

## PROTOKOLL MELLOM PARAT og MEF

Partene er enige om å etablere nytt bilag om fremgangsmåter ved etablering av arbeidstidsordninger. Det er partenes felles mål at denne teksten formelt gjøres til bilag 7 i forbindelse med hovedoppgjøret i 2024.

Formålet med denne protokollen er og sikre at respektive organisasjoners medlemmer skal ha tilgjengelig en anbefalt fremgangsmåte for å etablere arbeidstidsordninger i perioden 2022-2024.


Videre er formålet at partene sikrer seg fleksibilitet til å gjøre endringer i forslaget i løpet av perioden 2022-2024. Partene er enige om at endringer kun kan gjøres der partene er enige om det.

Oslo, 25.mai/10.juni 2022

For Parat:



For MEF:



Forslag til bilag 7:

### **Del I: Arbeidstidsordninger som kan inngås internt mellom bedriften og de tillitsvalgte, aml. § 10-5(2)**

#### **1. Innledning**

De avtalene tillitsvalgte i bedrift og Parat inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Parat, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

#### **2. Hvordan går man frem?**

##### **2.1 Arbeidstidsordninger som kan avtales lokalt i bedriften**

Lokalt i bedriften kan det avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, som åpner for at det arbeides annerledes enn vanlig dagarbeid. Gjennomsnittsberegning tillater at det på en enkelt dag arbeides opp til 12,5 timer i løpet av 24 timer, og inntil 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige grensene for alminnelig arbeidstid, som er 37,5 timer i løpet av en uke, jf. Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører § 4.1. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

Arbeidstidsordninger som er innenfor disse rammene, kan avtales lokalt i bedriften. Et eksempel på arbeidstidsordning som kan avtales lokalt i bedriften er 4:3-ordning, hvor de ansatte arbeider 37,5 timer i løpet av mandag til torsdag, og avspaserer fredag.

## 2.2 Fremgangsmåte for å avtale arbeidstidsordning lokalt i bedriften

Når det skal avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som beskrevet ovenfor, for eksempel for å avtale en 4:3-ordning, skal dette avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte. Første steg er at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte møtes for å drøfte arbeidstidsordningen. Dersom det skal inngås 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. Det bør derfor gå frem av avtalen at arbeidstakernes helse og velferd ble drøftet ved inngåelsen av arbeidstidsordningen.

Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal avtales skriftlig. Det skal stå i den skriftlige avtalen at det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (2). Avtalen skal også beskrive nærmere den arbeidstidsordningen som er avtalt, som f.eks. at det er avtalt en 4:3-ordning, der arbeidstidens plassering kommer frem. Det kan høyst avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for en periode på 52 uker. Det skal derfor stå i avtalen når avtalen ble inngått, og for hvilken periode avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal gjelde. Det skal også stå i avtalen hvilke arbeidstakere de tillitsvalgte representerer. Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal signeres av arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Ettersom avtale om gjennomsnittsberegning bare kan avtales for en periode på 52 uker, bør bedriften sørge for å avtale ny avtale når perioden er over, dersom det fortsatt er behov for arbeidstidsordninger.

## 2.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt

Hovedregelen er at det ikke skal arbeides på bevegelige helgedager eller natten. Dette kan etter bestemte regler i arbeidsmiljølovens § 10-10 og § 10-11 fravikes. Det åpnes i nevnte bestemmelser for at de tillitsvalgte og bedriften kan inngå skriftlig avtale som fraviker disse hovedreglene. Tilfeller der det kan tenkes at sterke hensyn tilsier unntak fra hovedregelen kan være:

- arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,
- vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn- eller helgedager når viktige grunner krever det,
- arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- vakthold
- berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes.

## Del II: Arbeidstidsordninger som må godkjennes eksternt av Parat aml. § 10-12(4)

### 1. Innledning

I de tilfellene bedriftene har behov for å inngå arbeidstidsordninger som går ut over det som følger av aml. § 10-5(2), må bedriften og de tillitsvalgte søke Parat om godkjenning for en slik ordning. De

avtalene tillitsvalgte i bedrift og Parat inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Parat, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

## **2. Hvordan går man frem?**

### **2.1 Arbeidstidsordninger som må godkjennes utenfor bedriften**

Noen ganger er bedriftene avhengig av arbeidstidsordninger som går utover det som lovlig kan avtales med de tillitsvalgte i bedriften, f.eks. fordi arbeidstakere som har lang reisevei skal sikres en god balanse mellom arbeid og fritid, og at visse anlegg eller prosjekt krever det. I slike tilfeller kan det søkes om godkjenning av arbeidstidsordning utenfor bedriften. Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) at fagforening med innstillingsrett kan godkjenne arbeidstidsordninger som går ut over hva 10-5 (2) foreskriver. Parat er en fagforening med slik innstillingsrett.

Det er flere varianter av innarbeidingsordninger som krever godkjenning fra Parat, som f.eks.:

**12:9-ordning:** Arbeidstakerne arbeider i 12 dager og har så 9 fridager

**12:9-ordning:** Ved tunelldrift med nattarbeid

**12:16-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 12 dager og har så 16 fridager

**14:14-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 14 dager og har så 14 fridager

**15:13-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 15 dager og har så 13 fridager

**7:7-ordning:** Arbeidstakeren arbeider 7 dager og har så 7 fridager

### **2.2 Fremgangsmåte for å søke og få godkjent arbeidstidsordning**

Først må bedriften og de tillitsvalgte bli enige om hvilken arbeidstidsordning det skal søkes om. Enighet om dette skrives ned i en enighetsprotokoll. Videre må søker via Parat sin hjemmeside hente skjema og arbeidsplan. Enighetsprotokoll, innarbeidingsordning og søknad sendes Parat. Om bedriften underveis i avtaleperioden inkluderer nye arbeidstakere i innarbeidingsordningen sender bedriften oppdatert oversikt minimum hver tredje måned (90 kalenderdager) fra avtaledato. På bakgrunn av søknaden ferdigstiller Parat godkjenninger og sender sin innstilling til MEF. Når bedriften har mottatt melding fra MEF om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

En arbeidstidsordning kan godkjennes for inntil ett år av gangen og gjelder for det enkelte anlegg. Bedriften må sørge for å søke på nytt når perioden det er gitt godkjenning for er over. Eventuelle underentreprenører må søke på selvstendig grunnlag:

### **2.3 Hvilke ordninger kan man få godkjent?**

Det gis maksimal tillatelse til å arbeide opp til 12,5 timers dag. Det kan benyttes inntil 15 dager i rotasjonen hvorav maksimalt 14 dager kan ha mer en 10,5 timer effektiv arbeidstid. For dager hvor det arbeides ut over 10,5 timer skal det være minst en times pause, hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden, slik at betalt tid blir 12 timer ved 12,5 timers arbeidsdag.

Hovedregelen er at arbeidstiden for slike ordninger legges mellom 06:00 og 20:00, fortrinnsvis mellom 07:00 og 19:00. Det kan også søkes om ordninger som går på andre tidspunkt der arbeidets art eller behov på det enkelte anlegg tilsier det. Parat vil alltid gjøre den endelige vurderingen på om hovedregelen kan fravikes.

Når det gjelder søknader som gjelder nattarbeid gjøres oppmerksom på at arbeid med tunelldrifft før permanent sikring er det hovedsakelig satt en grense til kl. 02.00.

### **3. Krav om at ordningen må være forsvarlig**

#### **3.1 Innledning**

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at alle arbeidstidsordninger skal være forsvarlige. Arbeidstidsordningene må være slik at de ikke utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Arbeidsgiver skal derfor alltid vurdere om arbeidstidsordningen man ønsker å benytte i bedriften er forsvarlig ut fra hensynet om helse, velferd og sikkerhet.

Om en arbeidstidsordning er forsvarlig, må vurderes konkret i hvert tilfelle. Nedenfor er det gitt en redegjørelse av hvordan arbeidsgiver kan vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig.

#### **3.2 Hvordan vurdere om en arbeidstidsordning er forsvarlig**

Arbeidsgiver bør først kartlegge hvilke arbeidstidsordninger man har i bedriften hvor arbeidstakerne arbeider utover vanlig arbeidstid per arbeidsøkt. Oversikten bør beskrive arbeidstidsordningene, fordelingen av arbeidstid og fritid (lengde på vaktene og lengde på de arbeidsfrie periodene), antallet nattevakter på rad.

Det skal så gjøres en risikovurdering av arbeidstidsordningen, hvor følgende forhold bør vurderes:

- Hvilke arbeidsoppgaver skal utføres?
- Arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper), lærlinger inngår i fast arbeidslag og har en fast fadder
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo
- Pauser — antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Pauser etter behov, mulighet for å hvile
  
- Sunn næringsrik mat, og hensiktsmessig plassering av brakkerigg med tanke på reiseavstand og støy
  
- God balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv
  
- Hensyn til den enkelte arbeidstaker — alder, helsetilstand, familieforhold, avstand hjem — arbeidssted ved spesielle særtilfeller der det er gitt dispensasjon for hjemmeboende i å delta i arbeidstidsordningen
  
- Sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for fare ved hjemreise etter avsluttet rotasjon
  
- Hvilke risikoreducerende tiltak er iverksatt?

I risikovurderingen skal i tillegg til de tillitsvalgte, også bedriftens hovedverneombud involveres. Risikovurderingene skal synliggjøres i søknaden.

Arbeidsgiver bør deretter vurdere om helse- eller sikkerhetsmessige konsekvenser er sannsynlige og om de har vist seg. Her kan arbeidsgiver bruke informasjon fra bedriftshelsetjenesten og de ansatte selv.

Dersom arbeidsgiver finner at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går utover sikkerheten, må arbeidsgiveren iverksette tiltak. Dette kan være

å gi lengre hvileperioder mellom vaktene, kortere vakter, redusere arbeidsmengden per vakt, øke bemanningen osv.

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstaker beholder sin stilling og lønn ved innarbeidingsordninger. Der det inngås innarbeidingsordninger med ulike uketimetall, skal lønnen omregnes i henhold til § 2.1 b i overenskomsten.

### **3.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt**

Ved søknad om en arbeidsordning kan Parat ved innvilgelse av søknad om arbeidstidsordning gi et slikt unntak fra hovedregelen om forbud mot å arbeide bevegelige høytidsdager og natt.

Bli bedriften og tillitsvalgte underveis i innarbeidingsordningen enige om å jobbe på hellig- og høytidsdager skal bedriften avtale dette nærmere med Parat ved en enkel søknad, som enkel søknad anses e-post med vedlagt enighetsprotokoll som tilstrekkelig.

### **3. Oppsigelse av arbeidstidsordninger**

Arbeidstidsordninger som krever godkjenning fra Parat, gis for inntil ett år. I visse tilfeller vil det være anledning til å si opp arbeidstidsordningen før utløpet av perioden på ett år. Dette gjelder dersom det er mistanke om at arbeidstidsordningen blir misbrukt, f.eks. ved at det arbeides lengre vakter enn det som er avtalt. Der Parat vurderer å gi oppsigelse av arbeidstidsordningen, altså å trekke godkjenningen, skal bedriften og MEF varsles om dette.

Arbeidsgiver kan også initiere oppsigelsen av en arbeidstidsordning, dersom arbeidsgiver ser at ordningen ikke er forsvarlig. Arbeidsgiver skal gjennomføre drøftelse rundt forsvarlighetsvurdering med tillitsvalgt og verneombud, og drøfte tiltak som kan ivareta arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, og sikkerheten. Dersom arbeidsgiver likevel vurderer at arbeidstidsordningen er uforsvarlig, kan arbeidsgiver kreve arbeidstidsordningen oppsagt til Parat.

Før en arbeidstidsordning sies opp skal MEF og Parat alltid på forhånd drøfte saken.

### **4. Varighet**

Dette bilag er inngått som en tidsbegrenset rammeavtale mellom Parat og MEF for tariffperioden 2022 - 2024. Bilaget må derfor fornyes ved ny avtale ved hovedoppgjøret i 2024. Rammeavtalens del li gjelder i hovedsak der arbeidstakeren overnatter utenfor hjemmet.