



STORTINGET

Innst. 180 S

(2023–2024)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:33 S (2023–2024)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Guri Melby, Sveinung Rotevatn og Alfred Jens Bjørlo om mer fleksible og fremtidsrettede arbeidstidsordninger

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

- Stortinget ber regjeringen fremme nødvendige lovforslag for å sikre at regelverket som regulerer arbeidstid er i bedre samsvar med dagens og fremtidens arbeidsliv og ikke skaper unødvendige hindringer for å kunne inngå individuelle avtaler om fleksibel arbeidstid.
- Stortinget ber regjeringen nedsette et utvalg som får i oppgave å undersøke omfang og innretninger på fleksible arbeidstidsløsninger i norsk arbeidsliv og hente inn erfaringer fra andre sammenlignbare lands lovverk for regulering av fleksibel arbeidstid.
- Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med lovforslag for å lovfeste retten til å være framkoblet etter kontortid.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslagene.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 14. november 2023 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 24. november 2023 følger vedlagt.

Som ledd i komiteens behandling ble det åpnet for skriftlig innspill. Det kom åtte innspill.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Per Vidar Kjølmoen, Tuva Moflag, Anette Trettebergstuen og Torbjørn Vereide, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Tor Inge Eidesen og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Dagfinn Henrik Olsen og Gisle Meininger Saudland, fra Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø og lederen Freddy André Øvstegård, og fra Rødt, Mímir Kristjánsson, viser til Representantforslag 33 S (2023–2024) fra representanter fra Venstre om at Stortinget skal be regjeringen fremme nødvendige lovforslag for å sikre at regelverket som regulerer arbeidstid, er i bedre samsvar med dagens og fremtidens arbeidsliv og ikke skaper unødvendige hindringer for å kunne inngå individuelle avtaler om fleksibel arbeidstid. Videre foreslår de at Stortinget ber regjeringen nedsette et utvalg som får i oppgave å undersøke omfang og innretninger på fleksible arbeidstidsløsninger og hente inn erfaringer fra andre lands lovverk for regulering av fleksibel arbeidstid, samt at Stortinget skal be regjeringen

komme tilbake til Stortinget med et lovforslag om å lovfeste retten til å være frakoblet etter kontortid.

Komiteen viser til arbeidsmiljøloven kapittel 10, som hjemler bestemmelser om arbeidstid. Kapittelet følger opp lovens formålsparagraf om å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

Komiteen mener at arbeidstiden har stor betydning for den enkeltes hverdag, og at eksisterende regelverk allerede gir stor fleksibilitet.

Forslagsstillerne vil åpne for å gi større muligheter for å inngå individuelle avtaler om fleksible ordninger.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Rødt, viser til den norske modellen, som er basert på trepartssamarbeidet. Staten som lovgiver setter rammene, og representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere forhandler innenfor dette mulighetsrommet. Dette fungerer bra og gir nødvendig trygghet i arbeidsforholdet.

Komiteen viser til at forslagsstillerne ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med et lovforslag om å lovfeste retten til å være frakoblet etter arbeidstid.

Komiteen viser til at det nå pågår forhandlinger i EU mellom partene på europeisk nivå. Målet er å oppnå en avtale om både fjernarbeid og retten til å koble fra, som kan bli implementert via et nytt direktiv.

Komiteen viser for øvrig til statsrådets uttalelse.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til viktigheten av det organiserte regulerte arbeidslivet og at den norske modellen med kollektive forhandlinger, partene i arbeidslivet, med regulering av helse, miljø og sikkerhet i en tydelig lovregulering gjennom arbeidsmiljøloven, er en av de viktigste stolpene i den norske modellen. Et velorganisert arbeidsliv er også grunnlaget for et trygt familieliv. Norsk arbeidslivsorganisering er en av forutsetningene for at vi i Norge har høy sysselsetting, og legger til rette for at både kvinner og menn kan arbeide og samtidig ha et familieliv.

Flertallet peker på at arbeidstidsbestemmelsene er til for å beskytte arbeidstakerne mot unødige helsemessige eller sosiale belastninger og for at det skal være mulig å ivareta ulike sikkerhetshensyn på arbeidsplassen. Videre peker flertallet på at lovverket angir minimumskrav for regulering av arbeidstid, men at lovverket innehar den tilstrekkelige fleksibilitet dersom dette er berettiget og kan forsvares, og at det gjennom en kollektiv avtale kan avtales vidtrekkende unntak fra lovverkets minimumsstandarder. Det kan blant annet skje gjennom kollektive forhandlinger, gjennom fagfore-

ninger på den enkelte arbeidsplass eller på et høyere nivå der fagforeninger har innstillingsrett.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til at lovverket slik sett sikrer at enkeltarbeidstakere ikke blir for sårbare i møte med arbeidsgiver, men samtidig har muligheten for fleksibilitet dersom ønskelig. Dette er, etter disse medlemmers mening, et viktig prinsipp, som også understøtter det organiserte arbeidslivet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til at forslagsstillerne forslag i så måte både vil kunne legge økt press på den enkelte arbeidstaker og være med på å undergrave det organiserte arbeidslivet. Flertallet viser til at opposisjonspartiene, herunder forslagsstillerne, gang etter gang forsøker å undergrave den norske modellen ved å endre enkeltelementene som utgjør den, i dette tilfelle det viktige arbeidstidsregelverket.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet er enig med forslagsstillerne i at det er behov for mer fleksible arbeidstider for flere grupper, og at arbeidsmiljøloven ikke alltid legger til rette for dette. Et eksempel er sesongarbeidere, som ofte kommer fra utlandet med et mål om å jobbe mest mulig på kortest mulig tid for å tjene penger og reise tilbake til sitt hjemland. Norge er helt avhengig av denne arbeidskraften, og særlig i landbruket har det vært etterlyst mer fleksible arbeidstidsordninger. Dagens regler om gjennomsnittsberegning åpner for noe lengre arbeidsuker i perioder, men maksimumsgrensene er likevel for lave, og det stilles krav om at bedriften er bundet av en tariffavtale, noe som ikke er like praktisk i landbruket.

Disse medlemmer viser videre til at det er store utfordringer med å få arbeidstidene og driften til å gå opp i helsevesenet. I helgene er helseforetakene underbemannet, mens det i ukedagene er for mange på jobb dersom man skal legge til rette for at flesteparten skal ha heltidsstillinger. Alternativet blir mye innleie av arbeidskraft i helgene for å få kabalen til å gå opp. Det er også utfordringer i reiselivsnæringen, som også ofte er sesongbasert, og der behovene er store for fleksible arbeidstider.

Disse medlemmer registrerer også at flere arbeidstakere generelt ønsker mer fleksibilitet og selvvalgt rett til å legge opp egen arbeidshverdag, enten det handler om når på døgnet det passer å jobbe, eller om det er ønskelig å jobbe mer i enkelte perioder og mindre i andre. Disse medlemmer mener på denne bakgrunn at det er viktig å innhente ny kunnskap om behovene for mer fleksible arbeidstidsordninger, og støtter dermed forslag 2.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen nedsette et utvalg som får i oppgave å undersøke omfang og innretninger på fleksible arbeidstidsløsninger i norsk arbeidsliv og hente inn erfaringer fra andre sammenlignbare lands lovverk for regulering av fleksibel arbeidstid.»

Disse medlemmer mener i forlengelsen av dette at det også bør tydeliggjøres hvem som kan unntas fra hva i arbeidstidsbestemmelsene. Etter dagens regelverk er arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i stor grad unntatt fra en rekke bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet har sett en økt bruk av disse stillingskategoriene, særlig innenfor hotell-, restaurant-, bygg-, anlegg- og konsulentbransjen og detaljhandel.

Disse medlemmer viser til at det forekommer tilfeller der arbeidstakere er ulovlig ansatt i særlig uavhengig stilling, og at det er uklart hvordan reglene skal praktiseres. Dagens regulering innebærer en enten-eller-løsning som ikke nødvendigvis passer for deler av arbeidslivet eller arbeidstakeren selv. Disse medlemmer mener derfor at det bør innføres en adgang for arbeidstaker og arbeidsgiver til å avtale en ny type stilling, kalt delvis uavhengig, som innebærer at arbeidstakere kan unntas fra sentrale bestemmelser i arbeidstidskappittelet, i arbeidsmiljøloven for å øke partenes valgfrihet og fleksibilitet. Dette ble foreslått av arbeidstidsutvalget, jf. NOU 2016:1 Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen innføre en adgang til å avtale en delvis uavhengig stillingstype i tråd med arbeidstidsutvalgets forslag fra 2016. Stillingene skal ha sterkere vern enn dagens uavhengige stillinger.»

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at forslagene som blir fremmet i saken, allerede blir ivaretatt i dagens lover. Arbeidsgivers styringsrett er viktig for disse medlemmer. Det at en arbeidsgiver kan bestemme når arbeidstaker er på jobb, er en viktig del av denne styringsretten. Allikevel skal ikke styringsretten være autoritær, og arbeidstaker og arbeidsgiver bør i fellesskap og via tariffavtaler kunne avtale når arbeidet skal finne sted. Arbeidstidsdirektivet legger i dag rammene for regulering av nasjonal arbeidstid ved å stille krav til daglig hviletid.

Disse medlemmer viser videre til arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd som allerede åpner for fleksibel arbeidstid hvis det ikke er til ulempe for arbeidsgiver.

Disse medlemmer mener at retten til å være frakoblet i dag allerede er lovfestet. Disse medlemmer viser da til arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd som gir en arbeidstaker mulighet til å avstå fra å jobbe overtid. Det er også opp til den enkelte arbeidstaker om han eller hun velger å være tilgjengelig etter oppsatt arbeidstid.

Videre viser disse medlemmer til skriftlig innspill fra NHO, der det står:

«NHO viser til at det allerede følger av arbeidstidsreguleringen, at arbeidstaker ikke er forpliktet til å være tilgjengelig for arbeid utover arbeidstiden uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Høyre og Fremskrittspartiet:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen nedsette et utvalg som får i oppgave å undersøke omfang og innretninger på fleksible arbeidstidsløsninger i norsk arbeidsliv og hente inn erfaringer fra andre sammenlignbare lands lovverk for regulering av fleksibel arbeidstid.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen innføre en adgang til å avtale en delvis uavhengig stillingstype i tråd med arbeidstidsutvalgets forslag fra 2016. Stillingene skal ha sterkere vern enn dagens uavhengige stillinger.»

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av medlemmene i komiteen fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:33 S (2023–2024) – Representantforslag fra stortingsrepresentantene Guri Melby, Sveinung Rotevatn og Alfred Jens Bjørlo om mer fleksible og fremtidsrettede arbeidstidsordninger – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 30. januar 2024

Freddy André Øvstegård

leder

Anette Trettebergstuen

ordfører



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref
2023/4282

Vår ref
23/4005-

Dato
24. november 2023

Representantforslag 33 S (2023–2024) fra stortingsrepresentantene Guri Melby, Sveinung Rotevatn og Alfred Jens Bjørlo om mer fleksible og fremtidsrettede arbeidstidsordninger (Dokument 8:33 S (2023–2024))

Jeg viser til brev fra arbeids- og sosialkomiteen 14. november 2023 med anmodning om min vurdering av representantforslag 33 S (2023–2024) fra stortingsrepresentantene Guri Melby, Sveinung Rotevatn og Alfred Jens Bjørlo. Forslaget lyder:

1. Stortinget ber regjeringen fremme nødvendige lovforslag for å sikre at regelverket som regulerer arbeidstid er i bedre samsvar med dagens og fremtidens arbeidsliv og ikke skaper unødvendige hindringer for å kunne inngå individuelle avtaler om fleksibel arbeidstid.
2. Stortinget ber regjeringen nedsette et utvalg som får i oppgave å undersøke omfang og innretninger på fleksible arbeidstidsløsninger i norsk arbeidsliv og hente inn erfaringer fra andre sammenlignbare lands lovverk for regulering av fleksibel arbeidstid.
3. Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med lovforslag for å lovfeste retten til å være frakoblet etter kontortid.

Svar:

Arbeidstiden har stor betydning for den enkelte arbeidstakers hverdag. Arbeidstidsreglene skal balansere ulike hensyn. Et hovedformål er å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for unødige helsemessige eller sosiale belastninger og at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Loven har derfor regler om arbeidstidens daglige og ukentlige lengde og når på døgnet arbeidstiden kan plasseres. Det er dessuten et grunnleggende krav at arbeidstidsordningene skal være forsvarlige.

Regelverket gir allerede i dag stor fleksibilitet. Arbeidsmiljøloven åpner for eksempel for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som innebærer at man jobber lengre noen dager og perioder for å ha kortere arbeidstid på andre dager eller flere dager fri etterpå. Innenfor lovens rammer har arbeidstaker rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker kan også ta initiativ til å inngå skriftlig avtale om å utføre arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, som ellers regnes som nattarbeid, så lenge kravet til daglig hvile overholdes. Jeg minner også om at arbeidstidsreglene – med unntak av det generelle kravet til forsvarlig arbeidstidsordning og rett til fritak fra nattarbeid og redusert arbeidstid etter nærmere vilkår – ikke gjelder for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12.

Den norske modellen er basert på trepartssamarbeidet, og et viktig utgangspunkt i arbeidstidsreguleringen er at loven setter de nødvendige rammer, mens fleksibilitet og nødvendige tilpasninger gis gjennom avtaler på forskjellige nivåer. Slike avtaler kan inngås mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker (individuell avtale), med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale (lokal avtale) eller med en fagforening som har innstillingsrett, det vil si minst 10 000 medlemmer (sentral avtale). Jo «høyere» nivå avtalen inngås på, jo mer omfattende unntak fra lovens normalregler kan avtales. Begrunnelsen for dette er å sikre et balansert styrkeforhold, at relevante hensyn blir vurdert og at det foretas en helhetsvurdering av arbeidstidsordningens forsvarlighet. Det er derfor viktig at større unntak må gjøres med større organisasjoner.

Forslagsstillerne ønsker større avtalefrihet på individuelt nivå. Jeg mener forslagstillerne her har en altfor snever forståelse av hvordan arbeidslivet ser ut. Det er for enkelt å tro at det er slik at de fleste arbeidstakerne selv kan styre sin arbeidstid.

Dagens unntaksadgang ved individuelle avtaler er begrenset akkurat ut fra betraktningen om at det som oftest er et ujevnt styrkeforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Selv om det finnes unntak, vil arbeidstaker normalt være den svakeste part i forholdet til arbeidsgiver, slik at det kan være vanskelig for arbeidstakere å sette grenser og å si nei til avtaler som innebærer en belastende arbeidstidsordning. Dessuten vil individuelle avtaler også kunne skape press på andre arbeidstakere, og dermed få en normdannende effekt. Det at noen for eksempel ønsker å arbeide i grenselandet av hva som er et helsemessig forsvarlig antall timer per dag, bør ikke få konsekvenser for andre som ikke ønsker slike ordninger.

Dagens arbeidstidsregler er godt begrunnet og grundig vurdert i flere omganger, blant annet av Arbeidstidsutvalget, jf. NOU 2016: 1. Hvem som skal bestemme den enkeltes arbeidstid, forholdet mellom lov og avtale og partenes roller har vært et av de grunnleggende temaene. Konklusjonen har vært, også fra det utvalget, at regelverket i hovedsak fungerer godt, og at det bør være klare begrensninger i hva som kan avtales på individuelt nivå.

Jeg mener dagens regelverk balanserer behovet for fleksibilitet med behovet for vern av arbeidstaker på en god måte, også for de som arbeider helt eller delvis fra hjemmekontor

eller har andre løsninger. Etter mitt syn vil forslaget også kunne svekke det organiserte arbeidslivet.

Når det gjelder forslaget om en «rett til å koble fra» vil jeg vise til at det i EU nå pågår forhandlinger mellom partene på europeisk nivå. Målet er å oppnå en avtale om både fjernarbeid («telework») og retten til å koble fra («the right to disconnect»), som kan bli implementert via et nytt direktiv.

Når det gjelder retten til å være frakoblet etter kontortid, er dette en viktig problemstilling i et moderne arbeidsliv der teknologi gjør at mange kan arbeide nær sagt når som helst og hvor som helst. Samtidig er det viktig å minne om at arbeidstakere heller ikke i dag er forpliktet til å være tilgjengelig for arbeidsgiver utenfor arbeidstid når de har arbeidsfri. Vi har imidlertid ikke detaljerte bestemmelser om dette på den måten det nå arbeides med i EU. Vi følger arbeidet i EU nøye, og mens vi avventer resultatet av dette arbeidet med å innhente relevant kunnskap om hvor omfattende denne problemstillingen er i Norge. Vi har blant annet tatt initiativ til et forskningsprosjekt for å få mer kunnskap om temaene.

Med hilsen



Tonje Brenna

