

Endringer i  
arbeidsmiljøloven  
og  
betydningen for  
innarbeidingsordningene

---



## **Endringer i arbeidsmiljøloven (aml) og betydningen for godkjenning av innarbeidingsordninger**

Forbundene og LO har i mange år hatt kompetanse etter aml § 10-12 (4) til å godkjenne avvikende arbeidstidsordninger. Forbundene i privat sektor og LO vil fortsette sin godkjenningspraksis slik den har vært, også etter endringene i aml. Dette betyr at virksomhetene kan fortsette å sende inn søknader til forbundene slik de tidligere har gjort. Fagforbundet, FO og LO Stat vil lage sine egne retningslinjer for hvordan man skal forholde seg til endringene i aml.

Denne informasjonen er utarbeidet spesielt med tanke på endringene som er foretatt i aml § 10-5 (2) "Gjennomsnittsberegning etter avtale med de tillitsvalgte som er bundet av tariffavtale", og § 10-12 (8) "Unntak". Den omhandler altså ikke de andre endringene i aml på arbeidstidsområdet. Brosjyren er først og fremst rettet mot privat sektor, men en del av informasjonen vil også være relevant for offentlig sektor.

Bakgrunnen for denne informasjonen er at både tillitsvalgte lokalt i virksomheten, og tilsynsmyndighetene etter de siste endringene i aml nå har større rom for å godkjenne avvikende arbeidstidsordninger.

### **Hva endres fra 1. juli 2015?**

**Etter § 10-5 (2)** kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Grensen for daglig arbeidstid som var inntil 10 timer per dag, er nå utvidet til 12,5 time per dag. Det er kommet et tillegg om at "ved avtaler på mer enn 10 timer skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd". Grensen for maksimal ukentlig arbeidstid i noen enkelt uke er fortsatt 54 timer. Forbundene og LO har ingen slik grense for ukentlig arbeidstid. Endringen innebærer at noen av de avvikende arbeidstidsordningene som før måtte godkjennes av forbundene eller LO nå kan godkjennes lokalt.

Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser gjelder imidlertid som i dag uten endringer. Det betyr at ingen arbeidstidsordning kan bryte med kravet om å ivareta helse og sikkerhet. Her kan det være både arbeids- og bransjemessige forskjeller. En godkjenning av avvikende arbeidstid må derfor vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og vurderes mot kravet til sikkerhet og helse.

**§ 10-12 (8)** er vedtatt opphevet. Etter gammel bestemmelse kunne ikke Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet behandle søknader om avvikende arbeidstidsordninger, dersom det var fagforening med innstillingsrett som kunne etablere ordningen ved tariffavtale i virksomheten. Dette innebærer at tilsynene etter at lovendringene er trådt i kraft 1 juli, kan behandle søknader om avvikende arbeidstidsordninger som tidligere måtte behandles av fagforeninger med innstillingsrett etter § 10-12 (4). Begrepet "Fagforening med innstillingsrett" er hentet fra arbeidstvistloven, hvor en fagforening med mer enn 10 000 medlemmer kan innstille på

dommere til arbeidsretten. Det er den samme definisjonen arbeidsmiljøloven legger til grunn, når den omhandler en fagforening med innstillingsrett.

Noen virksomheter kan være bundet av tariffavtale med bestemmelser som berører godkjenning av innarbeidingsordninger/langturnuser. Verken tilsynet eller partene lokalt kan fravike disse. Det er det bare forbundene/partene sentralt som kan. Hvordan Arbeidstilsynet vil forholde seg til søknader fra en virksomhet som er omfattet av slike tariffbestemmelser er uklart.

Tilsynenes kompetanse for godkjenninger er begrenset til tilfeller der det er lang avstand mellom arbeidsted og bosted, samt at det må være av sikkerhetsmessig betydning å samordne arbeidstiden på arbeidsstedet § 10-12 (6). Sjuende ledd gjelder helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid, og forutsetter at arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter.

**Bestemmelsene i § 10-12 (4)** er ikke endret, dvs at fagforening med innstillingsrett kan opprettholde sin godkjenningspraksis slik den har vært praktisert hittil. Virksomhetene, sammen med de tillitsvalgte, kan derfor fortsatt velge å søke forbundene om godkjenning, slik de har gjort frem til nå.

Arbeidstilsynet er i ferd med å samordne sin godkjenningskompetanse i ett kontor som skal behandle søknader fra hele landet. Kontoret skal legges til Bergen (Region Vest), og skal være operativt fra 1. januar 2016.

## **Forholdet mellom loven og tariffavtalene**

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er såkalt "rammelovgivning". Det betyr at loven oppstiller rammer for hva partene kan avtale seg i mellom. Loven regulerer således ikke styringsretten i det enkelte ansettelsesforhold, men oppstiller ytre grenser for hva som kan avtales i det enkelte arbeidsforhold. Det er lov å avtale bedre ordninger for den ansatte enn det som følger av loven, men ikke dårligere. Bedre betingelser etter individuell avtale eller tariffavtale vil således bety strengere rammer for hvilke arbeidstidsordning som kan godkjennes enn hva loven gir mulighet for.

Tariffavtalene regulerer ofte arbeidstidsspørsmål. Et typisk eksempel er tariffavtale om 37,5 timers arbeidsuke, selv om arbeidsmiljøloven åpner for 40 timers arbeidsuke. I et slikt tilfelle har partene valgt å avtale strammere rammer enn det arbeidsmiljøloven gir dem mulighet til, og den strengeste reguleringen må følges.

Tilsvarende vil det bli hvis tariffavtalen for eksempel har bestemmer om en maksimal grense for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter lokal avtale på 10 timer per dag. Med en slik avtalebestemmelse vil det ikke få betydning at lovens rammebestemmelse utvides, og åpner for 12,5 timers gjennomsnittsberegning per dag ved lokal avtale. Oppstiller tariffavtalen krav om at søknad om gjennomsnittsberegning må følge en tariffbestemt fremgangsmåte, må

denne fremgangsmåten følges selv om loven ikke stiller slike krav. Det samme prinsipp gjelder for overtid og beregningsfaktoren for beredskapsvakt.

At rammene i arbeidsmiljøloven utvides, fører altså ikke til at bedre reguleringer i tariffavtale eller den enkelte arbeidsavtalen bortfaller. Sagt på en annen måte hindrer en strengere avtalebestemmelse at arbeidsgiveren kan utnytte lovens rammer fullt ut.

Tariffavtalene kan ha flere ulike bestemmelser som legger begrensninger for virksomhetens avtalemulighet, og for tilsynenes godkjenning. Både tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid, betalingsbestemmelser, rammeavtaler, eller nærmere avtalte prosedyrer for behandling av søknader fra virksomhetene kan sette slike begrensninger. Ingen lokal avtale eller godkjenning fra tilsynene kan bryte med tariffavtalens bestemmelser. En lokalt arbeidstidsordning må derfor samstemme med tariffbestemmelsene.

## **Rammeavtaler i privat sektor**

I privat sektor har noen forbund rammeavtale med arbeidsgivermotparten om arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timer per dag som forbundene selv godkjenner, såkalt 12-9 rotasjon. Avtalen inneholder saksbehandlingsregler og rammer/vilkår for slik godkjenning.

Enkelte forbund har også rammeavtale som regulerer godkjenningsprosedyre og rammer/vilkår for arbeidstidsordninger ut over 10,5 timer per dag.

Begge avtalene er begrenset til å gjelde for de med overnatting utenfor eget hjem, og for store anlegg/driftsteder som er avgrenset i tid.

<b>Endringer som berører adgangen til gjennomsnittsberegninger</b>			
<b>§</b>	<b>Gammel tekst</b>	<b>Ny tekst (endringene med rødt)</b>	<b>Kommentar</b>
10-5 (1)	Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager	Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger <b>ti</b> timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. <b>Grensen på 48 timer i løpet av 7 dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Avtalen etter dette leddet kan ikke inngås med en arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav f</b>	Etter avtale med den enkelte arbeidstaker
10-5 (2)	Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden kan ordnes slik at den i en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir	Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden kan ordnes slik at den i en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger	Etter avtale med de tillitsvalgte

	<p>lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av 7 dager. Grensen på 48 timer i løpet av 7 dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.</p>	<p>enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger <b>12,5 timer</b> i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av 7 dager. Grensen på 48 timer i løpet av 7 dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. <b>Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.</b></p>	
10-5 (3)	<p>Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.</p>		Lovtekst ikke endret.
10-12 (4)	<p>(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.</p>		Lovtekst ikke endret.
10-12 (6)	<p>Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd når det er lange avstander mellom arbeidsted og arbeidstakerens bosted. Slikt</p>		Lovtekst ikke endret.

	<p>Samtykke kan bare gis dersom det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningen på arbeidsplassen. Fravik fra § 10-8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.</p>		
10-12 (7)	<p>Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 (3) for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkingsarbeid der arbeidet er av helt eller delvis passiv karakter, jf. § 10-4 (2). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.</p>		<p>Lovtekst ikke endret.</p>
10-12 (8)	<p>Samtykke etter sjetten og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordningen ved tariffavtale.</p>	<p>Opphevet</p>	

## **Lange arbeidsdager og vurdering av sikkerhet og helse**

Avvikende arbeidstidsordninger betyr i denne sammenheng lange arbeidsdager i en periode, mot lengre fri i en annen. Når arbeidstidsordninger skal vurderes må hensynet til sikkerhet og helse veie tungt. Dette innebærer også vurdering av om reise til/fra arbeidstedet, f.eks. etter nattarbeid, kan innebære en sikkerhetsrisiko.

Arbeidets art og krav til overvåkenhet er sentrale kriterier som må tas med i vurderingen. Dersom arbeidet er fysisk tungt eller det er store krav til overvåkenhet, kan dette ha betydning for hva som er forsvarlig arbeidstidsordning. Dette, sammen med hvor store konsekvenser det å gjøre en feil, må vektlegges når ordningene vurderes. Det vil derfor være høyere terskel for godkjenning av en søknad der arbeidet innebærer fysisk tungt arbeid, med store krav til overvåkenhet, og der eventuelle feil kan store konsekvenser enn et arbeid av motsatt karakter.

Når det godkjennes arbeidstidsordninger med lange arbeidsdager, og over en periode på mange dager i strekk er dette godkjent fordi det gis hvileperiode på et senere tidspunkt. Det er derfor viktig at de som omfattes av slike ordninger benytter fritiden til restitusjon og hvile, og ikke til å ta ekstra arbeid i friperioden.

Forskning viser at helsen påvirkes ved lange arbeidsdager. Blant annet viser rapporter fra Statens arbeidsmiljøinstitutt i 2008 og 2014 at:

- Gradvis redusert funksjon ved lange arbeidsdager, særlig for oppgaver som krever stor oppmerksomhet.
- Veldokumentert sammenheng mellom ulykkesrisiko ved lange økter. Arbeidstid over 8 timer gir 50% økt risiko for ulykker, med økende risiko utover i arbeidstiden. Arbeidstid over 12 timer gir 100% økt risiko for ulykker

- Risikoen for depressive symptomer økes ved lange arbeidsdager og forsterkes ytterligere hvis det arbeides lange uker
- Lange arbeidsøkter gir økt risiko for hjerte-karsykdommer og økt dødelighet ved slike sykdommer. Jevnlig bruk av overtid øker risikoen
- Nattarbeid kan medføre søvnmangel på grunn av kortere søvn på dagen, søvnforstyrrelser og nedsatt ytelse. Det er betydelig økt risiko for ulykker ved nattarbeid og roterende skift.