



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