



PETROLEUMSTILSYNET

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
11 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-89

Deres ref.
200400660-/HAM

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)
Ptil 04/735 /HKS EBJ TJ

Dato 11 JUN 2004

Unntatt offentlighet jf. offentlighetsloven § 5 første ledd

Høringen av NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget - et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Vi viser til Deres brev av 23. februar dette året, med påfølgende brev om samme sak av henholdsvis 8. mars og 19. april.

Kommentarene nedenfor gir generelle synspunkter på utkastet i forhold til dagens arbeidsmiljølov og våre erfaringer og synspunkter med hensyn til oppfølging av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i petroleumsvirksomheten på den norske delen av kontinentalsokkelen og på land. Vi har også gitt spesifikke kommentarer til enkelte bestemmelser i forslaget til ny lovtekst.

Generelle kommentarer

Vi synes at lovutkastets form på en god måte ivaretar helheten i de arbeidslivsforholdene som påvirker arbeidsmiljø og helse. Det er positivt at en har valgt å videreføre konseptet med en felles lov for blant annet tilrettelegging av arbeid og arbeidstidsbestemmelser. Vi anser det dessuten som viktig at vi har en felles lov innen dette området som regulerer all næringsvirksomhet.

Lovutkastet omfatter en del viktige utvidelser og endringer i forhold til arbeidsmiljøloven. Noe av det viktigste er at

- utkastet gir en bedre styringsmessig forankring av kravene, blant annet ved at prinsippene for HMS-styring er integrert i kravene til arbeidsgiver, arbeidstaker, tilrettelegging av arbeid og medvirkning,
- medvirkingskravene er tydeliggjort,
- organisatoriske forhold vektlegges samtidig som det legges økt vekt på arbeidstakernes rettigheter i forbindelse med endringsprosesser.

En rekke av endringene i forhold til arbeidsmiljøloven legger opp til økt fleksibilitet og mulighet for partene lokalt å avtale løsninger som skal ivareta kravene. En økt fleksibilitet forutsetter imidlertid god HMS-styring og god HMS-kultur. Våre erfaringer fra petroleumsvirksomheten viser at det er store variasjoner mellom ulike selskaper og grupper av aktører med hensyn til det å ivareta minimumskrav og å etablere gode styringsløsninger. Erfaringen er også at tilsynet blir mer ressurskrevende når kravgrunnlaget blir mer funksjonelt og åpner for alternative løsninger.

Når det gjelder definisjoner, så brukes begrepet HMS og sikkerhet i utkastet kapittel 3. I § 3-1 introduseres "helse, miljø og sikkerhet" som et samlebegrep uten at det er definert. Denne loven omfatter ikke (ytre) miljøforhold og regulerer bare en begrenset del av det som omfattes av sikkerhetsbegrepet i petroleumsvirksomheten, blant annet teknisk sikkerhet og storulykker, se også kommentaren vår til § 3-2. Internkontrollforskriften, som formuleringene er hentet fra, er hjemlet i en rekke lover i tillegg til arbeidsmiljøloven. Det kan derfor virke uklart hva som faktisk omfattes av dette begrepet når det brukes i dette lovutkastet uten videre forklaring.

Særskilte kommentarer til enkelte bestemmelser

§ 1-1 Lovens formål

Vi har merket oss arbeidslivslovutvalgets påpekning av formålsbestemmelsens funksjon og rettslige status. Formålsbestemmelsen er en viktig bestemmelse idet den angir en rettesnor for partenes etterlevelse av regelverket og for myndighetene når det gjelder å følge opp og utfylle loven.

Den dynamiske bestemmelsen om utvikling av arbeidsmiljøet i samsvar med utviklingen i samfunnet er tatt inn i § 4-1 om generelle krav til arbeidsmiljøet. Vi er enig i at dette viktige prinsippet tas inn som et krav, men mener at dette prinsippet også bør tas inn i formålsbestemmelsen i § 1-1 for i større grad å synliggjøre prinsippet og gjennom dette understreke lovens dynamiske funksjon. Vi mener at det som tidligere bør være presisert i formålsbestemmelsen at loven skal følge både den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

Vi vil videre foreslå at det tas inn et punkt i formålsbestemmelsen om god helse-, miljø- og sikkerhetskultur. Begrepet sikkerhetskultur er mye brukt i virksomhet der sikkerhet er viktig, så vel nasjonalt som internasjonalt. Begrepet er for eksempel brukt i OECDs Nuclear Agency Report etter Tsjernobyl-ulykken i 1986, men også i forbindelse med togulykken på Åsta.

De elementene som ligger i begrepet god helse-, miljø- og sikkerhetskultur, er helt sentrale forutsetninger for å opprettholde og videreutvikle en fullt forsvarlig helse-, miljø- og sikkerhetsstandard. Begrepet god helse-, miljø- og sikkerhetskultur er innført i HMS-regelverket for petroleumsvirksomheten og i midlertidig forskrift for de petroleumsanleggene på land som ligger under vår myndighet. For informasjon om hva som ligger i dette begrepet, viser vi til publikasjonen "HMS og kultur", som er tilgjengelig på nettstedet vårt under <http://www.ptil.no/NR/rdonlyres/efquvpubq5qyixzm62qex3dizl3zdfjr7d6zfpn3x56xwb3dhlbo d3sj7chocebfc7wqzooy6tyti/HMSkulturnorsk.pdf>.

§ 1-8 Definisjoner

Når det gjelder definisjonen av arbeidsgiver i § 1-8, støtter vi mindretallet. Vi mener at mindretallets forslag bedre ivaretar arbeidsgiveransvaret med dagens organisering av beslutningsstrukturer, slik at "arbeidstakernes rettsstilling ikke blir avhengig av formelle foretaksstrukturer, men av de underliggende og reelle forhold", jmfør side 160. Et eksempel er etablering av forutsetninger og mål for omstillingsprosesser og "globale" leverandørkontrakter hvor det er vår erfaring at styringskravene med hensyn til etablering av beslutningsgrunnlag og medvirkning ofte må ivaretas på konsernnivå eller liknende.

§ 2-1 Arbeidsgivers plikter

Lovutkastet gir en mer generell beskrivelse av arbeidsgivers plikter. De konkrete kravene til HMS-oppfølgning og -styring som ligger i arbeidsmiljøloven § 14, er nå ivare tatt av § 3-1,

blant andre. Vi vurderer denne endringen som positiv i og med at det understreker det helhetlige ansvaret til arbeidsgiver og gir en mer helhetlig tilnærming til HMS-styring.

§ 2-2 Arbeidsgivers plikter for andre en egne arbeidstakere

Samordning av arbeidsgiveransvar ved flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass er en videreføring av arbeidsmiljøloven § 15. Imidlertid har lovutkastet ikke videreført bestemmelsen om at det skal avtales hvem som er hovedbedrift ("dersom ikke en av virksomhetene kan regnes som hovedbedrift"), eller at arbeidstilsynet kan bestemme det hvis det ikke inngås avtale. Vi mener at denne delen av arbeidsmiljøloven § 15 også bør videreføres, slik at det alltid vil være klart hvem som er hovedbedrift. Vi er således enig med mindretallet i utvalget.

Vi mener at en ikke er godt nok dekket i lovforslaget når det gjelder det ansvaret en "hovedbedrift" eller andre bør ha for andre enn egne ansatte. Denne problemstillingen er særlig aktuell der flere virksomheter driver arbeid samtidig på oppdrag fra andre. Slikt ansvar bør presiseres i loven.

Vi har gode erfaringer med "påse"-ansvaret som er hjemlet på lovnivå i petroleumsloven § 10-6. Et slikt påseansvar er også innført for de landanleggene som vi har ansvaret for gjennom midlertidig forskrift. Denne plikten til å påse er en overordnet oppfølgingsplikt for operatøren eller den som eier eller driver anlegg, og som også ofte vil være "hovedbedrift", til å sørge for at de virksomhetene som utfører arbeid for seg, etterlever regelverkets krav. Dette innebærer en plikt til, gjennom etablering av styrings- eller internkontrollsystemer og gjennom tilsyn, å følge opp at deltakerne på arbeidsplassen etterlever krav fastsatt i og i medhold av aktuell lovgivning. På forskriftsnivå i sokkelregelverket er "påse"-ansvaret for operatøren hjemlet i rammeforskriften § 5 andre ledd. Rammeforskriften § 14 inneholder elementer av "påse"-ansvar for andre deltakere enn operatøren. En ordning med "påse"-ansvar tilsvarende det man har i petroleumsregelverket, bør tas inn i arbeidslivsloven. Det er naturlig at en slik plikt også ligger på en byggherre dersom denne er en annen enn hovedbedriften.

Det finnes allerede enkelte elementer av påseansvaret i landregelverket og praktiseringen av dette, så som i arbeidsmiljøloven § 15, internkontrollforskriften og i byggherreforskriften. Vi mener imidlertid at dette bør komme klarere til uttrykk på lovnivå ved at det tas inn en bestemmelse som er tilpasset landvirksomheten, tilsvarende den som er tatt inn i petroleumsloven.

En slik påseplikt vil også være et godt verktøy for å hindre og forebygge uheldige sider ved EU/EØS-utvidelsen.

§ 2-3 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Vi ser det som en klar styrking av loven at medvirkningselementer fra internkontrollforskriften er trukket inn i forslaget. Ettersom stadig flere arbeidstakere blir mer "ansvarliggjort", både som kunnskapsmedarbeidere og som medarbeidere i flatere og mer fleksible organisasjoner, savner vi likevel krav til arbeidstakers plikt til aktiv medvirkning ved problemstillinger som har betydning for HMS.

§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling

Dette kravet er nytt. Vi ser det som positivt at kravet tas inn, blant annet med tanke på at andelen av utenlandske selskaper og arbeidstakergrupper som etablerer seg i Norge, forventes å øke i årene framover, og dette er selskaper som ikke er kjent med vår medvirkningskultur.

§ 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

Kravene i paragrafen er ikke uttømmende når det gjelder ivaretagelse av sikkerheten. Bestemmelsene er i hovedsak innrettet mot å ivareta sikkerheten til den enkelte arbeidstaker i forbindelse med utførelse av arbeidet. Det ville vært en fordel om lovutkastet også støttet oppunder et mer vidt sikkerhetsbegrep som inkluderer tiltak for å begrense risiko for alvorlige konsekvenser av menneskelige feil (se også kommentar til kapittel 4).

Deler av sikkerhetsbegrepet (sikkerhet i forhold til storulykker, beredskap, teknisk sikkerhet m.m.) er hovedsakelig regulert i andre lover, for eksempel petroleumsloven, så dersom innholdet ikke endres, mener vi at overskriften bør endres til "Særskilte krav til informasjon og kompetanse".

§ 3-3 Bedriftshelsetjenesten

I forslaget begrenses arbeidsgivers plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til bedriften i tilfeller der risikoforholdene i bedriften tilsier det. Våre erfaringer tilsier at bedriftenes innsikt i mange tilfeller er for svak til å sikre en tilstrekkelig vurdering av egne risikoforhold. Det bør derfor kunne stilles faglige krav til dem som skal foreta risikovurderinger i bedriften.

Begrepet vernepersonell i arbeidsmiljøloven § 30 er ikke videreført i forslaget. Vi mener at erfaringene med verneleder- og sikkerhetslederfunksjon i virksomheter med høy teknisk sikkerhetsrisiko er god og bør videreføres. Verneleder har normalt jobbet med de mer operasjons- og prosess-sikkerhetsmessige forhold, der teknisk prosesskunnskap har vært nødvendig. Etter vår erfaring er det en krevende opplæringsprosess å få helsepersonell til å ivareta de forholdene som normalt har ligget under vernepersonellfunksjonen i petroleumsvirksomheten.

Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

Vi ser det som svært positivt at forslaget tydeliggjør krav til tilrettelegging og utforming av arbeidet i en bredere kontekst enn den enkelte arbeidsplassen. Vi mener likevel at bredden av arbeidsmiljøfaktorer som nevnes i § 4-1, ikke gis en balansert vektlegging i de underordnede bestemmelsene i resten av kapittelet. Det er særlig krav til psykologiske eller mentale og organisatoriske faktorer som ikke gis tilsvarende utdypning som krav til "mellommenneskelig" psykososialt arbeidsmiljø.

Vi etterlyser krav om helhetlig vurdering av summen av de ulike belastningsfaktorene. Det er for eksempel naturlig å se krav til tempo i fysisk arbeid i sammenheng med mental belastning, grad av kontroll i arbeidet, organisering og ledelse.

I sikkerhetskritiske virksomheter vil arbeidsmiljøforhold som er knyttet til ulike styringsfunksjoner, kunne ha en direkte effekt på sikkerheten til arbeidstakere andre steder i virksomheten. For eksempel gir økende bruk av IKT-løsninger økte muligheter for distribuerte eller virtuelle organisasjoner og ulike former for fjernstyring og kontroll. I petroleumsnæringen ser vi en klar utvikling i retning av at styringsfunksjoner på land kan få mer direkte effekter på sikkerhet på sokkelen. Tilsvarende forhold kan en se for seg i landbaserte virksomheter, der IKT-løsninger muliggjør fjernlokalisering av styringsfunksjoner i forhold til produksjonsfunksjonene. I slike tilfeller er det viktig at målsettingene for tilrettelegging av arbeidsmiljø også ivaretar sikkerheten til arbeidstakere lokalisert andre steder enn der funksjonene utføres. Vi vil derfor anbefale at kravene til tilrettelegging av arbeidsmiljøet utvides til også å omfatte reduksjon av risikoen for alvorlige konsekvenser av feilhandlinger gjort av arbeidstakere lokalisert andre steder.

De underliggende paragrafene som angir krav til de ulike arbeidsmiljøfaktorene, bør gjennomgås og reformuleres for å sikre at beskrivelsen og sammenstillingen av eksponeringsfaktorer er hensiktsmessig ut fra kunnskap om eksponeringsrisiko.

§ 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet

Gjennom å stille krav til organisatoriske, ledelsesmessige og administrative forhold som har vesentlig betydning for jobbmotivasjon og helse, gir utkastet betydelig bedre mulighet for å følge opp endringer og nye løsninger i arbeidslivet. Den nye teksten gir bedre mulighet til å følge opp helhetlig tilrettelegging av den enkelte jobben og av jobber i sammenheng.

Det er positivt at forslaget tydeliggjør krav til arbeidsmiljøstyring også gjelder for *planlegging* av arbeidet. Erfaringer fra tilsynsvirksomheten vår er entydige når det gjelder dette at arbeidsmiljø og sikkerhet i planleggingsfasen gir best kost-nytte med hensyn til forebyggings tiltak.

Utkastets formålsparagraf sier at arbeidet skal være helsefremmende. En viktig del av et helsefremmende arbeidsliv er at arbeidssituasjon er fleksibel og kan tilpasses for eksempel livsfaserelaterte behov utenfor arbeidet. I utkastet er tilpasning til midlertidig eller varig redusert arbeidsevne behandlet i § 4-6. Vi mener det kunne styrket inkluderingsformålet ved at § 4-1 omtaler slike tilpasningsbehov.

Vi opplever at teksten i en del av paragrafene kunne vært mer tydelig og bedre faglig dekkende for de forholdene som blir tatt opp, jamfør kommentarene til § 4-3 og § 4-4, og anbefaler at relevante personer med spesifikk fagkompetanse trekkes inn for å utforme bedre faglige kravbeskrivelser.

§ 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Vi ser det som en klar forbedring av kravgrunnet at forslaget fokuserer på sammenheng mellom tilrettelegging av arbeid, endringsprosesser og medvirkning. Vi mener likevel at lovforslaget kunne vært mer konkret når det gjelder det å stille krav til arbeidsmiljøforhold som er knyttet til endring som kan ha betydning for helse og sikkerhet (kommunikasjon, arbeidsbelastning, jobbsikkerhet m.m.). Etersom lovforslaget tar opp i seg sentrale HMS-styringskrav, mener vi at krav om etablering av beslutningsgrunnlag bør inkluderes. Dette kravet kan også tas inn i § 3-1.

§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Forslaget ivaretar bare deler av de arbeidsmiljøfaktorene som normalt legges inn under begrepet psykososialt arbeidsmiljø. Vi mener det er uheldig at loven bruker en snever fortolkning av et så innarbeidet begrep, samtidig som vi viser til kommentaren ovenfor om behov for tydeliggjøring av andre krav til psykologiske og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

§ 4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet

Vi mener forslaget kan forbedres når det gjelder beskrivelse og sammenstilling av krav til ulike eksponeringsfaktorer.

Kapittel 5 Registrering og melding av arbeidsulykke og arbeidsrelatert sykdom

I 2002 førte vi et omfattende tilsyn med registrering og oppfølging av arbeidsbetinget sykdom (ABS) i virksomhetene, og vi fant betydelige svakheter med arbeidet på dette området, særlig med hensyn til oppfølgingsarbeidet. Resultatene tilsier et klart behov for å styrke kravgrunn-

laget når det gjelder oppfølging av ABS. Dette gjelder oppfølging av den enkelte arbeidstakeren med ABS, men også krav om at ABS-data aktivt brukes i det forebyggende arbeidet for identifikasjon av risiko og utvikling av risikoreduserende tiltak på arbeidsplassen.

Kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Utvalget har hatt som mål å styrke grunnlaget for verneombudenes arbeid. Vi mener forslaget bidrar til dette.

Utvalget har også hatt som mål å styrke og vitalisere arbeidsmiljøutvalgenes funksjon. Når det gjelder etablering av samarbeidsorgan, er det positivt at ordningen er gjort mer fleksibel med mulighet for partene til å inngå avtale om samarbeidet. Vi mener likevel deler av forslaget kan gi motsatt effekter. Erfaringen fra tilsynet vårt er at gjeldende liste over saksforhold som skal behandles av AMU, fungerer som en nyttig, og i mange tilfeller nødvendig, ramme for AMUs arbeid. Dette gjelder spesielt i virksomheter der det systematiske HMS-arbeidet er svakt, og der enten arbeidstakersiden eller arbeidsgiversiden har liten erfaring med AMU som organisasjonselement. Vi har sett flere tilfeller der arbeidstakersiden ikke har hatt tilstrekkelig kunnskap eller innflytelse til å kunne ivareta sin medvirkningsrett i henhold til arbeidsmiljøloven. Petroleumsvirksomheten forventes å involvere et økende antall utenlandske virksomheter og arbeidstakergrupper i årene framover. I denne forbindelsen vil en mer eksplisitt minimumsnorm for samarbeidet, deriblant en lovfesting av vedtakskompetansen til samarbeidsorganet, bidra.

§ 6-7 Etablering av samarbeid ved avtale

Bortsett fra utkastet § 6-4 gjelder bestemmelsene samarbeid innenfor den enkelte virksomheten, slik vi forstår det. Der forholdene tilsier det, bør det åpnes for å etablere koordinerende samarbeidsorgan mellom flere virksomheter når flere arbeidsgivere opererer samtidig på samme arbeidsplass. Dette kan for eksempel gjøres ved å utvide § 6-4. Hensikten med slike ordninger er å sikre samordning mellom de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid og gi alle arbeidstakerne reell mulighet til deltakelse i og innflytelse på verne- og miljøarbeidet på egen arbeidsplass, uavhengig av ansettelsesforhold.

§ 6-8 AMUs oppgaver og organisering der avtale ikke er inngått

Forslaget har i denne paragrafen andre ledd bokstav a utvidet omfanget av saksområder til å inkludere arbeidsmiljøforhold knyttet til endringsprosesser. Vi mener dette er meget positivt og viser her til gode erfaringer på sokkelen med å involvere AMU som organisatorisk ledd i planlegging, gjennomføring og oppfølging av større endringsprosesser.

Kapittel 10 Arbeidstid

Når det gjelder arbeidstid, er det i dagens HMS-regelverk for petroleumsvirksomheten gjort en del unntak fra arbeidsmiljølovens regler, samt utarbeidet særregler for sokkelen. I dagens regelverk har en de samme grensene på sokkelen og på land med hensyn til hvor mye en årlig kan arbeide overtid, det vil si at det kan pålegges inntil 200 timer og i tillegg avtales inntil 200 timer årlig overtid.

I henhold til arbeidslivslovutvalgets forslag er det adgang til å pålegge overtid med inntil 200 timer overtid, jmfør § 10-6. Dette er det samme som i dag. Det er imidlertid ikke foreslått en adgang for arbeidsgiver og arbeidstaker til å avtale overtid med ytterligere inntil 200 timer. I utvalgets forslag foreslås det i stedet at det kan avtales arbeid ut over alminnelig arbeidstid, jmfør forslaget § 10-5. Det er imidlertid grenser for hvor mye som kan avtales, jmfør kravene til samlet ukentlig arbeidstid i § 10-10.

Det vil være en naturlig konsekvens av lovutvalgets forslag at en foretar endringer på sokkelen som samsvarer med de endringene som nå foreslås på land. Dette vil innebære at en også der begrenser overtiden til 200 timer i året. Da bør en, på samme måte som på land, åpne for at det kan avtales arbeid ut over alminnelig arbeidstid. I dag er det grenser på sokkelen for hvor mye en kan arbeide per dag, og disse grensene bør beholdes. På sokkelen er det imidlertid ingen grenser, slik som på land, med hensyn til hvor mange timer i gjennomsnitt en kan arbeide per uke. Det må derfor utarbeides en spesialbestemmelse som setter grenser for hvor mye det totalt kan avtales arbeid ut over alminnelig arbeidstid.

§ 10-4 Alminnelig arbeidstid, § 10-8 Samlet daglig arbeidstid og § 10-10 Samlet ukentlig arbeidstid

Timebegrensningene på 13 timer per dag og 48 timer per uke i snitt (med ukentlig hvile på 35 timer) åpner for ekstreme varianter av gjennomsnittsberegninger med lange dager og mange arbeidstimer i uka over lang tid (etterfulgt av mindre intensive perioder). På den annen side vil dette ikke kunne forsvares gjennom en forsvarlighetsvurdering etter § 10-2 punkt 1.

Mindretallets forslag til § 10-10 om å redusere gjennomsnittsberegningsperioden fra 16 til 8 uker, støttes av oss. Denne endringen vil begrense muligheten til lange og intensive perioder en del og således redusere risiko for helseskader.

Forslaget medfører at det blir slutt på godkjenning etter avtale med tillitsvalgte og etter tillatelse fra Petroleumstilsynet eller Arbeidstilsynet. Dette er ønskelig på sikt, men erfaringene våre fra petroleumsvirksomheten viser at en ikke er i stand til å gjøre denne type vurderinger godt nok. Vi kan imidlertid finne ordninger i vårt tilsyn som sikrer en mer ressursoptimal oppfølging på dette området enn dagens tillatelsesordning.

Konsekvensen av forslaget er at det kan oppstå mange nye skiftordninger som en ikke har erfaring med, og som en ikke fullt ut kjenner HMS-konsekvensene av. Dette blir en utfordring for næringen ved utarbeidelsen av beslutningsgrunnlag for å etablere eller endre arbeidstidsordninger. Det blir også en utfordring for tilsynsmyndighetene å ta stilling til denne typen beslutningsgrunnlag når en fører tilsyn med oppfølgingen av arbeidstidsreglementet.

§ 10-6 Overtid og § 10-5 Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid

Pålagt overtid er maksimum 200 timer i året, jamfør § 10-6.

Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid og pålagt overtid er begrenset til maksimum 48 timer i gjennomsnitt i uken, som er 8 timer (48-40) i uken eller 376 timer i ett år (47 uker). Totalt utgjør dette færre timer enn dagens ordning med maksimum 400 timer overtid.

Grunnlaget for å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid er imidlertid basert på den enkelte arbeidstakerens vurderinger av egen situasjon og egne interesser. Evnen til å begrense seg selv med hensyn til helse- og arbeidsmiljømessige konsekvenser av arbeidet vil være svært varierende fra den ene arbeidstakeren til den andre.

Forhold knyttet til frivillige avtaler er også vanskelig å følge opp forsvarligheten av gjennom tilsyn. Det forutsettes at arbeidstakerne gis opplæring som gjør dem i stand til å vurdere risiko forbundet med de ulike arbeidsmiljøfaktorene. Intensive arbeidsperioder er en viktig risikofaktor i det totale arbeidsmiljø. Systemer og bedriftskultur må derfor sikre at arbeidstakerne får reelle valg.

§ 18-9 Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv

Denne bestemmelsen foreslås tatt ut da vi allerede er dekket gjennom eksisterende lovgivning. Denne bestemmelsen bør derfor ikke gjelde for petroleumsvirksomheten. På sokkelen dekker rammeverket for petroleumsvirksomheten dette fullt ut.

Med hilsen


Hans Spilde e.f.
sjefingeniør


Eirik Bjefkebæk
sjefingeniør