



HOVEDVERNEOMBUDET FOR POLITI- OG LENSMANNSETATEN

Møllergt. 39, 0179 OSLO,
Telefon; 23 16 31 00/23 16 31 61
Mobil; 95 80 42 45
E-post; bjorn.egeli@politiet.no, eller hvo-pl@politiet.no

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 Dep.,
0030 OSLO

Dato: 7.mai 2009

Høring – forskrift om hviletid for politiet

Viser til høringsbrev fra Arbeids og Inkluderingsdepartementet av 20.3.09 angående forskrift om hviletid i politiet.

Konklusjon - anbefaling

Politietaten har vært preget av uro over lengre tid. Frustrasjonen har kommet mer og mer til uttrykk, og den positive vilje til å bidra med det lille ekstra er borte hos veldig mange ansatte.

En forskrift vil oppleves som et direktiv som vil gi de ansatte mindre mulighet til å verne om egen fritid. Det vil føre til ytterligere motstand og uro i organisasjonen. Det er ikke det vi trenger nå. Vi trenger drahjelp som motiverer, og som kan bidra til løse opp i situasjonen.

Det er nedsatt en arbeidsgruppe bestående av Politidirektoratet, tjenestemannsorganisasjonene og hovedverneombudet som skal se på behov og utfordringer knyttet til arbeidstid i politiet og hvordan dette skal løses. Arbeidsgruppen ble etablert etter at forslag til forskrift om hviletid for politiet ble kunngjort, og arbeidet iverksatt.

Med dette som bakteppe oppfordrer jeg departementet til å trekke forslaget til forskrift som kun bidrar til ytterligere motvilje og frustrasjon, og som ikke løser noe som helst utover dagens avtale. Gi arbeidsgruppen tillit i arbeidet med å skape gode og trygge arbeidsvilkår innenfor lovens rammer. Det arbeidet er allerede godt i gang.

Grunnlaget

Det synes åpenbart at det er mangel på politikraft som er den utløsende årsak til forskrift. Justisminister Knut Storberget ble tilskrevet høsten 2008 fra min side der det ble vist til omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene og dermed også arbeidsmiljølovens bestemmelser. I svarbrevet av 5.11.2008 skriver bla Storberget dette; *Etter min mening er hovedutfordringen for politi- og lensmannsetaten nå og en tid fremover mangel på politiutdannet personell. Vi har derfor økt opptaket til Politihøgskolen til 432 studenter de siste årene. I statsbudsjettet for 2009 foreslår vi å øke opptaket ytterligere til rekordhøye 552 studenter. Dette er i samsvar med rapporten om Politiet mot 2020.*

Mangelen på politiutdannet personell er godt dokumentert i Politidirektoratet sin rapport "politiet mot 2020 – bemannings- og kompetansebehov i politiet". Så godt er dette dokumentert at det er denne rapporten som danner grunnlaget for at regjeringen vil øke opptaket til Politihøgskolen.

Min oppfatning er at departementet tvinger igjennom en forskrift i politi- og lensmannsetaten fordi det er stor mangel på politiutdannet personell, og ikke fordi etaten generelt er så særegen som det argumenteres for i høringskrivet.

Evaluering av praksis ved dagens arbeidstidsbestemmelser

Etter avtale er det gjennomført en evaluering av håndteringen/forståelsen av unntaksbestemmelsene fra arbeidsmiljøloven, jfr. aml. § 10-12, 4.ledd i dagens avtale. Arbeidet ble gjennomført av organisasjonene, hovedverneombudet og Politidirektoratet i tiden arbeidet med forskrift ble utført i departementet.

Tilbakemeldingene avdekket ulik praktisering og forståelse for å benytte unntaksbestemmelsene og vilkårene for å bruke disse. I det innrapporterte materialet finnes brudd på bestemmelsene og dermed også lov. Bruddenes omfang og alvor varierer forholdsvis mye. Avvikene/bruddene er registrert innenfor følgende områder:

- Opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte
- Risikoanalyse av arbeidstidsordningene
- Backup løsninger, en tilsvarende ordning som den juridiske avdeling i Direktoratet for Arbeidstilsynet fastsatte for ambulansetjenesten i Bardufoss.
- Uhjemlet bruk av ATB § 5 pkt 5 bokstav C (mindre enn 8 t arbeidsfri i løpet av 24 timer, kan også føre til arbeid i inntil 48 timer i strekk)
- Uhjemlet bruk av ATB § 5 pkt 5 bokstav B (mindre enn 11 t arbeidsfri, men ikke mindre enn 8t i løpet av 24 timer)
- Antall ganger kortere arbeidsfri periode ATB § 5 pkt 5 bokstav E
- Manglende avvikling av kompenserende hvile
- Annet passende vern
- Logging av bruken av annet passende vern.
- Manglende eller mangelfull behandling i AMU
- Mangelfull involvering av vernetjenesten ved bruken av unntaksbestemmelsene

Evalueringen avdekket at unntakene benyttes i stor utstrekning. Tilgjengelig systemer, sammen med innrapporteringen viser at etaten benyttet unntakene om hviletid ca 25.000 ganger i halvåret. Mangel på menneskelige ressurser er den åpenbare årsaken til det forholds høye antallet.

Enkelte forhold er etter hovedverneombudets syn uakseptable. Resultatet av evalueringen viser at etaten pr i dag ikke er satt i stand til å forvalte så omfattende unntak. I tillegg har ikke etaten et godt nok registreringsverktøy. Det betyr selvsagt ikke at det ikke er mulig å gjøre noe med dette, men det kreves mer kompetanse, forståelse og vilje i etaten. Og det overordnede ansvaret ligger hos arbeidsgiver.

Årsakene til bruddene er antakelig flere, men jeg tror at mye er kulturelt betinget. Ledelsen måles på oppklaringsprosent og saksbehandlingstid, og det synes som om den sentrale politiledelsen først og fremst er opptatt å levere varen. Det er sagt at "kunnskap om utvikling av organisasjonskultur bygger på erkjennelse av at det ledelsen systematisk gir oppmerksomhet og prioritet, blir kultur".

Det finnes mye forskning som understreker at for høyt produksjonsfokus, reduserer ivaretagelsen og sikkerheten til de ansatte. Den manglende interessen hos arbeidsgiver i evalueringsarbeidet for systematisk forbedring innenfor HMS området var lite tilfredsstillende. En forskrift kan oppfattes som en blankofullmakt til å videreføre dagens praktisering av bestemmelsene.

Det er AID som skal ivareta et overordnet ansvar for et arbeidsmiljø som er i samsvar arbeidsmiljøloven – også i politietaten. Så vidt jeg kan se er ikke resultatet av evalueringen kommentert i høringsnotatet, eller tatt hensyn til i utformingen av forskriften. Dette er skuffende i arbeidet med de ansattes helse, miljø og sikkerhet der erfaringsoverføring er et bærende prinsipp for kontinuerlig forbedringer.

Helse, miljø og sikkerhet

Konsekvensene av for liten bemanning er økt press på den enkelte tjenestemann. Gapet mellom ressursene og det som forventes utført øker hele tiden. Dette fører til mer overtid og krav om nye arbeidstidsordninger som ikke har som formål å ivareta HMS-perspektivet på en best mulig måte.

Dette betyr lengre vakter, mindre hvile mellom vaktene og økt press på den enkelte tjenestemann og hans familie. Dette er en situasjon som gir økt ulykkesrisiko, reduksjon av yteevne og økt risiko for psykiske plager, hjerte og karsykdommer og muskel og skjelettplager. Viser til Statens arbeidsmiljøinstitutt sin rapport Arbeidstid og helse, utgitt 30.12.2008.

Politietaten er fra tidligere unntatt for arbeidsmiljølovens bestemmelser om begrensnig av overtid. Nå foreslår dagens regjering at hviletidsbestemmelsene også skal reguleres gjennom forskrift, og at det åpnes for omfattende unntak fra normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. De ansattes vern i politietaten i forholdet til arbeidsmiljøloven svekkes gradvis på denne måten. Ikke noe tak på overtidsbruken, og nå omfattende unntak i forholdet til hviletidsbestemmelsene. Dette er uforenelig med politiets operative virksomhet, som f. eks bilkjøring og ikke minst utrykningskjøring, bevæpnede oppdrag og andre oppdrag som krever stor grad av konsentrasjon og presisjon. Det kan stilles spørsmål om dagens regjering er de ansattes garantist for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

En forskrift vil kunne forsterke inntrykket i Politidirektoratet om å ha en blankofullmakt fra regjeringen om å kjøre på i samme sporet. Dette vil bidra til ytterligere svekkelse av arbeidstakernes rettigheter til arbeidsmiljølovens ulike bestemmelser.

Forslag forskrift

Høringsbrevet drøfter i hovedsak hvordan det er mulig å få mest mulig arbeidskraft ut av dagens bemanning. Dette ved å, gjennom forskrift, gi omfattende unntak på hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Departementet drøfter i liten grad hvordan forskriften påvirker de ansattes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Som hovedverneombud er jeg valgt for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Dersom det er gjennomført noen konsekvens-/risikoanalyse i departementet som beslutningsgrunnlag for forslaget til forskrift kunne det har vært veldig interessant å få innsyn i dette dokumentet.

Det er foreslått en vesentlig endring som kan ha avgjørende betydning først og fremst for sikkerheten til den/de ansatte i arbeidet. Det er tidspunktet for kompenserende hvile. Det vises til høringsbrevet;

Politiets spesielle behov innebærer imidlertid at det i en del tilfeller ikke vil være mulig å gi kompenserende hvile umiddelbart eller ved neste arbeidsfrie periode slik kravet til kompenserende hvile vanligvis innebærer.

Særavtalen inneholder så langt departementet kan se ikke noen nærmere angivelse av når kompenserende hvile skal avvikles i de tilfeller der hvilen blir kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8. Det foreslås derfor, på linje med dagens særavtale, at det ikke fastsettes noen grense for dette, men at i de tilfeller daglig hvile blir kortere enn 8 timer, skal kompenserende hvile normalt skal gis

innen 48 timer. Dersom dette unntaksvis ikke er mulig, skal det i tillegg gis en fridag av normal arbeidsdags lengde. Slik fridag skal avvikles innen 14 dager.

Oversikt over arbeidsretten:

Uttrykket "kompenserende hvileperiode" er hentet fra EUs Arbeidstidsdirektiv. En kompenserende hvileperiode skal komme like etter den arbeidsperiode den skal kompensere for, den skal være lang nok til å veie opp for en ekstra lang arbeidsperiode, og arbeidstidsordningen skal som ellers vekse mellom arbeidstid og arbeidsfri.

Arbeidsrett.no - note 28 til aml § 10-6

EF-domstolen sa i [C-151/02 \(Jäger\)](#) at «disse hvileperioder skal dessuden følge umiddelbart etter den arbeidstid, som de har til formål at kompensere for, med henblik på at undgå, at der oppstår en tilstand af træthed eller overanstrengelse hos arbeidstageren som følge af flere på hinanden følgende arbeidsperioder». Videre fremholdt domstolen at det som hovedregel skal være «en stadig veksel mellom arbeidsperioder og hvileperioder» (premiss 95). Domstolen konkluderte med at forlengelse av den daglige arbeidsdag gjennom redusert hviletid i prinsippet skal utlignes ved en hvileperiode som er så lang at den kompenserer for den reduksjon som ble foretatt i den foregående hvileperioden.

Dette viser at departementets forslag ikke er i tråd med arbeidsmiljølovens krav til tidspunkt for kompenserende hvileperiode.

Tretthet er en medvirkende årsak til uhell/ulykker. Forskning dokumenterer dette. Lange tjenestesett og mangelfull hvile er uforenelig med enkelte deler av politiets operative virksomhet.

Departementet har ikke tatt tilbørlig hensyn til faktakunnskap om dette i forslaget til forskrift, og heller ikke til arbeidsmiljølovens § 10-2, første ledd; "Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn".

Krav til risikoanalyse er ikke nevnt et eneste sted i høringsdokumentet. En aktivitet som er, så vidt jeg kjenner til, lovpålagt og som kan bidra til andre risikoreduserende tiltak ved utarbeidelse av ulike arbeidstidsordninger.

Mvh Bjørn Egeli,
Hovedverneombud for politi- og lensmannsetaten