



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

HØRING OM ENDRING I FORSKRIFT OM ARBEIDSTID FOR AVLASTERE

Arbeidstilsynet viser til Arbeids- og sosialdepartementets høring av 28. mars 2019 angående forslag til endring i forskrift om arbeidstid for avlastere av 25. juni 2017 nr. 1052 (heretter forskriften). Høringsfrist er 9. mai 2019.

Høringsforslaget går for det første ut på at det i forskriften § 1 gjøres en skriftlig endring for å presisere at forskriften omfatter også arbeid som avlaster for barn som er i fosterhjem. Videre forslås det endringer i forskriften ved en ny § 12 som åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale at det skal arbeides som avlaster i en lengre periode, maksimalt en uke i sammenheng, forutsatt at arbeidet ikke er svært belastende. Arbeidstakeren skal sikres tilstrekkelige muligheter for restitusjon og hvile i løpet av perioden og kan ikke utføre annet i arbeid i den perioden avlastningen gjennomføres. Arbeidstakeren skal sikres en arbeidsfri periode etter at avlastningen er avsluttet.

Arbeidstilsynet har følgende merknader til de foreslåtte endringer:

Ad forslaget om at det kan avtales avlastning i en lengre sammenhengende periode – ny § 12

Arbeidstilsynet ser at forslaget vil dekke et reguleringsbehov som samfunnet har behov for og som har som formål å gi omsorgsyter nødvendig ferie og fritid og muligheter til å delta i vanlige samfunnsaktiviteter. Forslaget vil også være viktig for barn og andre som har behov for kontinuerlig omsorg da det vil gjøre det mulig for disse å ha lengre avlastningsopphold, der oppholdet skjer utenfor institusjon. Den foreslåtte regelen vil ut fra dette ha en samfunnsnyttig virkning både for omsorgsytere og de som skal ha slike avlastningsopphold.

Personer som utfører avlastningsarbeid utenfor institusjon etter helse- og omsorgstjenesteloven eller barnevernloven er normalt å anse som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 10 om arbeidstid i utgangspunktet gjelder for dem, herunder § 10-2 første ledd som fastsetter at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Forslaget innebærer imidlertid at det åpnes for en arbeidsperiode på inntil en uke uten krav til daglige eller ukentlig hvileperiode(r), da forskriften i § 2 fastsetter at ved de unntak som fastsettes i forskriften skal ikke arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelde. (Som følge av denne bestemmelsen antas det at de alminnelige regler om hva som er å anse som alminnelig arbeidstid og overtid ikke skal gjelde.)

For å kunne gjøre slike unntak fra hviletidsbestemmelsene og kravet om kompenserende hvile i arbeidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) kreves det ifølge EU-kommisjonen at arbeidstakerne sikres et annet passende vern. Kravet er søkt ivaretatt ved at den foreslåtte nye bestemmelsen stiller krav om at avlastningen ikke kan være svært belastende, at arbeidstakeren skal sikres tilstrekkelige muligheter for restitusjon og hvile i løpet av perioden, at arbeidstaker som skal utføre avlastningsoppdraget ikke



kan utføre annet arbeid i perioden avlastningen gjennomføres og at vedkommende skal sikres en arbeidsfri periode etter at avlastningen er avsluttet. Disse vilkårene er etter Arbeidstilsynets vurdering positive tiltak for å sikre at arbeidstakernes helse og sikkerhet blir ivaretatt.

Etter Arbeidstilsynets vurdering vil inngangsvilkåret om at «avlastningen ikke er svært belastende» i praksis kunne innebære at det må foretas vanskelige vurderinger av om vilkåret er oppfylt, slik at et ønsket avlastningsopphold kan gjennomføres. Det er positivt at det er gitt uttalelser i høringsnotatet om hva som ligger i dette vilkåret. Dette da det vil kunne ses hen til disse ved vurderingen av om vilkåret er oppfylt. Etter Arbeidstilsynets vurdering ville det imidlertid kunne ytterligere lette praktiseringen av bestemmelsen dersom det i bestemmelsen var gitt noen kriterier for når dette kravet må anses oppfylt, evt. ikke oppfylt.

Personer med psykisk utviklingshemming som omfattes av forslaget, jf. forskriften § 1, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 første ledd nr. 2, vil kunne ha svært ulik mental tilstand og være tilsvarende ulikt krevende å yte omsorg for. I noen tilfeller vil slike personer ha en mental tilstand som innebærer at omsorgsarbeidet er like krevende som omsorg for personer som er psykisk syke. Da det ifølge forslaget til ny § 12 første ledd er arbeidsgiver og arbeidstaker som skal ta stilling til om dette vilkåret om at avlastningsoppdraget «ikke er svært belastende» er oppfylt, ville det kunne lette vurderingen dersom det var gitt noen kriterier i selve bestemmelsen for hva som skal til for å anse vilkåret som oppfylt, evt. når det ikke vil være oppfylt.

Det er videre uklart hvem som etter forskriften skal anses som «arbeidsgiver», da dette ikke er definert i forslaget til ny bestemmelse.

Tilvarende ville det lette praktiseringen av bestemmelsen dersom det var gitt noen kriterier i bestemmelsen for hva som skal til for at kravet om at arbeidstakeren er sikret «tilstrekkelige muligheter for restitusjon og hvile i løpet av arbeidsperioden», vil være oppfylt, jf. forslagets andre ledd. For eksempel kunne det vært vist til at kravet vil være oppfylt dersom avlaster i hovedsak vil kunne ha en normal døgnrytme og nattesøvn.

Det ville også lette praktiseringen av bestemmelsen dersom det var fastsatt hvor lang arbeidsfri periode etter et gjennomført avlastningsoppdrag (hvor mange timer) det minst stilles krav om etter forlagets fjerde ledd.

Forskriften § 2 fastsetter at «arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelder med de unntak som følger av denne forskriften». Forslagets § 12 første ledd har ordlyden; «Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale avlastning i en lengre sammenhengende periode enn det som følger av §§ 4 til 10 dersom avlastningen ikke er svært belastende». Det fremgår ikke av høringsnotatet om det ved dette er ment å gjøre unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om grensen for alminnelig arbeidstid og hva som skal anses som overtid, aml. § 10-4 og § 10-6. Det anbefales at dette klargjøres.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Anne Børslie
seniorrådgiver, Lov og regelverk
(sign.)



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
593314/2019

3

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.