



**Arbeidstilsynet**



# Arbeidstiden og arbeidstakeren

*”Fordeler og ulemper ved ulike måter å gjøre tingene på”*

*Kari Birkeland  
Regiondirektør  
Arbeidstilsynet Vestlandet*

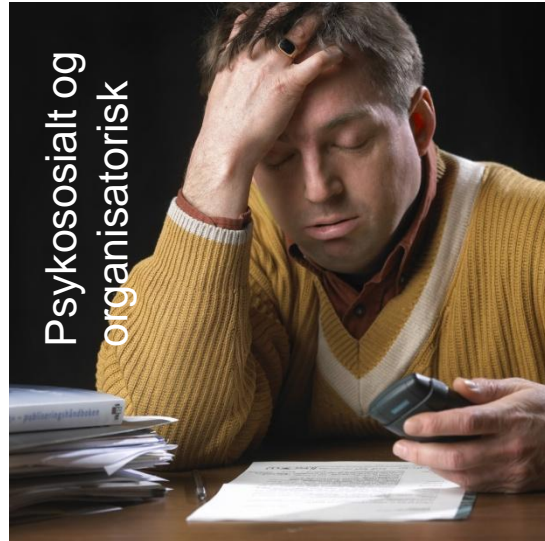


# Litt om Arbeidstilsynet

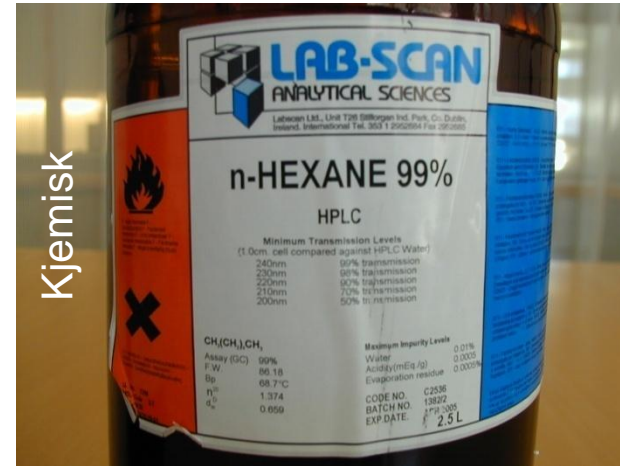
- Vi er 550 ansatte som arbeider i hele landet med å forvalte AML i forhold til hele arbeidslivet
  - Ett Direktorat i Trondheim
  - 7 regioner fordelt over hele landet
  - En svartjeneste som besvarer henvendelser fra publikum
- Vi gjennomfører 15.000 tilsyn i året
- Gjennomfører behandling av 4500 byggesaker i året
- Behandler fortløpende arbeidstidssaker
- Behandler enkelthenvendelser i forhold til saker som omhandler mobbing, trakassering og varsling
- Gjennomfører veiledning ut i virksomheter og til partene



# 4 fokusområder – forbyggende fokus



Psykosialt og organisatorisk



Kjemisk



Ergonomi



Ulykkesrisiko



# Formålsparagrafen i Arbeidsmiljøloven

## Arbeidsmiljølovens formål § 1-1

- Formålet er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet

Skal sikre at det legges til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon og skal videre bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Dette er den bestemmelsen som gir retning for alle de andre bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven



# Krav til arbeidsmiljøet

Generelle krav til arbeidsmiljøet er beskrevet i AML § 4 - 1.

Denne bestemmelsen beskriver følgende

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer.

Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer mv. skal være slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger eller ulykker.

Her må den enkelte virksomhet og ta inn andre arbeidsmiljøfaktorer som er viktige og særskilte.



## Arbeidstid, kap. 10 AML

Forståelsen av begrepet arbeidstid må ta utgangspunkt i at dette er en vernelov med formål som angitt i AML § 1-1.

Rammevilkår som er satt for arbeidstidsordninger følger altså formålsparagrafen i loven.

- § 10 -2 , 1. ledd sier at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Derfor er faktorene nevnt i § 4 – 1 generell krav og § 4 – 2 krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling vesentlige.

Disse faktorene skal vurderes ved inngåelse av avtale om arbeidstidsordninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en virksomhet om Arbeidsmiljøloven blir fulgt.



## Kap. 10 Aml. forts.

- Arbeidsplan § 10 – 3

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstakeren skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte.

- Opprettelse av arbeidsplan berører i første rekke vedkommende arbeidstakers interesser. For virksomheten vil det viktigste være å få bemannet driften etter behov og til enhver tid. Hensynet til rasjonell drift og hensynet til sikkerhet spiller også inn.
- Inndelingen av arbeidstiden og fordeling av vaktene på de ansatte har vesentlig betydning for deres arbeidssituasjon, familieliv og sosiale behov som for eksempel ulike livsfaser.



## Kap. 10 AML forts.

- Alminnelig arbeidstid § 10 – 4

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

\* døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid ( ikke alle døgnene i uken )

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

\* helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid ( gjennom alle ukens døgn)

For de aller fleste som har skiftarbeid/turnus er det inngått tariffavtale mellom partene som setter strengere krav enn det som er fastsatt i loven.



## Kap. 10 AML forts.

### Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid § 10 – 5

- Denne bestemmelsen i loven åpner opp for utvidelse av den alminnelige arbeidstid ved gjennomsnittsberegning . – 3 alternativ:
- § 10 – 5, 1. ledd: arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker om inntil 9 timers dag og 48 timer i løpet av 7 dager.
- § 10 – 5, 2. ledd: arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale om inntil 10 timers dag og 54 timer i løpet av 7 dager



## Kap. 10 AML forts.

- § 10 – 5, 3. ledd: Arbeidstilsynet kan samtykke ( dispensasjon ) i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer over 7 dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker.
- Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal arbeidstidsordningen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden.
- I tråd med formålsparagrafen i AML legger Arbeidstilsynet særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd i behandling av søknad om samtykke.



## Kap. 10 AML forts.

Visse unntak fra Arbeidstilsynets myndighet finner vi beskrevet i §10 – 12, 4 ledd.

Det er innenfor denne bestemmelsen at fagforeninger med innstillingsrett som organiserer mer enn 10.000 medlemmer på landsbasis gis myndighet til å inngå tariffavtale med arbeidsgiver som går utover Arbeidstilsynets avtaleverk når det gjelder arbeidstidsordninger.

Denne bestemmelsen gjelder avtale om arbeidstidsordninger avtalt mellom partene som går utover det som ligger inne i Arbeidstilsynets påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven.

Det kreves samtykke fra arbeidstaker

Dersom det er inngått tariffavtale mellom partene om en utvidet arbeidstidsordning og et flertall av arbeidstakerne i en virksomhet er bundet av avtale kan arbeidsgiver gjøre avtalen gjeldende for alle ansatte



## Kap. 10 AML forts.

- Arbeidstilsynet kan gi imidlertid gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og den grensen på 13 timer som er beskrevet i § 10-5 tredje ledd.
- Dette gjelder kun for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- Forutsetningene for samtykke er at arbeidstaker har vært med i drøftingene og er enig i arbeidstidsordningen



## Arbeidslivet en del av hele livet

Hva blir viktig å ta hensyn til når en skal etablere nye arbeidstidsordninger slik at en sikrer et fullt forsvarlig arbeidsliv for alle

- Formålsparagrafen i AML § 1 – 1 samt de forhold som er beskrevet i § 4 tas inn i vurderingen av nye arbeidstidsordninger.



## Viktige nettsider:

- [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)
- [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no)
  
- Takk for meg!