



Til § 10-4 Alminnelig arbeidstid

Til § 10-4 annet ledd

Arbeidstilsynet er positive til at dagens skille mellom beredskapstjeneste og passiv tjeneste foreslås opphørt. Vi forstår høringsnotatet slik at vår kompetanse til å tillate lengre arbeidstid vil gjelde for samtlige tilfeller som betegnes som "arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter". Etter vår oppfatning er dette positivt, og vi anser det ikke hensiktsmessig å begrense vår kompetanse til å tillate lengre arbeidstid til de tilfeller som omfattes av dagens begrep "beredskapstjeneste".

Arbeidstilsynet finner det uklart hvor stor del av arbeidet som må være av passiv karakter for at arbeidet skal anses å være "helt eller i det vesentlige" av passiv karakter. Vi er av den oppfatning dette at dette bør eksemplifiseres nærmere i forarbeidene.

Det fremgår av § 10-4 annet ledd siste punktum at den alminnelige arbeidstiden ikke må overstige 48 timer i løpet av sju dager. Etter vår oppfatning kan det fremstå som noe uklart om begrensningen på 48 timer i løpet av sju dager får anvendelse både der arbeidsgiver og Arbeidstilsynet forlenger arbeidstiden, eller om begrensningen kun får anvendelse der Arbeidstilsynet gir tillatelse til forlenget arbeidstid. Etter vår oppfatning bør bestemmelsene anvendelsesområde komme klarere til uttrykk i lovteksten.

Til § 10-4 tredje ledd

Arbeidstilsynet støtter forslaget om at begrepet "hjemmevakt" tas ut av lovteksten, da begrepet er modent for fornying. Vi er imidlertid usikre på om begrepet "beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet" er et heldig begrep, da dette kan gi rom for misforståelser. Dette fordi begrepet er innarbeidet i dagens annet ledd og har et annet innhold enn "hjemmevakt" som forslaget er ment å erstatte. En alternativ formulering kan være: "Dersom arbeidstakeren ikke oppholder seg på sitt arbeidssted, men i påkommende tilfelle må yte arbeid, skal som hovedregel 1/5 av vekten regnes som alminnelig arbeidstid".

Arbeidstilsynet er for øvrig enig i at omregningsfaktoren på 1/5 beholdes.

Gjennomsnittsberegning og begrensningene i Arbeidstilsynets/Petroleumstilsynets dispensasjonsadgang

Arbeidstilsynet viser innledningsvis til vårt brev av 23. januar 2006 der vi redegjorde for de praktiske problemer som oppleves i forhold til reglene om gjennomsnittsberegning i den nye arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at vår manglende kompetanse til å gi dispensasjon utover 13 timer i løpet av 24 timer, samt vår manglende kompetanse til å fravike kravet til sammenhengende daglig og ukentlig arbeidsfri først og fremst skaper problemer innen bygg, anlegg, industri, helse- og omsorgssektoren og vakt og overvåkningsaktiviteter.

Bygg, anlegg og industri

Bygg og anlegg kjennetegnes ved at bransjene har mange arbeidstakere som er langpendlere, og vi finner at arbeid innen bygg og anlegg kan omfattes av arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 3 bokstav a). Arbeid innen industri anses å kunne omfattes av arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 3 bokstav a), alternativt bokstav c).

ALBANY COUNTY OFFICIALS
RECEIVED
JAN 2 1967

Etter Arbeidstilsynets vurdering bør kravet om daglig sammenhengende hvile på 11 timer i utgangspunktet ikke fravikes på bygg- og anleggsplasser. Så langt vi er kjent med har bransjen inngått tariffavtaler som innebærer en daglig arbeidstid på 10 eller 10,5 timer. Som kjent har Arbeidstilsynet i sin forvaltningspraksis lagt til grunn at det innenfor bygg og anlegg ikke skal gis tillatelse til daglig arbeidstid utover 10 timer. Arbeid innen bygg- og anlegg innebærer sikkerhetsrisiko og stiller krav til aktsomhet hos arbeidstakerne. Ved arbeid utover 9 timer øker faren for ulykker. Arbeidstilsynet er derfor av den oppfatning at det etter dispensasjon ikke skal gis anledning til daglig arbeidstid utover 10 timer og det bør derfor i utgangspunktet være mulig å tilrettelegge arbeidet slik at det er 11 timer mellom hver arbeidsperiode. Som hovedregel er søndagsarbeid for denne bransjen ikke tillatt. Vi mener derfor at også kravet til ukentlig sammenhengende hvile bør kunne etterkommes uten særlige problemer. I de tilfelle der partene benytter innstillingsretten og avtaler kortere daglig og ukentlig fritid enn lovens hovedregel, mener vi at eventuelle dispensasjoner til virksomheter som ikke er bundet av avtalen bør gis unntaksvis. Eventuelle dispensasjoner bør kunne gis i særskilte tilfelle og slik at arbeidstakerne kan ivareta sikkerhetshensyn.

Arbeid innen industri stiller i de fleste tilfelle krav til aktsomhet. Når det gjelder daglig arbeidstid og sammenhengende arbeidsfri mellom to arbeidsperioder, mener vi de samme hensynene gjør seg gjeldende som for bygg og anlegg. Vi viser til avsnittet over. Arbeid innen industri kan være slik at det er adgang til søn- og nattarbeid og at det derfor benyttes tre skifts ordninger. Vi mener arbeidet i utgangspunktet bør kunne tilrettelegges slik at det er 11 timer arbeidsfri mellom to arbeidsperioder og 35 timer sammenhengende ukentlig fritid.

Innen bygg, anlegg og industri mener Arbeidstilsynet at hensynet til sikkerhet veier tyngre enn velferdsgevinst i form av lang sammenhengende fritid. Arbeidstilsynet har tidligere gitt tillatelser til opptil 10 timers daglig arbeidstid og maksimal ukentlig arbeidstid på 60 timer. Etter vår vurdering gir en slik ordning tilstrekkelig grad av fleksibilitet i form av sammenhengende friperioder. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om ikke også den skisserte arbeidstidsordningen går på bekostning av sikkerheten. Som tidligere nevnt mener vi det bør være mulig å tilrettelegge arbeidet slik at lovens krav til daglig og ukentlig fri overholdes. Eventuell dispensasjon bør forbeholdes særskilte tilfelle, og kortere daglig fritid enn 11 timer bør forekomme sjeldent i løpet av perioden for gjennomsnittsbergning.

Helse- og omsorgssektoren

Arbeid innen helse- og omsorgssektoren vil i svært mange tilfeller være omfattet av arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 3 bokstav c, "activities involving the need for continuity of service or production". I bokstav c i) er det angitt eksempler på arbeid innen helse- og omsorgssektoren som er omfattet av bestemmelsen. Eksemplifiseringen anses ikke å være uttømmende, og annet arbeid innen helse- og omsorgssektoren der det er nødvendig med kontinuerlig arbeid kan anses omfattes av bokstav c).

Generelt

Arbeidstilsynet ser behovet for å fravike kravet om daglig arbeidsfri mellom to arbeidsperioder innen helse- og omsorgssektoren. Eksempler er:

- aktivt arbeid etterfulgt av sovende nattevakter ved forskjellige institusjoner
- pasienter med særlige behov der det er nødvendig med kontinuitet i behandling eller omsorg for å unngå utagerende atferd
- ferieturer for barn

Vi antar at det kan være behov for å fravike kravet om sammenhengende daglig og ukentlig arbeidsfrie perioder på henholdsvis 11 og 35 timer innen denne sektoren. Etter vår vurdering bør det gis rammer for hvor lange arbeidsintensive perioder som kan tillates, hvor mye tid som skal avsettes til pauser og

eventuelt søvn. Videre bør det også gis rammer for antall påfølgende arbeidsperioder før arbeidstakerne skal ha en lengre sammenhengende friperiode. Rammene bør fastsettes på bakgrunn av hva som er sikkerhetsmessig og helsemessig forsvarlig. Videre bør denne type dispensasjoner være forbeholdt tilfelle der det er nødvendig ut fra hensynet til kontinuitet i behandlingen.

Innenfor helse- og omsorgssektoren er det vanlig med en kombinasjon av aktiv og passiv tjeneste. Svært aktuelt er det å slå sammen kveldsvakt og hvilende nattevakt og eventuelt å ha en eller to timer aktiv tjeneste for å overlappe de som kommer på dagvakt. På enkelte sykehus har de ansatte f. eks. arbeidet opptil 16 timers vakter i helgene, først 8 timer aktivt arbeid, deretter 6 timer sovende nattevakt, så 2 timer aktivt arbeid før de blir avløst. Det har vært enighet om ordningen blant de ansatte, bl.a. fordi man kan jobbe færre helger enn i en ordinær turnus. Arbeidstilsynet ser således behovet av at det gis mulighet til å arbeide i mer enn 13 timer i løpet av 24 timer.

Konkrete eksempler:

I omsorgsboliger for psykisk utviklingshemmede, private og offentlige rusbehandlingsinstitusjoner og alders- og sykehjem er det benyttet vakter opp til 15-16 timer, og av og til døgnvakter eller vakter over flere døgn.

Ved avlastning i forhold til psykisk eller fysisk utviklingshemmede har det vært vanlig at f.eks. et sterkt handikappet barn tilbringer *hele helgen* hos avlastningspersonen (ansatt av kommunen) med noen ukers mellomrom.

I **jordmortjenesten** på desentraliserte fødestuer har tjenesten vært organisert med 24 timers vakter. Erfaringsmessig representerer dette liten belastning på de ansatte, som selv ønsker å ha en slik arbeidstidsordning.

Flere **ambulansetjenester** har organisert tjenesten i form av "hjemmevakt på vaktrom", hvor de ansatte har døgnvakt opptil 7 dager i strekk, deretter opptil 7 dager fri. På vaktstasjonen har de soverom, oppholdsrom, kjøkken, bad, osv. Her kan de sove om natten, og ellers ved behov.

I forbindelse med **ferieturer for vanskeligstilte barn**, har barna blitt tatt med på turer med en varighet på 2-3 dager, for eksempel i forbindelse med påske og pinse, eller på turer av noe lengre varighet i forbindelse med sommerleir. Arbeidstakerne oppholder seg i disse tilfellene sammen med barna over flere døgn. Dersom arbeidstakerne ikke kan arbeide mer enn 13 timer i løpet av 24 timer, vil det være umulig eller særdeles vanskelig å opprettholde dette tilbudet. Vi er ikke kjent med om partene er tilsluttet fagforening med innstillingsrett, og om de da eventuelt kan benytte § 10-12 fjerde ledd. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at det er behov for å kunne fravike kravet om daglig og ukentlige arbeidsfrie perioder på henholdsvis 11 og 35 timer i forbindelse med ferieturer for barn i regi av skole, barnevern eller lignende institusjoner. Arbeidstakerne bør sikres en lang sammenhengende friperiode i etterkant av ferieturen.

Vakt og overvåkningsaktiviteter

Vakt og overvåkningsaktiviteter er omfattet av arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 3 bokstav b).

Arbeidstilsynet antar at sektoren blant annet omfatter politiets livvakt- eskortetjeneste og mer ordinære vaktjenester som for eksempel private virksomheters overvåkning av datasystemer. Hvilke organisasjoner partene eventuelt er tilsluttet, grad av organisering og antall medlemmer vil variere. Arbeidstilsynet antar at de organisasjoner politiet er tilsluttet har innstillingsrett. Dersom de ikke har en

slik adgang eller det ikke er mulig å komme fram til avtale, bør det gis mulighet til å fravike kravet om daglig og ukentlig sammenhengende arbeidsfri på henholdsvis 11 og 35 timer for livvakt- og eskortetjeneste. Det bør settes rammer for lengden på de arbeidsintensive periodene ut fra en vurdering av belastning og lengre arbeidsfrie perioder i etterkant. Arbeidstidsordninger for de fleste andre typer vaktjenester bør så langt Arbeidstilsynet kan se kunne tilrettelegges innenfor de rammer som fremgår av arbeidstidskapitlet.

Til § 10-6 Overtid

Arbeidstilsynet foreslår følgende endring til forslaget niende ledd: "en samlet arbeidstid på *inntil* 16 timer i løpet av 24 timer".

Til § 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri

Arbeidstilsynet støtter forslaget om å flytte bestemmelsen i § 10-6 niende ledd til § 10-8 tredje ledd siste punktum.

I § 10-8 tredje ledd benyttes betegnelsen "den daglige friperiode" og "den ukentlige friperiode". Arbeidstilsynet finner denne begrepsbruken uheldig da den etter vår oppfatning kan medføre misforståelser. Vi er av den oppfatning at begrepsbruken bør være konsekvent, og foreslår at tredje ledd siste punktum får følgende ordlyd:

"Den arbeidsfrie perioden i løpet av 24 timer kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den arbeidsfrie perioden over sju dager kan ikke avtales kortere enn 28 timer".

Daglig arbeidsfri

Arbeidstilsynet er positive til forslaget om at det presiseres i lovteksten hvor den arbeidsfrie perioden skal plasseres i løpet av de 24 timene. Vi er imidlertid usikre på om bruk av begrepet "hovedarbeidsperiode" i tilstrekkelig grad er klargjørende. Slik vi ser det reises det spørsmål om blant annet hvem som skal fastsette hva som anses som "hovedarbeidsperiode", videre hvor mange timer en "hovedarbeidsperiode" maksimalt kan bestå av. Arbeidstilsynet finner det ønskelig at det presiseres nærmere i lovteksten hva som menes med "hovedarbeidsperiode", alternativt i forarbeidene.

Andre forslag til endring i aml.

Arbeidstilsynet støtter forslagene som omhandles i høringsnotatets punkt 3, 4 og 5.

Avslutningsvis

Arbeidstilsynet benytter anledningen til å kommentere andre forhold i arbeidsmiljøloven som ikke er omhandlet i høringsnotatet:

Tidligere døgn- og ukeskille

Arbeidstilsynets har erfart at det oppstår tolkningstvil i og med at det tidligere døgn- og ukeskillet er fjernet og erstattet av begrepene "24 timer" og "sju dager". Høringsnotatet foretar ikke presiseringer i forhold til begrepene. Vi ser imidlertid at departementet i brev av 15. mars 2006 har foretatt tolkningspresiseringer. Arbeidstilsynet ser behovet av at tolkningspresiseringer knyttet til begrepene "24

timer” og ”sju dager” gjøres kjent for partene i arbeidslivet, og vi foreslår at begrepene ”24 timer” og ”sju dager” presiseres i forarbeidene.

Til § 6-1 fjerde ledd

Det fremgår av lovens § 6-1 fjerde ledd at arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Arbeidstilsynet ser ikke lenger behov for å motta slike meldinger, og ber om at bestemmelsen tas ut.

Til § 7-1 fjerde ledd

I § 7-1 fjerde ledd brukes betegnelsen ”verne- og helsepersonalet”. Arbeidstilsynet finner det uklart hvem som omfattes av dette begrepet. I og med at begrepet ”verne- og helsepersonale” i den nye loven er erstattet av begrepet ”bedriftshelsetjeneste”, anser vi bruk av begrepet ”verne- og helsepersonalet” å bero på en inkurie.

Til § 7-2 sjette ledd

Det fremgår av § 7-2 sjette ledd at arbeidsmiljøutvalget hvert år skal avgi rapport om sin virksomhet til blant annet Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet ser ikke lenger behovet av å få tilsendt årsrapport fra Arbeidsmiljøutvalget, og ber på denne bakgrunn om at bestemmelsen tas ut.