

VEDLEGG 1: NOU 2008:17 SKIFT OG TURNUS – GRADVIS KOMPENSASJON FOR UBEKVEM ARBEIDSTID (SKIFT/TURNUS 2007-2008)

NHOs brev av 30.01.09 – endringer i arbeidsmiljøloven

NHO vil innledningsvis berømme utvalget for god kartlegging av utbredelsen av både skift/turnusarbeid og deltidsarbeid. NHO har ingen særskilte kommentarer til utvalgets konklusjoner i så måte. Det er verdifullt for den videre prosess at utvalget konkluderer med at årsakene til forskjellene i utbredelse og bruk av deltidsarbeid mellom offentlig og privat sektor ikke kan karakteriseres som diskriminering av kvinner i offentlig sektor. Hva saken dreier seg om er arbeidsgiveres evne til å organisere og lede virksomheten, og de ansattes innstilling til hva det innebærer av ubekvem arbeidstid å jobbe i en virksomhet som har drift hele eller store deler av døgnet.

Utvalget slår fast at dagens regelverk for skift/turnusarbeide er et velfungerende system innen privat sektor. NHO kan bekrefte at det også er vår oppfatning. Våre medlemsbedrifter har således ikke behov for endringer av dagens system.

De foreslåtte endringene er, slik NHO ser det, primært rettet mot problemstillinger som er særegne for helse- og omsorgssektoren. Etter NHOs oppfatning bør utfordringene rundt organisering av arbeidstiden innen helse- og omsorgssektoren løses internt for denne sektoren, fremfor en generell endring av lovverket. Det er uakseptabelt for NHO at privat sektor pålegges nye kompliserte og kostnadsdrivende regler for å løse disse utfordringene.

Blant NHOs medlemsbedrifter er vurderingen at dagens trappetrinnssystem for rett til redusert arbeidstid er et velfungerende system. Skal systemet endres bør det bare gjøres om en finner mer praktiske løsninger som ikke medfører kostnadsøkninger. Den foreslåtte lovendringen går i motsatt retning. Den medfører et komplisert system. For små og mellomstore bedrifter uten store administrative staber, vil det foreslåtte systemet være vanskelig og uforholdsmessig ressurskrevende å etterleve.

Et regelverk som ikke følger samme systematikk for alle ”varianter” av arbeidstidsordninger er administrativt uheldig. Det skaper ekstra vanskeligheter for bedriftene i planlegging og oppfølging av den enkeltes arbeidstid. I mange bedrifter vil ansatte grunnet raske endringer i kundenes etterspørsel etter f. eks. serviceytelser, medføre at den enkelte medarbeider hyppig vil ”vandre” mellom todelte og tredelte turnusplaner. Det foreslåtte regelverket vil nærmest være umulig å etterleve for denne type virksomheter.

Utvalget bruker mye plass til å redegjøre for de problemstillinger som oppstår i vurderingen av om en turnusplan er sammenlignbar med en skiftplan. Det utvalget imidlertid ikke drøfter, er hvorvidt den samme problemstillingen vil oppstå i skjæringspunktet mellom todelte og tredelte planer. Etter NHO vurdering vil de samme problemstillinger som i dag er knyttet til ”sammenlignbar” oppstå i dette skjæringspunktet – og en oppnår bare å flytte begrunnelsen for hva som kan oppfattes som urettferdig. Vi har ingen tro på at disse problemstillingene lar seg eliminere gjennom detaljerte regler for hva som skal til for at en arbeidsplan skal anses å være tredelt.

Modellen med gradvis kompensasjon, uten noen nedre grense for den gjennomsnittlige arbeidstiden, skaper smitteeffekter ved at det alltid vil være små endringer som skal til for at arbeidstiden kommer ytterligere ned. Videre vil et systemskille mellom todelte og tredelte planer gi smitteeffekt ved at den forbedrede kompensasjonsgraden for tredelte ordninger gradvis vil bli innført også for todelte planer og rene nattstillinger. NHO mener at faren for slik overslagseffekt til andre arbeidstidsordninger er så åpenbar at den må medtas i vurderingen av de administrative og økonomiske konsekvensene av forslaget. De kostnadsoverslag utvalget legger til grunn for sine forslag representerer således bare en del av hva som vil bli realiteten over litt tid.

Utvalget ser bort fra problemstillingen knyttet til tariffavtalenes regulering av arbeidstid. Lovgiver kan ikke se bort fra dette forholdet ved å si at en regner med at tariffavtalene vil bli justert tilsvarende. Lovgiver må ta et standpunkt til om hvorvidt det skal være avtalefrihet for partene til å beholde dagens system eller om man må følge systemet nedfelt i loven. Det vil gi en svært uheldig situasjon for arbeidsgiverne om vi ender opp med forskjellige regler, noe som vil gi tillitsvalgte/arbeidstaker mulighet for å påberope seg enten lov eller tariffavtale alt etter hva som gir størst arbeidstidsreduksjon. Vi minner om at det her dreier seg om et stort antall tariffavtaler.

NHO vil påpeke at utvalgets forslag i det vesentlige synes basert på kompensasjonstenkning. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og NHO kan ikke se at utvalgets innstilling underbygger at det foreligger en helse- eller sikkerhetsmessig begrunnelse for å senke arbeidstiden til under 36 timer per uke. Det er ikke foreslått noen nedre grense for hva arbeidstiden kan være. Dette innebærer f. eks. at helkontinuerlige skiftordninger får en lovmessig fastsatt arbeidstid på mellom 33,7 og 33,9 timer per uke. At tariffavtalte fordeler som nedsatt arbeidstid blir ”innhentet” av loven vil selvsagt medføre ytterligere press på enda lavere tariffavtalt arbeidstid.

Slik forslaget er formulert er det regelteknisk vanskelig å forstå. Det skaper usikkerhet hos den enkelte leder som skal etterleve bestemmelsen og vil sannsynligvis medføre mye uenighet på bedriftene. Et ”systemskifte” som dette skaper også nye problemstillinger i forhold til arbeidsmiljølovens øvrige bestemmelser. Slik vi leser forslaget innebærer det f. eks. at muligheten for overtidsarbeid blir vesentlig beskåret. Dette er en uheldig innskrenkning av bedriftenes behov for fleksibilitet.

NHO vil avslutningsvis bemerke at utvalget selv har beregnet kostnadene ved å innføre den foreslåtte regelen til totalt om lag 435 millioner kroner. Av dette faller ca. 190 millioner kroner på NHOs medlemsbedrifter, hvorav ca. 160 millioner kroner relaterer seg til døgnkontinuerlig skiftgående virksomheter. Det er for NHO uakseptabelt at disse virksomhetene sitter igjen med en betydelig kostnadsøkning – som utgjør nesten 40 % av totalkostnaden - for en lovregulering som har til hensikt å løse en bemannings- og personalpolitisk utfordring innen helse- og omsorgssektoren. Våre medlemsbedrifter med skiftgang har ingen behov eller nytte av forslaget, tvert om. Ut over de anslåtte 160 millioner

kronene kommer betydelig administrative og ledelsesmessige kostnader ved en eventuell omlegging.

Som nevnt tidligere er det vår vurdering at heller ikke bedrifter i privat sektor som benytter tredelte turnusordninger vil få noen positive effekter av utvalgets forslag til ny arbeidstidsbestemmelse.

NHOs standpunkt er derfor at vi går i mot Skift/turnusutvalgets forslag til endring av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde for tredelt skift/turnusarbeide.