

# Arbeidstid i Arbeidsmiljøloven

## 1.0 INNLEDNING

**Dette notatet vil se på en begrenset del av Arbeidsmiljølovens bestemmelser, mer presist unntaksbestemmelsene i lovens kapittel 10 om arbeidstid. Innfallsvinkelen vil være sentrale fagforeningers unike unntaksadgang og maktbalansebetraktninger som melder seg i den sammenheng, men gjennomsnittsberegning av arbeidstid vil også berøres, om enn i mer begrenset grad.**

**Notatet vil gjøre rede for gjeldende rett på deler av arbeidstidsområdet, med spesiell fokus på omfanget av de unntak som i dag gjøres fra lovens ordinærbestemmelser når det gjelder planlagt arbeidstid. Videre vil notatet stille opp noen løsningsforslag som kan bidra til å gjøre loven mer tilpasset dagens samfunn.**

Arbeidsmiljølovens normalbestemmelser er rigide og lite tilpasset dagens virkelighet, noe det store antallet lovbrudd er en klar indikasjon på. Ved forrige kontroll avdekket Arbeidstilsynet 50 000 lovbrudd ved Helse Sør-Øst, og 26 000 lovbrudd bare i Trondheims helsesektor.<sup>1</sup>

Samtidig åpner loven for meget omfattende unntak etter godkjenning fra sentrale fagforeninger. Etter at den nye Arbeidsmiljøloven trådte i kraft 01.01.2006, er det utelukkende sentrale fagforeninger som har mulighet til å godkjenne substansielle<sup>2</sup> unntak fra arbeidsmiljølovens normalbestemmelser. Arbeidstilsynets rolle har samtidig blitt redusert; tilsynet har ikke lenger anledning til å dispensere fra arbeidstidsbestemmelsene i samme utstrekning som fagforeningene sentralt.<sup>3</sup> Partene lokalt har fortsatt meget begrenset mulighet til å avtale alternative arbeidstidsordninger, slik de også hadde etter den gamle Arbeidsmiljøloven.<sup>4</sup>

Dette skaper flere utfordringer. Bedrifter og arbeidstakere som ikke er tilknyttet noen tariffavtale, har ingen mulighet til å benytte seg av arbeidstidsordninger som kan være nødvendige og/eller ønskelige i dagens samfunn. Det kan derfor hevdes at dagens lovverk diskriminerer uorganiserte bedrifter.

Substansielle unntak fra lovens normalbestemmelser krever godkjenning fra en sentral fagforening.<sup>5</sup> Avtaler som fremforhandles lokalt og ønskes av både arbeidsgiver og arbeidstakere, kan derfor avvises av fagforeningen sentralt – uten at det eksisterer noen ankemulighet for de lokale partene. Et annet problem som har vist seg i praksis, er at det fra arbeidstakersiden ofte stilles andre og urelaterte krav for å kunne inngå en arbeidstidsavtale. Dette er en indikasjon på at det ikke nødvendigvis er helseaspektet som avgjør hvilke arbeidstidsavtaler som godkjennes. Et konkret eksempel av nyere dato er at enkelte fagforeninger har begynt kreve at de skal godkjenne hvilke bemanningsselskaper bedriften skal benytte, som vilkår for å godkjenne en arbeidstidsordning.<sup>6</sup>

Videre setter loven få skranker for rekkevidden av fagforeningenes unntaksmulighet. Parallelt med de sentrale fagforeningenes unntaksrett eksisterer det i dag unntaksforskrifter som tillater arbeidstakere å arbeide lovlig 2496 timer eller mer årlig.<sup>7</sup> Dette er ikke nødvendigvis noe problem i seg selv, så lenge også arbeidstakerne ønsker å arbeide i slike turnuser. Det er derimot et stort problem at det kan fremstå som mer eller mindre tilfeldig hvilke arbeidstakergrupper som får godkjenning for utvidede arbeidstidsordninger. Sammenliknbare arbeidsplasser får ikke uten videre godkjent sammenliknbare turnusordninger.

De sentrale fagforeningene opptrer ikke nødvendigvis som en slags sisteinstans mot "helseskadelige arbeidstidsordninger". Tvert imot kan det virke som om ordninger som i noen tilfeller beskrives som "helseskadelige" av fagforeningene sentralt, i andre tilfeller tillates.<sup>8</sup> Lovens normalbestemmelser setter klare og objektive krav til hva som kan avtales. Når det gjelder fagforeningenes unntaksadgang er derimot vurderingskriteriet subjektivt, og det er fagforeningene selv som avgjør hvor grensene trekkes. Det er på ingen måte gitt at fagforeningene sentralt har en bedre mulighet til å vurdere helseaspektet eller fornuften bak en arbeidstidsordning enn partene har lokalt.

En utvidet ramme for lovens normalbestemmelser og/eller en økning av avtalefriheten for de lokale parter utelukker heller ikke at Arbeidstilsynet kan spille en rolle for å ivareta helseaspektet ved forskjellige arbeidstidsordninger.

Fagforeningene sentralt kan også komme i en situasjon med uheldig rolleblanding. Om helsekrav bortforhandles mot for eksempel lønnskrav (mindre gunstig arbeidstid mot høyere lønn), er det nærliggende å anta at dette ikke alltid vil være i arbeidstakernes interesse. Vi ser, som nevnt, også eksempler på at arbeidstidsordninger godkjennes noen steder, mens andre sammenliknbare arbeidsplasser ikke får godkjent tilsvarende arbeidstidsordninger. Det kan da vanskelig hevdes at det er helseaspektet som er det bærende prinsipp i de sentrale fagforeningenes vurderinger.

## 2.0 FLEKSIBEL ARBEIDSTID – ET GODE OG EN NØDVENDIGHET

### 2.1 Innledning

Vi lever i et samfunn i kontinuerlig forandring. Dagens arbeidsmiljølov trådte riktignok i kraft i 2006, men er i store trekk en videreføring av den gamle loven av 1977.<sup>9</sup> Samfunnet har forandret seg mye siden 1977, både når det gjelder forholdene i arbeidslivet, arbeidstakernes ønsker og samfunnets behov for arbeidskraft. Vi har fått flere deltidsforeldre, vi har fått en høyere utdannet befolkning, og færre arbeider i tradisjonelle industriyrker. Flere er under utdanning og vil kanskje ha et ønske om å arbeide på utradisjonelle tidspunkter, og næringslivet må tilpasse seg en økende global konkurranse. Vi har beveget oss mot 24-timerssamfunnet, som "lever" hele døgnet, noe som både stiller andre krav og gir nye muligheter til arbeidstakerne. NOU'en "Nytt millennium – nytt arbeidsliv" illustrerer virkeligheten på følgende måte:

*For eksempel kan småbarnsforeldre i en periode ønske å innrette seg slik at de går tidlig fra jobb for å være sammen med barna om ettermiddagen, og deretter bytter på å gå tilbake på jobb noen timer etter barnas sengetid. Dersom arbeidet skjer etter kl 21, vil det imidlertid være nattarbeid i henhold til arbeidsmiljøloven, og i utgangspunktet forbudt.<sup>10</sup>*

Denne problemstillingen blir enda mer aktuell, dersom vi ser på deltidsforeldre. På tross av at flere aleneforeldre i for eksempel pleie- og omsorgssektoren kunne tenke seg å arbeide mer intensivt de helgene de ikke har barn hjemme, setter praktiseringen av dagens lovverk ofte en stopper for dette.

Pleie- og omsorgssektoren er også den sektoren som har flest deltidsarbeidende kvinner. To av tre helsefagarbeidere jobber i dag deltid, og dette er en yrkesgruppe med en kvinneandel på 90 prosent.<sup>11</sup> Dersom man ser helsesektoren under ett, arbeidet 50,3 prosent av arbeidstakerne i sektoren utenfor "ordinær arbeidstid" i 2010.<sup>12</sup> Det er ingen tvil om at mange av arbeidstakerne i omsorgsykker selv ønsker å arbeide deltid. Men det er også grunn til å anta at mer fleksible turnusordninger vil kunne fjerne deler av den deltiden som er uønsket.<sup>13</sup>

Studenter, utenlandske arbeidere og enslige er andre grupper man lett kan tenke seg vil ønske å arbeide intensivt en periode, for så å ha en lengre friperiode. Også "ordinære arbeidstakere" vil av ulike årsaker kunne ønske å ha større innflytelse over sin egen arbeidstid.

Flere viktige samfunnshensyn tilsier også at vi har behov for fleksibilitet i arbeidstidsordningene. OECD mener at samfunnsmessige behov nødvendiggjør et fleksibelt arbeidsmarked:

*Det bør vurderes en oppmyking av arbeidsmiljøloven for å redusere begrensningen som ligger på organiseringen av arbeidskraften. (...) Dette vil øke mulighetene til å tilpasse arbeidskraftens kvalifikasjoner til de ledige jobbene, bidra til å redusere ungdomsledigheten og legge grunnlag for økte muligheter til fulltids sysselsetting.<sup>14</sup>*

## 2.2 Individuelle og samfunnsmessige behov

Globalisering og teknologiske fremskritt har gjort verden mindre, og bedriftene må i dag arbeide hardere for å beholde arbeidsplassene i Norge. Vi kan derfor se for oss et behov for fleksibilitet i arbeidstidsordningene, både fra et individ- og et samfunns-synspunkt. Dette kan oppsummeres på følgende måte:

### *Individperspektivet*

- Flere to-inntektsfamilier og større mangfold i livssituasjoner og livsfaser gir arbeidstakerne mer varierte arbeidstidsønsker. Fleksible arbeidstidsordninger kan også bidra til å aktivisere mer arbeidskraft.
- Familiemønstrene har forandret seg de siste årene. Flere aleneforeldre vil ønske intensive arbeidsperioder, for så å kunne ha fri når de har barna.
- Med økende utdannings- og kompetansenivå er det flere som får jobber som oppleves som så interessante og givende at skillet mellom arbeid, hobby og livsstil blir mer flytende. Dette kan føre til ønsker om lange arbeidsdager.
- Tilsvarende vil et økende kompetansenivå i befolkningen føre til at flere selv kan og vil bestemme grensene for sin egen arbeidstid.
- Vi får stadig flere arbeidere fra utlandet. Disse vil ofte ønske å arbeide intensivt i perioder, for så å dra tilbake til venner og familie i hjemlandet.

### *Samfunnsperspektivet*

- Nye livsstiler og fritidsinteresser, sammen med økt konkurranse, fører til at flere kunder og brukere etterspør varer og tjenester på kvelder og netter og i helger.

- Flere virksomheter involveres i konkurranseutsatte og it-styrte leveransenettverk, der konsekvensene av å overskride tidsfrister kan være å miste senere oppdrag.
- Digital informasjons- og kommunikasjonsteknologi gjør at flere varer og tjenester kan produseres uavhengig av tid og sted, blant annet på tvers av landegrenser og tidssoner. Dette øker den internasjonale konkurransen.
- "Eldreboelgen" vil medføre et større behov for arbeidskraft innenfor pleie- og omsorgsyrkene. Dette er arbeidsplasser som per definisjon krever døgn-kontinuerlig bemanning.
- Svakere vekst i yrkesbefolkningen og flere mennesker utenfor arbeidslivet kan skape større behov for arbeidstidsordninger som øker tilgangen på og bruken av arbeidskraft.
- Det er ingen tvil om at det i dag foregår til dels omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene i loven. Dersom loven oppfattes som for lite fleksibel av arbeidstakere og arbeidsgivere, kan dette bidra til å svekke rettsbevisstheten i befolkningen.<sup>15</sup>

Holden-utvalget omtaler de mest relevante momentene på følgende måte:

*Fra et arbeidsgiversynspunkt kan større arbeidstidsfleksibilitet øke produktiviteten, da arbeidet bedre kan tilpasses bedriftens behov for arbeidskraft. Fleksibel arbeidstid kan også gi mer effektiv utnyttelse av kapitalutstyret og dermed øke samlet produksjon. Fra et arbeidstakersynspunkt kan mer fleksible arbeidstidsordninger gjøre det lettere å kombinere arbeid med andre aktiviteter som omsorg for barn, utdanning og fritid.<sup>16</sup>*

Vi kan av momentene ovenfor se at muligheten for unntak fra en arbeidsmiljølov som i utgangspunktet er lite fleksibel, er meget viktig. Så lenge man ønsker å beholde en lov der hovedreglene er i utakt med store deler av arbeidslivet, blir det av stor viktighet hvordan disse unntakene gis i praksis, både for arbeidstakerne og samfunnet for øvrig. Hvordan dagens norske arbeidstidsbestemmelser reguleres, vil problematiseres og gjennomgås nedenfor.

## 3.0 LOVENS UNNTAKSADGANG

### 3.1 Innledning og presisering

Rapporten vil her ta for seg de viktigste hjemlene for unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser, med fokus på lovens paragraf 10-12 (4). Personer i såkalt "ledende eller særlig uavhengige stillinger" er unntatt fra store deler av lovens arbeidstidsbestemmelser.<sup>17</sup> Dette er regler som i bare gjelder en begrenset gruppe arbeidstakere og vil derfor ikke drøftes nærmere.<sup>18</sup>

I praksis er også reglene for gjennomsnittsberegning av arbeidstid viktige.<sup>19</sup> Disse vil behandles nedenfor, men notatets omfang begrenser hvor grundig en slik gjennomgang kan være. Fokus ligger hovedsakelig på sentrale fagforeningers unntaksadgang og hvordan denne delen av arbeidsretten påvirker maktforholdene i arbeidslivet i negativ retning.

### 3.2 En rask introduksjon til gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven (AML) er i utgangspunktet rigid utformet og tilpasset et samfunn der hoveddelen av arbeidsstokken var sysselsatt i industrien. Hovedregelen, som i

utgangspunktet ikke kan fravikes, er at arbeidstiden ikke må overstige ni timer i løpet av et døgn eller 40 timer i løpet av syv dager.<sup>20</sup> Det er heller ingen generell mulighet for å avtale natt- eller søndagsarbeid.<sup>21</sup> Gjeldende rett skiller mellom planlagt (alminnelig) og faktisk arbeidstid (dvs alminnelig arbeidstid pluss overtid). Overtidsarbeid er i praksis viktig for fleksibiliteten i arbeidslivet, men loven oppstiller et forbud mot å *planlegge* overtidarbeid. Som nevnt innledningsvis tar dette notatet i hovedsak for seg den planlagte arbeidstiden, og overtid vil derfor i all hovedsak falle utenfor.

Unntaksreglene for arbeidstid i Arbeidsmiljøloven har flere forskjellige "avtalenivåer". På individnivå kan man avtale en arbeidsdag på inntil ni timer.<sup>22</sup> Gjennomsnittsberegning av arbeidstid er i praksis et av de viktigste unntak på arbeidstidsområdet.<sup>23</sup> Den enkelte arbeidstaker kan avtale at arbeidstiden over 52 uker ikke skal overstige 48 timer ukentlig, på en slik måte at arbeidstiden ikke overstiger 40 timer ukentlig i gjennomsnitt over 52-ukersperiode.<sup>24</sup> Enkeltindividets avtalemuligheter som beskrevet i dette avsnitt kan imidlertid bortfalle, dersom det foreligger en tariffavtale.<sup>25</sup>

Fagforeningen lokalt kan avtale en arbeidstid på 10 timer daglig, dog med flere objektive begrensninger.<sup>26</sup> Arbeidstiden kan ved gjennomsnittsberegning periodevis være opp til 54 timer ukentlig.<sup>27</sup>

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til at arbeidstiden ikke kan overstige 13 timer daglig. Arbeidstiden kan allikevel ikke overstige 40 timer ukentlig i gjennomsnitt over en periode på 26 uker.<sup>28</sup> Dette er en snever unntaksmulighet og er i praksis lite brukt. Før 2006 hadde tilsynet en praksis på å ikke innvilge dispensasjon på mer enn 10,5 timer daglig. Det er lite trolig at praksisen har blitt liberalisert etter 2006, men det har ikke latt seg gjøre å få klarhet i dette.

Arbeidstilsynet har ingen oversikt over om omfanget av disse dispensasjonene har økt etter den nye loven trådte i kraft i 2006, ettersom tilsynet ikke begynte med registrering av slike dispensasjoner før i 2006.<sup>29</sup> Tilsynet har heller ingen oversikt over hvor mange dispensasjonssøknader som faktisk blir innvilget. Fra 2006 til 2010 har antallet søknader ligget relativt stabilt mellom 150 og 300 pr år, og variasjonen forklares delvis med endrede registreringsrutiner.<sup>30</sup>

De beskjedne tallene viser altså at dette er en unntaksmulighet som i liten grad benyttes. Én forklaring på den beskjedne bruken av denne unntakshjemmelen kan muligens være at fagforeningene sentralt nekter samarbeid, dersom en tariffbedrift søker Arbeidstilsynet om slike unntak, og krever at avtale inngås etter AML § 10-12 (4). Denne fremgangsmåten har vi sett fra fagforeningenes side i barnevernssektoren i tilfeller der medleverordninger ønskes benyttet, men det er ikke kildegrunnlag for å hevde at dette er tilfellet mer generelt.<sup>31</sup>

De sentrale fagforeningene innehar den mest omfattende unntakshjemmelen i Arbeidsmiljøloven og kan godkjenne enhver arbeidstidsordning de måtte ønske, så lenge ikke arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger, og sikkerhetshensyn kan ivaretas.<sup>32</sup> Det er de sentrale fagforeningene selv som her avgjør hvor grensen skal trekkes. Dersom en slik arbeidstidsordning godkjennes av en sentral fagforening, kan også uorganiserte arbeidstakere tenkes å måtte gå inn i den turnusen som er godkjent av fagforeningen sentralt.<sup>33</sup> Det siste momentet kan være nødvendig slik lovens system er lagt opp i dag, men er allikevel uheldig prinsipielt og vil omtales nærmere i kapittel 5.2 og 5.3.

### 3.3 Fagforeningene er suverene

Et meget stort antall av dagens bransjer og arbeidsplasser kunne rett og slett ikke eksistert, dersom vi hadde lagt hovedreglene i Arbeidsmiljøloven til grunn. I følge SSB arbeidet 775 000 personer, eller 33,3 prosent av arbeidsstokken, utenfor "ordinær arbeidstid", definert som perioden fra 06.00 til 18.00, mandag til fredag.<sup>34</sup> En av fire arbeidstakere har en arbeidstidsordning med betegnelsen "skift eller turnus".<sup>35</sup> Sagt med andre ord: Muligheten for å vedta unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven er en forutsetning for at store deler av arbeidslivet overhodet skal kunne fungere. Ordinærbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven er dårlig tilpasset dagens samfunnsutvikling.

Adgangen til å kunne gi unntak fra Arbeidsmiljøloven er derfor av essensiell betydning for norsk arbeidsliv, og den som sitter på denne dispensasjonsmuligheten, har tilsvarende stor makt. Selv om en del turnusordninger kan løses ved hjelp av lovens regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, er det ingen tvil om at mange nødvendige turnusordninger krever unntak fra loven generelt. Som vi vil komme tilbake til nedenfor, har det de siste årene vært en økning i arbeidstidsordninger hvor lovens regler om gjennomsnittsberegning ikke er tilstrekkelig.<sup>36</sup>

Etter at den nye loven trådte i kraft i 2006 har ikke lenger staten gjennom Arbeidstilsynet kompetanse til å godkjenne slike viktige unntak. Muligheten for å gjøre omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i loven ble privatisert av Stoltenberg II-regjeringen<sup>37</sup>, og det er i dag bare fagforeninger med innstillingsrett som har denne muligheten.<sup>38</sup>

### 3.4 Hjemmelsgrunnlaget for unntak

Arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) er den mest omfattende unntaksparagrafen i AML. Det er denne paragrafen som hjemler fagforeningenes unntaksadgang. Paragrafen gir i praksis fagforeninger med innstillingsrett noe i nærheten av en blankofullmakt til å fravike arbeidstidsordningene i AML ved tariffavtale. En fagforening må ha minimum 10 000 medlemmer for å ha innstillingsrett.<sup>39</sup> Det at en fagforening har innstillingsrett vil si at den har rett til å innstille dommere til Arbeidsretten. Av dette kan vi mot-setningsvis lese at en fagforening med mindre enn 10 000 medlemmer *ikke* har anledning til å godkjenne avtaler om avvikende arbeidstidsordninger etter § 10-12(4).

Fokuserer man på det essensielle, kan AML § 10-12(4) oppsummeres på følgende måte: I en tariffbedrift kan fagforeningen sentralt godkjenne enhver turnus som gjør det mulig å sikre arbeidstakerne mot uheldige fysiske eller psykiske belastninger og ivareta sikkerhetshensyn. Men man kan ikke avtale seg bort fra de normale reglene for overtidsarbeid.<sup>40</sup> Det er fagforeningen sentralt som selv avgjør i hvilken grad arbeidstidsordningen medfører "uheldige fysiske eller psykiske belastninger". Av dette ser vi at sentrale fagforeninger langt på vei har mulighet til å godkjenne så å si enhver arbeidstidsordning de måtte ønske.<sup>41</sup>

Det er viktig å understreke at det her er de *sentrale* fagforeningene som avgjør i hvilken grad en arbeidstidsavtale påfører arbeidstaker "uheldige fysiske eller psykiske belastninger". Arbeidstilsynet har ingen rolle ved godkjenning av slike avtaler. Arbeidsmiljøloven gir dermed stor makt til de sentrale fagforeningene. Den individuelle arbeidstakeren, de lokale fagforeninger og arbeidsgiver har, både nå og under den tidligere loven, begrensede muligheter til å avtale alternative arbeidstidsordninger, spesielt dersom fagforeningen sentralt ikke ønsker å samarbeide.

### 3.5 Unntak gjennom forskrift

Dersom man ser bort fra de sentrale fagforeningenes mulighet til å avtale unntak fra lovverket, finnes det én annen mulighet for omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette er en mulighet som i praksis benyttes meget sjelden. Departementet kan i medhold av Arbeidsmiljølovens paragraf 10-12 (9) i forskrift fastsette arbeidstidsbestemmelser, dersom "arbeidet er av særegen art, og vanskelig kan tilpasses bestemmelsene i kapittelet her."<sup>42</sup>

Det er per dags dato bare én virksom forskrift med hjemmel i denne paragrafen, den såkalte "medleverforskriften". Dette er spesielle arbeidstidsregler som er ment å dekke den spesielle situasjonen ved barnevern- og rusinstitusjoner, der det antas at beboerne har meget godt utbytte av å forholde seg til få personer. Etter denne forskriften tillates det en arbeidsperiode på inntil 15 døgn i strekk, etterfulgt av en lang friperiode.<sup>43</sup>

For barnevernet benyttes denne forskriften bare ved én institusjon.<sup>44</sup> Et annet spørsmål er i hvilken grad barnevernet finner det *ønskelig* å kunne benytte seg av medleverordningen. Bufdir, altså arbeidsgiversiden ved barnevernsinstitusjonene, hevder at fagforeningene sentralt begrenser muligheten for institusjonene til å benytte seg av forskriften:

*Man kunne tro at ut fra denne forskriften burde barnevernsinstitusjonene kunne benytte avvikende arbeidstidsordninger ved behandlingsmessig behov. Denne forskriften får vi heller ikke bruke pr i dag. LO-stat, muligens også noen av de andre hovedsammenslutningene, insisterer på at unntak skal gis med hjemmel i § 10-12 (4), innstillingsretten, ikke med henvisning til forskriften.*<sup>45</sup>

Medleverforskriften benyttes altså i liten grad, da fagforeningene sentralt setter en stopper for bruken og heller ønsker å gi fagforeningsunntak etter § 10-12(4). Bakgrunnen for at den sentrale fagforeningen kan hindre barnevernsinstitusjoner i å benytte seg av medleverforskriften, er at det etter hovedtariffavtalen i staten kreves at det inngås særavtale mellom Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet og hovedsammenslutningene i staten for alle avvik fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette omfatter således også medleverordningen.<sup>46</sup>

## 4.0 UHELDIGE UTSLAG AV DAGENS LOVGIVNING

### 4.1 Innledning

Dagens regelverk har flere uheldige effekter. De lokale partene har begrensede muligheter til å bli enige om hvilken arbeidstidsordning de ønsker. Den individuelle avtalefriheten er så begrenset at den i praksis er av meget marginal betydning.<sup>47</sup> De sentrale fagforeningene hevder at helseaspektet står i sentrum, men er inkonsistente i hvilke arbeidstidsordninger de godkjenner.<sup>48</sup>

I tillegg har lovendringen i 2006 medført at det har blitt mer friksjon mellom partene i arbeidslivet.<sup>49</sup> Dette gjelder ikke bare mellom arbeidsgiver og fagforening, men også mellom den individuelle arbeidstakeren eller lokale fagforening som ønsker en mer fleksibel arbeidstidsordning, og fagforeningen sentralt som setter foten ned.

### 4.2 En ny forhandlingsarena med ulik partsstyrke

Frem til 01.01.2006 hadde også Arbeidstilsynet en hjemmel til å dispensere fra arbeidstidsbestemmelsene som var like vidtrekkende som fagforeningenes unntaks-

adgang. Denne adgangen er nå fjernet, og fagforeningenes rett til å avtale omfattende unntak på arbeidstidområdet er suveren.<sup>50</sup> Dette har ført til at arbeidsgivere har klaget over at de sentrale fagforeningene har fått et pressmiddel for å fremme utilbørlige krav.<sup>51</sup>

At dette er en praktisk, og ikke bare teoretisk, problemstilling fremkommer av Arbeidsrettens dom av 9. januar 2009, som vil omtales nedenfor. Denne dommen berører arbeidstidsavtaler i privat sektor, og førte til at man på de mest aktuelle områdene i privat sektor fikk klarlagt deler av rammeverket for enkelte forhandlinger rundt arbeidstidsavtaler.

Vi har ennå ikke sett en tilsvarende dom når det gjelder offentlig sektor, og som vi skal se nedenfor, er det flere uavklarte problemstillinger når det gjelder forhandlinger om arbeidstidsordninger i staten.<sup>52</sup> Denne forskjellen mellom privat og statlig sektor er til dels vesentlig, og medfører store problemer for barnevernsinstitusjonene. Dette vil derfor bli sett nærmere på lengre nedenfor.

#### 4.3 Svak, lokal autonomi

Fra synspunktet til de lokale fagforeningene og arbeidstakerne, ser vi at dagens ordning kan være lite tilfredsstillende. Dersom en lokal fagforening ønsker en arbeidstidsavtale etter 10-12(4) godkjent, er den nødt til å sende en søknad til sin sentrale fagforening. Selv om den formelle avslagsprosenten er relativt lav for slike søknader (rundt 5 prosent for de fleste forbund)<sup>53</sup>, er det grunn til å tro at forbundenes retningslinjer for inngåelse av arbeidstidsavtaler i mange tilfeller er et hinder for at en dispensasjon i det hele tatt søkes behandlet sentralt.<sup>54</sup>

I prinsippet representerer ethvert avslag fra de sentrale fagforeningene en uenighet med fagforeningen lokalt, da en slik sentral søknad om avvikende arbeidstidsordning krever lokal enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

I rapporten "Arbeidstidsordninger som fraviker Arbeidsmiljøloven" beskrives situasjonen i kommunal sektor slik:

*At det er en grundig prosess i forkant, der kommunene blir gjort kjent med Fagforbundets kriterier for å inngå avtaler, er en viktig forklaring på hvorfor det er få søknader som avslås.<sup>55</sup>*

Det er grunn til å tro at mange avtaler som er ønsket lokalt, aldri kommer i stand, da de lokale parter er klar over at den ønskede arbeidstidsordning uansett ikke vil bli godkjent av forbundet sentralt. Avslagsandelen ville derfor sannsynligvis blitt høyere dersom de lokale partene ikke hadde vært klar over forbundenes sentrale retningslinjer på forhånd.

Det kan også argumenteres for at lokalautonomi på arbeidsplassen er et gode i seg selv. Etter dagens regelverk har de lokale parter begrenset mulighet til å avtale alternative arbeidstidsordninger uten sentral godkjenning.<sup>56</sup> Utvidede rammer for hvilke avtaler som kan avtales lokalt, vil bidra til å avbyråkratisere prosessen, gi et mer dynamisk arbeidsliv, bedre de ansattes bevissthet rundt egen arbeidssituasjon, samt fjerne en del av potensialet for friksjon mellom arbeidstaker/fagforening og fagforening/arbeidsgiver.<sup>57 58</sup>



#### 4.4 Diskriminering av uorganiserte bedrifter

En bedrift der ingen er fagorganisert, har heller ingen generell mulighet til å avtale omfattende unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser.<sup>59</sup> Dette medfører at dagens Arbeidsmiljølov er diskriminerende, og medfører en svekket konkurransesituasjon for uorganiserte bedrifter.

Det mest omfangsrike unntak som kan avtales i uorganiserte bedrifter, er at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 26 uker, men allikevel slik at den daglige arbeidstid ikke overstiger 13 timer eller den ukentlige arbeidstid 48 timer. 48 timers-grensen må gjennomsnittsberegnes over høyst åtte uker, slik at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid ikke overstiger 40 timer. I motsetning til avtaler godkjent av sentrale fagforeninger, kan altså gjennomsnittsarbeidstiden ikke overstige 40 timer ukentlig.<sup>60</sup> En slik gjennomsnittsberegning krever også Arbeidstilsynets samtykke. Som nevnt ovenfor i kapitel 3.2, er det grunn til å anta at Arbeidstilsynet fortsatt fører en streng praksis med hensyn til hvilke avtaler som faktisk godkjennes.

I motsetning til situasjonen i organiserte bedrifter, der den sentrale fagforeningen som hovedregel godkjenner arbeidstidsordninger innenfor fagforeningens retningslinjer, er det er ingen automatikk i at Arbeidstilsynet godkjenner slike avtaler for uorganiserte bedrifter.<sup>61</sup> For uorganiserte bedrifter er heller ikke søndags- eller nattarbeid tillatt med mindre "arbeidets art gjør det nødvendig".<sup>62</sup> Dette er begrensinger organiserte bedrifter enkelt kan omgå.

Det er også verdt å understreke at rammene for en alternativ arbeidstidsordning er vesentlig snevrere for uorganiserte bedrifter, selv med Arbeidstilsynets samtykke, enn de er for tariffbedrifter etter AML 10-12(4). Uorganiserte bedrifter har etter Arbeidsmiljøloven klare, objektive maksimumsrammer for hvilke arbeidstidsordninger som tillates, og Arbeidstilsynet må også godkjenne de viktigste unntakene. Tariffbedrifter kan på den annen side inngå langt mer omfattende avtaler. Disse avtalene er bare begrenset av skjønnsmessige begreper som i stor grad tolkes av fagforeningene selv.

Det finnes likevel to muligheter for uorganiserte bedrifter å søke unntak fra Arbeidsmiljølovens normalbestemmelser på, men disse er både snevre og har et begrenset nedslagsfelt. Ved lang reisevei til arbeidstedet er det mulig å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon for bestemmelsene om hviletid og søn- og helligdagsarbeid.

Det er allikevel meget strenge vilkår for at en slik dispensasjon skal kunne gis. En dispensasjon kan bare gis dersom "det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en *helhetlig* regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen".<sup>63</sup> Sagt med andre ord forutsetter en slik godkjenning at deler av den aktuelle arbeidsplassen allerede har fått en godkjenning av utvidet arbeidstidsordning fra en sentral fagforening. Et eksempel kan være om et firma på en byggeplass er uorganisert, og byggeplassen ligger langt unna bostedet til arbeidstagerne i nevnte firma. Om en annen (tariff)bedrift på arbeidsplassen har fått godkjent en alternativ arbeidstidsordning på samme byggeplass, *kan* Arbeidstilsynet godkjenne at også den uorganiserte bedriften skal tre inn i tilsvarende turnusordning, *dersom* dette vil gi en sikkerhetsgevinst.

Som vi ser av gjennomgangen ovenfor, er det strenge krav for å få godkjent en slik dispensasjon. For det første må arbeidsplassen være langt unna bostedet til de ansatte. For det andre må deler av arbeidsstyrken allerede ha fått godkjent en

alternativ ordning av en sentral fagforening.<sup>64</sup> For det tredje må en slik arbeidstidsordning føre til at sikkerheten på arbeidsplassen blir forbedret. Dette kan sies å være krav som både er strenge og har et marginalt bruksområde. Til sammenlikning står en organisert bedrift fritt til å få sentral godkjenning for meget vide arbeidstidsordninger uten å måtte forholde seg til slike strenge, objektive krav.

Uorganiserte bedrifter kan også søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra bestemmelser om arbeidstid og hviletid, dersom det dreier seg om helse- og omsorgsarbeid eller vakt- og overvåkningsarbeid.<sup>65</sup> Arbeidet *må* også være av helt eller delvis passiv karakter, og det *må* dreie seg om omsorgsarbeid eller vakt- og overvåkningsarbeid.<sup>66</sup> Igjen ser vi at unntaksmulighetene for uorganiserte bedrifter har et marginalt og objektivt definert nedslagsfelt. Det er også verdt å påpeke at uorganiserte bedrifter er nødt til å søke Arbeidstilsynet om en slik dispensasjon, og det er dermed ingen automatikk i at en slik søknad blir innvilget.

#### 4.5 Fagforeningen sentralt ønsker ikke samarbeid

Dersom fagforeningen sentralt ikke ønsker å samarbeide med de lokale partene om en alternativ arbeidstidsavtale, stilles bedriften og arbeidstakerne i hovedtrekk i samme situasjon som om bedriften ikke hadde vært en tariffbedrift<sup>67</sup>. Man kan her se at en bedrift som enten ikke har fagorganiserte, eller har en sentral fagforening som ikke ønsker å samarbeide, har begrensede muligheter til å få i stand en turnusordning, selv om de ansatte måtte ønske en slik ordning.

I visse tilfeller kan faktisk en organisert bedrift med en uvillig sentral fagforening bli dårligere stilt enn en uorganisert bedrift. Bedrifter organisert i en fagforening med innstillingsrett mister muligheten til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon ved lang reisevei til arbeidsplassen eller vakt/omsorgsvirksomhet av passiv karakter som nevnt ovenfor.<sup>68</sup> Selv om disse unntaksmulighetene er snevre og begrensede, utgjør en mangel på mulighet for å søke Arbeidstilsynet om disse så absolutt en realitet.

Bedrifter som tilhører en fagforening med mindre enn 10 000 medlemmer, stiller på lik linje med en uorganisert bedrift når det gjelder muligheten til å godkjenne unntak fra lovens normalbestemmelser om arbeidstid.<sup>69</sup> En slik fagforening har ikke lov til å godkjenne unntak etter § 10-12 (4).<sup>70</sup>

#### 4.6 Privat sektor og Arbeidsrettens dom

I Arbeidsrettens dom av 9.januar 2009 ble LO dømt for å ha opptrådt tariffstridig ved å instruere forbundene om å inngå avtaler om 33,6 timers uke, noe som var i strid med Verkstedoverenskomsten.<sup>71</sup> Striden gikk på om man ved en 14-21 rotasjon skulle benytte feriedager for å få turnusen til å gå opp, eller om man skulle gå ned fra en 35,5 til en 33,6-timersuke. NHO hevdet at en generell nedgang til 33,6-timersuke ville være unødig belastende for arbeidsgiverne, at praksisen forbundet la opp til, var i strid med Verkstedoverenskomsten og ulovlig. Konflikten er et eksempel på en situasjon der LO sentralt instruerer de underliggende forbund om å ikke godkjenne arbeidstidsavtaler som ellers ville kunne blitt fremforhandlet lokalt.

Arbeidsretten utaler i avsnitt 46 av dommen at:

*NHO har fått rettens medhold i at kravet om 33,6 timers arbeidsuke som betingelse for å inngå avtale om 14-21 rotasjon er tariffstridig. LOs instruks til forbundene om å fremsette dette som vilkår må da også være tariffstridig. Arbeidsretten kan imidlertid ikke se at LOs oppførsel kan anses som ulovlig, slik NHO har påstått.<sup>72</sup>*

Av dette kan vi lese at NHO får medhold i at LO hadde fremsatt krav som var i strid med tidligere inngått tariffavtale. Det er imidlertid verdt å merke seg at Arbeidsretten konstaterer at en slik praksis i utgangspunktet ikke ville være ulovlig, dersom Verkstedoverenskomsten ikke hadde inneholdt de forbehold den faktisk gjør.<sup>73</sup>

Her ser vi et eksempel på at lovverket på arbeidstidsområdet hovedsakelig reguleres av de private arbeidslivspartene gjennom avtaler. Ved inngåelsen av disse avtalene er det fagforeningene sentralt som har vetorett. Sagt på en annen måte: De sentrale fagforeningene har loven på sin side når de ensidig velger å godkjenne eller forkaste en arbeidstidsavtale som allerede er godkjent av partene lokalt.<sup>74</sup>

Med andre ord er ikke loven i seg selv noe vern mot ensidige krav fremsatt fra sentrale fagforeninger. Arbeidsgiversiden er prisgitt fagforeningenes velvilje, og forhandlingsstyrken mellom partene er derfor meget ujevnt fordelt. NHO mener at de sentrale fagforeningene nekter godkjenning av arbeidstidsordninger av "helsemessige årsaker" helt til andre krav fra fagforeningene innfris, og setter problemstillingen på spissen:

*Enten er en arbeidstidsordning forsvarlig eller så er den det ikke.*<sup>75</sup>

Tiden etter denne dommen var preget av usikkerhet mellom partene, og Fellesforbundet omtalte situasjonen som "en uklar mellomposisjon".<sup>76</sup> Dette er i seg selv et argument for at dagens system har svakheter. En forsuring av forhandlingsklimaet mellom partene i arbeidslivet kan bidra til i praksis å sette lovens viktigste unntaksparagraf ut av funksjon, noe som i ytterste konsekvens kan føre til at store deler av arbeidslivet paralyseres.<sup>77</sup> Etter dagens lovverk finnes det ikke noe alternativ i en slik situasjon, slik en dispensasjon fra Arbeidstilsynet var frem til lovendringen i 2006.

Det skal allikevel sies at det i denne konkrete saken kom en avklaring relativt raskt. NHO og LO avtalte at dersom det skal godkjennes en 14-21 turnus med 33,6-timersuke, er NHOs samtykke nødvendig. Det er likevel interessant å registrere at det måtte en dom i Arbeidsretten til for at partene skulle komme til enighet.

#### **4.7 Statlig sektor og barnevernets uavklarte rolle**

Når det gjelder barnevernssektoren har man ikke maktet å oppnå en slik forhandlingsplattform som er beskrevet ovenfor. Det er også lite sannsynlig at løsningen LO og NHO kom frem til etter arbeidsrettsdommen i 2009, med en vetorett også for arbeidsgiversiden i enkelte tilfeller, ville vært en fruktbar løsning for den offentlig barnevernstjenesten. Bakgrunnen for dette vil illustreres nedenfor.

Avstanden mellom partene i barnevernssektoren er stor.<sup>78</sup> Bufdir omtaler selv situasjonen slik:

*Vi har store utfordringer når det gjelder turnus og mulighetene til å tilpasse lengden av vaktene til behovet ved barnevernsinstitusjonene. (...)Med vakter på maksimalt 10 timer må flere ansatte arbeide på en helg, enn om vaktene er på litt over 12 timer. Siden institusjonene må være bemannet døgnet rundt i helgene også, er det i praksis ikke mulig å bemanne institusjonene uten bruk av deltidstillinger, med de begrensningene som finnes i HTA (Hovedtariffavtalen i Staten, red.)*<sup>79</sup>

Dette viser problemet med at viktige deler av lovverket i praksis reguleres av de sentrale fagforeningene. Rettstilstanden på et så viktig område som arbeidstidsreguleringer blir forskjellig fra sektor til sektor, og forbund til forbund. Gjeldende

rett på et gitt område avhenger av samarbeidsviljen til forbundet som sitter med ansvaret.

Etter at Arbeidstilsynet mistet sin dispensasjonsrett i 2006 opplevde man at mange statlige barnevernsinstitusjoner opererte med langturnusordninger som ikke var hjemlet i lov eller avtale.<sup>80</sup> Med andre ord benyttet mange statlige barnevernsinstitusjoner arbeidstidsordninger som per definisjon var ulovlige.<sup>81</sup>

Grunnen til at man satt igjen med en så stor grad av ulovlig praksis er måten dagens lovverk praktiseres på. Partene i en avtale om avvikende arbeidstidsavtaler er den enkelte arbeidsgiver og den sentrale fagforeningen. Med mindre en overordnet tariffavtale inngås (og dette har per dags dato ikke skjedd for barnevernssektoren), fører dette til at det er den enkelte institusjon som må inngå en avtale med fagforeningen sentralt. Institusjonene har klaget på at de ikke har kapasitet til å benytte seg av denne ordningen og omtaler den som "byråkratisk og ikke ønskelig".<sup>82</sup> Konsekvensen av dagens lovverk blir dermed at enkelte barnevernsinstitusjoner har, og muligens fortsatt opererer med, arbeidstidsordninger som ikke har de nødvendige dispensasjoner og derfor per definisjon er ulovlige.<sup>83</sup>

Staten og Bufdir har vist til at det i barnevernet er behov for utvidede arbeidstidsordninger.<sup>84</sup> Det er derfor ønskelig med én avtale for å regulere arbeidstid ved barnevernsinstitusjoner, da dette ville føre til at de enkelte og spesielt mindre institusjonene ville slippe å inngå egne arbeidstidsavtaler med de sentrale fagforeningene. Argumentasjonen fra statens side har vært at i motsetning til i det private næringsliv, hvor det dreier seg om en rekke forskjellige bedrifter, dreier det seg i dette tilfellet om "én etat, og én arbeidsgiver".<sup>85</sup> En løsning slik den LO/NHO kom frem til med en vetorett for arbeidsgiversiden i enkelte forhandlingsposisjoner, vil således ikke føre til noen markant forbedring av situasjonen i barnevernssektoren.

En helhetlig reguleringsavtale ville derfor være fornuftig, enklere og mindre byråkratisk. En slik avtale ville også kunne sørge for en lovliggjøring av arbeidstidsordninger i barnevernssektoren som i dag antas gjennomført uten lovhjemmel. NOVA-rapporten "Arbeidstid i Barnevernsinstitusjonene" problematiserer at den nye Arbeidsmiljøloven ikke løste reguleringsproblemene i forhold til en del av arbeidstidsordningene i barnevernet.<sup>86</sup>

I et oppslag på Fagforbundets nettsider fortviler både ledere, miljøterapeuter og miljøarbeidere over at det ennå ikke er kommet på plass en særavtale som muliggjør en arbeidsdag utover 10 timer på generelt grunnlag:

*Nå må Fagforbundet og alle andre organisasjoner som jobber i våre institusjoner gå sammen og legge press på LO Stat for snarest å få på plass en særavtale på inntil 13-timers arbeidsdag.<sup>87</sup>*

Her ser vi et konkret eksempel på at forbundene krangler seg imellom om hvilke avtaler som er nødvendige for et velfungerende arbeidsliv. Dette fører som tidligere nevnt til at arbeidstidsordningene mellom ulike sektorer varierer, tilsynelatende uten noen objektiv god grunn. Dette er problematisk for både arbeidsgivere, arbeidstakere og ikke minst samfunnet som helhet.

#### **4.8 Problemer i både privat og statlig sektor**

Både dommen i Arbeidsretten og den etterfølgende skepsis mellom partene, samt situasjonen i barnevernssektoren viser at dagens lovverk ikke alltid fungerer

tilfredsstillende. I privat sektor har vi sett at fagforeningene sentralt har forsøkt å tvinge gjennom krav som naturlig hører inn under de ordinære tarifforhandlingene.

Staten, ved Bufdir, opplever systemet som byråkratisk, og dette bidrar til at institusjoner tvinges til å benytte begrensede ressurser på en søknadsprosess. Vi har eksempler på at dette fører til en ulovlig praksis ved enkelte institusjoner, og dette problemet har per dags dato ikke funnet noen god løsning. Dagens arbeidstidsordninger fører også til en større andel deltidsarbeid, spesielt ved gjennomføring av helgevakter.<sup>88</sup>

Vi ser også at LO Stat og Fellesforbundet har en forskjellig oppfatning av nødvendigheten av en sentral rammeavtale for arbeidstid i barnevernssektoren. Dette er et konkret eksempel på at forbundene ikke alltid har samme virkelighetsoppfatning, og viser tydelig hvilke tilfeldige utslag dagens lovgivning kan gi, all den tid arbeidsgiver er prisgitt de sentrale fagforeningenes samarbeidsvillighet.

## 5.0 INDIVIDUELL AVTALEFRIHET OG TURNUSORDNINGER

### 5.1 Innledning

Den enkelte arbeidstaker har etter Arbeidsmiljøloven meget små muligheter til selv å avtale en arbeidstidsordning med arbeidsgiver. Bakgrunnen for dette er at det har blitt hevdet at individet ikke er i stand til å ivareta sine egne interesser på en forsvarlig måte. Det er flere grunner til å at dette synet bør modifiseres. Tom Colbjørnsen, rektor ved Handelshøyskolen BI, har uttalt følgende:

*Loven synes å legge til grunn at arbeidstager hverken vet sitt eget beste, eller er en jevnbyrdig forhandlingspartner overfor bedriften: Derfor trenger arbeidstager å bli beskyttet av et statlig tilsyn eller en fagforening. Mens denne betraktningen kanskje hadde generell gyldighet på industrisamfunnets tid, har den mer begrenset relevans i dag. Utdannelsesrevolusjonen har styrket arbeidstagerens posisjon vis-à-vis arbeidsgiver. Den enkeltes bevissthet om egne behov og kapasiteter er større. Arbeidstagerne er bedre i stand til å vite hva som er best for dem selv, og til å fremme sine interesser overfor arbeidsgiverne.<sup>89</sup>*

### 5.2 Sentrale forhandlinger, lokal tvang?

Om vi ser Arbeidsmiljøloven i sammenheng, kan det synes som om noen av argumentene mot en større grad av individuell avtalefrihet er av delvis vikarierende karakter. Dersom en tariffavtale om en arbeidstidsordning dannes mellom en fagforening og arbeidsgiver, og organiseringsgraden i bedriften er minst 50 prosent, er resultatet ofte i praksis at også uorganiserte arbeidstagere må gå inn i den sentralt avtalte turnusen.<sup>90</sup> Disse reglene er i praksis viktige og nødvendige for et velfungerende arbeidsliv, men kan allikevel være uheldige på et prinsipielt grunnlag. Det er uheldig at en arbeidstaker som kanskje har foretatt et aktivt valg ved ikke å organisere seg, i praksis må benytte en arbeidstidsordning fremforhandlet av en sentral fagforening, når denne ordningen ikke nødvendigvis er ønsket av arbeidstaker.

### 5.3 Individuell avtalefrihet i tariffbedrift

At bedriften er en tariffbedrift, kan hemme arbeidstakerens individuelle rettigheter på flere måter. Arbeidstaker har etter loven mulighet til å kunne avtale en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik at han kan arbeide inntil ni timer daglig eller 48 timer ukentlig.<sup>91</sup> Arbeidstiden må allikevel ikke overstige 40 timer ukentlig

over en periode på 52 uker.<sup>92</sup> Selv denne begrensede avtalefriheten faller bort, dersom arbeidstaker arbeider for en tariffbedrift. En slik individuell avtale er i så tilfelle nødt til å holde seg innenfor tariffavtalen.<sup>93</sup> Som vi har sett ovenfor, er det heller intet krav om individuelt samtykke fra arbeidstaker, dersom fagforeningen sentralt har fremforhandlet en arbeidstidsavtale.<sup>94</sup>

Det er neppe bedre at en arbeidstidsordning i praksis påtvinges en uorganisert ansatt gjennom en uønsket tariffavtale, enn at den ansatte selv gjør en avtale med arbeidsgiver om hvilken arbeidstid som er ønskelig. Det første er tillatt, det siste ikke.

#### 5.4 Nye familiestrukturer – en gammel lov?

Det er ikke lenger slik at "alle" arbeider i industrien fra åtte til fire.<sup>95</sup> Dagens arbeidsmiljølov er som nevnt å betrakte som en videreføring av 1977-loven.<sup>96</sup> Vi har siden den tid fått både nye familiestrukturer, hvor delt omsorg er vanlig, og arbeidstakere fra både Schengen-området generelt og Norden og Baltikum spesielt, som ønsker arbeidsintensive perioder i Norge, for så ha lange friperioder i hjemlandet. Viseadministrerende direktør Anne Kari Bratten i Spekter beskriver dagens situasjon slik:

*Mange alenemødre ønsker å jobbe lange vakter når de har barnefri, slik at de kan jobbe lite når de har barna. Det er mange sykepleiere som ønsker å jobbe 12-timersvakter når de først må jobbe i helgen. De får ikke ønskene oppfylt, fordi fagforeningene ikke ønsker å lage avtaler som gjør det mulig med lange vakter for dem som ønsker det. Jeg vet om flere sykepleiere som har sluttet i jobben fordi de ikke kan tilpasse jobbingen slik de ønsker. Jeg har eksempler på sykepleiere som har sluttet og heller begynt å jobbe på Shell. Det er et tankekors når vi vet hvor mange sykepleiere vi kommer til å trenge i årene som kommer.<sup>97</sup>*

Kombinasjonen av en rigid arbeidsmiljølov og fagforeningenes monopol på omfattende unntaksadgang kan slå meget uheldig ut for arbeidstakere som ønsker utradisjonelle turnuser. Arbeidstilsynet er ikke lenger noen "sikkerhetsventil" om de sentrale fagforeningene setter seg på bakbeina.

Både under den nye og gamle loven er mulighetene for både lokale fagforeningers og individets avtalefrihet meget begrenset. Innenfor rammene av lovens normalbestemmelser er det innenfor enkelte sektorer nærmest umulig å få på plass en hensiktsmessig turnusordning, dersom den sentrale fagforeningen nekter å inngå en avtale.

For noen kan det være vanskelig å forstå at arbeidstakere i forskjellige livssituasjoner kan ønske en turnus som avviker fra gjennomsnittet. En av Fagforbundets saksbehandlere, som arbeider med nettopp slike arbeidsavtaler, uttrykker frustrasjonen sin slik:

*De ansatte vil jo merkelig nok jobbe disse vaktene. Vi er opptatt av frivillighet for alle ansatte. Man må jo være i en spesiell livssituasjon for å jobbe på denne måten, med opp til 1-2 døgn i strekk. Vi råder medlemmene til å ikke inngå disse avtalene, men så kommer de likevel.<sup>98</sup>*

At slike holdninger kan være vanskelige å forstå for den enkelte arbeidstaker, er det ingen tvil om. Mediebilder illustrer dette<sup>99</sup>, og mange har problemer med å forstå hvorfor noen yrkesgrupper skal kunne få en fleksibel arbeidstidsordning, mens dette er "helseskadelig" eller "umulig" for andre grupper.<sup>100</sup> FAFO- rapporten om "De

utvidede Arbeidstidene” understreker også at alternative arbeidstidsordninger ofte er populære blant arbeidstakerne:

*Arbeidstidsordninger med utvidet arbeidstid har vært omstridt blant partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. De har også i en rekke tilfeller vært populære blant de ansatte.<sup>101</sup>*

Likevel velger forbundene sentralt ofte å se bort fra medlemmenes ønsker lokalt. Dette begrunnes med ulike varianter av argumentet om at medlemmene ikke ”vet sitt eget beste”, eller at forbundet sentralt hevder å ha bedre oversikt over den helhetlige situasjonen.<sup>102</sup>

### **5.5 Medlever og -langturnusordninger – de meste ”ekstreme” turnusene**

FAFO foretok i 2009 en undersøkelse om turnuser i barnevernet.<sup>103</sup> Rapporten tar for seg langturnus, som defineres slik:

*Langturnus kan defineres som arbeidstid med arbeidsperioder som strekker seg over mer enn ett døgn. Lengste arbeidsperiode kan variere fra ett døgn til flere uker der behandlingspersonalet bor på institusjonen.<sup>104</sup>*

De lengste turnusene i barnevernet er de mest ekstreme turnusene som per dags dato er lovlige her til lands.<sup>105</sup> Ved disse institusjonene lever arbeidstakerne sammen med beboerne i kortere eller lengre perioder. Denne turnustypen er som regel begrunnet i hensynet til beboernes beste.<sup>106</sup> Etter en medlevertturnus vil det være mulig å være på jobb i opptil 15 døgn i strekk, fulgt av en lang friperiode.<sup>107</sup> Det er verdt å merke seg at både de ansatte og lokale tillitsvalgte gjennomgående er meget positive til barnevernets ”ekstreme” turnusordninger:

*I intervjuene med tillitsvalgte kommer det fram at ansatte stort sett er svært positive til å gå langturnuser. Det pekes på at dette fører til lite turnover, stabile behandlingsteam og godt arbeidsmiljø. Lange arbeidsperioder kan oppleves krevende, men langturnus gir også god mulighet for hvile og avkobling mellom vaktene. Ved siden av å gi opplevelse av et faglig forsvarlig behandlingstilbud gir langturnusen også lange friperioder med mulighet for fritidsaktivitet for de ansatte. Turnusen ligger fast og er forutsigbar for familielivet. Det gjør det mulig å unngå mange av de vanlige tidsklemmene som følger av at to foreldre har ordinær dagarbeidstid. Langturnus, med færre arbeidsøkter i løpet av en uke, gjør det også mindre belastende å ha lang reisevei til og fra jobb.*

*Vi har ikke gjort forsøk på å fange opp synspunkter fra personer som ikke ønsker eller ikke har mulighet for å jobbe langturnus. Det er mulig disse opplever flere negative sider ved slike arbeidstidsordninger. Alle ansatte har imidlertid rett til å reservere seg mot å jobbe langturnus. Lite turnover og god søkning til stillinger indikerer imidlertid at langturnusordninger er attraktive. En arbeidsgiver pekte på at til tross for muligheten til å reservere seg mot å gå langturnus, var det ingen som hadde valgt å gjøre dette.<sup>108</sup>*

Som man ser av de ansattes tilbakemeldinger, er de gjennomgående meget positive til lange turnusordninger. De opplever å få bedre kontakt med brukerne, samtidig som de opplever å få bedre tid til familieliv og fritid. Det er verdt å merke seg at enkelte turnuser i barnevern og rusomsorg er de desidert mest krevende som er lovlige i Norge i dag. Den mer omtalte ”Nordsjøturnusen” innebærer 12 timers arbeidsdag etterfulgt av 12 timers hvile. De som arbeider i en medlevertordning, har 14 timers aktivt arbeid i døgnet, mens man i døgnetts resterende 10 timer utfører passivt arbeid med beredskapsvakt. Dette kan altså gjøres i inntil 15 døgn i strekk.<sup>109</sup> Langturnus innebærer arbeidsperioder opp til 72 timer i strekk. Bufdir hevder at dette

er turnusordninger både lokale fagforeningsrepresentanter og institusjonsledelsen ønsker seg:

*Vi opplever at både ledelsen og de tillitsvalgte ved institusjonene ønsker lengre vakter.<sup>110</sup>*

Bergen kommune utførte også en forsøksordning med alternative turnusordninger. Her ser vi også at de ansatte er meget tilfredse med "ekstreme" medlever og -langturnusordninger. 100 prosent av de ansatte med medleverordning, den mest omfattende turnusordningen, sa seg enig i påstanden om at: "*Jeg er godt fornøyd med å arbeide ved denne boenheten*". Tilsvarende tall for kontrollgruppen med ordinær turnusordning var 89 prosent, som er på linje med landet for øvrig.<sup>111</sup>

Selv om medlever- og langturnusordninger er godt begrunnet i hensynet til beboerne, er det likevel ingen grunn til å anta at slike turnuser skulle være mer eller mindre helseskadelige for de ansatte innen barnevern eller rusklinikker enn på andre arbeidsplasser.

Likevel ser vi at de sentrale fagforeningene sier nei til turnuser som innebærer en langt lavere potensiell helserisiko ved andre arbeidsplasser, ofte til tross for enighet lokalt mellom fagforeningsrepresentantene på arbeidsplassen og arbeidsgiver.<sup>112</sup> I visse tilfeller nekter fagforeningene sentralt godkjenning av arbeidstidsordninger de ansatte sannsynligvis ville trives med og ønsker seg.<sup>113</sup>

## 5.6 Flere arbeidsgivere

Dersom formålet med rigide normalarbeidstidsregler i Arbeidsmiljøloven er å verne arbeidstaker mot seg selv, er dagens regelverk for øvrig lite tilfredsstillende. Loven regulerer bare arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og hver enkelt arbeidsgiver.<sup>114</sup> Det er intet til hinder for at en arbeidstaker tar på seg kveldsvakter hos en annen arbeidsgiver etter sin ordinære arbeidsdag. Åtte prosent av arbeidsstokken hadde flere arbeidsgivere i 1999.<sup>115</sup> Det er ikke grunn til å anta at dette tallet har sunket. Det vil i slike tilfeller ikke være noen som har fullstendig oversikt over hvor mye arbeidstaker arbeider. Det vil derfor være mer hensiktsmessig å myke opp Arbeidsmiljølovens bestemmelser, slik at det vil være mulig å arbeide mer hos primærarbeidsgiveren, dersom arbeidstaker ønsker dette.

Det er også grunn til å tro at enkelte arbeider ufrivillig deltid, fordi dagens arbeidstidsregler ikke er fleksible nok til å sikre at arbeidsturnuser går opp.<sup>116</sup> Et enklere regime for fleksible arbeidstidsordninger vil derfor kunne redusere uønsket deltidsarbeid, spesielt i kvinnedominerte omsorgsykker.<sup>117</sup> Til sammenlikning har Finland et mer fleksibelt arbeidstidssystem.<sup>118</sup> Dette har ført til at bare 13 prosent av finske kommuneansatte arbeider deltid.<sup>119</sup> Til sammenlikning arbeidet nær 60 prosent av kommunal- og fylkeskommunalt ansatte deltid i Norge i 2010.<sup>120</sup>

## 6.0 FAGFORENINGENES BRUK AV UNNTAKSADGANGEN

### 6.1 Avtaleomfanget øker

Det har vært en klar økning i antallet unntaksavtaler etter AML § 10-12 (4). Dette henger sammen med at en stadig større del av arbeidslivet får behov for alternative løsninger på arbeidstidsområdet. På noen områder har økningen vært eksplosiv. I rapporten "De Utvidede Arbeidstidene" beskrives utviklingen slik:



---

---

*Det er et nytt utviklingstrekk at antallet søknader om rotasjonsordninger har økt. Videre er det et nytt utviklingstrekk at ordninger som tidligere ble brukt offshore, i større grad ønskes brukt for landbaserte virksomheter.<sup>121</sup>*

En forklaring på økningen i antallet avtaler er at Arbeidstilsynet 01.01.2006 mistet sin adgang til å gi dispensasjon til alternative arbeidstidsordninger. Fagforeningenes unntaksadgang ble dermed den eneste muligheten, dersom man ønsker mer omfattende unntaksordninger på arbeidsplassen. Det er da naturlig at man ville få en økning i avtaleomfanget ved at fagforeningene "overtar" tidligere avtaler godkjent av Arbeidstilsynet. Dette kan likevel ikke forklare den til dels eksplosive økningen vi har hatt i unntaksavtaler. Et viktig moment er at Arbeidstilsynet før lovendringen hadde en praksis hvor de som hovedregel ikke godkjente en arbeidstid ut over 10,5 timer, selv om de hadde lov hjemmel for videre unntak.<sup>122</sup>

En stor del av dagens forbundsgodkjente avtaler går vesentlig lenger enn Arbeidstilsynets tidligere praksis på 10,5 timer daglig og er derfor avtaler som utgjør en reell økning i arbeidstakeres anledning til å arbeide lenger enn Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er derfor ikke riktig å si at de sentrale fagforeningene alltid er tilbakeholdne med å inngå alternative arbeidstidsturnuser. Tvert imot er de i enkelte tilfeller mer liberale enn hva Arbeidstilsynet var frem til lovendringen i 2006.

Problemene med dagens ordning er derfor vilkårligheten i hvilke avtaler som godkjennes, at systemet er unødig byråkratisk og belastende, at uorganiserte bedrifter med snevre unntak ikke har mulighet for å få alternative turnuser godkjent, at vi fortsatt har dårlige vilkår for lokale arbeidstidsavtaler, samt at endringen innebærer en uheldig fordeling av makt mellom partene i arbeidslivet, som vil kunne få alvorlige konsekvenser på sikt. Det er et faktum at de sentrale fagforeningene godkjenner (om enn noe tilfeldig) avvikende arbeidstidsordninger i en stadig økende grad.

Rapporten "Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven" forklarer den eksplosive økningen i antallet avtaler i Fagforbundet med at:

*I kommunal sektor er det trolig en økende bevissthet på arbeidsgiversiden for å inngå slike avtaler.<sup>123</sup>*

Dette er nok en sterk grunn til økningen i avtaleomfanget, men en kanskje vel så viktig grunn kan være at dagens arbeidsliv krever mer fleksibilitet enn tidligere, også i offentlig sektor. Dette er et behov som sannsynligvis kommer til å øke etter hvert som presset på pleie- og omsorgssektoren blir større som følge av den kommende eldrebølgen. Som nevnt tidligere, er det ofte et ønske blant mange arbeidstakere om alternative turnusordninger. Spørsmålet er om dagens unntaksregime er det riktige virkemiddel for å møte disse utfordringene.

Omfanget av avvikende arbeidstidsordninger ble utredet i den nevnte rapporten "Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven." Her gjennomgikk man omfanget av unntaksavtaler i henholdsvis LO-Stat, Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet og Fellesforbundet fra 2005 til 3. kvartal 2010:

Norsk Sykepleierforbund hadde ingen avtaler om alternativ arbeidstid i 2005, mens det i løpet av første halvår 2010 ble inngått 15 avtaler.<sup>124</sup>

Fagforbundet har hatt en økning fra en håndfull avtaler i 2005, via 20 avtaler i 2006, til nærmere 120 avtaler i de ni første måneder av 2010.<sup>125</sup>

---

---

Fellesforbundet har hatt en eksplosiv økning i antallet avtaler, fra 50 i 2004, til nærmere 500 de første ni måneder av 2010.<sup>126</sup>

LO-Stat har hatt en jevn økning i antallet avtaler, fra tre i 2005, til 10 i de ni første måneder av 2010.<sup>127</sup>

Noe av veksten i antallet avtaler forklares med at "gamle arbeidstidsordninger fanges opp av det nye systemet".<sup>128</sup> Det er likevel grunn til å se med forsiktighet på argumentet om at veksten i avtaler skyldes en overgang fra Arbeidstilsynets gamle avtaler. Delvis på grunn av tilsynets tidligere restriktive praksis, men også fordi omfanget av slike avtaler trolig var lavt. Arbeidstilsynet fungerte mer som en "sikkerhetsventil" enn en utbredt utsteder av unntaksavtaler. Rapporten bemerker at:

*det er ingen tvil om at Arbeidstilsynet før lovendringen av 1. januar 2006 spilte en rolle, men omfanget var nok lavt.*<sup>129</sup>

I LO-systemet som helhet er tallet på kjente avtaler 650 i 2009, hvorav 273 også godkjente nattarbeid.<sup>130</sup> Det er likevel grunn til ikke å anse dette tallet som uttømmende, da LOs oversikt over avtaleomfanget ikke er fullstendig på områdene som omfatter offentlig sektor.<sup>131</sup> Det reelle antall avtaler i LO-systemet er derfor trolig høyere. I tillegg kommer også avtaler inngått av andre sentrale forbund, og som ikke er nevnt her. Opplistingen ovenfor er altså ikke uttømmende, men en eksemplifisering.

## 6.2 Forskjeller mellom offentlig og privat sektor

Begrunnelsen for unntak er jevnt over forskjellig i privat og offentlig sektor. Privat sektor benytter stort sett unntaksadgangen for arbeid som krever at arbeidstaker skal oppholde seg i lengre perioder utenfor hjemmet. I det offentlige blir unntak oftere begrunnet ut fra behov ved ordinær drift.<sup>132</sup> For eksempel har departementene en løpende dispensasjon for overtid i "belastende perioder".<sup>133</sup> I tillegg krever mange helse- og omsorgsinstitusjoner døgnkontinuerlig bemanning, noe som per definisjon vil kreve alternative arbeidstidsordninger.

Det går også et skille mellom offentlig og privat sektor når det gjelder graden av oversikt over avtaleomfanget i LO-systemet. For privat sektor har LO god oversikt, mens oversikten over avtaler med det offentlige er mer tilfeldig:

*Det finnes god oversikt over dispensasjonene som LO har gitt når det gjelder rotasjonsordningene i forbindelse med bygge- og anleggsprosjektene i privat sektor. Når det gjelder offentlig sektor dekker oversiktslistene til LOs forhandlingsavdeling bare ett av FOs avtaleområder, med 16 godkjenninger innen KS-området.*<sup>134</sup>

Forskjellene mellom offentlig og privat sektor kan begrunnes med det offentliges særlige behov:

*I offentlig sektor ser vi at virksomhetens karakter kan være av en slik karakter at behovet for å fravike arbeidsmiljøloven oppstår i mer regulære driftssituasjoner. Avtaler begrunnes i virksomhetens karakter eller, innenfor barnevern og helseforetak, beboernes og pasientenes behov.<sup>135</sup> Det forekommer også at unntak begrunnes i ansattes velferd eller rekrutteringsproblemer.*<sup>136</sup>

NHO har samme virkelighetsoppfatning som FAFO når det gjelder forskjeller mellom privat og offentlig sektor:

*I offentlig sektor benyttes adgangen mest ved særskilte behov knyttet til den ordinære driften. I privat sektor er bruken avgrenset til driftsformer som krever at arbeidstakerne må bo utenfor hjemmet; typisk pendling til store anlegg og underleverandører til f eks verftene.<sup>137</sup>*

## 7.0 FAGFORENINGENES BEGRUNNELSE FOR UNNTAK

### 7.1 Argumentasjonen for de sentrale fagforeningers unntaksrett

Fagforeningssiden argumenterer med at partene, det vil si fagforeningene sentralt og arbeidsgiver, har bedre innsikt i arbeidsforholdene enn lovgiver. Gjennom en tariffavtale kan arbeidstiden bestemmes slik at den blir "tilpasset produksjonsmåter, arbeidsforhold, arbeidstidsønsker og økonomisk virkelighet".<sup>138</sup>

Spørsmålet her er om fagforeningene er de rette til å vurdere den helhetlige situasjonen til arbeidstager i enhver sammenheng, spesielt helseaspektet. FAFO påpeker at dette kan være et problem:

*På den annen side kan tariffdispositiv lovgivning åpne for hestehandler, hvor arbeidstakersiden for eksempel kan gå med på arbeidstidsordninger som svekker helse, miljø og sikkerhet mot høyere lønnsytelser som betaling fra arbeidsgiversiden.<sup>139</sup>*

Her er vi inne i selve kjernen for hvorfor dagens system kan være problematisk. Det kan lett oppstå en uheldig rolleblanding når fagforeningene kan gjøre omfattende inngrep i lovens arbeidstidsbestemmelser, samtidig som de skal forhandle om lønnsytelser eller andre fordeler. Det kan enkelt oppstå en situasjon hvor det oppnås en kortsiktig gevinst som ikke er til arbeidstakers beste på sikt. Problemstillingen er omtalt som følger i rapporten "De Utvidede Arbeidstidene":

*Da oppstår avveininger mellom ulike hensyn, som helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, penger og tid og, mer generelt, avveininger mellom kortsiktige og langsiktige hensyn.<sup>140</sup>*

Et annet argument som oppstilles til forsvar for dagens utvikling, er at fagforeningene har utviklet et apparat for å håndheve tariffavtalene, og at det "antas å styrke etterlevelsen" at partene selv har utformet reguleringene.<sup>141</sup> Det er vanskelig å se at dette er noe godt, selvstendig argument. Arbeidsgiversiden har uttrykt frustrasjon over at fagforeningene benytter monopolet for å avtale unntak fra arbeidstidsbestemmelsene til å fremme andre, uavhengige krav.<sup>142</sup>

Fagforeningene sentralt har fått en enestående posisjon gjennom den nye arbeidsmiljøloven av 2005, og arbeidsgiversiden er prisgitt fagforeningenes velvilje, dersom den ønsker nødvendige unntak fra AMLs arbeidstidsbestemmelser. Det er derfor tvil om i hvilken grad det er "partene selv" som utformer retningslinjene som likeverdige forhandlingspartnere. Rapporten "Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven" påpeker at "Lovendringen kan ha forrykket den tidligere balansen på arbeidstidsområdet ved at arbeidstakerorganisasjonene så på seg selv som mer enerådige."<sup>143</sup>

Et eksempel på dette er den nevnte dom i Arbeidsretten i 2009, der fagforeningssiden tapte. Arbeidsretten konstaterte her at LO hadde opptrådd tariffstridig. Dette er muligens et uttrykk for at fagforeningene begynner å bli sin enestående

posisjon bevisst. Konflikten i 2009 skapte en atmosfære av "mistenksomhet og lite smidighet" mellom partene, og det tok tid før forhandlingsklimaet normaliserte seg.<sup>144</sup> Et høyt konfliktnivå mellom partene i arbeidslivet kan i teorien sette de viktigste unntaksbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven ut av spill. Dette må anses som meget uheldig.

## 7.2 Ulike forbund, ulike retningslinjer

Samtlige forbund hevder å ha "en restriktiv holdning" til inngåelse av unntaksavtaler etter AML § 10-12(4).<sup>145</sup> Dersom man går ut fra at de lokale aktørene bedriver "selvsensur" og ikke søker om avtaler de vet strider mot forbundenes retningslinjer, er det nok korrekt at de sentrale fagforeningene har en relativt restriktiv praksis, på tross av at den formelle avslagsprosenten er lav.<sup>146</sup> Allikevel ser vi at både antallet avtaler, og avviket fra normalbestemmelsene i loven øker, spesielt når det gjelder dispensasjoner for nattarbeid.<sup>147</sup>

Når det kommer til de konkrete retningslinjer og saksbehandlingen, er forbundene langt fra samstemte.<sup>148</sup> Dette fører til at muligheten for å avtale alternative arbeidstidsordninger i praksis er forskjellig for ulike arbeidsgivere, ikke ut fra et helsemessig eller annet objektivt standpunkt, men ut fra hvilket forbund som står for saksbehandlingen. Det er til dels stor variasjon mellom hvilke kriterier som oppstilles for at en avtale skal kunne komme i stand. Dette gjelder ikke bare mellom ulike forbund, men retningslinjene kan også variere internt i det enkelte forbund:

*I tillegg er det registrert uenighet mellom fagforbund. Norsk Arbeidsmandsforbund ønsker primært ikke 14-21-rotasjon for sine medlemmer, selv om denne ordningen ble tatt inn i avtalen mellom forbundene. Fellesforbundet og Industri Energi har vært uenige om i hvilken grad rotasjonsordningene skal kunne brukes ved baseanleggene også etter at anleggsperioden er over.<sup>149</sup>*

Fellesforbundet godkjente også en 14-21 turnus for anlegget på Melkøya med 35,5-timersuke, på tross av at det opprinnelig bare ønsket å godkjenne slike ordninger med 33,6-timersuke.<sup>150</sup> Forbundet anså allikevel denne godkjenningen som et "unntak", og har ikke ønsket å godkjenne liknende ordninger på sammenliknbare arbeidsplasser.<sup>151</sup>

Dette bidrar til å skape usikkerhet på arbeidsgiversiden og medfører som sagt også at rettstilstanden er forskjellig, avhengig av hvilket forbund eller behandlingsorgan innenfor et forbund arbeidstaker sokner til. Inkonsistens i avgjørelsene internt i forbund eller behandlingsorgan er også et problem. Det er heller ikke uvanlig at arbeidstakere på samme arbeidsplass tilhører forskjellige forbund.

Dette er spesielt vanlig i det private arbeidsliv, blant annet i bygg- og anleggssektoren. Forhandlingsdirektør i NHO, Rolf Negård, beskriver situasjonen på følgende måte:

*Fagforeningene opptrer ikke ensartet med hensyn til krav om betingelser for å inngå avtale, og det skaper store problemer på mange plasser.<sup>152</sup>*

Som vi har sett ovenfor, har ikke bedrifter/underleverandører tilknyttet to forskjellige forbund med innstillingsrett noen mulighet til å søke Arbeidstilsynet om en helhetlig arbeidstidsregulering på arbeidsplassen, slik en uorganisert underleverandør har (se kapittel 4.4 og 4.5).<sup>153</sup> Har to forbund forskjellig praksis på hvilke arbeidstidsordninger som godkjennes, kan dette slå uheldig ut på store arbeidsplasser.

Det er også et rent forhandlingsperspektiv som legges til grunn. Det er ingen tvil om at de forskjellige forbund har forhandlet seg frem til avvikende unntaksbestemmelser. I rapporten "Regulering av Arbeidstid" forklares forskjellene med at ulike forbund har ulik forhandlingsposisjon.<sup>154</sup> Det er altså ikke nødvendigvis helseaspektet som avgjør hva slags turnus som anses som forsvarlig, men forhandlingsposisjonen til fagforeningen.<sup>155</sup> Dette er selvsagt også et moment som kan gjøre seg gjeldende i lokale forhandlinger, men vi ser at man skal være varsom med å tillegge betydningen av sentrale fagforeningers forhandlingsposisjon for stor vekt i positiv retning.

### 7.3 Konkrete retningslinjer

LO-Stat: I utgangspunktet slår retningslinjene her fast at det skal legges betydelig vekt på de ansattes velferd og helse ved inngåelse av en avtale om avvikende arbeidstidsordning. Et viktig aspekt her er at helseaspektet skal evalueres før avtalen eventuelt fornyes. En slik evaluering skal skje i nært samarbeid med tillitsvalgte og verne- og bedriftshelsetjenesten, og vurdere belastninger for arbeidstaker, kartlegge sykefravær, samt dokumentere virksomhetens HMS-arbeid og vernetjeneste. LO-stat sier likevel selv at en slik evaluering ikke alltid gjennomføres.<sup>156</sup>

Norsk Sykepleierforbund: Forbundet har ikke utformet faste regler for godkjenning av søknader etter § 10-12(4), og hver enkelt søknad behandles individuelt.<sup>157</sup> Forbundet oppgir likevel at en individuell vurdering er basert på "arbeidstidsordningens innhold, helse- og velferdsmessige konsekvenser, virksomhetens behov/begrunnelse arbeidstakernes ønsker og tillitsvalgtes syn".<sup>158</sup>

Fagforbundet: Har syv kompetansesentre som vurderer søknader om alternative arbeidstidsordninger. Forbundet har fastsatt sentrale retningslinjer om gyldig begrunnelse for søknad, helse for de ansatte, kontroll og løpetid. Det er derimot ingen retningslinjer knyttet til kompensasjon for en eventuell alternativ turnus.<sup>159</sup> Søknader skal være begrunnet i "bedre kontinuitet, faglig tilnærming, samt kvalitetssikring av beboernes/brukernes behov for struktur, stabilitet og forutsigbarhet".<sup>160</sup> Det skal legges "betydelig vekt" på de ansattes helse og velferd.<sup>161</sup> Det skal foreligge en skriftlig evaluering av ordningen, dersom den fornyes. Det er usikkert i hvilken grad dette følges opp.

Fagforbundets syv kompetansesentre oppgir å følge forbundets sentrale retningslinjer. Det er allikevel bare kompetansesenteret for Østlandet som har utformet en åpen fullmakt for bruk av turnus innenfor visse grenser.<sup>162</sup> Av dette kan vi se at også *internt* i fagforbundet er det forskjeller i behandlingen av søknader om alternative arbeidstidsordninger, og forbundets syv kompetansesentre er ikke alltid enige om hvilken praksis som skal legges til grunn.

Som vi har sett av gjennomgangen over, varierer praksisen mellom de forskjellige forbundene. Det at man ikke har en lik saksbehandling mellom forbundene kan bidra til å skape usikkerhet, både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Det kan også sies å være uheldig at rettstilstanden for ulike yrkesgrupper kan variere på bakgrunn av forbundstilhørighet, og ikke objektive kriterier som for eksempel helse, miljø eller sikkerhet. Det vil også kunne tenkes forskjeller i arbeidstidsavtaler dersom lovverket baserte seg på lokal enighet, men det må antas at dette ville være letter å akseptere for de ansatte og den berørte bedriften, da avgjørelsen vil fattes nærmere de som faktisk er berørt og som har lokal kunnskap om situasjonen på arbeidsplassen.

Ulik praksis mellom de sentrale forbundene kan også oppleves som urettferdig blant arbeidstakerne, spesielt på større arbeidsplasser. Om arbeidstakerne ønsker en turnus en annen fagforening har tillatt, men deres egen fagforening ikke ønsker slike turnuser, kan dette føre til friksjon mellom arbeidstakerne/fagforening lokalt og fagforeningen sentralt.

## 8.0 ULIKE TYPER TURNUSER

Det vil føre for langt å gå inn på alle typer arbeidstidsavtaler de forskjellige forbundene har inngått. Det eksisterer heller ingen helhetlig oversikt over samtlige avtaler som er inngått etter AML § 10-12(4).<sup>163</sup> Det har vært en betydelig økning i avtaleomfanget de senere år, og det er snakk om hundrevis, sannsynligvis noen tusen slike avtaler og ordninger.

Fagforeninger kan, som nevnt, inngå nesten hvilken turnusordning som helst i medhold av § 10-12 (4). Det redegjøres for et lite utvalg turnuser nedenfor for å illustrere rammene av dagens avtaler.

LO-stat har inngått en avtale med Kystverket om 14-28 turnus, det vil si 14 dager på arbeid, fulgt av 28 dager fri. Begrunnelsen for dette er personellmangel. En avtale mellom LO-stat og politiet åpner for at hviletiden kan være kortere enn åtte timer.<sup>164</sup> En avtale med Spekter åpner for 96-timers uker for helsepersonell på behandlingsreise.<sup>165</sup> Norsk Sykepleierforbund har avtaler om inntil 12-timerdag og 60-timersuke i forbindelse med sommerferieavvikling.<sup>166</sup> Ambulansearbeidere kan være på jobb i inntil 72 timer i strekk, tilsvarende gjelder for barnevernspersonell i langturnusordninger.<sup>167</sup> Fagforbundet har avtaler som gir mulighet for arbeid i 16 timer kveld og natt, der deler av arbeidet er passivt, og 13-14 timer på dagtid.<sup>168</sup> Videre er det en generell tendens til at det blir vanligere å godkjenne nattarbeid. For eksempel var det 44,5 prosent av avtalene godkjent av Fellesforbundet i 2009 som inneholdt en godkjenning av nattarbeid, mot bare 4,2 prosent i 2005.<sup>169</sup>

Når det kommer til den omtalte medleverordninger, har LO-stat en avtale om 16-16 turnus ved én barnevernsinstitusjon.<sup>170</sup> Dette er ikke snakk om ordinære arbeidsdager, men 16 dager hvor man aktivt og passivt er på arbeid 24 timer i strekk, fulgt av 16 dager fri. Dette vil gi så mange arbeidstimer i året at det vil være i strid med EUs arbeidstidsdirektiv.<sup>171</sup> Regjeringen har imidlertid benyttet en unntaksmulighet i EU-direktivet.<sup>172</sup> I "midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har en medleverordning av 1. juli 2005" tillates det at arbeidere på barnevernsinstitusjoner og rehabiliteringssentre som driver med rusomsorg, kan arbeide mer enn 48 timer i uken i gjennomsnitt over et helt år, eller 2496 arbeidstimer i året. Forskriften er fortsatt virksom, og KS har også ønsket at forskriftens virkeområde skal utvides til arbeid ved samlokaliserte boliger i kommunene.<sup>173</sup> Stortingskomiteen har gitt uttrykk for at det er et behov for slike ekstreme arbeidstidsordninger i visse tilfeller, og den "midlertidige forskriften" er forlenget og fortsatt virksom.<sup>174</sup>

---

---

## 9.0 PARTIENES HOLDNING TIL AVVIKENDE ARBEIDSTIDSORDNINGER

### 9.1 Rødt

Partiet oppstiller et skille mellom hva som er ønskelig på kort og lang sikt. På kort sikt ønsker Rødt å beholde dagens arbeidstidsordning, og er meget positive til at sentrale fagforeninger nå har enerett på å avtale omfattende avvik fra arbeidstidsbestemmelsene i AML. Rødt har som langsiktig mål å innføre en *"demokratisk og sosialistisk økonomi"*, noe som *"nødvendigvis vil føre til endringer i arbeidsmiljøloven"*.<sup>175</sup>

### 9.2 Sosialistisk Venstreparti

SV er grunnleggende positive til dagens system, og mener monopolet sentrale fagforeninger med innstillingsrett har på å godkjenne omfattende avvik fra Arbeidsmiljølovens normalbestemmelser, er *"en forutsetning for sikkerheten til den enkelte arbeidstaker"*. SV mener også at Arbeidstilsynet og lokale parters mulighet for å godkjenne mindre avvik fra Arbeidsmiljøloven bidrar til å sikre nok fleksibilitet i arbeidslivet. Partiet mener at debatten om fleksibilitet i Arbeidsmiljøloven først og fremst er *"en diskusjon om hvordan arbeidsgivere skal kunne gis større kontroll over hverdagen til arbeidstakerne"*.<sup>176</sup>

### 9.3 Arbeiderpartiet

Partiet mener at dagens lovverk gir god fleksibilitet. Sentrale fagforeninger med innstillingsrett er rette instans til å godkjenne ordninger med avvikende arbeidstid, og gjør dette på en *"rask og grei"* måte.<sup>177</sup> Ap peker også på at sentrale fagforeninger med bredde, erfaring og kompetanse er bedre skikket til å treffe avgjørelser om hvilke arbeidstidsordninger som er hensiktsmessige, enn partene lokalt vil være. Partiet mener at dagens regelverk er tilfredsstillende, men viser til Arbeidslivsmeldingen, og vil vurdere eventuelle endringer av lovverket nå i kjølvannet av denne.

### 9.4 Senterpartiet

Sp mener dagens lovverk har en betydelig grad av fleksibilitet. Partiet er allikevel ikke fremmed for å diskutere endringer i dagens regelverk og ønsker også en debatt i kjølvannet av Arbeidslivsmeldingen. Arbeidet mot ufrivillig deltid er et moment Sp trekker frem som relevant i en slik diskusjon. Partiet stiller seg bak lovendringen av 2006, hvor sentrale fagforeninger fikk enerett på å godkjenne omfattende avvik fra arbeidstidsbestemmelsene, fordi *"fordelene ved en slik ordning var større enn ulempene"*.<sup>178</sup>

### 9.5 Venstre

Partiet ønsker å gi Arbeidstilsynet suveren myndighet til å godkjenne omfattende, avvikende arbeidstidsordninger. Sentrale fagforeningers godkjenningsmyndighet vil således fjernes helt. Venstre ønsker også å myke opp de generelle lovbestemmelsene om overtid og turnusordninger.<sup>179</sup>

### 9.6 Kristelig Folkeparti

Krf mener at avvik fra Arbeidsmiljøloven på prinsipielt grunnlag bør kunne avtales lokalt, og stiller seg derfor negative til en ordning der slike avtaler trenger godkjenning fra sentrale fagforeninger. Partiet ønsker å gjøre det lettere å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, slik at man i en enkelt uke kan arbeide opp til 60

timer. Det er allikevel ønskelig at normalarbeidsuken skal være maksimalt 40 timer, og at det ikke skal arbeides mer enn gjennomsnittlig 40 timer pr uke årlig dersom man benytter seg av gjennomsnittsberegning.<sup>180</sup>

### 9.7 Høyre

Partiet viser til betydningen av å ha "en lovfestet sikkerhet som grunnplanke", selv om partiet er positive til at tillitsvalgte organisasjoner skal kunne forhandle frem bedre vilkår. Høyre mener at arbeidstidsbeslutningene bør fattes så nær de berørte som mulig, og ønsker derfor at man ved lokal enighet skal kunne få arbeidstidsordningen godkjent av Arbeidstilsynet, slik situasjonen var før den nye loven trådte i kraft i januar 2006. Partiet ønsker også en mer fleksibel beregning av overtid enn dagens lovverk gir rom for.<sup>181</sup>

### 9.8 Fremskrittspartiet

Partiet mener at dagens lovverk ikke gir tilstrekkelig fleksibilitet for alle arbeidstakere, og fremhever spesielt uorganiserte bedrifter og ansatte innenfor kunnskaps- og teknologibasert virksomhet. Samferdsel og omsorgsykker trekkes også frem som bransjer hvor dagens lovverk ikke er godt nok tilpasset. FrP ønsker å fjerne de sentrale fagforeningenes godkjenningsmyndighet, og legge denne myndigheten til Arbeidstilsynet. Det fremheves at Arbeidstilsynet vil ha en "like god, om ikke bedre" mulighet til å ivareta HMS-aspektet ved turnusordninger enn ledelsen i fagforeninger med innstillingsrett. Partiet ønsker også å øke muligheten for å arbeide frivillig overtid, og vil legge til rette for bruk av "nordsjøturnus" innen for helse-og omsorgssektoren.<sup>182</sup>

### 9.9 Klassiske skillelinjer

Vi ser her at partiene deler seg etter den klassiske høyre/venstreaksen. Partiene Ap, Sp, SV og Rødt ønsker å beholde dagens modell, og mener at dagens regelverk gir tilstrekkelig fleksibilitet, og er en forutsetning for å sikre arbeidstakerrettigheter.

Partiene Venstre, KrF, Høyre og FrP mener på den annen side at dagens lovverk er for lite fleksibelt. Samtlige partier ønsker derfor å legge godkjenningsmyndigheten for alternative arbeidstidsordninger til Arbeidstilsynet. Høyre fokuserer spesielt på arbeidsplassdemokratiet, og mener at det at avgjørelsen tas så nært som mulig de berørte har en egen verdi. FrP fokuserer på at Arbeidstilsynet vil ha en like god eller bedre mulighet enn de sentrale fagforeningene til å avgjøre helseaspektet rundt arbeidstidsavtaler.

## 10.0 AVSLUTNING

### 10.1 Oppsummering

Da den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft i 2006, markerte den et skille. Resultatet ble at Arbeidstilsynet mistet sin adgang til å dispensere for grunnleggende avvik fra Arbeidsmiljøloven. Loven ble ellers lite forandret, og fremstår som en videreføring av Arbeidsmiljøloven anno 1977. Vi har derfor ikke fått en tidstilpasset arbeidsmiljølov, til tross for at dagens lov trådte i kraft for bare fem år siden.

At behovet for et fleksibelt regelverk er både stort og økende, er utvilsomt. 33,3 prosent av arbeidsstokken arbeider utenfor "normal arbeidstid", og de sentrale fagforeningene godkjenner stadig flere alternative arbeidstidsavtaler til tross for en "restriktiv praksis".



Det er grunn til å tro at behovet for arbeidstakere i utradisjonelle arbeidstidsordninger vil øke ytterligere fremover, som følge av et økende behov for arbeidskraft i omsorgsykker, yrker der arbeidsoppgavene i stor grad umuliggjør en tradisjonell arbeidstidsordning. Samfunnsforandringene og globaliseringen nevnt i kapittel to vil også nødvendiggjøre en større grad av utradisjonelle arbeidstidsordninger.

Det er også interessant å bemerke at vi med den nye loven har fått en tydeliggjøring av konfliktlinjen arbeidstaker/fagforening. Etter at Arbeidstilsynet mistet sin dispensasjonsmulighet i januar 2006 er det grunn til å tro at vi fremover vil se økende lokal frustrasjon med vetopolitikken til fagforeningen sentralt, der det lokalt er et sterkt ønske om alternativ turnusordning. Dette er en konfliktlinje som tidligere har vært lite synlig.

Fagforeningene og arbeidstakerne lokalt er gjennomgående mer positive til utradisjonelle turnusordninger enn fagforeningene sentralt er.<sup>183</sup> Det kan også være et frustrasjonsmoment for den lokale fagforeningen at viljen til å inngå alternative turnusordninger varierer til dels sterkt fagforeningene imellom. Arbeidstakerne lokalt ser at en ønskelig arbeidstidsordning defineres som "helseskadelig" av deres sentrale fagforbund, mens en tilsvarende arbeidstidsordning godkjennes av et annet forbund for bruk på en sammenliknbar arbeidsplass.

Uorganiserte bedrifter diskrimineres i større grad etter lovendringen, da de har mistet muligheten til å få en alternativ turnusordning godkjent. I et arbeidsliv som i stadig større grad baserer seg på lovens unntak enn hovedregler, vil dette være en uforholdsmessig tung byrde for uorganiserte bedrifter. Uorganiserte ansatte i tariffbedrift vil også kunne tvinges til å gå inn i en sentralt godkjent arbeidstidsavtale som går lenger enn lovens normalrammer, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-12 (5).

Det er også et problem at prosessen for å få godkjent unntak fra Arbeidsmiljølovens normalbestemmelser er uforholdsmessig byråkratisk. Dette kommer ikke minst til uttrykk i barnevernssektoren, der dagens lovverk sørger for at hver enkelt institusjon er nødt til å benytte verdifulle ressurser i en søknadsprosess, da fagforeningen sentralt ikke ønsker å inngå en rammeavtale som omfatter alle institusjoner. Hovedavtalen i staten setter også i stor grad en stopper for bruk av medleverordninger i barnevernssektoren.

Dagens modell bidrar til at deltidstillinger er nødvendige for at turnusen skal kunne gå opp, spesielt innenfor pleie- og omsorgssektoren, der døgnkontinuerlig bemanning er en nødvendighet. Selv om brorparten av deltidsarbeidet må antas å være frivillig, er det grunn til å anta at dagens lovverk fører til at en minoritet befinner seg i ufrivillige deltidstillinger.

## 10.2 Konklusjon

Ingen av partiene på Stortinget ønsker en radikal forandring av dagens arbeidsmiljølov. Samtlige partier ønsker å basere seg på et relativt firkantet lovverk, supplert med omfattende unntak.

Den store politiske skillelinjen går på om det er Arbeidstilsynet eller de sentrale fagforeninger som skal kunne godkjenne unntak fra Arbeidsmiljøloven. Denne skillelinjen følger den klassiske høyre/venstredimensjonen i norsk politikk.

Skal man forholde seg til den politiske virkeligheten, blir det å søke en forandring av lovverket, slik at hovedreglene i seg selv blir mer fleksible, utopisk og urealistisk. Det

er derfor mer fruktbart å se på hvordan vi forvalter unntaksbestemmelsene i lovverket på en mest mulig effektiv og trygg måte, slik at vi både sikrer fleksibilitet, medbestemmelse for berørte aktører, minimerer byråkrati og samfunnskostnader, samt har en sikkerhetsventil mot at arbeidstakerne får en arbeidstidsordning de ikke ønsker.

Et viktig moment i denne sammenhengen er arbeidstakernes mulighet til selv å kunne influere sin arbeidstid. Det er derfor ingen tvil om at arbeidstidsordningene i størst mulig utstrekning bør kunne forhandles lokalt. Ingen er nærmere arbeidsplassen enn de lokale arbeidstakerne selv, og de vil derfor ha de beste forutsetninger for å bedømme hvilken arbeidstidsordning som er best tilpasset de lokale forholdene. Ikke minst vil de lokale aktørene også vite hvilken arbeidstidsordning som er *ønskelig*, et aspekt som kan oversees ved dagens regelverk.

Spørsmålet er så hvilket overordnet organ som skal godkjenne de lokale ordningene: Arbeidstilsynet, slik de borgerlige partiene ønsker, eller fagforeningene sentralt, slik de rødgrønne og partiet Rødt ønsker?

Det mest hensiktsmessige svaret vil være *ingen av dem*. Ved lokal enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller lokal fagforening burde det ikke være nødvendig med et generelt krav til godkjenning fra overordnet myndighet. De lokale parter vil i de aller fleste tilfeller ha best oversikt over hvilken arbeidstidsordning som anses som mest ønskelig, og det er lite trolig at arbeidstakerne på en gitt arbeidsplass velger å gå med på en arbeidstidsordning de ikke selv ønsker. Et slikt system vil også kunne øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, fjerne de omtalte spenninger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden sentralt, samt være avbyråkratiserende og øke lokaldemokratiet på arbeidsplassen.

Det er allikevel et viktig moment som også må tas i betraktning. Det vil være nødvendig med en sikkerhetsventil i et slikt system for å hindre misbruk.

Dette kan løses relativt enkelt ved at Arbeidstilsynet kan ta stilling til arbeidstidsavtaler fremforhandlet lokalt, *dersom* en av de lokale parter ønsker avtalen vurdert av tilsynet. Det er også rimelig å anta at fagforeningene sentralt vil bistå sine lokale representanter i slike forhandlinger, selv om det nå vil være fagforeningene lokalt som har det siste ordet. Arbeidstilsynet bør også få hjemmel til å foreta stikkkontroller på arbeidsplassene, for å forsikre seg om at det er reell enighet om arbeidstidsavtalene lokalt.

I uorganiserte bedrifter vil rett nok ikke representantene for arbeidstakerne ha bistand fra en sentral organisasjon. Dette kan avhjelpest med muligheten for å sende anonyme bekymringsmeldinger til Arbeidstilsynet, slik at tilsynet kan kontrollere at forholdene på arbeidsplassen er basert på faktisk enighet mellom partene.

Løsningene presentert ovenfor utgjør intet fundamentalt brudd med hovedtrekkene i dagens lovverk, men vil kunne bidra til et mer fleksibelt arbeidsliv tilpasset dagens utfordringer. Vi ser i dag at de sentrale fagforeningenes eksklusive vetorett for arbeidstidsordninger skaper flere utfordringer, utfordringer som i stor grad kan utbedres av mer lokaldemokrati på arbeidsplassen.

**FORFATTER:**

*Civita-notatet er skrevet av stipendiat i Civita, Glenn Nerdal. glenn@civita.no*

---

---

---

---

**SLUTTNOTER**

<sup>1</sup> [http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk\\_trondelag/1.7550039](http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_trondelag/1.7550039),

<http://mobil.aftenposten.no/article.htm?articleid=4063183>

<sup>2</sup> "Substansielle unntak" er i denne sammenhengen unntak etter AML § 10-12(4), sml den tidligere Arbeidsmiljølovs § 41. Det er også verdt å nevne at Arbeidstilsynet kan godkjenne en arbeidstidsordning for inntil 26 uker om gangen etter lokal enighet, der arbeidstiden ikke kan overstige 13 timer i løpet av 24 timer, eller 48 timer i løpet av syv dager. (AML § 10-5 (3)). 48 timers grensen kan gjennomsnittsberegnes over åtte uker. Det er verdt å understreke at dette er en ordning som gir lite forutsigbarhet for arbeidsgiver, og også er vesentlig snevrere enn Arbeidstilsynets tidligere hjemmelsgrunnlag etter 1977-loven, eller hjemmelen fagforeninger med innstillingsrett har etter dagens § 10-12(4).

<sup>3</sup> EUs arbeidstidsdirektiv er til hinder for at arbeidstilsynets dispensjonsmyndighet kunne videreføres som en generell dispensjonsparagraf slik 10-12(4) nå er for fagforeningene sentralt (Jakhelln mfl: Kommentarer til Arbeidsmiljøloven, 3. Utgave 2011). Materielt sett ville det derimot ikke være noe hinder å gi Arbeidstilsynet tilsvarende eller tilnærmet tilsvarende kompetanse som fagforeningene sentralt har per idag. Det har ikke latt seg gjøre å få fullstendig klarhet i hvordan dette praktisk kan gjøres på den mest hensiktsmessige måte, men et alternativ kan være som følger: EUs Arbeidstidsdirektiv åpner for en dispensasjonsmulighet for en gjennomsnittlig arbeidstid på 48 timer ukentlig over en periode på inntil 6 måneder for Arbeidstilsynet. Materielt sett vil forskjellen på Arbeidstilsynets potensielle dispensasjonsmulighet og sentrale fagforeningers faktiske dispensasjonsmulighet være minimal: den praktiske forskjell vil være beregningsperioden: 52 uker for sentrale fagforeninger og 26 uker for Arbeidstilsynet. Jäger-dommen oppstiller et maksimumskrav for gjennomsnittlig, årlig arbeidstid på 48 timer ukentlig, noe som fagforeningene sentralt per i dag må forholde seg til. Fra Ot.prp.nr.24 (2005-2006), s 7-8: "Som følge av arbeidstidsdirektivet er det ikke lenger anledning til å gi Arbeidstilsynet generell myndighet til å dispensere utover direktivets krav til daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang begrenses også av direktivets rammer på den gjennomsnittlig samlede ukentlige arbeidstid, inkludert overtid, på 48 timer regnet over en periode på fire måneder (seks måneder på visse vilkår)."

<sup>4</sup> Arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte kan avtale inntil 10 timers arbeidstid, jfr. AML § 10-5(2). Dette var også gjeldene rett etter Arbeidsmiljøloven av 1977.

<sup>5</sup> Det eneste unntak fra dette er en lite brukt mulighet for å angi arbeidstidsbestemmelser i forskrift, men dette vil redegjøres for nedenfor

<sup>6</sup> <http://www.nho.no/arbeidsrett/fagforbund-struper-bemanningsbransjen-article23918-57.html>

<sup>7</sup> 2005-06-24 nr. 686: Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger. EUs arbeidstidsdirektivs § 22, jfr. AML § 10-12(9). Til sammenlikning utgjør tariffestet normalarbeidstid med 37,5- timer uke 1762,5 timer ved fem uker ferie. Lovens normalarbeidstid med 40- timers uke vil utgjøre 1880 årstimer med 5 uker ferie.

Gjennomsnittlig arbeidstid for samtlige sysselsatte i Norge var i 2007 1411 årstimer (SSB; Kristian Gimming og Tor Skoglund, "Store variasjoner i arbeidstid")

<sup>8</sup> Se kapitel 6.0 flg.

<sup>9</sup> Se bla Johansen mfl: 2011

<sup>10</sup> NOU 1999:34

<sup>11</sup> SSB-tall. Samfunnsspeilet 02/2011

<sup>12</sup> SSB-tall. <http://www.ssb.no/emner/06/01/akutidord/tab-2011-02-17-03.html>

<sup>13</sup> Ifølge SSB arbeider én av ti deltidssysselsatte ufrivillig deltid:

<http://www.ldo.no/nn/Tema/Arbeidsliv/Fakta-om-arbeidstid/Ufrivillig-deltid/>

<sup>14</sup> NOU 2000:21 s. 341/OECD 1997

<sup>15</sup> Enkelte momenter fra NOU 1999:34

<sup>16</sup> NOU 2000:21 s. 346/OECD 1997

<sup>17</sup> Se AML § 10-12 (2)

<sup>18</sup> Dette unntak som i praksis benyttes. Ifølge Sentio(2006) anser 19 prosent av arbeidsstokken seg for å være unntatt arbeidstidsreglene på dette grunnlag.

---

<http://www.regjeringen.no/nr/dep/aid/dokument/proposisjonar-og-meldingar/stortingsmeldingar/2010-2011/meld-st-29-20102011/24/5/4.html?id=653407>

<sup>19</sup> AML § 10-5

<sup>20</sup> AML § 10-4

<sup>21</sup> AML §§ 10-10 (2) og 10-11 (2)

<sup>22</sup> AML § 10-5(1). Paragrafen hjemler også en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden over 52 uker, slik at ukentlig arbeidstid i perioder kan være opp til 48 timer.

<sup>23</sup> AML 10-5 inneholder reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid

<sup>24</sup> AML 10-5 jfr. 10-4

<sup>25</sup> Arbeidstvistloven § 3(3)

<sup>26</sup> AML § 10-5(2). Paragrafen hjemler også en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik at ukentlig arbeidstid i perioder kan være opp til 54 timer ukentlig.

<sup>27</sup> AML § 10-5(2)

<sup>28</sup> AML § 10-5(3). Arbeidstiden skal i utgangspunktet ikke overstige 48 timer ukentlig, men denne grensen kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

<sup>29</sup> Unntak gitt før 2006 vil være gitt med en annen og videre lovhjemmel, så tallene ville uansett ikke uten videre være fullt ut sammenliknbare. Det er for øvrig verdt å merke seg at 10-5(3) ikke var en del av loven da den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft i 2006, men ble lagt til noen måneder senere.

<sup>30</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver Rosmari Johnsen ved Arbeidstilsynet, 09.08.2011

<sup>31</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>32</sup> AML § 10-12(4)

<sup>33</sup> AML § 10-12(5)

<sup>34</sup> Arbeidskraftundersøkelsen. Arbeidstidsordninger 2010

<sup>35</sup> <http://www.stami.no/arbeidstid4>

<sup>36</sup> Se kapittel 6.0 flg.

<sup>37</sup> Se note 4

<sup>38</sup> Unntaket fra dette er departementsforskrifter gitt med hjemmel i AML §10-12 (9). Det er per dags dato bare "2005-06-24 nr. 686: Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medlever- ordninger" som er gitt med hjemmel i denne lovparagrafen. Med andre ord er paragrafens faktiske betydning for norske arbeidstidsregler begrenset. Forskriften omtales utførlig nedenfor.

<sup>39</sup> jfr. tjenestetvistloven

<sup>40</sup> Se bla Johansen m.fl: 2011

<sup>41</sup> EU-retten setter noen yttergrenser, men disse er meget vide. F. eks kan man ikke arbeide mer enn 48 timer gjennomsnittlig i uken over en periode på 52 uker, jfr. Jäger dommen

<sup>42</sup> AML § 10-12 (9). Min utheving.

<sup>43</sup> Se 2005-06-24 nr. 686: Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medlever-ordninger, Johansen m.fl 2011, stillingsannonse for ansettelse ved "Skjerfheimkollektivet" med referansenummer 331031330.

<sup>44</sup> Skjerfheimkollektivet

<sup>45</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>46</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>47</sup> 9 timer daglig arbeidstid, jfr. AML § 10-5(1). Denne muligheten kan allikevel bortfalle om det foreligger en tariffavtale.

<sup>48</sup> Et eksempel her er 14-21 turnusen med 35,5 timers uke Fellesforbundet har godkjent på Melkøya men ikke andre steder, selv om dette har vært ønsket lokalt.

<sup>49</sup> Se bla De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 49

<sup>50</sup> Se bla Johansen m. fl: 2011

<sup>51</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s.46

<sup>52</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>53</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42

<sup>54</sup> Se bla Stortingsmelding 2011:29 s. 358 og 365

<sup>55</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 10

<sup>56</sup> Inntil ti timer daglig, jfr. AML 10-5 (2)

<sup>57</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s. 60

<sup>58</sup> Arbeidsrettens dom av 9 januar 2009

<sup>59</sup> Se bla Johansen m. fl: 2011

<sup>60</sup> AML § 10-5 (3), jamfør AML § 10-4. Et unntak her er arbeid av "særlig passiv" karakter. Arbeidet må i slike tilfeller ikke overskride 13 timer over 24 timer, eller 48 timer i løpet av syv dager.

<sup>61</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42

<sup>62</sup> AML §§ 10-10 (2) og 10-11(2).

<sup>63</sup> AML § 10-12 (6)

<sup>64</sup> Jfr. begrepet "helhetlig regulering" i AML §10-12 (6)

<sup>65</sup> AML § 10-8 første og annet ledd, samt grensen på 13 timer i 10-5 tredje ledd

<sup>66</sup> AML § 10-12 (7)

<sup>67</sup> Med unntak av gjennomsnittsberegning etter §10-5(2), som i utgangspunktet fortsatt vil kunne benyttes.

<sup>68</sup> AML § 10-12 (8)

<sup>69</sup> Igjen, med unntak av gjennomsnittsberegning etter §10-5(2), som i utgangspunktet fortsatt vil kunne benyttes.

<sup>70</sup> AML § 10-12(4) jfr. Arbeidstvistloven § 3(3)

<sup>71</sup> Arbeidsrettens dom av 9 januar 2009 (ARD 2009-1)

<sup>72</sup> Arbeidsrettens dom av 9. Januar 2009 (ARD 2009-1)

<sup>73</sup> AML § 10-12(4) stiller som nevnt tidligere små krav til utformingen av avtalene som godkjennes av de sentrale fagforeninger. Den stiller heller ingen krav til utformingen av eventuelle krav de sentrale fagforeningene oppstiller for å godkjenne en slik avtale. Slike krav må eventuelt begrenses avtalerettslig i en tariffavtale el.

<sup>74</sup> Jfr. AML § 10-12(4)

<sup>75</sup> Se NHO-notatet "Anleggsturnus – arbeidstidsordninger med lange arbeidsdager og oppsamling av friperioder"

<sup>76</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 49

<sup>77</sup> Minner her om at 33.3 prosent av arbeidsstokken arbeider utenfor "normal arbeidstid", se Arbeidskraftundersøkelsen. Arbeidstidsordninger 2010 (SSB)

<sup>78</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>79</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>80</sup> Etter AML 10-12(4)

<sup>81</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s.51-55

<sup>82</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s 55

<sup>83</sup> Arbeidstid i Barnevernsinstitusjonene NOVA 2006:08 s. 126

<sup>84</sup> At dette er en utbredt oppfatning viser også de avtalene som faktisk er forhandlet frem ved de enkelte institusjoner, samt Stortingets signaler ved implementeringen av medleverforskriften.

<sup>85</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s 55

<sup>86</sup> Arbeidstid i Barnevernsinstitusjonene NOVA 2006:08 s.10

<sup>87</sup> Fagforbundet.no, 22.03.2010

<sup>88</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011

<sup>89</sup> Dagens Næringsliv,07.03.2011

<sup>90</sup> AML§ 10-12 (5). Ot.prop. 49 (2004-2005) forutsetter allikevel at arbeidstaker ikke ensidig kan tvinges inn i en tariffavtale: "Bestemmelsene gir imidlertid ikke arbeidsgiver ensidig adgang til å gjøre tariffavtalens bestemmelser gjeldende overfor andre enn de avtalen omfatter." I praksis vil allikevel de fleste arbeidstakere ha en klausul i sin individuelle arbeidsavtale om at "gjeldende tariffavtale ved virksomheten skal gjelde i arbeidsforholdet" eller liknende.

<sup>91</sup> AML § 10-4

<sup>92</sup> AML § 10-5(1), jfr. § 10-4

<sup>93</sup> Arbeidstvistloven § 3(3)

<sup>94</sup> Generelt for organiserte arbeidstakere, gjelder også for uorganiserte arbeidstakere dersom organiseringsgraden på arbeidsplassen er over 50 prosent og AML § 10-12 (5) benyttes, med de modifikasjoner nevnt i note 88.

<sup>95</sup> Arbeidskraftundersøkelsen. Arbeidstidsordninger 2010

<sup>96</sup> Se bla Johansen m. fl: 2011

<sup>97</sup> Dagens Næringsliv, 05.03.2011

- 
- <sup>98</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.60
- <sup>99</sup> Se bla Dagens Næringsliv 10.05.2011, Aftenposten 13.05.2011, Dagens Næringsliv 05.03.2011 og Dagens Næringsliv 10.03.2011.
- <sup>100</sup> Bla tillater LO-stat medleverturturnus ved minst én barnevernsinstitusjon, mens vesentlig mindre "krevende"turnuser jevnlig avvises, både av LO-stat og andre sentrale forbund. Langturnus godkjennes også i mye større grad innenfor barnevernsektoren enn andre sektorer det er naturlig å sammenlikne med, f.eks helsesektoren. Et annet eksempel er 14-21 turnusen med 35,5 timers uke Fellesforbundet har godkjent på Melkøya men ikke andre steder, selv om dette har vært ønsket lokalt.
- <sup>101</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s.7
- <sup>102</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 77
- <sup>103</sup> Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44
- <sup>104</sup> Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44 s.17
- <sup>105</sup> 2005-06-24 nr. 686: Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverturordninger. Jfr. EUs Arbeidstidsdirektiv § 22.
- <sup>106</sup> Se bla Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44
- <sup>107</sup> Johansen m. fl: 2011, Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44
- <sup>108</sup> Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44 s. 17-18
- <sup>109</sup> Johansen m. fl: 2011, Arbeidstidsordninger i Statlig barnevern og Jernbane, FAFO 2009:44
- <sup>110</sup> Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011
- <sup>111</sup> Forsøk med Langturnusordninger i Bergen Kommune, FAFO 2011:07 s. 26
- <sup>112</sup> Et eksempel på dette er 14-21 turnusen med 35,5 timers uke Fellesforbundet har godkjent på Melkøya men ikke andre steder, selv om dette har vært ønsket lokalt.
- <sup>113</sup> I 2003 hadde 74 prosent av skiftarbeiderne i oljebransjen hatt samme arbeidsplass i 10 år eller mer. Dette er en indikasjon på at arbeidstakerne er fornøyde med arbeidsplassen sin, selv om det i denne sektoren i stor grad benyttes omfattende turnusordninger. (St.meld. nr. 12 (2005-2006), kapittel 6.1). Stortingsmeldingen betegner mobiliteten som "lav". NOU 1999:34 påpeker at det kan være ønskelig for arbeidstakere med utradisjonelle turnusordninger. I tillegg peker flere FAFO-rapporter på at arbeidstakerne er fornøyd med utradisjonelle arbeidstidsordninger, bla FAFO 2006:11 s. 17, FAFO 2010:35, FAFO 2009:44, i tillegg til evalueringsrapporten om langturnus i Bergen Kommune, FAFO 2011:07. Bufdir har uttalt at fagforeningene lokalt ønsker lengre turnuser, Mailveksling med Seniorrådgiver i Bufdir, Grete Olsen, 15.06.2011
- <sup>114</sup> Johansen m. fl: 2011
- <sup>115</sup> NOU 1999:34, 8.2.1
- <sup>116</sup> [http://www.spekter.no/externsearch/view\\_external.asp?seks\\_id=15058|a=1|p=0](http://www.spekter.no/externsearch/view_external.asp?seks_id=15058|a=1|p=0)
- <sup>117</sup> Se bla Rapportene "Erfaringer med fleksibel arbeidstid ved Abildsø Bo-og rehabiliteringssenter"(FAFO2006:11) og "Deltidsarbeid og sykefravær i Oslo kommune"(FAFO2007:01) og evalueringsrapporten om langturnus i Bergen Kommune (FAFO 2011:07).
- <sup>118</sup> Bla normalbestemmelser om 9 timers hviletid sammenliknet med 11 timer i den norske AMLs § 10-8(1), og ingen bestemmelse om søndagsarbeid tilsvarende den norske AMLs §10-10.
- <sup>119</sup> Undersøkelse fra "Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring" (NOVA) omtalt i Fagbladet 25.10.07
- <sup>120</sup> SSB-tall: <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnkomm/tab-2011-03-16-01.html>
- <sup>121</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 69
- <sup>122</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.84
- <sup>123</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.91
- <sup>124</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.39
- <sup>125</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.49
- <sup>126</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.73
- <sup>127</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.21
- <sup>128</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.91
- <sup>129</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.84
-

- 
- <sup>130</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 70
- <sup>131</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 70
- <sup>132</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 73
- <sup>133</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s. 24
- <sup>134</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 70
- <sup>135</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.8
- <sup>136</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.8
- <sup>137</sup> <http://www.nho.no/arbeidstid/fafo-rapport-om-arbeidstid-article22670-456.html>
- <sup>138</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.89
- <sup>139</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.89
- <sup>140</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 8
- <sup>141</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven FAFO 2010:42 s.89
- <sup>142</sup> Arbeidsrettens dom av 9 januar 2009, samt Arbeidsrettens dom av 11. Februar 2010.
- <sup>143</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 84
- <sup>144</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 77
- <sup>145</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42
- <sup>146</sup> Rundt 5 prosent for de fleste forbund, se tidligere avsnitt
- <sup>147</sup> Se bla FAFO 2010:42 s. 82
- <sup>148</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 69
- <sup>149</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 42
- <sup>150</sup> Jamfør Arbeidsrettens dom av 9. Januar 2009
- <sup>151</sup> De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s. 50
- <sup>152</sup> <http://www.nho.no/arbeidstid/fafo-rapport-om-arbeidstid-article22670-456.html>
- <sup>153</sup> AML § 10-12 (6)
- <sup>154</sup> FAFO 2009:44
- <sup>155</sup> FAFO 2009:44 s. 10-21
- <sup>156</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 30
- <sup>157</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 43
- <sup>158</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 43
- <sup>159</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 56
- <sup>160</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 56
- <sup>161</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 56
- <sup>162</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 58
- <sup>163</sup> se bla. De Utvidede Arbeidstidene, FAFO 2010:35 s.70
- <sup>164</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 24
- <sup>165</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 28
- <sup>166</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 41
- <sup>167</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 42
- <sup>168</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 55
- <sup>169</sup> Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven, FAFO 2010:42 s. 82
- <sup>170</sup> Skjerfheimkollektivet. Den observante leser vil muligens ha oppfattet at det tidligere i rapporten nevnes at medlevertturnusen hjemler en arbeidsperiode på maksimalt 15 døgn, jfr Johansen m.fl 2011. En arbeidsperiode på 16 dager omtales allikevel i rapporten "Arbeidstidsordninger som Fraviker Arbeidsmiljøloven" (FAFO 2010:42), da med en friperiode på 16 dager i etterkant av arbeidsperioden. I en stillingsannonse fra Bufdir med referansenummer 331031330 omtales en arbeidsperiode på 16 dager etterfulgt av en friperiode på 12 dager. Hva som er bakgrunnen for denne forskjellen er uvisst, men arbeidsperiodens start og sluttidspunkt kan forklare noe av forskjellene.
- <sup>171</sup> jfr Jäger-dommen
- <sup>172</sup> Arbeidstidsdirektivets § 22, jfr AML § 10-12 (9)
- <sup>173</sup> Johansen mfl: 2011, s 403
- <sup>174</sup> Innst. O. nr. 18 (2005–2006), Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), pkt. 6.1.2.
- <sup>175</sup> Mailveksling med Valgkampassistent for Rødt, Marte Teigen, 06.07.2011
- <sup>176</sup> Mailveksling med politisk rådgiver for SV, Bjarne Kristoffersen, 20.06.2011
- <sup>177</sup> Mailveksling med politisk rådgiver for Ap, Margrete Cappelen, 15.06.2011
-

---

<sup>178</sup> Mailveksling med informasjonsrådgiver for Sp, Ragnar Kvåle, 15.06.2011

<sup>179</sup> Mailveksling med politisk rådgiver for Venstre, Geir Olsen, 16.06.2011

<sup>180</sup> Mailveksling med Kjell Ingolf Ropstad, Stortingsrepresentant for KrF, 13.07.2011

<sup>181</sup> Mailveksling med Torbjørn Røe Isaksen, medlem av Stortingets Arbeids- og sosialkomité (H), 22.06.2011. Se også Dok 8:124 S(2009-2010).

<sup>182</sup> Mailveksling med Robert Eriksson, Leder av Stortingets Arbeids- og sosialkomité (FrP), 16.06.2011

<sup>183</sup> Se note 113