

Teknas innspill representantforslag 33 S (2023–2024) om mer fleksible og fremtidsrettede arbeidstidsordninger

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening er den største masterforeningen i Norge, og den største fagforeningen i Akademikerne med over 105 000 medlemmer. Våre medlemmer har mastergrad eller mer fra tekniske og naturvitenskapelige fagområder.

Tekna er enig med representantenes syn på viktigheten av å sikre fleksible arbeidstidsløsninger og at man sikrer vern av folks rett til å være frakoblet i møte med digitalisering og ny teknologi.

Tekna deler samtidig ikke representantenes syn på Arbeidsmiljøloven. Det er Teknas oppfatning at det ikke er behov for å sikre et nytt regelverk som regulerer arbeidstid. Etter Teknas syn evner eksisterende regelverk å ivareta arbeidstakernes vern i dagens, og fremtidens arbeidsliv. Det kan være betenkelig at det blir etablert en videre avtaleadgang mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker enn det som eksisterer i dagens regelverk. Tekna mener at et sikkert vern av arbeidstakers rett til å være frakoblet i møte med digitalisering og ny teknologi er nødvendig, men at dette langt på vei ivaretatt i dagens regelverk. Det er samtidig Teknas klare oppfatning at vi bør avvente og se utfallet i EU før vi håndterer dette i Norge.

Godt vern gjennom Arbeidsmiljøloven

Etter Teknas syn er det per dags dato ikke behov for en lovfesting av retten til å logge av. Arbeidstid og hjemmearbeid/arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er allerede tilstrekkelig regulert i lov, forskrifter, tariffavtaler, samt arbeidskontrakter.

Arbeidsmiljøloven regulerer hva som regnes som alminnelig arbeidstid, og arbeid utover dette, kan bare pålegges i den grad det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Arbeidskontraktene til den enkelte arbeidstaker setter ofte også opp snevrere rammer enn det Arbeidsmiljøloven tillater, så for ansatte med rett til overtidsbetaling er arbeidstiden allerede forutsigbart regulert i lov og arbeidskontrakt.

Som en konsekvens av den ustrakte bruken av hjemmekontor under pandemien ble det forsket mye på hva dette hadde betydd for den enkeltes arbeidstakers rett og evne til å koble av, og hvorvidt eksisterende regler for arbeidslivet vernet om skille mellom arbeidstid og fritid. Forskningen synliggjorde behovet for å skissere opp et klarere skille mellom arbeidstid og fritid, og etter påtrykk fra fagbevegelsen ble arbeidsmiljølovens forskrift av 2002 oppdatert for å bedre imøtekomme dagens situasjon. Den nye forskriften trådte i kraft 1. juli 2022. Forskriften gir ikke unntak fra Arbeidsmiljølovens kapittel 10, der det mellom annet ikke er tillatt å jobbe mellom 21- 06 mandag til lørdag, hvis ikke det inngås egen avtale med den ansatte. Forskriften er også tydelig på at søndagsarbeid i hjemmet ikke er tillatt. Forskriften innebærer at det i dag er samme regelverket for arbeidstid enten du arbeider hjemmefra eller på kontoret. Etter Teknas syn verner Arbeidsmiljøloven og den nye forskriften i arbeidsmiljøloven om arbeidstakers rett til å logge av, og har en klar beskyttelse mellom skillet arbeidstid og fritid.

Tekna er også opptatt av å verne om den enkelte arbeidstakers rett til fleksibilitet i hverdagen. Etter Teknas syn er det stor fleksibilitet i Arbeidsmiljøloven i dag, med muligheter for avtaler med tillitsvalgte, og ulike unntaksadganger, herunder avtaler med

fagforeninger med innstillingsrett og Arbeidstilsynet. Forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem krever i dag at det inngås en egen skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver vedrørende mellom annet omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet og eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver. Dette er etter Teknas syn med på å verne den ansattes rett til å logge av. Det er viktig å understreke at retten til å koble av ikke bare handler om arbeid fra arbeidstakers hjem, men likefullt at arbeidsgiver og ansatte utfører arbeid etter normalarbeidstid på arbeidsplassen. Tekna er kritiske til at den enkelte selv skal kunne inngå individuelle avtaler om unntak fra preseptorisk rett, all den tid Arbeidsmiljøloven i dag regulerer unntaksadgangen på en god måte.

Ulike bransjer

For Teknas medlemmer er det viktig med fleksibilitet, men det er store variasjoner mellom ulike typer bransjer, virksomheter og type stillinger om hvorvidt man både har mulighet til å jobbe hjemmefra – og man har muligheten til å jobbe utenom normal arbeidstid. Det er også viktig å understreke at i typiske stillinger der arbeidsgiver har behov for bistand og at arbeidstaker utfører arbeid utenfor normalarbeidstid, må dette løses enten ved sporadisk overtidsarbeid – eller mer faste ordninger som beredskapsvaktordninger.

Teknas vurdering er at «retten til å logge av» indirekte er regulert gjennom eksisterende arbeidstidsregler i lov, forskrift og arbeidskontrakter.

Særlig uavhengige stillinger

Tekna er opptatt av de som er unntatt fra vernereglene i Arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid. De som har en særlig uavhengig stilling, skal også ha en rett til å koble av. Dette er arbeidstakere som etter unntaksbestemmelsen selv skal prioritere sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Arbeidsgiver er likevel pliktig til å sørge for at denne arbeidstakerkategorien ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Denne ufravikelige plikten omhandler også negative virkninger for den enkelte arbeidstaker, herunder en totalvurdering av arbeidssituasjon, der arbeidstakers arbeidsmengde, lengde på tid brukt på arbeid og når på døgnet dette utføres må vurderes konkret. Dette er en ubetinget og ufravikelig plikt for arbeidsgiver å påse for alle arbeidstakere.