



Arbeids- og sosialdepartementet
Pb 8019 Dep
0030 Oslo

[Vår dato:
23.06.16

[Vår ref.:

[Saksbehandler:
mhh

Høring NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget

Høringssvar fra KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Generelle merknader

KA-sektoren omfatter alle landets drøyt 400 kirkelige fellesråd som er lokale arbeidsgivere i Den norske kirke samt enkelte øvrige kirkelige virksomheter/organisasjoner. Sektoren omfatter om lag 6 500 tilsatte innenfor stillingskategorier som kirkemusikk, diakoni/sosialt arbeid, undervisning/trosopplæring, administrasjon/ledelse/økonomi og kirkebygg/gravplassforvaltning.

Dilemmaene som knytter seg til avveiningen mellom vern av de ansattes arbeidstid pdes og tilstrekkelig fleksibilitet ut fra virksomhetens behov pdas, er i høy grad aktuelle innenfor den kirkelige delen av norsk arbeidsliv. Særlig gjelder dette mye av Den norske kirkes virksomhet som foregår på søndager og andre kirkelige høytider der store deler av befolkningen, herunder mange av de kirkelig tilsattes egne familier, har fri.

Å være folkekirke i et moderne samfunn medfører at en økende del av kirkens arbeid må legges til ettermiddag/kveld, helger og ferier. Dette gjelder særlig opplæringstilbud overfor barn og unge som tidligere for en stor del foregikk innenfor skoletida, men som nå ivaretas av kirken. Skal relasjonen mellom Den norske kirke og kirkens medlemmer bevares og videreutvikles, trenger kirkelige virksomheter betydelig fleksibilitet når det gjelder å kunne tilpasse rammene for de ansattes arbeidstid til andre tidspunkter enn ordinær dagtid i ukens alminnelige virkedager.

Det kirkelige arbeidsliv kjennetegnes videre av tradisjonelt sterkt verdidrevne og indre motiverte profesjonskulturer (diakoner, prester og undervisningsansatte), utøvende/frie kunstneriske yrker (kirkemusikere) og samhandlingen med en mange steder sterk dugnads - og frivillighetskultur. Grensedragningen mellom arbeidstid, frivillig engasjement og fritid er derfor ikke den enkleste å trekke opp verken for den enkelte ansatte, kirkens medlemmer eller øvrige samarbeidsparter.

Arbeidsgiver kan også finne det krevende å holde løpende oversikt over den enkeltes samlede arbeidstid og arbeidsbelastning. Mange steder er det stor geografisk avstand mellom leders og den enkelte medarbeiders daglige arbeidssted. Mange av de kirkelige arbeidstakergrupper må, som følge

av kirkens rettslige oppdeling (todelt organisering), også forholde seg til flere styringsregimer og ledere som ikke alltid er innbyrdes koordinert i sine prioriteringer.

Lang historisk erfaring og nyere kunnskap om arbeidsmiljørelaterte utfordringer på kirkelige arbeidsplasser, dokumenterer behov for at også kirkelige medarbeidere sikres tydelige og klare rammer for sin arbeidsutførelse. En arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført på oppdrag fra KA blant kirkelig personell, dokumenterte f.eks høy forekomst av symptomer på utbrenthet særlig blant kirkemusikere og prester (*Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke*, AFI-rapport 17/2012). Behovet for vernebestemmelser omkring arbeidstid har også vært et vesentlig premiss for den normalisering av arbeidstidsordningene for prester som nylig er fremforhandlet mellom prestenes organisasjoner og staten som arbeidsgiver.

KA er i all hovedsak innforstått med de rammer som i dag gis for arbeidsgiver gjennom gjeldende arbeidsmiljølov og tilhørende forskrifter. Vår erfaring er at det i det store og hele er mulig å finne fram til gode rammer for utførelse av arbeid innenfor eksisterende lovgivning, uten at det er nødvendig med ytterligere unntak fra loven. Gjeldende forskriftsmessig unntak, eksempelvis for deler av den kirkelig betjening når det gjelder nødvendig søndagsarbeid, forutsettes fra vår side videreført.

Forenkling, informasjon og veiledning

KA deler utvalgets vurdering av at arbeidstidsreglene i aml Kap 10 er kompliserte og at dette i seg selv representerer en stor utfordring for praktiseringen av loven. Hovedtyngden av vår medlemsmasse er små virksomheter som ikke har jurister til å bistå i den løpende forvaltning av dette regelverket, noe som nesten er nødvendig dersom regelverket skal kunne etterleves i praksis.

KA støtter utvalgets forslag om at regelverket om arbeidstid derfor bør gjennomgås med sikte å få til en mer pedagogisk fremstilling. Forslaget om at hovedregelen angis for deretter å gi en fullstendig oversikt over adgangen til å avtale unntak, vil eksempelvis kunne skape bedre oversikt og lette forståelsen av regelverkets samlede innhold.

KA støtter også utvalgets forslag om en klarspråklig gjennomgang av lovteksten samt at det legges mer ressurser i å få utarbeidet veiledninger til enkelte av bestemmelsene.

Behovet for bedre fleksibilitet

Økt handlingsrom for arbeidsgiver til endring av hviletider for skift og turnusarbeid

Det er minimalt omfang av skift/turnusarbeid i våre medlemsvirksomheter og vår erfaring med regelverket er derfor begrenset.

Flertallets forslag om at arbeidsgiver ensidig skal kunne redusere hviletiden for skift- og turnusarbeidere og øke rammene for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, er åpenbart begrunnet ut fra hensynet til driftsmessige utfordringer særlig i helse- og omsorgssektoren. KA har forståelse for at det er viktig å sikre disse et handlingsrom for effektiv ledelse.

Forslaget åpner samtidig for at grenser kan tøyes både når det gjelder forsvarlighets- og sikkerhensyn og vesentlige personalhensyn.

Før en åpner for eventuell ytterligere liberalisering av lovgivningen på dette punkt, vil KA støtte mindretallets anbefaling om at det først bør innhentes erfaringer om tilsiktede og utilsiktede virkninger av de lovendringer på området som trådte i kraft sommeren 2015.

Oppmyking av forbudet mot søndagsarbeid

KA er uenig i at det bør åpnes adgang for unntak fra dette forbudet basert på individuell avtale. Det er uheldig dersom et rettslig forbud av denne karakter skal kunne settes til side av en enkelt arbeidstaker/arbeidsgiver.

Enklere adgang til å arbeide hyppigere søn- og helgedager vil medføre at søndagen som helligdag og alminnelig fridag og en annerledes dag i samfunnet settes under ytterligere press. Det forhold at familier i størst mulig grad har en felles fridag i uken er et samfunnsmessig gode. For barn vil det også være ekstra viktig at foreldrene har fri på tidspunkter da skole eller barnehage er stengt. For den enkelte vil det videre være av stor velferdsmessig betydning å ha fri på et tidspunkt der familie og venner også har fri. For mange vil også det å ha fri på søndag ha betydning for muligheten til å utøve sin religion slik man selv måtte ønske.

Disse hensyn av mer samfunnsmessig karakter, veier etter vår vurdering sterkere enn hensynet til enkelte arbeidstakere som selv måtte ha et ønske om å arbeide hyppigere på søn- og helgedager eller hensynet til de virksomheter som måtte ønske å utvide aktiviteten og være virksomme også på søndager.

Unntak fra forbudet mot søndagsarbeid bør etter vår mening fortsatt være avgrenset til «nødvendig arbeid». De viktigste unntakene for hva som forstås som nødvendig arbeid, bør som i dag defineres i forskrift eller tariffmessig avtales med fagforening. De grensene loven setter for hvilke organisasjoner som kan fremforhandle unntak ved tariffavtale, bør etter vår oppfatning samtidig vurderes senket til et lavere nivå enn 10 000 medlemmer/årsverk. Det kan ikke være nødvendig at kravet til medlemmer/årsverksvolum følger samme nivå som de som gjelder innstillingsrett til Arbeidsretten.

Oppmyking av forbud mot nattarbeid mellom kl 21 og 23 (utvidet adgang til kveldsarbeid)

KA støtter at det i dette tilfellet åpnes adgang for å kunne inngå individuell avtale om unntak, forutsatt at dette ikke omfatter arbeidstakere som skal arbeide om natten og at avtalen er basert på arbeidstakeres eget ønske. Kombinert med at dette også skal være frivillig for arbeidsgiver, mener vi at dette kan bidra til en hensiktsmessig fleksibilitet både for arbeidstaker og arbeidsgiver uten at vesentlige samfunnsmessige eller helse/forsvarlighetsmessige hensyn for virksomheten eller den enkelte blir utfordret.

Muligheten for individuell avtale på arbeidstakers ønske, vil supplere gjeldende mulighet for virksomheter med tariffavtale til å inngå avtale med tillitsvalgte om at nattarbeid i den enkelte virksomhet defineres til for eksempel kl 23:00 – 07:00 alternativt kl 24:00 – 08:00. Behovet for mer fleksibilitet for den enkelte virksomhet til å drive virksomhet på kveldstid, er allerede ivarettatt på tilstrekkelig måte.

Vedr forslag om unntak for flere arbeidstakere fra lovens virkeområde

Forslaget om å utvide unntaket fra lovens virkeområde med en tredje kategori – delvis uavhengig stilling - bidrar etter vår vurdering ikke til økt klarhet og vil åpne for en betydelig utvidelse av antall arbeidstakere som dermed unntas fra lovens vernebestemmelser. Vi mener at dette ikke representerer en ønsket utvikling av norsk arbeidsliv og forslaget får dermed ikke vår tilslutning.

Når det gjelder dagens unntaksordning fra arbeidstidsreglene for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger, støtter KA forslaget om at vilkårene som skal være oppfylt for å falle inn under kriteriene, tas inn i selve lovteksten.

Kriteriene for å falle inn under unntaket for særlig uavhengige stillinger, bør defineres til å omfatte arbeidstakere som i særlig grad selv avgjør og prioriterer omfanget av arbeidsoppgaver, herunder når og hvordan arbeidet skal utføres. Det begrep som tidligere ble benyttet i loven – «særlig selvstendig» - bør etter vår vurdering tas inn igjen som erstatning for «særlig uavhengig». Begrepet oppfattes som tydeligere i meningsinnhold og vil dermed bedre sikre ønsket om større klarhet i fortolkningen av hvem som omfattes av unntaket.

Vi støtter videre at det stilles som krav at de konkrete unntak den enkelte er fritatt fra, inntas i arbeidsavtalen.

Avslutningsvis vil vi påpeke at det etter vår oppfatning ikke er nødvendig å videreføre et så vidtrekkende unntak som i dag for disse arbeidstakere. De minimumskrav utvalget foreslår fastsatt for ”delvis uavhengige” bør etter vår oppfatning isteden defineres som minimumskrav for særlig uavhengige og ledere. Konkret gjelder dette kravet om hviletid på 8 timer per døgn og ukentlig arbeidstid på 48 timer gjennomsnittsberegnet over 16 uker samt krav om at det skal utarbeides oversikt over arbeidstid, jf. aml § 10-7.

Loven kan samtidig inneholde en åpning for at det kan gjøres individuell avtale om evt. ytterligere unntak for dem som er øverste leder av virksomheten.

Vennlig hilsen

KA

Frank Grimstad
adm. dir

Marit Halvorsen Hougsnæs
direktør