

Arbeidsmiljøloven – tvangstrøye eller fornuftig redskap?



av
Tine Eidsvaag
Juridisk fakultet
UiB.





Konferansens tema:

- Arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren
 - Kan *brukernes* behov,
 - *arbeidstakernes* rettigheter
 - og *arbeidsgivers* krav forenes?



Praktisk problemstilling

- Arbeidsgiverne i helse og omsorg ønsker alternative ordninger for arbeidstid, f eks:
 - Langvakter hver fjerde helg i stedet for normale vakter hver tredje helg.
 - «Nordsjøturnus» med flere lange vakter på rad.
 - Medleverturnus hvor de ansatte bor med brukerne to og tre døgn av gangen.



Praktisk problemstilling, forts.

- Arbeidsmiljøloven begrenser arbeidsgivers styringsrett og hva som kan avtales ved krav til arbeidstidens **lengde** og **plassering**.
 - Maksimumsgrenser for daglig og ukentlig arbeidstid, gjennomsnittsberegning og overtid.
 - Minimumskrav til daglig og ukentlig arbeidsfri.
 - Grenser for natt- og helligdagsarbeid.
- Loven regulerer dessuten beslutningsnivået i forhold til "avvik" fra bestemmelsene.
 - Styringsrett; avtale med den enkelte arbeidstaker; avtale med lokale tillitsvalgte; avtale med fagforening med "innstillingsrett", dvs. >10.000 medlemmer; tillatelse fra Arbeidstilsynet, generell forskrift.



Arbeidsgiverinteresser

- Levering av gode tjenester til borgerne, bl.a.
 - Kommunehelsetjenesteloven § 1-3(2)(6)
 - Sosialtjenesteloven § 4-2(d)
 - Helseforetaksloven § 1-1
- Økonomi og effektiv ressursbruk
- Fleksibilitet og styring.

Brukerinteresser

- Generelt: Gode tjenester.
 - Rett til helsehjelp, bl.a. kommunehelsetjenestelovens § 2-1.
 - Rett til sosialhjelp, sosialtjenesteloven § 4-3.
 - Rett til helsetjenester også etter pasientrettighetsloven § 2-1.
 - Økonomiske hensyns betydning:
- Spesielt: Stabilitet ved at en får færre skifter av personer å forholde seg til.





Enkeltarbeidstakeres interesser.

- Fleksitid/ønsketurnus kan være attraktiv i konkret livssituasjon
 - Aml. § 10(2)(3) – rett til fleksibel arbeidstid
 - Aml. § 4-2(2)(b) – den individuelle arbeidsmiljøstandarden
- Men: Arbeidsgiverfleksibilitet møter ikke alltid arbeidstakerfleksibilitet.



Fagforeningsinteresser

- Økt grunnbemanning.
 - Arbeidspress, psykiske og fysiske belastninger. Sikkerhet.
- Kamp for heltid
 - Lønn og kjønn.
- Vern mot utstøting av "ikke-fleksible".
 - Familiesituasjon.
 - Helsetilstand

Arbeidsmiljøloven av 2005

- Formålsparagrafen aml. § 1-1
 - (a) full trygghet mot fysisk/psykisk skade, velferd
 - (e) inkluderende arbeidsliv.
- Den alm. arbeidsmiljøstandarden, § 4-1
 - "fullt forsvarlig"
 - arbeidsgiverøkonomi?
 -
- Formålet med arbeidstidsbestemmelsene
 - Helse, sikkerhet, velferd.
 - Se bl.a. aml. § 4-1(2) og aml. § 10-2(1)





Arbeidsmiljøloven av 2005, arbeidstidskapitlet, kap. 10.

- **Normalarbeidstid** dag/uke - § 10-4.
 - 9 timer/40 timer (38 for døgnskift & tilsv. turnus/36 for helkontinuerlig skift & tilsv. turnus)
 - Særlige regler tredelt skift og turnus fra 2010.
 - Lengre daglig arbeidstid for visse typer passiv tjeneste.
- **Gjennomsnittsberegning** - § 10-5.
- **Daglig og ukentlig fritid** - § 10-8.
- **Nattarbeid og søndagsarbeid** - §§ 10-11 og 10-10.
- **Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene** - § 10-12.

EUs arbeidstidsdirektiver av 1993 og 2003

- Rdir.93/104/EF avløst av ERdir.2003/88/EF
 - Art. 3 Døgnhvil 11 t.
 - Art. 5 Ukehvil 35 t., i visse tilf. ned til 24.
 - Art. 6 Arbeidstid pr. uke max 48 t., gj.sn. o/4 mnd, art. 16b.
 - Art. 8 Nattarbeid gj.sn. max 8 t.
- Unntaksadgangen:
 - Begr. adgang til unntak etter art. 17 ved lov forskrift mv.,
 - Bl.a. for art. 3 og 5 ved døgninstitusjoner, art. 17(2.1)(c)(i)
 - Bl.a for art. 3 og 5 ved skiftbytte, art. 17(2.3)(a)
 - Brede unntaksadgang et. art. 18, for arbeidslivets parter på nasjonalt/regionalt nivå.
 - Unntaksadgang etter direktivets art. 22(1), ifht. art. 6.
 - Hvis unntaksadgang er brukt: Kan slutte avtale med den enkelte arbeidstaker om >48 t.uke.
 - Nektelse ikke negative følger, C-243/09 Brannmann.



Tariffavtalte arbeidstidsordninger.

- Arbeidstidsbilaget 1986 Tariffavtalt forkortelse av ukentlig arbeidstid, fra 40 til 37,5 t. Kortere for døgn- og helkontinuerlig skiftarbeid.
- Generelle arbeidstidsbestemmelser, se bl.a.
 - HTA-KS pkt. 4.2.
 - 4.2.2. 35,5 timers uke: I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
 - 4.2.3. 33,6 times uke: Ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.
 - 4.2.4. Ny spesialbestemmelse om tredelt skift og turnus som ikke faller inn under pkt. 4.2.3, beregning av arbeidstid avh. av antall natt- og helgevakter.
 - Spekters overenskomster for helseforetakene 2.4, 2.5 og 2.6., tilsv.
- Dessuten tariffavtaler om fleksibel arbeidstid, som:
 - Rammeavtale om fleksibel arbeidstid i virksomheten (forbund/arbeidsgiver)
 - Konkret turnusavtale med tillitsvalgte på arbeidsstedet



Ulike beslutningsnivåer i arbeidsmiljøloven av 2005

- Lovens arbeidstidsbestemmelser kan fravikes ved
 - Avtale med den enkelte arbeidstaker
 - Avtale med tillitsvalgte
 - Avtale med fagforening med over 10000 medl.
 - Dispensasjon fra Arbeidstilsynet.
 - Generell forskrift.
- ..men i forskjellig utstrekning.



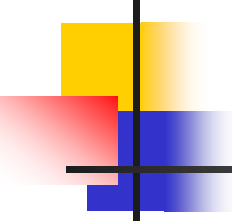
Beslutningsnivåer i aml. 2005, forts.: Avtale med den enkelte

- § 10-5(1) Gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidstid max. 9/48.
 - Krav om skriftlig avtale.
- § 10-8 Krav om daglig og ukentlig arbeidsfri, min. 11/35, ikke fravikes ved avtale med den enkelte arbeidstaker.
- Avtale om fleksitid, aml. § 10-2(3), må holde seg innenfor disse grenser.

Beslutningsnivåer, forts.:

Avtale med tillitsvalgte

- § 10-5(2) Gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidstid opp til 10/48(54).
- § 10-8(3) Daglig og ukentlig arbeidsfri, ned til 8/28
- Eks. Turnusavtale med tillitsvalgte på arbeidsstedet
 - Dersom ikke inngått avtale, kan kreve overtid, se Borgarting lagmannsretts dom av sep. 2010 (Oslo Universitetssykehus)
 - Tariffavtalens generelle bestemmelser var ikke tilstrekkelig til å fastslå gjennomsnittsberegning.
 - Må avtales spesielt, ved at de tillitsvalgte godkjenner turnusavtaler for hver periode.
 - Ikke noen plikt til å inngå slike avtaler.



Beslutningsnivåer, forts.: Avtale med fagforening > 10.000 medlemmer.

- § 10-12(4) Fravike bestemmelsene i kap. 10 – generelt.
 - Gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidstid utover max.grensene i § 10-5.
 - Fravike daglig/ukentlig fritid utover min.grensene i § 10-8.
 - Ikke plikt til å inngå avtale om slike arbeidstidsordninger.
 - Se likevel Arbeidsrettens dom av 2009 nr.1, jobbrotasjon.
 - Overordnet tariffavtale må respekteres, Verkstedsoverenskomsten fastsetter en ukentlig arbeidstid på 35,5t for denne type arbeid.
 - Tariffstridig av Fellesforbundet å stille arbeidstidsreduksjon som ubetinget vilkår for å inngå lokale avtaler om jobbrotasjon.

Beslutningsnivåer, forts.

Unntak ved forskrift.

- Forskriftshjemmel i aml. 2005 § 10-12(9) **særegen art**
 - Bl.a. Midlertidig forskrift om medleverordninger, av 24.6.05 nr. 686.
- Forskrifter må holde seg innenfor **Arbeidstidsdirektivets** bestemmelser.
- Unntaksadgangen etter direktivets **art. 17** (lov/forskrift mv) er snevrere enn etter art. 18 (arbeidslivets parter).
 - Hvilke bestemmelser kan det gjøres unntak fra etter art. 17?
 - unntak i form av gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidsfri, art. 3 og 5, på visse områder, bl.a. for døgninstitusjoner, direktivets art. 17(2.1)(c)(i) og ved skiftbytte, art. 17(2.3)(a)
- I tillegg adgang til unntak fra art. 6 om ukentlig arbeidstid, se direktivets **art. 22**.

Beslutningsnivåer, forts.:

Tillatelse fra Arbeidstilsynet.

- Gjennomsnittsberegning
 - § 10-5(3) 13t/48t (siste i gj.sn. over 8 uker.)
- Daglig og ukentlig fritid.
 - § 10-8 – ikke generell dispensasjonsadgang.
 - (Mots. aml. 1977 § 51(2) og (3), se også aml. 1977 § 41(4)).
 - § 10-12 (7) Spesiell dispensasjonsadgang ifht daglig og ukentlig fritid (og gjennomsnittsber. av arbeidstid).
 - Begrenset til enkelte typer passivt arbeid.
 - Forutsetning at partene ikke har kompetanse til å etablere ved tariffavtale, § 10-12(8).
 - Bakgrunn for innsnevring: Arbeidstidsdirektivet art. 17.
 - Krav av 2001 fra EFTAs overvåkingsorgan, ESA.



Arbeidstilsynets dispensasjonsmyndighet og arbeidstidsdirektivet.

- For hvilke typer arbeid kan det gjøres unntak etter art. 17?
 - bl.a. døgninstitusjoner, art. 17(2.1)(c)(i)
 - særregel ved skiftbytte, art. 17(2.3)(a)
- Hvilke bestemmelser kan det gjøres unntak fra?
 - Bl.a. unntak i form av gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidsfri, art. 3 og 5.
- Form – bare lov/forskrift eller også enkeltvedtak?
 - Forskrift som fastsetter rammevilkår for Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang.
- Vil antakelig være mulig å utvide området for aml. § 10-12(7) noe, innenfor arbeidstidsdirektivets grenser.
 - Ikke bare passiv tjeneste
 - Ikke bare hvor partene ikke kan etablere tilsvarende avtale.



Hvorfor legge beslutningsmyndighet til arbeidslivets parter?

- Generelt: Arbeidsmiljøreguleringen "halvoffentlig".
 - Avtalefrihet med offentligrettslige grenser.
 - Fleksibilitet <-> HMS og velferd.
 - Hvilket nivå?
 - Fagforening med >10.000 medlemmer, skal sikre at generelle målsettinger blir fulgt.
 - Se også Arbeidstidsdirektivet art. 18 – avtaler på nasjonalt eller regionalt nivå.
- Men kan også misbrukes – fremme andre krav.

“Døgnet har mange timer. Året har mange dage.”



- Har døgnet mange timer?
 - Fra arbeidsgivernes/brukernes side – utvilsomt
 - Fra arbeidstakernes side –
 - Tid til arbeid, tid til familie, tid til søvn.
 - Nordsjøen vs. helse- og omsorgsektoren.
 - Formål viktige: økonomi/omsorg.
 - Faktiske forskjeller på arbeidstakerside: helse, lønn, kjønn.

Tvangstrøye eller fornuftig redskap?

- Loven i utgangspunktet fleksibel.
- Beslutningsnivåer ikke tilpasset?

