvirke ved utformingen av de arbeidstidsordningene de selv skal jobbe i. Kompensasjon for ubekvem arbeidstid er videre et vanlig og ikke urimelig krav. Det er imidlertid viktig at regelverket ikke bidrar til kompliserte, tidkrevende og unødig kostnadsdrivende prosesser knyttet til inngåelser av arbeidstidsavtaler. Regelverket bør ikke bidra til at utforming av hver enkelt arbeidsplan som fraviker lovens hovedregler, skal måtte skje gjennom forhandlinger og først opprettes dersom partene er enige på alle punkter.

### *En ny vei til alternative løsninger*

Både det generelle behovet for større fleksibilitet og de forhold som særskilt er tatt opp ovenfor, gjør det hensiktsmessig å utvide Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang. Departementet vil særlig peke på at utvidelse i adgangen til å gi dispensasjoner innebærer nye muligheter for etablering av alternative ordninger i tråd med virksomhetens og de ansattes behov. Det ivaretar samtidig behovet for å sikre den konkrete ordningens forsvarlighet på en betryggende måte. Det vil også kunne bidra til mer enhetlige vurderinger og praksis mht hvilke ordninger som tillates for forskjellige typer arbeid.

Søknad til Arbeidstilsynet kan nok være mer tungvint for virksomhetene enn avtaleinngåelse lokalt eller at arbeidsgiver alene kan fastsette arbeidstiden. Men for de mindre vidtgående unntaksordningene vil søknad ofte være en tilleggsmulighet. Det vil da være opp til virksomhetene å velge fremgangsmåte. For mer vidtgående ordninger vil søknad til Arbeidstilsynet være den eneste muligheten for lovlig etablering ved siden av avtaler med fagforeninger med innstillingsrett. Søknad til Arbeidstilsynet eller avtaleinngåelse med fagforening med innstillingsrett, anses nødvendig for å sikre at slike ordninger er forsvarlige.

Kunnskapen om betydningen av individuelle faktorer som alder og kjønn når det gjelder helseskadelige effekter av forskjellige arbeidstidsordninger, er fremdeles mangelfull. Det synes naturlig å anta at lange arbeidsdager/ uker stiller større krav til fysisk og mental utholdenhet, og at friske personer tåler dette bedre enn personer med helseproblemer. På samme måte kan det tenkes at yngre tåler slike arbeidsdager bedre enn eldre. Det behøver imidlertid ikke nødvendigvis å være slik. Effekten av arbeidstidsordningen vil nok, liksom for arbeidstakere generelt, blant annet avhenge av arbeidsoppgavene, i hvilken grad han eller hun får påvirke utformingen av sin egen arbeidstidsordning og i hvilken grad arbeidstakeren kan dra nytte av lengre sammenhengende friperioder. Det kan likevel være en fare for at personer med helseproblemer, eldre mv ikke på samme måte kan stå lenge i arbeid dersom slike ordninger får for stor utbredelse. Det vil være viktig å følge utviklingen på dette området.

Arbeidstakers medvirkning ved fastsettelsen av egen arbeidstidsordning er viktig av hensyn til arbeidstakers velferd og behov for å kunne innrette ordningen etter egen livssituasjon. Som nevnt synes innflytelse over egen arbeidstid også å kunne redusere de negative virkningene av skiftarbeid, se nærmere om dette under punkt 2.3.1 om konsekvenser av arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen. Arbeidstakerne bør derfor kunne medvirke ved fastsettelsen av egne arbeidstidsordninger også når etablering skjer ved dispensasjon i stedet for avtale. Departementet legger i tråd med dette til grunn at

Arbeidstilsynet normalt ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen. Se nærmere om dette under punkt 5.3.4 om grunnlaget for Arbeidstilsynets vurdering.

I den politiske plattformen for regjeringen (Sundvolden-erklæringen) vises det til at det er ønskelig å myke opp arbeidsmiljølovens regler når det gjelder alternative turnusordninger. Som en oppfølging av dette, ber departementet om høringsinstansenes syn på forslag til endringer som utvider Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang.

### **5.3.2 Elementer i forslagene**

Departementet har vurdert tre forslag som i ulik grad utvider Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets adgang til å gi dispensasjoner. Departementet har funnet det mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i den utvidete adgangen etter § 10-12 sjette og sjuende ledd. Dagens regulering av dispensasjonsadgangen består av flere elementer.

Hovedelementene er:

- hvilke bestemmelser tilsynet kan gjøre unntak fra og
- hvilke typer virksomhet (bransjer), arbeid eller situasjoner det kan gis dispensasjon for.

I tillegg er det fastsatt vilkår i disse bestemmelsene om at Arbeidstilsynet ikke har adgang til å gi dispensasjon der partene har kompetanse til å etablere ordningen.

Departementet ber om høringsinstansenes innspill til tre forslag som i ulik grad gjør endringer i disse elementene.

Forslag 1 og 2 har først og fremst virkninger for de bransjer og situasjoner som i dag er omfattet av § 10-12 sjette og sjuende ledd, det vil si helse- og omsorgsarbeid, vakt- og overvåkingsarbeid og pendlersituasjoner. Forslag 1 og 2 innebærer større muligheter for spesielle ordninger innenfor områder av arbeidslivet der disse ordningene har vært særlig etterspurt. Det må antas at både positive og negative virkninger vil bli mindre omfattende med disse forslagene enn med forslag 3.

Forslag 3 innebærer at unntaksmuligheter som ligger i direktivet utnyttes i vesentlig større grad enn i dag, og at ulike områder av arbeidslivet, så langt mulig, får de samme muligheter og forutsetninger når det gjelder etablering av alternative ordninger. Forslaget vil gi virksomheter i større deler av arbeidslivet muligheter for å etablere ordninger med arbeidsdager på over 13 timer og forkortet hvile.

Arbeidsmiljøloven gjennomfører arbeidstidsdirektivets krav om at unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig hvile forutsetter at arbeidstakerne sikres en tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller hvis dette ikke er mulig, et annet passende vern. Disse kravene videreføres uten endringer.

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvilke bestemmelser og hvilke typer virksomhet eller situasjoner som omfattes av de ulike forslagene, samt på hvilke punkter det foreslås endringer. Forslagene beskrives nærmere nedenfor i punkt 5.3.3.

<b>Forslag</b>	<b>Hvilke bestemmelser</b>	<b>Type virksomhet eller situasjon</b>	<b>Partenes kompetanse</b>
1	<p><b>Som i dag dvs.</b></p> <p>§ 10-5 (3), § 10-8 (1) og (2)</p> <p>§ 10-8 og § 10-10 (2)</p>	<p><b>Som i dag dvs.:</b></p> <p>Helse- og omsorgsarbeid og vakt og overvåkingsarbeid av delvis passiv karakter.</p> <p>Virksomhet der det er lang avstand mellom bo - og arbeidssted og der etablering av en alternativ arbeidstidsordning har sikkerhetsmessig betydning</p>	<p><b>Endres</b></p> <p>Vilkåret om at partene ikke skal ha kompetanse fjernes.</p>
2	<p><b>Som i dag dvs.</b></p> <p>§ 10-5 (3), § 10-8 (1) og (2)</p> <p>§ 10-8 og § 10-10 (2)</p>	<p><b>Endres</b></p> <p>Fjerner vilkåret om at arbeidet skal være passivt for dispensasjoner gitt i helse- og omsorgsarbeid og vakt og overvåkingsarbeid</p> <p>Fjerner vilkåret om at etablering av en alternativ arbeidstidsordning skal ha sikkerhetsmessig betydning for dispensasjoner der det er lang avstand mellom bo- og arbeidssted.</p>	<p><b>Endres</b></p> <p>Vilkåret om at partene ikke skal ha kompetanse fjernes.</p>
3	<p><b>Endres, vil omfatte</b></p> <p>§ 10-5 (3)</p> <p>§ 10-6 (8)</p> <p>§ 10-8</p> <p>§10-9</p> <p>§10-10 (2)</p> <p>§ 10-11 (2)</p> <p>§ 10-11 (5) og (6)</p>	<p><b>Endres</b></p> <p>Virksomhet hvor kontinuerlig tjenesteyting eller produksjon er nødvendig</p> <p>Virksomhet der lang avstand mellom bo- og arbeidssted skaper behov for annen organisering av arbeidstiden.</p> <p>Forutsigbart ekstraarbeid</p> <p>Bytte av skift (unntak hviletid)</p> <p>Flere korte arbeidsperioder (unntak hviletid)</p> <p>Alle typer virksomhet når det gjelder søndagsarbeid og adgang til nattarbeid.</p>	<p><b>Endres</b></p> <p>Vilkåret om at partene ikke skal ha kompetanse fjernes.</p>

### 5.3.3 Forslagene

*Forslag 1: Arbeidstilsynets myndighet etter § 10-12 sjette og sjuende ledd utvides til å gjelde også når partene har kompetanse til å etablere ordningen ved tariffavtale*

I henhold til § 10-12 åttende ledd er det et vilkår for samtykke etter § 10-12 sjette og sjuende ledd at partene i virksomheten ikke selv har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordningen ved tariffavtale. Dette innebærer at dersom arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvist- eller tjenestetvistloven, kan dispensasjon ikke gis. Det er videre i henhold til Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) (merknadene til § 10-12 sjette ledd) et vilkår for dispensasjon at de ansatte støtter søknaden.

Forslaget går ut på å fjerne vilkåret i § 10-12 åttende ledd. Dermed vil Arbeidstilsynet kunne gi dispensasjoner for helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkningsarbeid som delvis er av passiv karakter og visse pendlersituasjoner *også når partene selv har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordningen ved avtale.*

Hovedelementene i dispensasjonsadgangen endres ikke i dette forslaget. Arbeidstilsynet vil kunne gi dispensasjon fra samme bestemmelser og for de samme typer virksomhet/ arbeid som i dag. De uorganiserte vil som i dag kunne gis dispensasjon fra tilsynet.

Forslaget bidrar imidlertid til å gi lokale parter som får nei fra fagforeninger sentralt eller er uenige i sentrale fagforeningers retningslinjer, en alternativ måte for etablering av unntaksordninger.

*Forslag 2: Arbeidstilsynets myndighet utvides til å gjelde generelt for helse- og omsorgsarbeid, vakt og overvåkning og pendling til anlegg mv.*

Forslag 2 innebærer som forslag 1 å fjerne vilkåret i § 10-12 åttende ledd. I tillegg foreslås å fjerne vilkåret i § 10-12 sjette ledd om at det må ha ”sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen” og vilkåret i § 10-12 sjuende ledd om at Arbeidstilsynet bare kan gi samtykke dersom arbeidet er helt eller delvis passivt. Det gjøres dermed endringer når det gjelder hvilke former for arbeid eller situasjoner det kan gis dispensasjon for.

Begrensningene i gjeldende rett er ikke et resultat av krav i arbeidstidsdirektivet, se nærmere om unntaksadgangen etter direktivet under punkt 5.1 gjeldende rett.

For arbeid der forhold knyttet til virksomheten medfører lang avstand mellom arbeidstakers arbeidssted og bosted eller mellom arbeidstakers forskjellige arbeidssteder, vil dette innebære at Arbeidstilsynet kan gi dispensasjoner uten at det er et vilkår at ordningen skal ha sikkerhetsmessig betydning og legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Dette vil typisk gjelde for bygg- og anleggsvirksomhet hvor arbeidstaker i perioder bor og arbeider rundt på forskjellige anlegg som kan være plassert langt unna bostedet. Også feltarbeid vil dekkes av dette alternativet. Omreisende salgsvirksomhet og lignende er eksempler på typer virksomhet som også vil kunne være omfattet av alternativet om avstand mellom arbeidstakers arbeidssteder. Hvor lang avstand som kreves må vurderes konkret, blant annet ut fra om avstanden gjør en annen organisering av arbeidstiden nødvendig. Det må kunne aksepteres



en kortere avstand dersom arbeidssted/ bosted ligger lite fremkommelig til slik at arbeidstaker bruker uforholdsmessig mye tid på reise. Det vil fremdeles være et moment av betydning at etablering av en unntaksordning innebærer en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen og er bra for sikkerheten.

For helse- og omsorgsarbeid og vakt og overvåkningsarbeid vil dette innebære at Arbeidstilsynet kan gi dispensasjoner selv om arbeidet ikke helt eller delvis er av passiv karakter. Arbeidstilsynet vil dermed kunne tillate arbeidstidsordninger med kort hvile også i mer ordinære arbeidssituasjoner som for eksempel ordinære turnuser i helse- og omsorgsinstitusjoner. Arbeidstilsynet vil også, etter en konkret vurdering, kunne gi dispensasjon til ordninger med vakter på mer enn 13 timer enkelte helger for fagpersonale på sykehjem. Arbeidstilsynet skal gjøre en vurdering av den konkrete ordningens forsvarlighet, og vil ved vurderingen blant annet kunne legge vekt på om arbeidet er helt eller delvis av passiv karakter. Dette omtales nærmere under punkt 5.3.4 om grunnlaget for Arbeidstilsynets vurderinger. At arbeidet er av helt eller delvis passiv karakter skal imidlertid ikke lenger være et absolutt vilkår for samtykke til dispensasjonene.

Forslaget vil liksom forslag 1 ha som virkning at lokale parter som får nei fra fagforeninger sentralt eller er uenige i sentrale fagforeningers retningslinjer, får en alternativ måte for etablering av unntaksordninger. Forslaget vil videre utvide mulighetene for tilpasning av arbeidstiden vesentlig, og kan dermed bidra til økt fleksibilitet både for virksomheter der arbeidstakerne er organiserte og der de ikke er organiserte.

### ***Forslag 3: Arbeidstilsynets myndighet utvides til å gjelde for flere bestemmelser og flere typer virksomhet og situasjoner***

Det siste forslaget innebærer å gi Arbeidstilsynet en mer generell dispensasjonsmyndighet både når det gjelder hvilke bestemmelser og hvilke typer virksomhet, arbeid og situasjoner dispensasjonen kan gjelde.

Dispensasjonsmyndigheten foreslås å omfatte alle bestemmelser som regulerer den alminnelige arbeidstidens plassering.

Dette omfatter lovens hovedregler om:

- Gjennomsnittsberegning - § 10-5
- Periode for gjennomsnittsberegning av maksimal samlet arbeidstid - § 10-6 åttende ledd punkt 2
- Daglig hvile - § 10-8 første ledd
- Ukentlig hvile - § 10-8 andre ledd
- Fordeling og hyppighet av søn- og helgedagsarbeid - § 10-8 fjerde ledd.
- Pauser - § 10-9
- Forbud mot søndagsarbeid - § 10-10 andre ledd
- Forbud mot nattarbeid - § 10-11 andre ledd
- Nattarbeidets lengde - § 10-11 femte og sjette ledd

Blant disse er § 10-6 åttende ledd om perioden for gjennomsnittsberegning av maksimal samlet arbeidstid, § 10-9 om pauser, § 10-11 andre ledd om forbud mot nattarbeid og § 10-11 femte og sjette ledd om nattarbeidets lengde ikke omfattet av forslag 1 eller 2.

Arbeidstilsynet kan allerede forlenge den alminnelige arbeidstiden der arbeidet helt eller i det vesentlige er særlig passivt, se § 10-4 andre ledd. Departementet kan videre gi særlige regler og fastsette unntak for arbeid av særegen art som vanskelig lar seg tilpasse arbeidstidsbestemmelsene, se § 10-12 niende ledd.

Departementet vil peke på at det kan være behov for større fleksibilitet knyttet til hvor lang periode en gjennomsnittsberegning skal kunne gjøres over. Det foreslås derfor at det etter en konkret vurdering skal kunne dispenseres fra lovens gjennomsnittsberegningsperiode for ukentlig alminnelig og samlet arbeidstid. Perioden kan likevel ikke forlenges ut over 16 uker.

Det foreslås videre at Arbeidstilsynets myndighet i utgangspunktet skal gjelde generelt for alle typer virksomhet og arbeid som reguleres av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Dette forslaget innebærer dermed en sterk utvidelse i Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang. Samtykke fra Arbeidstilsynet vil kunne gi grunnlag for etablering av alternative arbeidstidsordninger i mye større deler av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet vil imidlertid bare kunne tillate unntak i den grad dette er forenlig med arbeidstidsdirektivet, herunder der typen virksomhet er omfattet av direktivets unntak eller ikke er regulert i direktivet.

For noen typer virksomhet er arbeidstiden særskilt regulert i andre direktiver som også setter grenser for hvilken dispensasjonsadgang Arbeidstilsynet kan gis. Dette gjelder for eksempel rådsdirektiv 2002/ 15/ EF om organiseringen av arbeidstiden for personer som utfører mobile veitransporttjenester. For en del typer virksomhet er arbeidstiden helt eller delvis regulert i særskilte forskrifter. Dette gjelder for eksempel for arbeidstakere som er omfattet av Forskrift 26. juni 2009 nr 873 om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv, Forskrift 10. juni 2005 nr 543 om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport eller Forskrift 3.juli 2008 nr 783 om arbeidstid mv. for arbeidstakere i grensekryssende jernbanetraffikk. Arbeidstilsynet vil bare kunne gi dispensasjon fra arbeidsmiljølovens reguleringer.

Departementet ber om høringsinstansenes merknader til to alternative utforminger av lovteksten, se kapittel 10 om forslag til lovtekst. Begge disse forslagene er ment å reflektere direktivets unntaksadgang. Forslag A angir imidlertid, til forskjell fra forslag B, ikke spesifikt i lovteksten hvilke typer virksomhet og situasjoner som er omfattet av dispensasjonsadgangen. En slik utforming forutsetter at forarbeidene klargjør at Arbeidstilsynet bare kan gi dispensasjon når det er forenlig med arbeidstidsdirektivet. Forslag B operasjonaliserer i større grad direktivets liste over hvilke bransjer/yrker/situasjoner det kan gjøres unntak fra, men forsøkt tilpasset norske forhold.

### 5.3.4 Grunnlaget for Arbeidstilsynets vurdering

Ettersom forslagene innebærer at Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang blir utvidet, er det viktig å se på hvilke elementer Arbeidstilsynet skal legge vekt på i sin vurdering av dispensasjonssøknadene.

Hovedformålet med forslagene er å legge til rette for større fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden. Samtidig skal Arbeidstilsynets søknadsbehandling sikre at de arbeidstidsordninger det søkes om ivaretar arbeidsmiljølovens grunnleggende krav til arbeidstidsordninger. Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, se § 10-2 første ledd. Dette innebærer også at arbeidstakerne skal sikres velferd gjennom tilstrekkelig fritid, og fritid på slike tidspunkter at de får mulighet til å være sammen med familie og venner og ha tid til fritidsaktiviteter.

Departementet legger til grunn at flere elementer vil være relevante ved Arbeidstilsynets vurdering av om avvik fra lovens hovedregler skal tillates. Momentene er særlig relevante ved vurderingen av om en daglig arbeidstid på over 13 timer eller forkortet hvile skal godkjennes, men vil også kunne vektlegges ved andre avvik, for eksempel bruk av lengre gjennomsnittsberegningsperiode for maksimal arbeidstid eller utvidet nattarbeid.

Det er godt dokumentert at lange arbeidsdager kan ha en negativ effekt på arbeidstakernes funksjon og øker risikoen for feilhandlinger og ulykker. Hvorvidt arbeidet innebærer sikkerhets- eller ulykkesrisiko, og eventuelt risiko for skade som følge av feilhandlinger, vil derfor være et viktig moment ved Arbeidstilsynets vurdering. Momentet må også veies opp mot hvilke tiltak virksomheten eventuelt iverksetter for å redusere den aktuelle risikoen.

Risikoen for ulykker er større ved nattarbeid enn ved dagarbeid og synes å øke med antall nattskift på rad. Dette har blant annet sammenheng med at nattarbeid kan medføre redusert søvn. Nye studier tyder på at risikoen for innsovningsvansker og for lite søvn er fordoblet ved arbeid med arbeidsuker på mer enn 55 timer versus 35-40 timer per uke, og øker ved gjentatte lange skift. Nattarbeid er videre generelt helsebelastende. Disse forholdene må tas hensyn til ved vurderingen av om en ordning kan tillates.

Omfanget og graden av passivt arbeid vil også inngå i vurderingen. Det synes naturlig å tenke seg at det kan åpnes for lengre arbeidstid jo større del av arbeidstiden som er passiv. Med passivt arbeid menes her arbeid som etter sin karakter består i at arbeidstaker bare er til stede på arbeidsplassen for i påkommende tilfeller å utføre arbeid. Graden av passivitet vil imidlertid kunne variere blant annet avhengig av om det er adgang til å sove eller ikke og hvor ofte arbeidstaker faktisk må utføre aktivt arbeid. Arbeidets art vil også i de tilfellene der det ikke er tale om direkte passivt arbeid ha betydning, for eksempel i hvilken grad arbeidet er fysisk eller psykisk anstrengende og om arbeidstaker i stor grad kan styre arbeidstempo, utførelse og pauser selv.

Lange vakter og forkortet hvile vil lettere kunne tillates dersom de ikke benyttes for ofte eller ordningen ikke gjennomgående er basert på lange vakter. Kravet til kompenserende hvile vil begrense muligheten for bruk av forkortet hvile i flere tilfeller på rad.

Det vil også kunne legges vekt på om arbeidstakere har anledning til å velge å jobbe i en mer ordinær arbeidstidsordning, for eksempel i en annen avdeling. Dette vil kunne bidra til å sikre frivillighet og tilpasning til den enkeltes behov og til å hindre at bruk av slike ordninger støter arbeidstakere ut av arbeidslivet.

Det foretas en avveining mellom virksomhetens interesse av ordningen og ulemper/ risiko som ordningen innebærer for arbeidstakernes helse og velferd. Klient- og pasientinteresser vil være relevante her. Vektlegging av behovet for ordningen kan uansett ikke medføre at det gis samtykke til noe tilsynet mener er helsemessig uforsvarlig.

Det må også ses hen til om det er iverksatt tiltak som reduserer risiko og belastninger knyttet til arbeidet og til det å jobbe lenge mv. Dette kan for eksempel være muligheter for høneblund på nattskift, frakt hjem fra arbeid eller flytting av krevende arbeidsoppgaver.

Arbeidstilsynet må gjøre en konkret helhetsvurdering av hver enkelt søknad og hver enkelt ordning sett under ett. Også andre elementer enn de som er nevnt ovenfor kan inngå i vurderingen.

Det er som nevnt viktig at arbeidstakerne kan medvirke ved utformingen av arbeidstidsordninger de selv skal jobbe i. Arbeidstakernes syn på hvordan ordningen påvirker deres helse, og særlig hvordan den passer med deres livssituasjon, vil dessuten være en viktig kilde til opplysninger som belyser ordningens helse- og velferdsmessige forsvarlighet. Departementet legger derfor til grunn at Arbeidstilsynet normalt ikke vil gi dispensasjon med mindre begge parter lokalt ønsker ordningen. For arbeidstidsordninger som i stor grad avviker fra lovens hovedregler og griper inn i arbeidstakernes dagligliv, antar departementet at støtte fra de ansatte som skal jobbe i ordningen bør være en forutsetning. Arbeidstilsynet må innhente opplysninger om hvordan de ansattes tillitsvalgte eller andre representanter stiller seg til den ordningen det søkes om.

Det antas at det vanlige vil være at det ikke gis samtykke for lengre tid enn ett år når det gjelder arbeidstidsordninger som ikke har vært praktisert på arbeidsplassen tidligere. Hensynet til kontinuitet og forutsigbarhet kan tilsi at Arbeidstilsynet i visse tilfeller kan gi mer varige samtykker for ordninger som allerede har vært praktisert og evaluert. Departementet ber om høringsinstansenes syn på dette.

Som nevnt vil Arbeidstilsynet bare kunne tillate unntak for de typer virksomhet og situasjoner som ikke regulert i arbeidstidsdirektivet eller andre direktiver eller som er omfattet av arbeidstidsdirektivets unntak.

EU-domstolen har både når det gjelder bestemmelser som ekskluderer visse typer virksomhet/ sektorer fra direktivets anvendelsesområde ("exclusions") og når det gjelder bestemmelser som tillater unntak ("derogations") lagt til grunn at disse må fortolkes slik at deres virkeområde begrenses til det som er strengt nødvendig for å sikre de interesser som bestemmelsene er ment å beskytte. Det er videre lagt til grunn at direktivets angivelse av unntakskategorier er uttømmende (C-397/ 01 og C/403/01 Pfeiffer og Jaeger C-151/ 02). Departementet legger etter dette til grunn at det for eksempel ikke er tilstrekkelig at den aktuelle aktiviteten eller arbeidet kan sies å tilhøre en av de bransjer/ aktiviteter som

nevnes. For eksempel vil ikke rent administrative oppgaver som utføres på sykehus være omfattet av Arbeidstilsynets dispensasjonsmyndighet.

Når det gjelder direktivets unntak for virksomhet som kjennetegnes av arbeidsperioder som er delt opp gjennom hele dagen, forutsetter dette at periodene mellom arbeidsperiodene er av en slik art at de kan anses som arbeidsfrie perioder/ hvileperioder. Det må da foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av om arbeidstaker skal sies å stå til arbeidsgivers disposisjon. Følgende momenter vil kunne ha betydning:

- Lengden på periodene mellom arbeidsøktene
- Tid brukt på å kjøre til og fra arbeidsoppdrag innenfor normalarbeidsdagen vil regnes som arbeidstid. Dersom perioden mellom øktene er lengre enn det som brukes på å kjøre til og fra oppdraget, vil lengden på resttiden ha betydning for om det skal anses som arbeidstid eller ikke.
- Er tilfredsstillende pauserom stilt til arbeidstakerens disposisjon
- Kan arbeidsgiver instruere arbeidstaker om å komme tilbake på arbeidsplassen før friperioden er over?

## 6 Overtid

### 6.1 Gjeldende rett

#### *Vilkår, drøftingsplikt og betaling*

Arbeid som varer utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes som overtid, jf. § 10-6 andre ledd. Grensene for den alminnelige arbeidstid er for de fleste arbeidstakere ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. For arbeidstakere som jobber i enkelte skift- og turnusordninger vil den alminnelige arbeidstid være kortere. For arbeidstakere med arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige arbeidstid være lengre.

Overtidsarbeid kan bare gjennomføres når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, jf. § 10-6 første ledd. Det samme kravet gjelder også for merarbeid, det vil si arbeid utover det som følger av arbeidsavtalen, men er innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid. Merarbeid er likevel ikke overtid i lovens forstand.

Før overtidarbeid eller merarbeid iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte, jf. § 10-6 tredje ledd.

For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent, jf. 10-6 ellefte ledd. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, jf. 10-6 tolvte ledd. Tillegget etter ellefte ledd skal imidlertid alltid betales ut.

#### *Grenser*

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å jobbe overtid inntil:

- 10 timer i løpet av sju dager
- 25 timer i fire sammenhengende uker
- 200 timer innenfor en periode på 52 uker, jf. § 10-6 fjerde ledd

Overtid utover disse grensene kan bare gjennomføres dersom det foreligger en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte ved tariffbundet virksomhet, tillatelse fra Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett.

Arbeidsgiver og lokalt tillitsvalgte ved tariffbundet virksomhet kan skriftlig avtale utvidede rammer for overtidarbeid slik at arbeidstaker kan arbeide overtid inntil:

- 15 timer i løpet av sju dager
- 40 timer i løpet av fire sammenhengende uker
- 300 timer innenfor en periode på 52 uker, jf. § 10-6 femte ledd

Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til utvidede rammer for overtidarbeid i særlige tilfeller slik at arbeidstaker kan arbeide overtid inntil:

- 20 timer i løpet av sju dager
- 200 timer innenfor en periode på 26 uker, jf. § 10-6 sjette ledd

Arbeidsgiver og fagforening med innstillingsrett kan avtale utvidet overtidsarbeid så lenge arbeidstidsordningen ikke er slik at den utsetter arbeidstaker for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. § 10-12 fjerde ledd og § 10-2 første ledd.

Gjeldende grenser for overtid er oppsummert i tabellen under:

Periode	Per sju dager	Per fire uker	Per 52 uker
Grunnlag			
Grense for pålagt overtid	10 t	25 t	200 t
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	15 t	40 t	300 t
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	20 t	Ingen fast grense	200 t per 26 uker (400 t)
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen fast grense	Ingen fast grense	Ingen fast grense

### ***Krav til samtykke***

Overtidsarbeid utover rammene i § 10-6 fjerde ledd, det vil si overtid som krever skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte ved tariffbundet virksomhet, tillatelse fra Arbeidstilsynet eller avtale med fagforening med innstillingsrett, kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det, jf. § 10-6 sjuende ledd. Det stilles ingen krav til begrunnelse for å nekte slikt samtykke.

### ***Samlet arbeidstid***

Overtidsarbeid sammen med den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer samlet arbeidstid i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, jf. § 10-6 åttende ledd. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer, men slik at den samlede arbeidstid ikke overstiger 16 timer i løpet av 24 timer, jf. § 10-6 niende ledd.

### ***Rett til fritak***

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det, jf. § 10-6 tiende

ledd. Fritaket gjelder både pålagt merarbeid, altså arbeid utover avtalt arbeidstid, og overtid. Det må foretas en interesseavveining, der arbeidstakers fritaksgrunner veies opp mot de ulempene et fritak vil påføre virksomheten og øvrige arbeidstakere, som eventuelt må utføre overtidarbeidet i stedet for den arbeidstakeren som blir fritatt. Det er i forarbeidene antatt at helsemessige grunner vil være en absolutt fritaksgrunn. Som sosiale fritaksgrunner regnes hensynet til pass av mindre barn, deltakelse i større familiebegivenheter og lignende.

Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det fra overtidarbeid eller merarbeid, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre, jf. § 10-6 tiende ledd andre punktum.

### *Tariffregulering*

De fleste arbeidstakere har gjennom tariffavtale en kortere alminnelig arbeidstid enn lovens regel om 40 timer per uke. Arbeidet regnes likevel ikke etter loven som overtidarbeid før arbeidet har vart utover lovens grense for alminnelige arbeidstid. I praksis innebærer dette at arbeidstaker med en avtalt arbeidstid på 37,5 timer per uke, kan pålegges å arbeide 2,5 timer merarbeid per uke uten at dette regnes som overtid etter loven.

## **6.2 Historikk**

Grensene for overtid i gjeldende § 10-6 i arbeidsmiljøloven viderefører i hovedtrekk § 49 og § 50 i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4. Tabellen under gir en grov oversikt over reglene slik de var utformet i 1977-loven, frem til det ble gjort endringer i loven i 2003:

Periode	Per sju dager	Per 4 uker	Per 52 uker
Grunnlag			
Grense for pålagt overtid	10 t	25 t	200 t
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	15 t (for tidsrom på 3 mnd.)	40 t	300 t
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	20 t	Ingen fast grense	200 t per 6 mnd
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen fast grense	Ingen fast grense	Ingen fast grense

I 2003 ble det gjort følgende endringer i loven:

Rammene for overtid som arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker per uke og per fire sammenhengende uker ble opphevet, slik at bare årsgrensen på 200 timer overtid stod igjen. Det ble videre innført en adgang for arbeidsgiver til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om utvidet overtid på inntil 400 timer per kalenderår.



Adgangen til å avtale overtid opp til 400 timer ble flyttet fra de tillitsvalgte lokalt (kunne avtale inntil 300 timer) og Arbeidstilsynet, (kunne gi dispensasjon til inntil 400 timer i året), til individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Endringene fremgår av tabellen under:

Grunnlag	Periode		
	Per sju dager	Per 4 uker	Per 52 uker
Grense for pålagt overtid	Fjernet	Fjernet	200t
Individuell avtale	-	-	400 t
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	Fjernet	Fjernet	Fjernet
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	Fjernet	Fjernet	Fjernet
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett			Ingen fast grense

Da Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 trådte i kraft 1. januar 2006, ble i hovedsak rettstilstanden slik den var før lovendringen i 2003, gjeninnført.

## 6.3 Departementets vurdering og forslag

### 6.3.1 Behovet for endringer

Overtidsreglene er en viktig del av arbeidstidsreglene. Reglene setter grenser for på hvilke vilkår og hvor mye ”ekstra” arbeid arbeidstaker kan eller må utføre i perioder hvor virksomheten har et behov for mer arbeidskraft. Lovbestemte grenser for bruk av overtid bidrar til å sikre arbeidstaker nødvendig forutsigbarhet i hverdagen, slik at hensynet til privatliv ivaretas. Videre er grenser for overtidbruk viktig for beskyttelse av arbeidstakers helse.

Selv om overtidreglene er innført som et vern for arbeidstaker, er det viktig at regelverket legger til rette for at virksomhetene kan drive effektiv og lønnsomt. Arbeidslivet har endret seg de siste årene. Kravene til oppfølging og leveranser vil i mange tilfeller være skjerpet som følge av den teknologiske utviklingen. Dette stiller krav til virksomhetens evne til å omstille seg raskt. Regelverket må gi mulighet for å tilpasse bruken av arbeidsstokken etter for eksempel sesongmessige svingninger eller konkurranse om oppdrag som medfører arbeidstopper. Det er ikke alltid mulig å dimensjonere bemanningen til det som kreves i intense arbeidsperioder. I noen virksomheter, for eksempel enkelte kunnskapsorganisasjoner, vil den enkelte arbeidstakers kompetanse og ferdigheter kunne være helt avgjørende i utførelsen av arbeidet. For arbeidsgiver kan det

derfor være vanskelig eller umulig på kort sikt å overføre oppgaver mellom arbeidstakerne ved behov for ekstra ressurser.

Virksomhetens mulighet til å benytte overtidsarbeid i kortere perioder må tilpasses et moderne arbeidsliv. Det må gis tilstrekkelig vide rammer i regelverket, og det må på en enkel måte gis mulighet for å etablere unntak fra normalreglene om overtid.

Fleksibilitet er viktig også for arbeidstakerne. Nye arbeidsformer og teknologisk utvikling kan gjøre det enklere og kanskje også mer ønskelig for arbeidstaker å arbeide overtid over kortere perioder, dersom det er behov for dette. Arbeidstaker er i mange tilfeller dessuten i mindre grad enn før bundet til å utføre arbeidet på arbeidsplassen. Det er helt sentralt at arbeidstidsreglene ikke stenger for fleksible arbeidstidsordninger som kan tilpasses den enkeltes behov i hverdagen og gir arbeidstaker anledning til å arbeide mer i perioder dersom dette er ønskelig. Loven må gi mulighet for hensiktsmessige, lokale løsninger som arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap finner fram til. Overtidsreglene må ikke gjøre det vanskelig å praktisere fornuftige og gode lokale initiativ.

For mange arbeidsgivere oppleves gjeldende grenser for mengde overtid som kan benyttes, som for stramme og lite fleksible. Departementet oppfatter at innvendingene mot reglene særlig knytter seg til grensene for overtid over kortere perioder, og dermed mulighetene for fleksibel fordeling av overtidsarbeidet.

I den politiske plattformen for regjeringen (Sundvolden-erklæringen) vises det til at det er ønskelig å myke opp arbeidsmiljølovens regler om overtid. Som en oppfølging av dette, legges det her frem et forslag til noen justeringer i overtidreglene. Målet er at det skal bli enklere for virksomhetene å utnytte arbeidskraftressursene bedre i perioder med ekstra behov, og at det skal legges til rette for fleksible løsninger for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Samtidig må arbeidstaker sikres et tilstrekkelig vern, slik at arbeid og privatliv kan kombineres.

### **6.3.2 Forslag til endringer**

Forslaget innebærer å øke grensene for overtid som kan pålegges av arbeidsgiver, avtales lokalt med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet og søkes om hos Arbeidstilsynet, per sju dager og fire sammenhengende uker. Forslaget er oppsummert i tabellen under.

Periode	Periode		
	Per sju dager	Per fire sammenhengende uker	Per 52 uker
Grunnlag			
Grense for pålagt overtid	<del>10t</del> 15t	<del>25t</del> 30t	200t
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	<del>15t</del> 20t	<del>40t</del> 50t	300t
Tillatelse fra Arbeidstilsynet	<del>20t</del> 25t		400t (200t per 26 uker)

### ***Pålegg fra arbeidsgiver***

Forslaget innebærer at arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker 15 timer overtid per sju dager, mot 10 timer i dag. Dette tilsvarer den mengde overtid som arbeidsgiver i dag kan avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet innenfor samme tidsperiode, og vil gi arbeidsgiver økt fleksibilitet.

Videre innebærer forslaget at arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker 30 timer overtid per fire sammenhengende uker, mot 25 timer i dag.

### ***Lokal avtale ved tariffbundet virksomhet***

Forslaget innebærer at arbeidsgiver kan inngå avtale med lokalt tillitsvalgte ved tariffbundet virksomhet om inntil 20 timer overtid per sju dager, mot 15 timer i dag og 50 timer overtid per fire sammenhengende uker, mot 40 timer i dag. Det kan altså inngås lokal avtale om inntil 5 timer mer overtid per sju dager og 10 timer mer overtid per fire sammenhengende uker sammenliknet med gjeldende rett.

For arbeidstaker vil forslaget innebære at tillitsvalgte kan inngå avtale om mer overtid enn i dag. Som etter gjeldende rett kan imidlertid arbeidsgiver kun pålegge arbeidstaker overtid etter slik avtale med de tillitsvalgte, dersom arbeidstaker i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det. I denne muligheten til å si nei, ligger det et viktig vern for arbeidstaker.

### ***Tillatelse fra Arbeidstilsynet***

Etter gjeldende rett kan Arbeidstilsynet i særlige tilfeller gi tillatelse til 20 timer overtid per uke. Etter forslaget legges det opp til å øke timeantallet til 25 timer.

Som etter gjeldende rett kan arbeidsgiver kun pålegge overtid etter slik tillatelse fra Arbeidstilsynet, dersom arbeidstaker i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det. I denne muligheten til å si nei, ligger det et viktig vern for arbeidstaker.

### ***Generelt om forslaget***

Forslaget kan bidra til økt fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, men kan også innebære et svakere vern for arbeidstaker. Generelt kan overtidsbruk utgjøre en større belastning enn timeantallet skulle tilsi, fordi arbeidstiden er uforutsigbar. Forslaget

innebærer at arbeidstaker vil kunne pålegges flere overtidstimer totalt per uke og måned. Arbeidstaker kan dessuten oppleve et press til å si ja til overtid etter avtaler med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet.

Forskning viser at i kombinasjon med lange arbeidsøkter, kan daglig og ukentlig overtid øke risikoen for tretthet som igjen er forbundet med større risiko for ulykker og feil i arbeidet. Flere studier knytter overtid til negative helseutfall, men studiene varierer med hensyn til hvordan lang arbeidstid blir definert og hva slags utfall som er vurdert. Grensene for når det oppstår ugunstige effekter, er dermed ikke entydige. Samlet gir kunnskapen likevel en indikasjon om at overtidsarbeid, særlig over lengre tid, kan være belastende for arbeidstakeren. Det vises for øvrig til kapittel 2 om forskning på arbeidstid og helse.

Forslaget legger derfor ikke opp til endring av reglene for hvor mye overtid som kan arbeides totalt i løpet av 52 uker. Departementet opplever at kritikken mot gjeldende regelverk først og fremst har handlet om at rammene for bruk av overtid over kortere perioder er for strenge. Når det gjelder mulighetene for bruk av mer overtid i kortere perioder, som forslaget åpner for, har loven også andre regler som skal ivareta arbeidstakernes behov for en forsvarlig arbeidstid og hindre for belastende pålegg fra arbeidsgivers side. Arbeidstidsordninger skal uansett være slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. § 10-2 første ledd. Departementet viser videre til at forslagene i kapittel 4 i høringsnotatet, om oppmykninger i reglene om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, kan bidra til at behovet for bruk av overtid reduseres noe.

## 7 Beredskapsvakt

### 7.1 Gjeldende rett

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd første punktum. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen om at 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid, jf. § 10-4 tredje ledd andre punktum. Videre kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig, jf. § 10-4 tredje ledd tredje punktum.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er arbeidsmiljølovens benevnelse på vakter der arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsstedet, men må være tilgjengelig for arbeidsgiver og beredt til å møte opp på et bestemt sted, eller utføre aktivt arbeid dersom det oppstår et behov. Tidligere ble begrepet hjemmevakt brukt om denne type tjeneste.

### 7.2 Historikk

Regler om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ble innført i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4. Loven viste til at dersom arbeidstakeren måtte oppholde seg *i sitt hjem* for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skulle som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Ved virksomheter der arbeidstakerne var bundet av tariffavtale, kunne arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte avtale at en mindre andel av hjemmevakten skulle regnes med i den alminnelige arbeidstid, eller at hjemmevakten ikke skulle regnes med. Dersom det ikke var inngått slik avtale og beregningen av beredskapsvakten etter 1/5 ville virke åpenbart urimelig, kunne Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakernes tillitsvalgte, fastsette en annen beregningsmåte.

I 2006 ble begrepet *hjemmevakt* erstattet med formuleringen *beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet*, uten at det var ment å medføre noen materiell endring. Endringen av begrepet var en modernisering av ordlyden i tråd med den utvikling som hadde funnet sted og hva som var realiteten i mange beredskapsvakter. I Ot.prp. 91 (2005-2006) punkt 2.2.4 ble det uttalt: ”Det har skjedd en stor teknologisk utvikling [...]. Utviklingen har gått i retning av at hjemmevaktsbegrepet har fått et annet innhold enn hva som var utgangspunktet for bestemmelsen. Det er i dag sjeldent at arbeidstakeren faktisk er bundet til å være i hjemmet.”

### 7.3 Departementets vurdering og forslag

#### 7.3.1 Behovet for endringer

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet regnes ikke som arbeidstid, og kan derfor legges i arbeidsfrie perioder. Det er uttalt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at: ”Hjemmevakt er i

utgangspunktet ikke arbeidstid, jf. § 10-1. Det er bare den tiden arbeidstakeren blir kalt ut til arbeid som vil være arbeidstid.”, (Ot.prp. nr. 91 (2005-2006)). Det er likevel slik at beredskapsvakter i ulik grad innebærer en belastning for arbeidstaker. Arbeidstaker må være tilgjengelig for arbeidsgiver, og beredt til å rykke ut eller utføre arbeid. Dette begrenser arbeidstakers mulighet til å planlegge og å gjennomføre fritidsaktiviteter og lignende. Ulike beredskapsordninger kan dessuten innebære til dels betydelige begrensninger i arbeidstakerens bevegelsesfrihet. For å verne arbeidstakerens fritid, og sikre arbeidstaker en form for kompensasjon, bestemmer loven derfor at 1/5 av beredskapsvakt som utgangspunkt skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Beregningsregelen innebærer at dersom en arbeidstaker har ti timer beredskapsvakt, skal to timer regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Hvor stor del av beredskapsvakt som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, ble opprinnelig fastsatt med tanke på situasjoner der arbeidstakeren faktisk var bundet til hjemmet. Det ble i Ot.prp. nr. 41 (1975-76) kapittel 13, i forbindelse med innføring av bestemmelsen om beredskapsvakt og omregningsbrøken på 1/5 uttalt: ”Avgjørende for om bestemmelsen skal kunne anvendes, er om arbeidstakeren har en så sterk begrensning av sin bevegelsesfrihet at han må oppholde seg i sitt hjem eller i hjemmets umiddelbare nærhet. I tilfeller hvor det er tatt i bruk tekniske hjelpemidler o.l. slik at vedkommende arbeidstaker nærmest har normal bevegelsesfrihet, kan det være naturlig å ta spørsmålet om beregningsmåte opp med Direktoratet for arbeidstilsynet.” Lovendringen i 2006, som endret begrepet *hjemmevakt* til *beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet*, var som nevnt et utslag av at arbeidstaker som regel ikke lenger var bundet til hjemmet ved slike vakter. Omregningsbrøken 1/5 har derimot ikke vært endret siden innføringen i 1977.

Det har skjedd en teknologisk utvikling i perioden etter innføringen av bestemmelsen. Først og fremst har kommunikasjonsmulighetene endret seg mye. Bevegelsesfriheten for arbeidstaker med beredskapsvakt har i mange tilfeller blitt større enn tidligere. Denne utviklingen har endret noen av forutsetningene for omregningsbrøken i enkelte bransjer, og det kan hevdes at brøken ofte gir høyere kompensasjon enn det som er rimelig i forhold til den reelle belastningen for arbeidstaker i dag.

Hvor stor belastningen og ulempen ved en beredskapsvakt er, varierer og avhenger av ulike faktorer, blant annet:

- hvilke krav som stilles til at arbeidstaker oppholder seg i hjemmet eller som på andre måter begrenser hvor arbeidstaker oppholder seg
- hvilke krav om respons- eller oppmøtetid som følger av vakt
- hvor stor sannsynlighet det er for at arbeidstaker blir tilkalt
- hvor omfattende arbeid som må utføres ved utkalling
- tilgang på tekniske hjelpemidler
- andre restriksjoner som følger av vakt, som for eksempel alkoholforbud.

Belastningen ved en beredskapsvakt kan ikke vurderes ut fra ett enkelt moment, men må ses samlet ut fra flere ulike faktorer. Som følge av den teknologiske utviklingen har som nevnt bevegelsesfriheten for arbeidstaker med beredskapsvakt i mange tilfeller blitt større

enn tidligere. Andre faktorer kan likevel gjøre at den samlede belastningen ved en beredskapsvakt ikke er mindre enn tidligere. For eksempel vil et sentralt moment i vurderingen være hvilken frist arbeidstaker har på å reagere når utkallingen kommer og hvor sannsynlig det er at arbeidstaker blir kalt ut. En beredskapsvakt kan bestå i at arbeidstakeren raskt må rykke ut til brukerne. Slike beredskapsvakter kan også innebære at arbeidstakeren må regne med hyppig utkalling i løpet av vaktperioden. Disse momentene vil i mindre grad være påvirket av den teknologiske utviklingen.

Det kan også tenkes at utviklingen av ny teknologi i en del tilfeller åpner for at flere oppgaver kan utføres utenfor arbeidsplassen, og at aktivt arbeid (utkalling) dermed kan forekomme hyppigere i løpet av en beredskapsvakt enn tidligere og/eller at arbeidstakerne blir pålagt å utføre mer omfattende arbeid. Et eksempel på dette kan være medieberedskap, hvor arbeidstakeren ved aktuelle hendelser løpende skal videreformidle og kommentere medieoppslag. I enkelte tilfeller vil belastningen ved en beredskapsvakt derfor kunne være større enn tidligere.

For mange typer beredskapsvakter har utviklingen likevel utvilsomt bidratt til redusert belastning for arbeidstaker. Bruk av for eksempel mobiltelefon gjør at arbeidstakeren kan bevege seg noenlunde fritt, men likevel være mer tilgjengelig enn før også utenfor hjemmet. Andre teknologiske løsninger, som enkel tilgang til e-post, gjør det dessuten mindre komplisert enn tidligere å motta og utveksle informasjon. Dette gir helt nye muligheter for effektiv kommunikasjon under beredskapsvakten, uavhengig av oppholdssted. Særlig vil beredskapsordninger der det sjelden er behov for utkalling eller ikke er stilt spesielle krav til utryknings- eller responstid, være påvirket av denne utviklingen. Belastningen ved slike beredskapsvakter vil være en helt annen enn for 40 år siden.

Tilsvarende har den teknologiske utviklingen i stadig større grad gjort det mulig å utføre aktivt arbeid uten å være tilstede på arbeidsplassen. Ansatte kan i mange tilfeller for eksempel, via mobilt utstyr, ha tilgang til de samme ressurser som på arbeidsplassen. For eksempel gjør teknologien det mulig å styre eller kontrollere systemer uten å være tilstede i virksomheten. For mange typer vakter medfører dette at det ved utkalling, i betydelig mindre grad enn tidligere, er nødvendig å møte opp på det faste arbeidsstedet, eller andre steder hvor arbeid skal utføres. Dette gjør selve utkallingen mindre belastende for arbeidstakeren, noe som kan bidra til at den totale belastningen ved vekten blir vesentlig mindre. Eksempler på dette kan være enkelte vakter knyttet til drift av IT-systemer, eller veiledere som skal være tilgjengelig for å kunne gi råd per telefon ved behov.

### **7.3.2 Forslag til endringer**

Gjennomgangen over viser at det er stor variasjon mellom ulike typer beredskapsvakter og belastningen ved disse. Departementet mener at det fortsatt er hensiktsmessig at loven angir en omregningsbrøk for slike vaktordninger. Dette for å gi et utgangspunkt for partene og sikre arbeidstaker et minimumsvern i de tilfellene partene ikke blir enige. Utviklingen samlet sett gjør det imidlertid usikkert om lovens omregningsbrøk 1/5 er dekkende som hovedregel for de ulike beredskapsvakter i dag. Flere argumenter taler for å

endre brøken, slik at det oppstilles et nytt utgangspunkt for beregning av hvor stor andel av beredskapsvakten som skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Departementet ber derfor om høringsinstansenes syn på en ny hovedregel om at minst 1/8 av beredskapsvakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.

Ulikhetene i forskjellige typer beredskapsvakter gjør at det fortsatt vil være behov for å kunne fravike lovens utgangspunkt. Det foreslås på bakgrunn av dette ikke å gjøre endringer i partenes eller Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregning.

I tilfeller der det ikke fastsettes en annen beregningsmåte ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte eller av Arbeidstilsynet, vil endringsforslaget i praksis innebære at beredskapsvakt kompenseres med mindre fri for arbeidstaker enn i dag. For eksempel vil en arbeidstaker som har beredskapsvakt fra fredag kl 16.00 til mandag kl 08.00, kompenseres med 8 timer fri, mot cirka 13 timer i dag. Endringen vil også innebære et annet utgangspunkt for forhandlinger om avtaler om beregningsmåter/eventuell økonomisk kompensasjon for beredskapsvakter.



## 8 Søn- og helgedagsarbeid

### 8.1 Gjeldende rett

#### *Tilfeller hvor det kan arbeides søn- og helgedager*

Av arbeidsmiljøloven § 10-10 første ledd følger det at det skal være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Med søn- og helgedager menes søndager, religiøse helligdager etter Lov om helligdager og helligdagsfred, og 1. og 17. mai, som er høytidsdager. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag.

Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-10 andre ledd. Det følger av forarbeidene til bestemmelsen at eksempler på tilfeller der arbeidets art gjør det nødvendig, er arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager. Videre er det tillatt med vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager, arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade, arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, redningssentraler, drift av kringkastning, arbeid i herberge og bevertningsbedrifter og arbeid på syke- og pleiehjem. Arbeid ved utsalgssteder der det er lov å holde åpent på søndager, er også tillatt (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25). Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-10 tredje ledd.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, jf. § 10-10 fjerde ledd. I henhold til forarbeidene til bestemmelsen vil eksempler på slike tilfeller være når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress, når det er oppstått uventet arbeidspress, når naturhendelser, ulykkeshendelser eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift, når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen eller når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25).

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i § 10-10, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Slik avtale kan inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 10-8 fjerde ledd om ukehvile, jf. § 10-10 femte ledd.

#### *Ukehvile og hyppighet på søn- og helgedagsarbeid*

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på 35 timer i løpet av sju dager, jf. § 10-8 andre ledd. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig omfatte søndag, jf. § 10-8 andre og fjerde ledd. Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukehvile) på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag, jf. § 11-5 tredje ledd.

Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag, jf. § 10-8 fjerde ledd.

#### *Unntak i forskrift m.v.*

I henhold til § 10-8 femte ledd kan departementet i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra reglene i fjerde ledd. Slik forskrift er gitt i Midlertidig forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd for flygeledere (FOR-2007-04-27-459). Fagforeninger med innstillingsrett kan inngå avtale med arbeidsgiver om fravik fra alle reglene om søndagsarbeid, jf. § 10-12 fjerde ledd.

## **8.2 Historikk**

Lov om arbeidervern fra 1936 og 1956 fastslo at det skulle være arbeidshvile fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag. For jul-, påske- og pinseaften skulle det være arbeidshvile fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste hverdag. Visse typer arbeid var likevel tillatt på søn- og helgedager, for eksempel arbeid som av hensyn til bedriftens jevne gang måtte utføres, som oppfyring, oppvarming, rengjøring, vedlikehold, istandsetting av arbeidsrom, maskiner og andre driftsinnretninger, vareopptelling og regnskapsoppgjør. Det var videre tillatt med arbeid som var nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skulle ta skade, arbeid ved utsalgssteder og transportvirksomhet. Lovene inneholdt også en mer generell formulering som tillot arbeid som på grunn av sin art eller beskaffenhet ikke kunne avbrytes. Tvist om arbeidet falt inn under noen av disse unntakene, kunne avgjøres av Arbeidstilsynet etter fullmakt fra departementet.

En arbeidstaker som hadde utført søn- eller helgedagsarbeid, skulle ha fri følgende søn- eller helgedag. Arbeidstilsynet kunne gi dispensasjon fra denne bestemmelsen når det var særlig påkrevd. Dersom offentlige eller allmenne interesser eller andre viktige hensyn gjorde det særlig påkrevd, kunne departementet eller Arbeidstilsynet også tillate søn- eller helgedagsarbeid i den utstrekning det etter forholdene trengtes. Ved slik tillatelse skulle de tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg.

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 videreførte i hovedsak forbudet mot søn- og helgedagsarbeid etter samme mønster som arbeidervernlovene fra 1936 og 1956, med opplisting av visse typer arbeid som likevel var tillatt. Opplistingen ble imidlertid oppdatert i 1977, og ble endret flere ganger frem til 1998. Listen over arbeid som var tillatt på søn- og helgedager så da slik ut:

- a. arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,
- b. vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen

virksomhets jevne gang utføres på søn- eller helgedager når viktige grunner krever det,

- c. arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d. vakthold og portnerarbeid,
- e. tilsyn med og stell av dyr.
- f. fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som søn- eller helgedagsarbeid,
- g. arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem o.l.,
- h. arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,
- i. arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkastning, aviser, telegram- og nyhetsbyråer.
- j. arbeid ved bibliotek, teatre og andre forevisninger og forestillinger,
- k. arbeid ved utsalgssteder innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning,
- l. berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- m. arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes.
- n. arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress.
- o. tilsyn med og stell av planter.
- p. begrensede arbeidsoperasjoner i bakerier som er nødvendige for at neste dags produksjon skal kunne gå normalt.

Andre endringer i 1977-loven, var blant annet at arbeid på søn- eller helgedag skulle drøftes med tillitsvalgte. Det ble også innført en adgang til å inngå avtale med tillitsvalgte om søn- og helgedagsarbeid. Det kunne avtales at det skulle arbeides inntil åtte søn- og helgedager i kalenderåret. Slik avtale kunne inngås i følgende tilfeller:

- a. når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress,
- b. når det er oppstått uventet arbeidspress,
- c. når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,
- d. når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen,
- e. når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet.

Videre ble det åpnet for at i virksomhet som var bundet av tariffavtale, kunne arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte for en periode på inntil seks måneder avtale en arbeidstidsordning som ga arbeidstakerne fri gjennomsnittlig hvert annet søn- og

helgedagsdøgn. Det ukentlige fridøgn måtte likevel minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.

Forbudet mot søn- og helgedagsarbeid ble videreført også i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62. Opplistingen av tillatt søn- og helgedagsarbeid ble imidlertid fjernet og erstattet av en formulering om at søn- og helgedagsarbeid er tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Det er presisert i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25 at dette var ment som en videreføring og forenkling av bestemmelsen om søn- og helgedagsarbeid fra 1977-loven. Videre ble begrensningen i antall dager det var anledning til å avtale søn- og helgedagsarbeid med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet, fjernet. Det samme ble Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate søndagsarbeid og avgjøre uenighet om lovligheten av søndagsarbeid.

Adgangen til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeid ble flyttet fra de tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet, til den enkelte arbeidstaker.

## 8.3 Departementets vurdering og forslag

### 8.3.1 Behovet for endringer

Regler som setter grenser for arbeid på søn- og helgedager har, som det fremgår over, lange tradisjoner i norsk rett. Reglene er historisk sett først og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov, og ikke i hensynet til liv, helse og sikkerhet, slik mange andre regler om arbeidstid er. Felles hvile- og helgedager er viktig for samfunnet som helhet, fordi de muliggjør aktiviteter som skaper en følelse av fellesskap og kollektiv samhørighet i samfunnet. Barnehager og skoler har stengt på søndager, og det er ansett viktig å verne om en felles fridag som gir mulighet til sosial kontakt med venner og familie. Videre er en rekke fritidsaktiviteter organisert slik at det er ansett nødvendig med en felles fridag. På bakgrunn av dette, begrenser gjeldende regler om søndagsarbeid både arbeidsgivers og arbeidstaker frihet med hensyn til arbeid på søn- og helgedager.

Gjeldende regler om arbeid på søndager og andre helgedager kan inndeles i to ”deler”:

1. Regler om *i hvilke tilfeller* det kan arbeides søn- og helgedager, jf. § 10-10
2. Regler om *hvor ofte og hvor tett* det kan arbeides søn- og helgedager, jf. § 10-8

Reglene om *i hvilke tilfeller* det kan arbeides søn- og helgedager, innebærer at loven setter grenser for i hvilke typer bransjer/virksomheter søn- og helgedagsarbeid skal kunne benyttes, basert på en vurdering av typen arbeid som utføres, og de behov dette arbeidet skal dekke. Søn- og helgedagsarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Eksempler på tilfeller der arbeidet etter sin art anses nødvendig, er arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjem, arbeid av politi, brannvesen, tollvesen og så videre, vedlikeholds- og reparasjonsarbeid eller arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoff eller produkter skal ta skade. I tillegg er det tillatt med søn- og

helgedagsarbeid ved utsalgssteder som kan holde åpent på søndager etter annen lovgivning (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25). Lov om helligdager og helligdagsfred regulerer åpningstider på helligdager for faste utsalgssteder. Unntak fra hovedregelen om søndagsarbeid krever at det inngås lokal avtale med de tillitsvalgte i en tariffbundet virksomhet, eventuelt med fagforening med innstillingsrett.

Reglene om *hvor ofte og hvor tett* det kan arbeides søn- og helgedager, setter grenser for hvor mange søndager arbeidstaker kan arbeide, og hvordan søndagsarbeidet fordeles, i de tilfellene der det gjennom lov eller avtale er adgang til å arbeide søndager. Ukehvilen på 35 sammenhengende timer (48 timer for personer under 18 år) skal så vidt mulig omfatte søndag, og arbeidstaker skal som utgangspunkt ha fri annenhver søn- eller helgedag. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå avtale om gjennomsnittsberegning som gir arbeidstaker fri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Arbeidstaker må imidlertid med slik avtale ha fri en søn- eller helgedag minst hver tredje uke.

Arbeidslivet har, som det er vist til tidligere i høringen, endret seg mye de siste årene. For å sikre en best mulig utnyttelse av arbeidskraften, er det viktig at loven gir mulighet for tilpasning av søn- og helgedagsarbeidet til den enkelte virksomhets og arbeidstakers behov.

Kravene til tilgjengelighet fra kunder og brukere blir også stadig større, og kan gjøre det ønskelig med større frihet med hensyn til hvordan arbeidstiden kan plasseres og fordeles i den enkelte virksomhet og for den enkelte arbeidstaker.

Det kan på bakgrunn av dette stilles spørsmål ved *om* eller *i hvilken grad* det er hensiktsmessig at lovgiver regulerer at det skal være arbeidsfri bestemte dager i uken. Fra flere hold hevdes det at dette er et spørsmål det i større grad enn i dag burde være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å finne ut av.

#### ***I hvilke tilfeller det bør kunne arbeides søn- og helgedager***

Loven åpner i dag for søn- og helgedagsarbeid i en rekke bransjer og virksomheter. I enkelte virksomheter hvor *arbeidets art* i utgangspunktet ikke gjør søn- og helgedagsarbeid nødvendig, slik loven krever, kan det likevel foreligge et særlig og tidsavgrenset behov for dette i perioder. Slike virksomheter er i dag avhengig av å inngå lokale avtaler med de tillitsvalgte for å kunne benytte søn- og helgedagsarbeid. For enkelte virksomheter kan dette oppleves som tungvint og unødvendig tidskrevende. Arbeidstid er en knapp og dyr ressurs. For å sikre virksomhetenes konkurransevne og en mest mulig effektiv utnyttelse av arbeidstiden, er det viktig med lovbestemmelser som gjør det mulig for virksomhetene med raske omstillinger. Mulighet for enkel tilpasning til spesielle og tidsavgrensede behov kan være av stor betydning for den enkelte bedrift.

Videre kan det argumenteres med at arbeidstakers behov for vern mot søndagsarbeid er mindre enn behovet for vern mot andre arbeidstidsordninger, som for eksempel nattarbeid. Den helsemessige belastningen av å arbeide på søndager er mindre enn å arbeide om natten. Det vil uansett gjelde et krav om at ansatte skal ha ukehvile, og dette ivaretar de viktigste hensynene til helse og sikkerhet. Dette kan tilsi at det bør være større adgang til

søndagsarbeid enn nattarbeid, i motsetning til i dag, hvor vilkåret for og adgangen til søn- og helgedagsarbeid og nattarbeid er den samme.

### *Hvor ofte/ tett det bør kunne arbeides søn- og helgedager*

Videre kan det for både arbeidsgiver og arbeidstaker være hensiktsmessig med en friere adgang til *hyppigere* søndagsarbeid enn i dag.

Når driften i en virksomhet kan holdes i gang på søndager fordi arbeidets art gjør det nødvendig, slik loven krever, vil behovet for søndagsarbeid i virksomheten kunne være stort. Loven setter imidlertid begrensninger for hvor ofte og tett den enkelte arbeidstaker kan arbeide søn- og helgedager.

Videre kan det for arbeidstaker, av ulike grunner, være mer hensiktsmessig å arbeide søn- og helgedager enn andre dager i uken. Loven har i dag en bestemmelse som gjør det mulig å tilpasse plasseringen av ukehvilen til individuelle forhold. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale arbeid på søn- og helgedager mot tilsvarende fri på andre dager, som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Dette kan gjøres uten hensyn til bestemmelsene i § 10-8 om plassering av ukehvilen, jf. § 10-10 femte ledd. Det kan imidlertid også tenkes andre personlige eller private forhold enn religion, som tilsier at ukehvilen bør kunne plassere friere enn i dag. For eksempel kan det for en student passe best inn i studiehverdagen å arbeide på søndager. Det kan i tillegg være ønskelig å arbeide så mange søndager som mulig i perioder. Et annet eksempel kan være arbeidstakere, som på grunn av familieforhold, gjerne vil arbeide mange søndager på rad, for så å ha søndagsfri over en lengre periode. I slike tilfeller kan gjeldende regler om at arbeidstaker, selv ved avtale med arbeidsgiver om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeid, må ha fri en søn- eller helgedag minst hver tredje uke, virke unødvendige og rigide.

Det har også vært pekt på at hyppigheten av søndagsarbeid påvirker bruken av deltidsstillinger, jf. Skift/turnusutvalget (NOU 2008:17 punkt 5.5.4).

Videre handler reglene om søndagsarbeid, som nevnt, ikke først og fremst om helse og sikkerhet, men om hvordan samfunnsstrukturer er ordnet og privatlivet organiseres. Fra et helse- og sikkerhetsmessig perspektiv, er det viktigere at arbeidstaker faktisk får en ukehvile på 35 sammenhengende timer (48 timer for personer under 18 år), enn at hvilen legges til en bestemt dag. Departementet mener derfor det bør vurderes om det i større grad enn i dag bør være opp til arbeidstaker selv hvor ofte han eller hun ønsker å ta ukehvilen på en annen dag enn søndag.

Selv om det kan hevdes at arbeidstakers behov for vern mot søndagsarbeid er mindre enn for eksempel nattarbeid og mindre enn tidligere, og spørsmålet om regulering av søn- og helgedagsarbeid ikke først og fremst handler om helse og sikkerhet, er det viktig å være oppmerksom på at endringer i regler om søn- og helgedagsarbeid kan påvirke hvordan samfunnet utvikler seg. Dette kan eventuelt få følger for arbeidstakers helse og velferd på sikt. Til tross for at søn- og helgedagsarbeid er tillatt i en rekke tilfeller, er søn- og helgedagene fortsatt ansett som felles fridager i Norge i dag. På den annen side er lørdagsarbeid tillatt i dag. I de fleste bransjer er denne dagen likevel ikke en ordinær arbeidsdag.

Det legges etter dette frem forslag til endringer i reglene om søn- og helgedagsarbeid. Forslaget tar utgangspunkt i at behovet for oppmykning i regelverket om søn- og helgedager først og fremst handler om økte muligheter for søn- og helgedagsarbeid i *tidsbegrensede perioder*, og ikke behov for å utvide i hvilke bransjer og virksomheter det skal tillates søn- og helgedagsarbeid. Videre at arbeidsgiver og arbeidstaker burde stå friere til å avtale *hvor ofte og tett arbeidstaker skal arbeide søn- og helgedager*. Departementet ber om høringsinstansenes syn på et forslag til endringer som tar sikte på både å øke muligheten til faktisk å arbeide søn- og helgedager i visse perioder og muligheten for hyppigere søn- og helgedagsarbeid. Målet er et mer fleksibelt regelverk for både virksomhetene og arbeidstakerne.

### **8.3.2 Forslag til endringer**

Forslaget innebærer at arbeid på søn- eller helgedag skal være tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Videre skal det være tillatt dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, uten at dette må avtales med tillitsvalgte. Når det gjelder hvor ofte /tett det kan arbeides søn- og helgedager, skal arbeidsgiver og arbeidstaker kunne avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker.

Oppsummert innebærer forslaget tre nye elementer sammenliknet med gjeldende rett:

#### ***Fra forbudt til tillatt***

Utgangspunktet i dag er at søndagsarbeid *ikke er tillatt* med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Etter forslaget foreslås det at regelen snus, slik at søndagsarbeid skal være *tillatt* når arbeidets art gjør det nødvendig.

I forarbeidene til § 10-10 andre ledd vises det til at formuleringen ”arbeidets art gjør det nødvendig” var ment som en forenkling av ordlyden og skulle videreføre den adgangen til å arbeide på søn- og helgedager som fulgte av § 44 i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25. I denne loven var det gitt en uttømmende liste over tilfeller hvor søn- og helgedagsarbeid var tillatt.

Videre skulle den samfunnsmessige utviklingen og allmennhetens behov være av betydning for tolkingen av vilkåret ”arbeidets art gjør det nødvendig”, og dermed for i hvilken grad det er tillatt med søndagsarbeid. Den foreslåtte endringen fra forbud til tillatelse vil være en prinsipiell markering av at søndagsarbeid faktisk er tillatt i en lang rekke tilfeller. Departementet mener det er riktig å markere dette utgangspunktet.. Departementet viser også til at endringen vil være et relevant tolkingsmoment i tilfeller der det er tvil om arbeidet faller inn under noen av de tilfeller som i dag omfattes vilkåret ”arbeidets art gjør det nødvendig”.

#### ***Søn- og helgedagsarbeid tillates ved særlig og tidsavgrenset behov, uten avtale***

Søn- og helgedagsarbeid vil etter forslaget kunne benyttes i tilfeller der det er et særlig og tidsavgrenset behov for det, uten at det må inngås lokal avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet, slik som i dag. Dette åpner for at arbeidsgiver kan fastsette søn- og helgedagsarbeid også i virksomheter der arbeidets art ikke gjør det nødvendig – når det er et tidsavgrenset behov for det. I praksis betyr dette at arbeidsgiver i større grad enn i

dag kan pålegge arbeidstaker å arbeide søn- og helgedager. Vilkåret om at det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov, er det samme vilkåret som i dag gjelder for lokal avtale om søndagsarbeid i § 10-10 fjerde ledd. Av forarbeidene til denne bestemmelsen følger det at det med ”særlig og tidsavgrenset behov for søndagsarbeid” siktes til de tilfeller som var dekket av § 45 nr. 1 i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.11 og 25). Av denne loven fulgte at det forelå at særlig og tidsavgrensede behov

- når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress
- når det er oppstått uventet arbeidspress
- når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift
- når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen
- når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet.

Eksemplene viser at vilkåret ikke er begrenset til utelukkende uforutsette situasjoner, men også kan dreie seg om et forutsett og planlagt behov for søn- og helgedagsarbeid. Søn- og helgedagsarbeid kan imidlertid ikke benyttes som en permanent ordning.

Forslaget vil ivareta hensynet til fleksibilitet for virksomheter hvor arbeidets art i utgangspunktet ikke tilsier søndagsarbeid, men hvor det i perioder likevel foreligger et tidsavgrenset behov for dette. Forslaget innebærer en oppmykning av gjeldende regelverk, men uten at søn- og helgedager likestilles med alle andre arbeidsdager i uken.

#### ***Arbeidstaker kan arbeide flere søndager på rad***

Oppmykningen med hensyn til *hvilke tilfeller* det kan arbeides søndag, kombineres i forslaget med økt fleksibilitet med hensyn til *hvor ofte/tett* den enkelte arbeidstaker kan arbeide søndag. Det foreslås at ukehvilen, som i dag, så vidt mulig skal legges på en søndag. Videre foreslås det å beholde gjeldende krav om at arbeidstaker ikke kan pålegges hyppigere søn- og helgedagsarbeid enn annenhver søndag. Det foreslås også å beholde gjeldende ordning med at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Begrensningen i gjeldende rett om at det ukentlige fridøgn, selv ved slik avtale, minst hver tredje uke må falle på en søn- eller helgedag, foreslås imidlertid fjernet.

Forslaget innebærer en enkel regelendring, men fleksibiliteten for arbeidsgiver og arbeidstaker økes betydelig. Yttergrensen for hvor mange søn- og helgedager arbeidstaker kan arbeide beholdes, men arbeidsgiver og arbeidstaker vil få langt større frihet til å fordele søn- og helgedagsarbeidet innenfor 26 ukers perioden.

Innholdet i forslaget kan illustreres ved et eksempel. I en periode fra januar til og med juni vil det være 26 søndager og opptil 8 hellig- og høytidsdager. Arbeidstaker kan med høringsforslaget avtale at han/hun skal arbeide inntil 17 av disse dagene etter hverandre i løpet av denne 26 ukers perioden.



Forslaget vil gjøre det lettere for langpendlere, utsendte arbeidstakere, studenter og andre å arbeide mange søndager på rad etter avtale med arbeidsgiver. Samtidig kan ikke arbeidsgiver pålegge arbeidstaker hyppigere søndagsarbeid enn tidligere. En slik avtaleadgang vil kunne oppfattes som et gode for arbeidstakere som ønsker å tjene ekstra penger i en periode eller i tilfeller hvor livssituasjonen først og fremst åpner for arbeid i helgene.

Det kan reises innvendinger mot den reelle friheten ved en så vid adgang til individuell avtale. Arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og øvrige medansatte kan medføre at noen føler at de ikke har en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå avtaler om søn- og helgedagsarbeid mange uker etter hverandre.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på forslaget, og gjør oppmerksom på at elementene *i hvilke tilfeller* og *hvor ofte* det kan arbeides søn- og helgedager, kan vurderes uavhengig av hverandre, og på andre måter enn som i det fremlagte forslaget.

## 9 Økonomiske og administrative konsekvenser

### *Generelt*

Mer fleksible regler for organisering av arbeidstiden vil trolig føre til at noen arbeidstakere vil jobbe mer enn før, ettersom reglene gir bedre muligheter til å tilpasse arbeidstiden til den enkeltes behov. På den annen side kan økt adgang for arbeidsgiver til å pålegge for eksempel overtid og søndagsarbeid, eller økt bruk av lange vakter, kunne gjøre deltakelse i arbeidslivet mindre attraktivt for enkelte grupper, slik som eldre eller personer med dårlig helse. Samlet sett mener departementet at endringene ikke gir grunn til å vente stor tilbaketrekking fra arbeidslivet, og at de positive virkningene vil veie opp for de negative. Endringene bør derfor være godt i tråd med målet om bedre utnyttelse av arbeidskraften over tid.

### *Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid*

Endringene som foreslås er ikke av en slik karakter at det gir grunn til å forvente store konsekvenser verken administrativt eller økonomisk. Større beslutningsmuligheter på bedriftsnivå vil generelt fremme bedre utnyttelse av arbeidskraft og slik styrke bedriftens konkurransevne.

Økt fleksibilitet i reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid gir virksomhetene noe større muligheter til å håndtere svingninger i arbeidskraftsbehovet, gjennom å utnytte arbeidskraften mer effektivt. Det kan gi mindre behov for midlertidig ansettelse, bruk av vikarer, innleie, underentrepriser mv.

Forslaget kan bidra til å redusere de administrative kostnader for virksomhetene. Spesielt vil dette gjelde opplæringskostnader, arbeid med å få tak i vikarer og ekstrahjelp. Oppsett av turnusordninger vil kunne bli enklere.

Ved at fast ansatte i større grad kan arbeide lengre vakter ved for eksempel arbeidstopper, istedenfor at virksomheten må benytte midlertidige ansatte/vikarer, vil man også forvente en nedgang i antallet med midlertidige stillinger. Den økte fleksibiliteten vil også sannsynligvis gi mulighet til økte stillingsprosenter der det er mye deltid, som for eksempel i helse- og sosialsektoren, varehandel, overnatting og serveringsvirksomhet. Økt arbeidstidsfleksibilitet kan også gi arbeidstakere større muligheter til å tilpasse arbeidsinnsatsen gjennom året, ved at arbeidstakerne kan jobbe mer i noen perioder og mindre i andre. Dette kan gi økt fleksibilitet for enkelte grupper, men kan også legge til rette for mer kortsiktig og variabel arbeidsinnvandring eller grensependling, ettersom det blir enklere å jobbe mye i perioder i Norge og ta lengre opphold i hjemlandet. Konsentrerte arbeidsperioder for de ansatte kan også gi bedre tjenester til brukerne i for eksempel helsesektoren.

Forslagene utvider rammene for gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, og dette kan bidra til å redusere behovet for dispensasjoner fra Arbeidstilsynet.

### *Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger*

For virksomheter uten fagforeninger og tariffavtaler vil dispensasjonsmyndighet for nye typer virksomhet og arbeid gi nye muligheter for tilpasning av arbeidstiden til

virksomhetenes behov. Dermed kan arbeidskraften utnyttes mer effektivt, og virksomhetene vil i noen tilfeller kunne levere bedre tjenester til sine brukere og kunder.

For virksomheter som har fagforeninger og tariffavtaler, vil dispensasjon fra Arbeidstilsynet være et alternativ til å inngå avtale med en fagforening. Det antas at dette i enkelte tilfeller vil kunne føre til etablering av særskilt tilpassede ordninger som ellers ikke ville ha blitt etablert.

Det er vanskelig å anslå hvor stor økningen i Arbeidstilsynet saksmengde vil bli med de ulike alternativene. Det er videre vanskelig å anslå hvor mange virksomheter som vil søke Arbeidstilsynet om dispensasjoner med de nye forslagene.

For mange virksomheter kan dispensasjon fra Arbeidstilsynet være et alternativ og et supplement til avtaleinngåelse. Det fremgår av en rapport fra mai 2013 utarbeidet i samarbeid mellom Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet, at det i 2012 var inngått ca 1 300 avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd. Fafos undersøkelse om partenes avtalepraksis etter arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd (Fafo-rapport 2010:42) tyder på at arbeidstakerorganisasjonene har effektive rutiner for inngåelse av arbeidstidsavtaler, og at organisasjonene sentralt svært sjelden avslår lokale omforente avtaleforslag. Dette kan tilsi at økningen i saksmengde ikke vil være stor.

Samtidig sier undersøkelsen lite om hvor ofte det faktisk er uenighet mellom partene lokalt og fagforeningene sentralt om innretning av arbeidstidsordningene. De avtaleforslagene som oversendes fagforeningene sentralt vil som regel være tilpasset sentrale retningslinjer og praksis. Det er dermed ikke mulig å trekke direkte slutninger utfra disse undersøkelsene om i hvilke tilfeller arbeidsgivere ville ha søkt Arbeidstilsynet dersom det hadde vært mulig. Det er likevel ikke urimelig å anta at antallet er noe høyere enn antallet avslag gitt av fagforeninger med innstillingsrett skulle tilsi.

Fafos undersøkelse om omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler (Fafo-rapport 2013:46) tyder på at få virksomheter benytter muligheten for å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon innenfor de områder hvor Arbeidstilsynet og lokale parter i dag har overlappende kompetanse. Arbeidstakerorganisasjonene ser ut til å foretrekke at det inngås avtaler. Fafo påpeker at dette kan være en av grunnene til at virksomheter som også inngår avtaler med tillitsvalgte i liten grad bruker adgangen til å søke dispensasjon hos Arbeidstilsynet.

Forslagene vedrørende gjennomsnittsberegning innebærer at partene lokalt vil kunne avtale en daglig arbeidstid på inntil 12 timer. Dette må antas å redusere antallet søknader til Arbeidstilsynet om gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 tredje ledd. Vedrørende søndagsarbeid foreslås det at arbeidsgiver skal kunne beslutte bruk av søndagsarbeid når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, og at arbeidsgiver og arbeidstaker friere skal kunne avtale fordelingen av søndagsarbeidet over en 26-ukers periode. Dette må antas å redusere behovet for dispensasjoner fra Arbeidstilsynet vedrørende søndagsarbeid.

Arbeidstilsynet behandler årlig om lag 1 200 søknader om utvidelse av arbeidsmiljølovens rammer for arbeidstiden. Hver søknad tar i gjennomsnitt 2,5 dager å saksbehandle. Det

tredje endringsalternativet vil kunne innebære en stor økning i Arbeidstilsynets saksmengde og kostnader til saksbehandling. Et mulig anslag er en økning i saksmengden fra ca 1 200 til ca 2000 saker per år. Dette vil i så fall innebære en ressursbruk på 5 000 dagsverk, 21,5 årsverk og en kostnad på 21,5 millioner kroner, det vil si en økning på 8,5 millioner kroner fra dagens nivå. Som beskrevet ovenfor knytter det seg imidlertid stor usikkerhet til dette anslaget.

I en overgangsperiode før en praksis etableres må det uansett forventes en sterk økning i søknadsmengden og økte utgifter til arbeid med saksbehandling og utvikling av retningslinjer.

### ***Overtid***

Økt fleksibilitet i overtidsreglene gir virksomhetene større muligheter til å håndtere svingninger, utnytte arbeidskraften mer effektiv og kan gi mindre behov for alternative tilpasningsformer, som midlertidig ansettelse, innleie, kjøp av tjenester mv. Forslaget vil redusere administrative kostnader for virksomhetene, fordi den interne prosessen ved bruk av overtidsarbeid i noen tilfeller kan gjøres enklere enn i dag. Økt arbeidstidsfleksibilitet kan også gi arbeidstakere større muligheter til å tilpasse arbeidsinnsatsen gjennom året, ved at arbeidstakerne kan jobbe mer i noen perioder og mindre i andre. Dette kan gi økt fleksibilitet for enkelte grupper, men kan også legge til rette for mer kortsiktig og variabel arbeidsinnvandring eller grensependling, ettersom det blir enklere å jobbe mye i perioder i Norge og ta lengre opphold i hjemlandet.

Det er rimelig å anta at en mer fleksibel overtidsregulering vil bidra til å øke bruken av overtid. Virksomhetenes kostnader for overtid er noe høyere enn alminnelig arbeidstid. Samtidig kan kostnadene ved å benytte annen arbeidskraft, innleie og så videre, være større enn ved bruk av overtid. Behovet for overtid kan imidlertid bli noe redusert som følge av de andre forslagene som fremmes, ikke minst forslaget om gjennomsnittsberegning.

Forslaget kan også redusere behovet for dispensasjoner fra Arbeidstilsynet.

### ***Beredskapsvakt***

Endringer i reglene om beredskapsvakt kan redusere kostnadene for virksomheter med beredskapsordninger. Virksomhetene vil måtte bruke mindre ressurser på å opprettholde samme beredskapsvakter som i dag. Endringen vil også kunne gjøre det lettere å organisere slike ordninger, samt sannsynligvis også redusere lønnskostnadene. Mange virksomheter har regulert beredskapsvakt gjennom avtale, og i disse tilfellene vil ikke endringen ha noen direkte virkning.

### ***Søn- og helgedagsarbeid***

Forslaget vil øke virksomhetenes mulighet for å ha drift på søndager i perioder der det er spesielle behov for dette, uten å måtte inngå avtale med de tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Bortfallet av at fridøgnet må falle på en søn- eller helligdag minst hver tredje uke vil også øke fleksibiliteten.

Forslaget kan gi grunnlag for noe økt sysselsetting og økte stillingsprosent/heltidsarbeid. Planlegging av turnusordninger kan bli noe lettere, og behovet for ekstra arbeidskraft i helgedager kan reduseres.

Arbeidskraftskostnadene (søn- og helgedagstillegg mv) for arbeidsgiver kan øke. Dersom flere arbeidstakere må arbeide på søndager, kan dette føre til at behovet for andre tjenester på søndag også øker.

## 10 Forslag til lovtekst

I lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer (markert i kursiv):

### *Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid*

§ 10-5 første og andre ledd:

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ~~ni~~ *ti* timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ~~ti~~ *12* timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

### *Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger*

Forslag 1:

§ 10-12 åttende ledd oppheves. Nåværende niende ledd blir åttende ledd.

Forslag 2:

§ 10-12 sjette til niende ledd:

(6) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd *for virksomhet der når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted gir behov for en annen organisering av arbeidstiden. Slikt samtykke kan bare gis dersom det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen.* Fravik fra § 10-8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern

(7) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid ~~der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd).~~ Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. (8) ~~Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.~~ Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.

(98) Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene. Forslag 3:

Alternativ A:

Ny § 10-12a: *Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet*

(1) *Arbeidstilsynet kan med unntak av §§ 10-1 til 10-4, § 10-6, § 10-7, grensen på 48 timer etter § 10-5 tredje ledd og § 10-12 gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker bestemmelsene i dette kapittel.*

(2) *Unntak fra § 10-5 tredje ledd og § 10-6 åttende ledd kan likevel ikke medføre at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på mer enn 52 uker eller at grensen på 48 timer i løpet av sju dager gjennomsnittsberegnes over en periode på mer enn 16 uker.*

(3) *Samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd, § 10-9 og § 10-11 femte og sjette ledd kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.*

(4) *Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.*

§ 10-12 sjette til og med åttende ledd oppheves. Nåværende niende ledd blir sjette ledd.

Alternativ B:

Ny § 10-12a: *Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet*

(1) *Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-5 tredje ledd, § 10-6 åttende ledd, § 10-8 første og andre ledd, § 10-9 og § 10-11 femte og sjette ledd for:*

- a) *virksomhet som gjør det nødvendig å sikre kontinuitet i tjenesteyting eller produksjon.*
- b) *virksomhet hvor lang avstand mellom arbeidstakers bo - og arbeidssted eller mellom arbeidstakers forskjellige arbeidssteder gir behov for en annen organisering av arbeidstiden.*
- c) *virksomhet hvor det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress.*

*Samtykket kan likevel ikke medføre at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode på mer enn 52 uker eller at grensen på 48 timer i løpet av sju dager i gjennomsnitt kan gjennomsnittsberegnes over en periode på mer enn 16 uker.*

(2) *Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri etter § 10-8 første og andre ledd også når:*

a) *Arbeidstakeren bytter skift eller vaktperiode og det ikke er mulig å ha en daglig eller ukentlig arbeidsfri periode mellom avslutningen av den ene arbeidsperioden og begynnelsen av den andre.*

b) *Arbeidet består av flere kortere arbeidsperioder i løpet av dagen.*

*(3) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker §§ 10-8 fjerde ledd første og andre punktum, 10-10 andre ledd og 10-11 andre ledd.*

*(4) Samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd, § 10-9 og § 10-11 femte og sjette ledd kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.*

*(5) Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.*

§ 10-12 sjette til og med åttende ledd oppheves. Nåværende niende ledd blir sjette ledd.

### **Overtid**

§ 10-6 fjerde til sjette ledd:

(4) Overtidsarbeidet må ikke overstige ~~15~~ 15 timer i løpet av sju dager, ~~25~~ 30 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil ~~15~~ 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger ~~40~~ 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil ~~20~~ 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene jf. tredje ledd skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

### **Beredskapsvakt**

§ 10-4 tredje ledd:

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst ~~1/5~~ 1/8 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.



### *Søn- og helgedagsarbeid*

§ 10-8 fjerde ledd:

(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på *opp til 26 uker*, ~~likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.~~

§ 10-10 andre til femte ledd:

(2) Arbeid på søn- og helgedager er ~~ikke tillatt med mindre~~ *dersom* arbeidets art gjør det nødvendig *eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.*

(3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.

~~(4) — I virksomhet som er bundet av tariffavtale<sup>1</sup> kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.~~

(~~§~~ 4) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i denne paragraf, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Slik avtale kan inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 10-8 fjerde ledd.

## 11 Kilder

- Albertsen, K., K. Kauppinen, A. Grimsmo, B.A. Sørensen, G.L. Rafnsdóttir og K. Tómasson (2007): Working time arrangements and social consequences – what do we know? TemaNord 2007:607 København: Nordic Council of Ministers.
- Moen, S.E., K. Bråthen og L.E. Moland (2011): Sosiale og helsemessige konsekvenser av arbeidstidsordninger i helse-, pleie- og omsorgssektoren. En litteraturstudie. Fafo-notat 2011:11.
- Kecklund, G., M. Ingre og T. Åkerstedt (2010): Arbetstider, hälsa og säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapport 322.
- Lie, J-A.S., L. Arneberg, L.O. Goffeng, H.M. Gravseth, A. Lie, C.H. Ljoså og D. Matre (2014): Arbeidstid og helse – oppdatering av en systematisk litteraturstudie. STAMI-rapport nr 1, 2014.
- Moland, L.E. og K. Bråthen (2012): Langturnus og hele stillinger i Bergen Kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke. Fafo-rapport 2012:60.
- NIOSH 2004-143: Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries and Health Behaviors.
- Olberg, D. og H. Nicolaisen (2013): Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer. Fafo-rapport 2013:17.
- Seip, Å. Arup, R.K. Andersen, K. Nergaard og H. Nicolaisen (2013): Arbeidstid og fleksibilitet. Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler. Fafo-rapport 2013:46
- Stokke T. Aarvaag, Ø.M. Berge og Å. Arup Seip (2010): Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis. Fafo-rapport 2010:42
- Aagestad, C. (2012): Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenligning. STAMI-rapport nr 7, 2012.