

Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap - Institutt for organisasjon, ledelse, styring, Rena

Jørn Arild Flatha

Masteroppgave

Unntaksbestemmelser fra arbeidsmiljøloven –
hvor omfattende er unntakene i
politietaten? Er ytterligere unntak og
innskrenkninger veien å gå?

Exception Provision from the law of work environment – how comprehensive are the exceptions for the police? Are further exceptions and restrictions necessary?

Master of Public administration

2019

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Forord

Ådalsbruk 28.2.2019

Høsten 2016 begynte jeg som student ved Høgskolen i Hedmark avd Rena (nå Høgskolen i Innlandet), erfaringsbaserte masterprogram i Ledelse. De to første årene besto av ulike fag, med ulik type vinkling inn mot ledelse. Alle fagene var interessante på sin måte og lærerike, og har økt min innsikt og refleksjonsnivå innen ledelse og min daglige lederrolle. Snart 3 år etter studiestart, avsluttes studiet med denne masteroppgaven.

Masteroppgaven har vært et utfordrende arbeid. Det å avsette nok tid til å skrive og jobbe med oppgaven har kanskje vært den største utfordringen. Men å jobbe under «tidspress» gjør at en må være mer strukturert og bruke tiden godt.

Når jeg nå sier meg ferdig med Masteroppgaven, vil jeg takke studiekamerater og kollegaer som har vært til støtte og gitt gode råd og innspill gjennom perioden jeg har jobbet med oppgaven.

En takk til veileder Tore Bakken for raske og presise tilbakemeldinger og veiledning i forhold til oppgaven.

En stor takk til min kone Mariann for at jeg har fått mulighet til å ta studiet ved siden av full jobb, for at hun har «pushet» meg og har hatt tro på meg.

Jørn Arild Flatha, 2019

Innhold

FORORD	3
INNHOOLD	4
SAMMENDRAG	6
SUMMARY	7
1. INNLEDNING	8
1.1. Problemstilling	8
1.2. Disposisjon	9
2. METODE	10
2.1. Dokumentanalyse	11
2.2. Datakvalitet	13
2.2.1 Validitet og reliabilitet	13
2.2.2 Svakheter ved bruk av dokumentstudier som forskningsmetode	14
2.3. Innsamling av data til denne oppgaven	14
3. TEORETISK RAMMEVERK	15
3.1. Ot. Prop nr 41 (1975-1976)	18
3.2. Ot. Prop nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)	21
3.3. Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstida (arbeidstidsdirektivet)	28
3.4. Arbeidsmiljøloven fra 2005	29
3.5. Tolkninger av aktuelt lovverk i arbeidsmiljøloven	30
4. POLITIETS ORGANISERING	31
4.1. Nærpolitireformen	32
4.2. Utviklingen på antall polititjenestemenn i etaten fra 2009 til 2018	34

5.	ANALYSE AV DOKUMENTER.....	36
	5.1. Arbeidstidsbestemmelsene i politiet, forskrift, arbeidstidsbestemmelsene fra 2009, 2013, 2016 og 2018	36
	5.2. Evaluering av arbeidstidsbestemmelsene	40
	5.2.1 Evaluering 2009	40
	5.2.2. Evaluering 2011	40
	5.2.3. Evaluering 2015	41
	5.2.4. Evaluering 2017	44
	5.3. Antall registrerte unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Norsk politi i perioden 2009 til 2018	49
6.	DISKUSJON	53
7.	KONKLUSJON.....	61
	LITTERATURLISTE	63

VEDLEGG

Vedlegg A	Politidirektoratet; Ressursanalyse 2014, Utgifter og bemanning i Politi- og lensmannsetaten
Vedlegg B	Politidirektoratet; Evalueringsrapport Arbeidstidsbestemmelsene våren 2009
Vedlegg C	Politidirektoratet; Evaluering av ATB Høsten 2011
Vedlegg D	Politidirektoratet; Evaluering av ATB Våren 2015
Vedlegg E	Politidirektoratet; Evaluering av ATB Våren 2017
Vedlegg F	EUs arbeidstidsdirektiv

Norsk sammendrag

Norsk politi har i dag unntak fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Disse unntakene er regulert i egne arbeidstidsbestemmelser for politiet, en avtale som går mellom arbeidsgiver og arbeidstaker partene, med ca 2 års intervall for revisjon. Tittelen - hvor omfattende er unntakene i politietaten? Er ytterligere unntak og innskrenkninger veien å gå? – ser på omfanget av politiet unntaksbruk, og ser også litt vegen videre, om hvorvidt det er behov for unntak, ev flere unntak.

Det teoretiske rammeverket i oppgaven går på institusjonell teori, samt at jeg gjennom oppgaven har gått igjennom forarbeidene til arbeidsmiljøloven i 1977 og 2005, for å rede grunnen for hva lovgiver legger til grunn for de ulike paragrafer i arbeidsmiljøloven. Videre er det viktig å se på politiets organisering og Nærpolitireformen, som sier noe om hva som har skjedd og hvilken utvikling det er i politietaten. Jeg har også sett at politiet har de siste 10 årene har fått økte budsjetter og har fått økt antall stillinger vesentlig.

Jeg har valgt å bruke en dokumentanalyse, for å forsøke å belyse situasjonen objektivt med de fakta som foreligger, med de styrker og svakheter det medfører.

Gjennom dokumentanalysen har jeg sett på bruken av unntakene dokumenteres gjennom evalueringsrapporter av arbeidstidsbestemmelsene, hvor partene og Hovedvernombudet, ser på praktiseringen av avtalen. Unntaksbruken i Politiet har gått ned siden 2009, men er fortsatt høy. Med økte bevillinger og økt mannskap så skulle en forvente at reduksjonen var større gjennom disse årene. Ved nærmere undersøkelser så ser en at 80% av de som er berørt av avtalen, har 0 til 2 bruk av unntak i løpet av 1 år. Avtalen koster samfunnet en del millioner i året, og det er her muligheter for å kunne gjøre grep for å omdisponere midlene.

Enkelte avdelinger i politiet er helt klart fortsatt avhengig av unntak fra arbeidstid for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Av den resterende massen ansatte, vil det være muligheter for å gjøre tilpasninger, som vil medføre mindre bruk av unntak, og en godtgjørelse til de som faktisk har behov for unntakene.

Summary

The Norwegian policeforce has exception from the law of work environments rules about working time. These exceptions are regulated in own regulations of working time for the police, an agreement between the parts from employer and employee, with two year between regulations of the agreement. The title - how comprehensive are the exceptions for the police? Are further exceptions and restrictions necessary? – looks at the scope of the polices use of exceptions, and looks further on, wether there are need for exceptions, optionally further exceptions.

The theoretical framework in this task looks too institutional theory, and I go through the preparatory work for the law of work environment in 1977 and 2005, to account what leislator assume for the law og work environment paragraphs. Then I look how the Police are organized and the Police reform, who will tell about whats going on in the reform and the development in the Police. I also have looked at the policebudget that have increased the last ten years, and the increased number of positions in the police.

I have chosen too use a documentanalysis to try to look objective at the facts, with the strengths and weaknesses it causes.

I've gone through the use of the exceptions, documented by evaluationreports, and how the practice of the agreement are used. Use of exceptions in the police has been reduced since 2009, but its still a large number. Increased funding and more employees one would expect that the reduction should have been bigger. Upon further investigation I find that 80% of those thats in the agreement, have 0 to 2 exceptions in a year. The agreement costs the community millions every year, and there are opportunities too redeploy funds.

Some department at the police are still going to need exception from working time to solve their job. But the rest of the employees, there will be an opportunity to make adjustments, that will reduce the numbers of exceptions, and give an allowance to those who need the exceptions.

1. Innledning

I 1977 kom den første arbeidsmiljøloven i Norge, som samlet regelverket rundt arbeidsmiljø. Den hadde lovregler om hvem som har ansvar, arbeidstaker og arbeidsgivers plikter, arbeidstilsynet, arbeidstid, m.m. Loven inneholdt også muligheter for ulike arbeidsgrupper til å få fritak fra ulike lovbestemmelser, for utførelsen av arbeid. Dette var seg petroleumsvirksomhet, brannvesen, sykepleiere, politi med flere.

I 2005 kom det en ny utgave av arbeidsmiljøloven, som tydeliggjorde regelverket enda mer. Loven tok også inn i seg ulike EU direktiv, som følge av EØS avtalen. EU direktivene ble vedtatt innført av Stortinget, og lovverket ble justert i forhold til disse. Et av disse direktivene var EUs arbeidstidsdirektiv. Arbeidsmiljøloven ga nå regler om varsling, krav til arbeidsmiljøet, arbeidstid, vern mot diskriminering og ansettelse m.m.

Politiet er på lik linje med andre yrkesgrupper underlagt arbeidsmiljølovens regler på de ulike områdene. I 2008-2009 var det en «politikonflikt», hvor bl.a. politiet demonstrerte i uniform utenfor Stortinget. Politiet demonstrerte bl.a. pga ressurser, bemanning og arbeidstid. Dette endte med at politiet fikk arbeidstidsbestemmelser, hvor politiet skulle jobbe 1 time mer i uka, samt fikk en godtgjørelse for unntakene fra arbeidsmiljøloven, som arbeidstidsbestemmelsene tok inn over seg.

De senere årene har antall ansatte i Politiet økt betraktelig, og budsjettet til politiet har også blitt tilført en del ressurser. Hva har det gjort med norsk politi, og behovet for unntaksbestemmelsene i fra arbeidsmiljøloven? I tillegg har vi hatt en Nærpolitireform som startet opp i 2016. Dette er en struktur og kvalitetsreform, med endringer på antall lokasjoner politiet er tilstede, men også en reform i forhold til politiets arbeidsmetoder, og måten politiet skal jobbe på.

1.1. Problemstilling

Politiet er samfunnets maktapparat i fredstid. Innenfor for landets grenser skal politiet med lensmannskontorer, politistasjoner og spesialenheter sikre samfunnet imot kriminalitet, spionasje, forebygge og iredteføre saker i retten. Politiet skal håndheve loven til alle tider av døgnet, gjennom hele året. Uavhengig om det er julaften, eller en torsdagskveld. Samfunnet

og den enkelte borger har en forventning om at politiet kommer når man trenger det. I tillegg har politiet en forebyggende rolle i samfunnet, ved å forebygge at kriminalitet oppstår.

Ved større hendelser så ligger det krav til politiet om at de skal redde liv, igangsette etterforskning, sikre skadesteder og områder, og ivareta ulike oppgaver og roller. Dette kan også gjelde mindre hendelser, men som innehar oppgaver som skal og må utføres.

Alle arbeidstakere og arbeidsgivere I Norge må forholde seg til arbeidsmiljøloven, dette gjelder også for politietaten. Politiet har I tillegg etterforskningsmyndighet til å etterforske brudd på arbeidsmiljøloven, og det er viktig at etaten selv forholder seg til regelverket.

Politiet har fått unntak fra arbeidsmiljølovens regler og har egne arbeidstidsbestemmelser. Siden politikonflikten i 2009 har antall ansatte i politiet økt vesentlig. Opptaket ved Politihøgskolen har økt vesentlig og det utdannes over 750 studenter I året. Ser man på budsjettet til politiet, så har det i samme periode også økt vesentlig. Bevillingene har ikke bare vært til økt antall stillinger, men også til andre viktige oppgaver I etaten.

Vil ikke disse to faktorene, økt antall ansatte og økte budsjetter, spille inn i forhold til hvordan politiet organiserer sin arbeidstid? Hvordan har bruken av unntakene vært for politietaten og hvilken utvikling har det hatt? Gjelder bruken kun innenfor enkelte områder, og hva er behovet videre? Ut ifra det perspektivet vil problemstillingen min være som følger:

*Unntaksbestemmelser fra Arbeidsmiljøloven, - hvor omfattende er unntakene i politietaten?
Er ytterligere unntak og innskrenkninger veien å gå??*

1.2. Disposisjon

Etter dette innledende kapittelet vil oppgavens metode bli presentert. Den metodiske tilnærmingen som er brukt i studiet, og hvilke muligheter, datainnsamling og svakheter ved bruk av utvalgte metode i forhold til oppgaven blir presentert. Deretter vil det teoretiske rammeverket blir presentert. En starter med de sentrale og viktigste grundokumentene, primærdokumenter, internasjonale føringer, for deretter å se på avtaleverket oppimot oppgavens problemstilling. Annen litteratur på området vil også bli berørt, men i mindre grad.

I kapittel 4 har jeg sett på politiets organisering på overordnet nivå. Nærpolitireformens innvirkning på politiets organisering med fokus på struktur og kvalitet. Politiet har også gjennom det siste 10 året hatt en bemanningsøkning som må sees på i sammenheng med problemsstillingen og hvilken påvirkning det kan ha. Deretter har jeg sett på partene i politiet sine avtaler om arbeidstidsbestemmelser, og evalueringer av politiets arbeidstidsbestemmelser. Jeg er også innom hvordan partene ser på de regler politiet skal følge og bruken av disse. Kapittel 6 vil jeg diskutere de funn jeg har gjort, og i kapittel 7 vil jeg forsøke å belyse nærmere svar på problemstillingen for denne oppgaven.

Det teoretiske som ligger til grunn i oppgaven, OT. Proposisjoner, EU direktivet og lovene, er de dokumentene som finnes i forhold til underlags- og grunnlagsdokumenter i forhold til arbeidsmiljøloven, så man har de riktige dokumentene som underlag i masteroppgaven.

2. Metode

I denne oppgaven skal jeg forsøke å svare på hvorfor og hva som er resultatet av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og så se på hvorfor politiet har unntaksbestemmelser i forhold til disse reglene. Deretter undersøke hvor omfattende unntakene er i politietaten. Så vil jeg forsøke å komme frem til om politiet trenger unntak fra bestemmelsene, ev på hvilken måte er det behov for ytterligere unntak, ev hvorfor ikke? Hvilken rød tråd har lovgiver hatt gjennom arbeidsmiljøloven? Hvorfor har politiet en egen arbeidstidsavtale? Hvilke muligheter og begrensninger ligger i denne? Hvilken utvikling har en på unntak sett oppimot arbeidstidsbestemmelsene? Jeg ønsker å finne ut av dette og om politiet i det hele tatt vil trenge unntak, og hvis ja, hvilke og skal de være innskrenkende eller utvidene?

Den første oppgaven jeg må ta er å velge forskningsdesign for å finne ut av hvordan jeg skal besvare oppgaven. Metode angir hvordan vi skal framskaffe kunnskapen og utvikle teoriene, og hvordan vi skal sikre at kunnskapen og teoriene oppfyller kravene til vitenskapelig kvalitet og relevans på det aktuelle fagområdet (Grønmo 2016: s 41). Det finnes ulike metoder som kan brukes for å hente inn og samle data. Jeg har i denne studien valgt å bruke

dokumentanalyse som forskningsmetode for denne oppgaven. Hvilke dokumenter jeg har brukt og hva en dokumentanalyse er kommer jeg tilbake til under neste avsnitt.

2.1. Dokumentanalyse

Jeg har valgt å bruke en kvalitativ metode. Det som kjennetegner kvalitative data sammenlignet med kvantitative, er at de inneholder informasjon i form av ord snarere enn tall. (Hjerm, Lindgren 2011: s 85)

Dokumentanalyse er en form for kvalitativ innholdsanalyse. Forskeren samler i en dokumentanalyse inn data som skal analyseres, for å få frem relevant informasjon og viktige sammenhenger om det/de forhold forskeren ønsker å studere. Et dokument er en lesbar meddelelse som inneholder informasjon. Dokument kan brukes om alle skrift kilder som er relevant for forskeren gjennom sin analyse. Dette vil gjelde alt fra offentlige dokumenter som stortingsmeldinger, lovverk og årsrapporter, til dokumenter som har mer privat karakter som dagbøker, brev og mailer. Hvilke dokumenter som er brukt i denne oppgaven vil jeg komme tilbake til nedenfor.

Det typiske dokument er en skriftlig framstilling, men dokumenter kan også være lydopptak av muntlige framstillinger eller foreligge i form av visuelle framstillinger, slik som bilder, grafikk, video eller film. Dokumenter utgjør en av tre hovedtyper i samfunnsvitenskapelige kilder (Grønmo 2016: s 435).

I denne oppgaven har jeg brukt skriftlige kilder.

Samfunnet er under endringer både lovmessig, kulturelt og digitalt. Således vil en gjennom utviklingen ha andre syn på dagens samfunn og regelverk, enn man hadde for 50 år siden, eller således 100 år siden. Fortiden kan tolkes gjennom ulike type «øyne».

Dokumenter er de spor, der er blevet tilbake af fortidens tanker og handlinger (Duedal, Jacobsen 2010: s 42).

Kildene kan deles inn i primær-, sekundær- og tertiære kilder. Primærkilder er øyevitneskildringer, dvs skildringer fra de som var til stede. I litteraturen er primærkilder den opprinnelige publikasjonen. Sekundærkilder bygger på primærkildene. Historikere bygger ofte på primærkilder når de skriver om et fenomen, og det blir da en sekundærkilde. Ved

bruk av sekundærkilder i en analyse av en tekst, betyr ikke at en ikke har lest teksten, men bruker som henviser til den opprinnelige kilden. Tertiærkilder er noe man skal være mer forsiktig å bruke. Dette er data som er fortolket av andre, og det er viktig å kontrollere disse fortolkningene før disse brukes.

Det er viktig at en ved gjennomføringen av datainnsamlingen, har en systematisk gjennomgang av de tekstene som velges ut. Kildekritiske vurderinger av tekstene er viktig å foreta seg. De kritiske vurderingene innebærer tekstenes tilgjengelighet, relevans, troverdighet og autensitet (ekte). Tekstenes tilgjengelighet må vurderes før en begynner på oppgaven. En må også vurdere å ta med andre tekster underveis som man jobber, og tilgjengelighet er også der viktig i forhold til å inkludere disse tekstene. Relevansen til tekstene er viktig under hele datainnsamlingen. Med fokus på relevansen gjennom arbeidet, så vil også tekstens troverdighet og autensitet styrkes.

Jeg har for det meste forhold meg til primærkilder, noen sekundærkilder og så vidt vært innom tertiærkilder. Mine primærkilder utgjør offentlige dokumenter. Hovedkildene er OT prop nr 41(1975-1976), OT.prp.49 (2004-2005), og Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) fra 2005. I tillegg arbeidstidsbestemmelsene for politiet og EUs arbeidstidsdirektiv. Andre primærkilder er fra ulike bøker om teamet. Av sekundærkilder har jeg evalueringsrapportene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i Politiet. Jeg har også brukt tertiærkilder, artikkel i Politiform, med journalistens fortolkning av situasjonen omkring politikonflikten i 2009.

Publiserte dokumenter er tilgjengelig for alle, mens lukkede dokumenter krever spesiell adgang for andre enn dem de er skrevet for. (Thagaard 2018: s 118). Alle dokumentene i denne oppgaven er tilgjengelig offentlig, med unntak av Evalueringsrapportene av ATB. Disse er ikke unntatt offentlighet, men har ved henvendelse til Politidirektoratet blitt oversendt forskeren.

2.2 Datakvalitet

Hensikten med et datamateriale er at det skal brukes til å belyse bestemte problemstillinger. Datamaterialets kvalitet er høyere jo mer velegnet materialet er til å belyse disse problemstillingene. Kvaliteten kan variere, men de viktigste forutsetningene for datakvalitet kan oppsummeres slik:

1. Datamaterialet må baseres på sann informasjon. Innsamlet data skal representere faktiske forhold og reflektere sann informasjon.
2. Datainnsamlingen må bygge på vitenskapelige prinsipper for logikk og språkbruk
3. Utvelgelsen av tekster må gjennomføres på en forsvarlig måte i samsvar med problemstillingen
4. Utvelgelsen av informasjonsutvelgelsen må utføres på en systematisk måte
5. Gjennomføringen av datainnsamlingen må foregå på en forsvarlig måte.

(Grønmo 2016: s 237-238)

2.2.1. Validitet og reliabilitet

Reliabilitet viser hvor pålitelig datamaterialet er. Dersom andre forskere oppnår de samme resultatene ved bruk av samme undersøkelsesopplegg og de samme dataene, blir datamaterialet sett på som pålitelig. Reliabiliteten øker jo større samsvaret er mellom dette prosjektet og andre prosjekter med bruk av samme datamaterialet.

Validitet er datamaterialets gyldighet for de problemstillingene som skal belyses.

Datamaterialet skal være relevant oppimot problemstillingen. En vil ha en lav validitet hvis datamaterialet er lite treffende i forhold til problemstillingen, og vi undersøker noe annet enn det problemstillingen går ut på.

2.2.2. Svakheter ved bruk av dokumentstudier som forskningsmetode

En svakhet ved bruk av dokumentstudier er at forskerens bakgrunn, arbeid, utdanning forståelse m.m., kan være med å påvirke både utvelgelsen, men også forståelsen, av de dokumenter og tekster som skal leses og tolkes. Tekster som kan være relevante for forskningen kan bli utelatt, da forskeren personlig kan mene at tekstene ikke passer overens med vedkommendes perspektiver. Videre kan en ved for snevert perspektiv foreta en utvelgelse av tekster som gjør tekstene for ensformige.

En annen utfordring er at forskeren kan bruke tekster som tidligere har blitt tolket. Dette er spesielt en utfordring sett oppimot bruk av sekundærmateriale. I slike tilfeller har en kilde allerede studert og tolket dataene til en annen kilde.

En svakhet er også at man ikke kan sette seg inn i konteksten til forfatterne av dokumentene. En del dokumenter kan tolkes på ulike måter ut ifra kontekster. Det er derfor viktig for forskeren at han på en best mulig måte prøver å sette seg inn i og forstå den konteksten det er skrevet i.

Jeg har en bakgrunn polititjenestemann, og har tatt min politiutdanning på 1990 tallet. Videre utdanning på Høgskole og universitet har jeg fra tidlig 2000 tall, slik at litteratur som er brukt har jeg måtte søke opp selv. Mye av informasjonen jeg bruker er offentlige dokumenter. I tillegg har jeg valgt å bruke faglitteratur for å utdype og som bidrag til å tolke de data som har fremkommet.

2.3 Innsamling av data til denne oppgaven

Politiets arbeidstidsbestemmelser er hjemlet i arbeidsmiljøloven. Det var derfor naturlig at jeg innhentet Arbeidsmiljølovens regler. Videre var det viktig for oppgaven at jeg gikk dypere inn i materien, og derfor så på OT proposisjonene til begge de to arbeidsmiljølovene som er kommet, 1977 og 2005. Da jeg skulle se på disse, benyttet jeg også anledningen til å ta med de innspill de ulike parter og organisasjoner i arbeidslivet hadde til disse 2 proposisjonene. Dette for å få et større innblikk i hva partene mente, og hva som lå til grunn for de valg av lovtekst som proposisjonene endte ut i.

Norge har i tillegg tatt inn de fleste direktiver som EU har kommet med, og implementert disse i lovverket. Dette er direktiver som det internasjonale organet EU beslutter, og som Stortinget må implementere som følge av avtaler Norge har sluttet seg til, eks EØS avtalen. EU'S arbeidstidsdirektiv var et viktig dokument i oppgaven. Politiets arbeidstidsbestemmelser er innhentet fra 2009 og til dags dato, og ligger til grunn for oppgavens problemstilling.

Partene i politiet, arbeidsgiver, arbeidstaker og hovedverneombudet, har også evaluert politiets arbeidstidsbestemmelser og bruken av de unntak og regler som disse bestemmelsene gir. Det har vært 4 evalueringer fra 2009 til 2017, og disse er det naturlig å innhente oppimot problemstillingen i oppgaven.

3. Teoretisk rammeverk

Teorikapittelet kan deles inn i ulike punkter. Jeg vil presentere teorien jeg vil bruke, institusjonell teori, samt at jeg vil presentere de forarbeider som er til arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøloven og noen tolkninger av lovverket. Jeg har lagt to OT prop, forarbeider til arbeidsmiljøloven i 1977 og 2005 og EUs arbeidstidsdirektiv til grunn for loven. Det forefinnes ikke annen litteratur som gir oversikt over hva lovgivers tanker og meninger rundt de ulike lovhjemler i arbeidsmiljøloven. Således har jeg funnet fram til de riktige dokumentene til teorikapittelet.

Opgaven vil være deskriptiv, som gjør at jeg vil forsøke å beskrive hvordan tingene er. Jeg vil forsøke å beskrive virkeligheten uten å gi forklaringer.

Den institusjonelle teorien handler om organisasjonens tilpasning til interne og eksterne omgivelser. Hva en er vant til å gjøre på den ene siden og omgivelsene på den andre siden, påvirker hva som gjøres i en organisasjon. Og en organisasjon kan være/er en institusjon.

En institusjon reagerer på og skaper sine omgivelser på samme tid. De påvirker hvordan individer og grupper opptrer innenfor og utenfor de etablerte institusjonene, de påvirkes av de politiske interessene, ressursene og reglene. Alt skjer gjennom aktørenes handlinger, som er basert på de verdiene og normene som er institusjonaliserte. Institusjonene gir aktørene

kriterier for hva som er framgang, og for hva som er mislykket, ved at de konstruerer reglene for den mest passende adferd. (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre, Woll, 2015: s 248)

Et eksempel som kan sees i sammenheng med unntaksbestemmelsene i politiet er hva enkelte enheter har for kultur for jobbing. Enkelte enheter har en del unntak i arbeidstidsbestemmelsene, fordi de internt på kontoret har en kultur for å gjøre alt papirarbeid ferdig etter jobb. Dette fordi det kan skje noe dagen etter, og da må de være klare til å løse den oppgaven. Handlingen er ikke rasjonell, for det er svært sjelden at ting skjer flere dager etter hverandre, samt at de fleste rapporter er ikke nødvendig å ferdigstille med tanke på videre etterforskning. En følger heller de normer man har internt på enheten for hvordan ting skal gjøres.

Institusjonaliseringer er en prosess hvor man gjennom visse sosiale relasjoner og handlinger blir tatt for gitt. Et eksempel på institusjonaliseringer er innføringen av arbeidsmiljøloven. Institusjonalisering henger mye sammen med lovreguleringer av nye fenomener. Arbeidsmiljøloven er eksempel på institusjonalisering av arbeidslivet. Det med å gi like vilkår, like rammer og en likhet uansett arbeidsplass.

Innen institusjonell teori snakker man gjerne om formell struktur som myte og seremoni. Med formell struktur tenker man hvordan organisasjonen er bygd opp og hvordan arbeidsoppgavene skal løses og utføres i organisasjonen. Men hva den formelle strukturen sier og er kan være noe helt annet enn hvordan det faktisk løses i hverdagen. Et eksempel er en del planverk som politiet i dag har laget i forhold til ulike hendelser, men når hendelsen er ute, så handler vi etter hva vi har gjort før uten at planen tas frem.

Tar vi for oss mytene, kan jeg eksemplifisere det med en arbeidsgruppe som har blitt viktig å ha i organisasjoner nå om dagen. Kommunikasjonsrådgivere. Dette var noe som en del private organisasjoner hadde, for å ta unna pågang fra media. Så spredte det seg til andre bedrifter og det offentlige. Dette for at en måtte ta til seg disse mytene om at dette var viktig å ha, for å oppnå legitimitet og for å framstå som rasjonelle. Dermed vokste det frem en ny gruppe medarbeidere som et resultat av «mytene».

I alt dette har vi noe som kalles Isomorfi, og det betyr at organisasjoner blir mer lik hverandre. Politiet er et organisasjonsfelt som vi kan se opp imot isomorfi.

Nærpolitireformen gjorde at vi skulle ha «ett politi». Politidistriktene, i alt 12 stykker, skulle være likt organisert over hele landet i forhold til formell struktur. I tillegg ble ulike

funksjoner og stillingstyper lagt inn under de samme enhetene i politidistriktet, for å få en enda større likhet. Denne type isomorfisme kalles tvingende morfisme. Dette da det skjer gjennom en reform igangsatt av staten gjennom politisk påvirkning.

Likeledes har vi noe som heter normativ isomorfisme, som gjerne kommer ved profesjonalisering av bransjene. En ansetter folk med samme utdanning e.l. i de ulike organisasjonene. Krav om flere kvinnelige ledere i organisasjoner, er et godt eksempel.

Institusjonell isomorfi resulterer i at organisasjoner overlever og består, samt blir framgangsdyktige. Et av de viktigste elementene i isomorfi er at organisasjonene utvikler et felles språk. Dette kan betraktes som myter som gir organisasjonene gjennomtenkte, rasjonelle og legitime argumenter for hva de gjør.

Det finnes i institusjonen en organisert og etablert prosedyre som representerer en sosial ordning eller et mønster. Dette mønsteret gir en spesiell status eller egenskap. Prosessen for å oppnå denne statusen er beskrevet som institusjonalisering. Institusjonaliserte organisasjoner får man når en i den formelle organisasjonen utvikler uformelle normer og verdier, slik at en får institusjonelle trekk.

Institusjonelle trekk gjør en organisasjon mer kompleks og mindre fleksibel og tilpasningsdyktig overfor nye krav, men det får også nye og nødvendige kvaliteter, noe som gjør at den kan løse oppgaver bedre og utvikle et sterkere sosialt fellesskap. (Christensen, Egeberg, Lægreid, Roness, Rørvik, 2015: S 52-53)

Den tidlige retningen, gammel institusjonalisme, imøtegår oppfatningen om at organisasjoner handler ut fra rasjonelle valg, og hevder i stedet at organisasjoner handler ut fra hva som er passende. Institusjonalistene hevdet at normen i organisasjoner var stabilitet og ikke endring.

Den nye institusjonalismen legger mer vekt på prosessene for institusjonalisering. De institusjonelle omgivelsene, definert som organisasjonsfelt, bidrar til stabilitet, og organisasjonene innenfor et felt blir med tiden stadig likere hverandre. (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre, Woll, 2015: s 263.)

Den institusjonaliserte organisasjonen har til tider et dilemma. Organisasjonen skal ha effektivitet, ved å beholde faste, erfaringsbaserte innarbeidede løsninger, mot det å ta opp i

seg de ideene og oppskriftene som til stadighet oppfattes som moderne, og antagelig vil gi organisasjonen legitimitet eksternt.

Tiden før arbeidsmiljøloven

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven, og jeg har vært nødt til å gjøre dokumentstudier innen arbeidsmiljøloven, og de forarbeider som er gjort til denne lov.

Frem til 1977 var det ikke noe arbeidsmiljølov i Norge. En del ulike yrker og arbeidsretninger hadde egne lover og forskrifter som sa noe rundt rammeverket en skulle jobbe innenfor. Disse arbeidsvernlovene dannet grunnlaget for arbeidsmiljøloven som kom i 1977.

På slutten av 1800 tallet kom lovgivninger som var forarbeidet til arbeidsvernlovgivningen som kom i 1936. Disse lovene var rettet spesielt mot industrien, og gjaldt i første omgang private fabrikker og industrivirksomhet. De innehold vernetiltak mot ulykker og rene tekniske forhold. I 1936 kom arbeidsvernlovgivningen, som fikk et større virkeområde, og hadde også regler om usaklig oppsigelse og ferie. Loven ble ytterligere endret i 1956.

3.1. Ot prop nr 41 (1975-1976)

I 1976 kom OT prop nr 41(1975-1976), lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Dette var en omfattende Odelstingsproposisjon, som innebar en samling av regler innen arbeidstid, oppsigelsesvern og arbeidstilsyn m.m. Arbeidet startet i 1973 og i 1976 tok arbeidsgruppen også inn regler rundt arbeidstid, da arbeidsgiver og arbeidstager organisasjonene ikke klarte å bli omforente om dette i gjennom egne forhandlinger.

OT prop nr 41 (1975-1976) kapittel 5 tar for seg reglene rundt arbeidstid. Den drøfter bakgrunnen for og formålet med arbeidstidsbestemmelsene. Videre redegjøres det for de prinsipielle retningslinjer som har vært normgivende for arbeidet med dette kapittelet. Arbeidstakerens arbeidstid skal ordnes slik at den ikke påfører arbeidstakernes eller deres nærmeste familie unødige, helsemessige eller sosiale belastninger. Det er i OT prop 41 sagt at ulike virksomheter kan gjøre seg gjeldende ulike arbeidstidsordninger, både av hensyn til bedriften og arbeidstakerne. Muligheten for å gi faste regler for å ivareta disse behovene vil

ikke være praktisk mulig og heller ikke ønskelig. Derfor er forslaget til arbeidstidsbestemmelsene tilpasset de situasjoner som mest normalt forekommer i arbeidslivet.

For de virksomheter som har spesielle arbeidssituasjoner, inneholder OT prop 41 forslag til saksbehandlingsregler som skal bidra til at den kan etableres arbeidstidsordninger som

- Tilfredsstillir virksomhetens behov
- Som samtidig sikrer arbeidstakerne en vernemessig og sosialt forsvarlig arbeidstid.

De tillitsvalgte ved virksomhetene, arbeidsmiljøutvalget og Arbeidstilsynet skal medvirke ved etableringen av slike spesielle arbeidstidsordninger.

Arbeidstilsynet skal i medhold til loven føre tilsyn med at bestemmelsene blir overholdt. Arbeidstilsynet kan kreve vernetiltak iverksatt med en gang, ved overhengende fare for arbeidstagernes liv og helse.

Den nye arbeidsmiljøloven gjaldt for de aller fleste arbeidstakere i Norge, med noen unntak. Dette skapte en mer forutsigbar og mer lik regelverk for arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge, som igjen gjorde arbeidslivet mer oversiktlig og kontrollerbart.

Da det gjaldt arbeidsmiljøloven så er dette en sterk lov i lovmessig sammenheng. Dvs at ved enkelte anledninger så må arbeidslivet ta et valg innenfor hvilke lover en skal følge. En lov kan si det, mens en annen lov gir pålegg om noe annet. I en slik konkurrans står Arbeidsmiljøloven sterkt og vil være førende i forhold til en del annet lovverk.

I forhold til politiets arbeid sett oppimot arbeidstid, var følgende vedtatt i 1958:

«I medhold av denne bestemmelse (Arbeidsvernloven§18, siste ledd), er ved kongelig resolusjon av 19.desember 1958 arbeid i fengselsvesenet, fyrvesenet, tollvesenet og Norges geografiske oppmålingers markarbeider unntatt fra lovens arbeidstidskapittel. Det samme gjelder de kommunale brannvesen og den kirkelige betjening. Polititjenestemenn og lensmannsbetjenter er unntatt lovens forbud mot nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid og fra lovens regler om begrensning av overtidsarbeid.» (OT prop 41 (1975-1976): s 42)

Loven regulerer hva som er alminnelig arbeidstid, arbeidstidens lengde, hvor mange timer en skal jobbe pr uke, overtidsarbeid, pauser og tilstrekkelig fritid, samt unntak ved større hendelser e.l.

«Formålet med lovbestemmelser som regulerer arbeidstiden kan i korthet sies å være sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.

Hensynet til arbeidstakernes helse tilsier at loven blir utformet på en slik måte at arbeidstakerne unngår for lange arbeidsøkter.» (OT prop 41 (1975-1976): s 44)

I OT prop 41 er lovgiver klar over at det vil kunne oppstå konflikter mellom de vernemessige og sosiale behov på den ene siden, og bedriftsøkonomiske og produksjonsmessige/samfunnsmessige behov på den andre siden. En har vektlagt dette inn mot lovens arbeidstidskapittel, og mener at arbeidstakernes vernemessige og sosiale behov må tillegges størst vekt.

Forbruker og administrasjonsdepartementene ga innspill om at ledere, i overordnede og ledende stillinger bør gå inn under unntak fra arbeidstidsreglene, da disse selv må vurdere behov for arbeidet.

Loven begrenset videre overtidsbruk pr uke og pr år, samt at den alminnelige arbeidstiden og overtidsarbeidet til sammen ikke måtte overstige 14 timer på den enkelte dag. Videre kan ikke arbeidstidsordninger som avtales medføre at arbeidstiden overstiger 54 timer i en enkelt uke, og ikke mer enn 10 timer på en enkelt dag.

Lovens § 51 sier noe om hviletiden for arbeidstakeren. I forhold til politiet, som oppgaven tar for seg, er § 51 pkt 2 aktuell. Der står det at en arbeidsfri periode skal være på minst 10 timer mellom to arbeidsperioder.

Arbeidstilsynet kan samtykke i at den arbeidsfrie perioden gjøres kortere i særlige tilfeller. I Justisdepartementets lovavdelings svar til OT Prop 41 har de kommentert arbeidstidsbestemmelsene frem til og med § 50. Der har de ulike vurderinger opp imot arbeidets lengde, overtid og reglenes utforming. §51 er ikke nevnt fra departementet. Justisdepartementets Politiavdeling har påpekt resolusjonen fra 1958, samt AML § 50 om begrensninger på overtid. De mener det vil kunne gå ut over viktige samfunnsinteresser, og viser således til Politiinstruksen med bl.a. oppgaver å beskytte person, eiendom og all lovlig virksomhet, trygghet m.m.

Fellesorganisasjonen Norsk Politiforbund/Politiets sentralorganisasjon avga også svar på OT prop 41. De berører også arbeidstid i sitt svar, på områder som nattarbeid, skift og turnusordninger, og arbeidstidens lengde. § 51 blir berørt i forhold til om en skal ha betalt spisepause eller ikke. Utover det var det ingen kommentarer rundt hvileperiode mellom arbeidsperiodene.

3.2. OT.prop.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Denne odelstingsproposisjonen er annerledes bygd opp enn den første, og jeg opplever den som mye mer ryddig og mer spisset inn på temaene. Videre har den gode referanser til arbeidsmiljøloven fra 1977 og de paragrafer som er gitt der.

Arbeidslivet i Norge har siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 til 2005, forandret seg vesentlig. Næringsstrukturen har endret seg vesentlig. Fra primærnæringer til sekundærnæringer m.m. Videre har arbeidsdeltagelsen økt kraftig, spesielt blant kvinner, men også gjennom økt innvandring. Ny teknologi, demografisk utvikling, i Norge har vi fått et høyere utdanningsnivå enn tidligere, internasjonale forhold påvirker arbeidslivet, og færre arbeider innenfor tradisjonelle industriyrker enn før.

I perioden har det kommet en rekke større og mindre justeringer i arbeidsmiljøloven, samt at Norges tilknytning til EØS-avtalen har gitt føringer fra EU-retten til norsk rett.

OT-prop 49 påpeker at arbeidsmiljøloven skal være et viktig redskap for at helse, miljø og sikkerhetsarbeid tas på alvor på den enkelte arbeidsplass, både fra arbeidstagneres og arbeidsgivernes side. Videre er det viktig at målet om et inkluderende arbeidsliv tilsier at lovgivningen møter både arbeidstagneres, virksomhetens og samfunnets behov. Som det fremgår av proposisjonen, så er det overordnede målet å ha et arbeidsliv med plass for alle. Arbeidslivet gir del i verdier som fellesskap, kreativitet og utfoldelse, og sikrer inntekt for den enkelte. Arbeid er et grunnleggende velferdsgode i seg selv.

Denne nye (revisjonen) av loven fører videre de gjeldende formålsbestemmelsene, men supplerer med mål om at:

-loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv som ivaretar både arbeidstakernes, virksomhetens og samfunnets behov

-Loven skal sikre likebehandling i arbeidslivet

- arbeidsmiljøet skal være helsefremmende

(OT.prop 49 (2004-2005): s 15)

Proposisjonen legger vekt på at det skal være balanse mellom arbeid, hvile, familieliv og fritid. Departementet ønsker fleksible overtidsbestemmelser, mens det må skje innenfor rammer som ivaretar arbeidstakernes helse på lang sikt, og hindrer utstøting fra arbeidslivet. Så de foreslår en innstramning av mulighetene til å arbeide svært lange arbeidsdager over lengre sammenhengende perioder. Men med noen unntaksbestemmelser.

Departementet påpeker videre at det til arbeid og tid til familie skal være likt for kvinner og menn. Flexibilitet i arbeidstiden der det er mulig, vil lettere gjøre at en kan kombinere arbeid og omsorgsansvar. En får derfor en lovfestet rett for alle arbeidstakere til fleksible arbeidstidsordninger, dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomhetene. Arbeidstidsbestemmelsene bør omfatte de ulike arbeidstakergruppene på lik linje som de andre vernebestemmelsene i loven. Imidlertid kan generelle unntak forsvares, i de tilfeller hvor overordnede hensyn bak arbeidstidsbestemmelsene i loven med stor sikkerhet vil kunne bli ivaretatt på enklere måter i direkte avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Departementet foreslår også en videreføring av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene for personer i ledende stillinger. Departementet understreker at arbeidstidsordninger som er sammenlignbare i forhold til fordeling av arbeidstid på ugunstige tidspunkt (natt, helger, osv.) og hyppige endringer av arbeidstidspunkter skal ha samme ramme for alminnelig arbeidstid uavhengig om det er skift eller turnusarbeid.

I forhold til HMS påpeker departementet at dette arbeidet må være mer enn et pliktlop mellom partene. Arbeidstakere og arbeidsgivere må ta reelle vurderinger og samtaler om de forholdene som er viktige for å ivareta HMS arbeidet i virksomhetene.

Arbeidsmiljøloven legger det sentrale rammeverket for å oppnå et godt, inkluderende arbeidsliv og skal hindre utstøting. Dette er avhengig av gode, ansvarsbevisste og opplyste

arbeidsgivere, samt gode samarbeidsrelasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på alle nivåer.

Regjeringens (Bondevik 2) føringer i OT prop er bl.a. på å utvide mulighetene for den enkelte til å ha en tilpasset arbeidstid som passer den enkeltes livssituasjon best, samtidig som virksomhetenes behov ivaretas. Rammene og vilkårene for arbeidstidens lengde og plassering skal vurderes for å oppnå mer fleksibilitet for partene. Regjeringen ber utvalget se på mulighetene for fravike lovens grenser, samt å oppnå en mer helhetlig regulering av arbeidstid, hel/delvis permisjon og ferie. EUs regulering av arbeidstid skal beskrives og sammenlignes med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

EUs arbeidstids direktiv er noe som må sees på, og som loven må forholde seg til. I tillegg er det ca. 70-80 andre direktiver som en må se hen til, oppimot utarbeidelse av loven. Dette som en følge av EØS avtalen, og de EU direktiver som Stortinget har vedtatt å følge. Forslaget til ny arbeidsmiljølov ble sendt ut på høring i 2004, med en 4-5 måneders høringsperiode. Her fikk arbeidslivets parter, ulike departement m.m. muligheter til å komme med innspill, bemerkninger m.m. på forslaget, før departementet gjorde sin endelige innstilling.

Overgangen fra arbeidsmiljøloven fra 1977 til 2005, så har det vært vedtatt ca. 40 større og mindre endringslover. Disse har i hovedsak gått i retning av høyere beskyttelsesnivå og styrkede arbeidstakerrettigheter. Men det har også blitt lempet på arbeidstidsbestemmelsene, bl.a. mulighetene for å jobbe mere overtid.

Undersøkelser i 2004 viser at 22 % av alle ansatte hadde skift eller turnusarbeid. Fordelt på kjønn var det 26 % kvinner og 18 % menn. Visere viser undersøkelser av det er en større andel som arbeider under 30 timer i uken i Norge enn EU (24/16), og færre som arbeider over 45 timer (14/21).

OT propèn viser til STAMIRAPPORT (Statens arbeidsmiljøinstitutt) fra 2004 som undersøker om arbeidstid og helse. «Arbeidsforhold av betydning for helse»
Der fremgår det at følgende arbeidsfaktorer synes å være opphav til helseproblemer (risikofaktorer):

- Arbeidstid – overtid (mer enn 60 timer pr uke fordobler risiko fro hjertesykdom)
- Nedbemanning
- Lav kontroll/lite autonomi over egen arbeidssituasjon
- Lav sosial støtte
- Kombinasjon av høye jobbkrav med lav kontroll og lav sosial støtte
- Belønning ikke samsvarer med ansattes anstrengelser
- Sosialt klima

(OT prop. 49 (2004-2005): s 58)

I forhold til arbeidsmiljøloven fra 1977 så har også man som kunder og brukere krevd stadig mer tilgjengelighet og fleksibilitet i åpningstider som gir større valgmuligheter i hvordan vi kan innrette oss. Virksomhetene må organisere seg slik at disse endringene og varierte etterspørselen imøtekommes så godt en kan.

Et forsvarlig arbeidsmiljø dreier seg mye om å bidra til noe positivt, med tilfredse og friske medarbeidere som yter mer og bedre. Et forsvarlig arbeidsmiljø er derfor lønnsomt, for den enkelte, samfunnet og virksomheten.

Arbeidstidens innvirkning på arbeidstakernes helse forsterkes der arbeidstakerens helse i utgangspunktet er svekket, i tillegg til at alderen forsterker dette. I forhold til livsfasebehov kan arbeidstid være et viktig virkemiddel for å ivareta arbeidstakerne.

Departementet legger vekt på at helsemessige hensyn, er og skal være, mer fremtredende i loven enn de velferdsmessige. Loven ivaretar også de velferdsmessige hensyn.

Arbeidsmiljøloven har lagt stor vekt på sykdoms- og skadeforebygging gjennom reduksjon av negative faktorer i arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøloven har som grunnleggende prinsipp at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterleves. Arbeidstaker har plikt til å medvirke, utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner, og skal bruke påbudt verneutstyr. Arbeidstakeren skal videre underrette arbeidsgiver om feil og mangler. Arbeidstakerne skal ha nødvendig kunnskap om HMS, og en skal ha planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. Det er dog arbeidsgiver som skal kartlegge farer og problemer, og på den måten vurdere risikoen.

Et av hovedmålene med arbeidstidsbestemmelser er å sikre at arbeidstakerne og deres nærmeste familie unødig påføres helsemessige og sosiale belastninger. For å verne arbeidstakerne mot lang og ubekvem arbeidstid, er det gitt bestemmelser som angir både lengde, plassering på døgnet, og hvor mange timer en kan jobbe i uken. Loven trekker gjerne maksimal tid en kan jobbe, men en kan jobbe kortere perioder. Videre gir loven krav om daglig og ukentlig hvile, 11 timer hvile mellom to arbeidsperioder, og hver uke skal det være en hvile på 36 timer sammenhengende.

Disse reglene kan fravikes ved avtaler med arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale. Det er her politiets særavtale om arbeidstidsbestemmelser er hjemlet.

De fleste bestemmelsene om arbeidstid fra 1977 blir videreført, men den nye loven må ta hensyn til reglene i arbeidslivsdirektivet til EU, med bl.a. nattarbeidets lengde på 8 timer. Da det gjelder hviletid mellom arbeidsperiodene, kan den forkortes til 8 timer i virksomheter som er bundet av tariffavtale. Unntak fra bestemmelsene kan gis under forutsetning om at arbeidstaker gis en kompenserende hvile eller annet passende vern.

I høringssvar fra Arbeidstilsynet så har de en bemerkning i forhold til en for stor konsentrasjon av arbeidstiden, da dette vil kunne innebære helsemessig belastning for arbeidstakeren. Derfor har en fått regler som regulerer også dette.

I arbeidsmiljøloven fra 1977 så er det generelt forbud mot nattarbeid, dvs mellom kl 2100 og 0600, jf § 42. Derimot er det en del unntak fra dette, bl.a. for sykepleie, politiet og brannvesen m.m. Opp imot EUs arbeidstidsdirektiv så inneholder dette direktivet ingen forbud mot nattarbeid, men den fastsetter at 8 timer er normalarbeidstiden for arbeidstakere som jobber natten, i gjennomsnitt per periode på 24 timer. Formålet med den gamle § 42 var å verne arbeidstakerne mot de helsemessige belastninger det er å arbeide om natten.

Oppimot søndagsarbeid, så videreføres reglene fra forrige arbeidsmiljølov, og en kan jobbe annenhver søndag, men det er ingen vanlig arbeidsdag, så arbeid på denne dagen skal begrenses.

Da det gjelder hviletid så kommer departementet frem til at daglig hvile ikke kan avtales kortere enn 8 timer i en tariffavtale om unntak vedrørende arbeidstid, med mindre arbeidstilsynet gir tillatelse til dette. Samtidig skal ikke den ukentlige hvilen kunne avtales kortere enn 28 timer. Da det gjelder kompenserende hvile, så har EF-domstolen uttalt at den skal komme umiddelbart etter arbeidstidsperioden.

Departementets innstilling/forslag til arbeidstidskapittelet i den nye arbeidsmiljøloven, er flere moderate endringer og justeringer. Tilrettelegging oppimot familieliv og hensynet til likestilling har vært viktige premisser. Overtidsreglene beholdes i hovedsak, og mulighetene for å kunne foreta unntak fra reglene, bl.a. daglig og ukentlig hvile, samt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er gjort lettere. De individuelle og lokale tilpasningene vil være større innenfor de eksisterende rammene.

Arbeidsmiljøloven ble kunngjort den 17.06.2005 i statsråd av regjeringen Bondevik. Innad på Stortinget var det forskjellige meninger/oppfatninger om enkelte deler av arbeidsmiljølovens regler og innretninger. På den ene siden sto regjeringspartiene, og på den andre siden sto den rød/grønne blokka med Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk venstreparti. De store uenighetene, hvor det var sterk politisk strid var blant annet adgangen til midlertidig ansettelse, arbeidstidsbestemmelsene, og arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen under ankebehandling etter at arbeidstaker ikke har fått medhold i spørsmål om oppsigelsen skulle kjennes gyldig. Loven skulle avløse den gamle arbeidsmiljøloven fra 1977, og skulle tre i kraft den 1.1.2006

Høsten 2005 var det Stortingsvalg, og regjeringen Bondevik måtte gå av, og regjeringen Stoltenberg (AP, SP, SV) fikk flertall i Stortinget. Uenigheten i forhold til reglene i arbeidsmiljøloven var såpass store for den nye regjeringen, noe som gjorde at det ble vedtatt endringer i en rekke paragrafer ved en endringslov den 21.12.2005, dvs under to uker før loven skulle tre i kraft.

Uenighetene oppimot arbeidstidsbestemmelsene gjaldt følgende bestemmelser:

- §10-4, ord endringer fra passiv vakt til beredskapsvakt, arbeidstilsynets dispensasjon/samtykke til vaktlengde, samt at regjeringen Stoltenberg endret til at en beredskapsvakt time skal telle minst 1/5 av ordinær arbeidstime, mot regjeringen Bondeviks lov på minst 1/7 av ordinær arbeidstime.

-
- §10-5, arbeidstidens lengde ble justert til 9 timer innen 24 timer, opprinnelig 10 timer. Regjering Stoltenberg åpnet for avtale for de som var bundet av tariffavtale, med muligheter til forlengelse av dette timeantallet, samt øke timeantallet i snitt pr uke. Samtidig åpnet de for gjennomsnittsberegning på inntil 26 uker oppimot arbeidstid.
 - §10-6, overtid, gir Stoltenberg regjeringen åpning for de med tariffavtale til å jobbe mer overtid, men noe mindre enn Bondevik regjeringen. Videre reduserer regjeringen Stoltenberg antall tillatte timer arbeid oppimot 69 timer i uke, som skal gjennomsnittsberegnes over 26 uker, ned til 48 timer.
 - §10-8, arbeidsfri, så har Stoltenberg regjeringen fått inn et tillegg om en muntlig avtale om kortere hviletid når det brått oppstår fare for alvorlige driftsforstyrrelser. Videre er begge regjeringer enige om at det kan avtales unntak fra 11 timer hvile for de som er bundet av tariffavtaler. Stoltenberg regjeringen tar dog bort lovens regler om at de som ikke er bundet av tariffavtale kan inngå egen avtale på området.

I etterkant av iverksettelsen av loven den 1.1.06, har det vært en del endringslover i arbeidsmiljøloven. Hele 6 ganger er loven endret frem til dags dato. Jeg velger og ikke begi meg inn på de ulike endringene, med unntak av det som er nevnt over. Dette for å belyse at arbeidsmiljøloven er en lov hvor de ulike «blokkene» i norsk politikk er uenige, og at en ved endringslover kan raskt endre allerede vedtatte lover, også før de blir iverksatt. En ser dog at nå (2019) har en fått regjering i retning høyresiden igjen, og da er bl.a. det gjort en lovendring med beredskapsvakt på 1/7 skal telle pr arbeidstime.

Arbeidstid er den tid står til disposisjon for arbeidsgiver, og arbeidsfri er den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven § 10-1 nr 1 og 2)

Arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven drar opp en rekke bestemmelser som regulerer rammene rundt arbeidstakernes arbeidstid. Den åpner også på en del områder at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte som er bundet av tariffavtale, kan inngå egen avtale rundt reglene innen arbeidstid, innenfor gitte rammer.

Områder som arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan inngå avtale er følgende:

Arbeidsmiljøloven §§ 10-4, 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 og 10-12.

Utover det trekker arbeidsmiljøloven opp regler om ivaretagelsen av arbeidstakernes fysiske og psykiske belastninger, sett oppimot sikkerhetshensyn. Den tar inn over seg mulighetene for fritak fra nattarbeid og tilrettelegging av arbeidstiden. Dette sett oppimot helsemessige, sosiale, alder og andre vektige velferdsgrunner. Loven sier at arbeidsgiver skal tilrettelegge for dette hvis det kan gjennomføres uten vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstakerne skal ha en arbeidsplan som viser når arbeidstakeren skal arbeide, og den skal være klar minst 2 uker før arbeidet iverksettes. Loven regulerer også kravet om pauser på 30 minutter for de som jobber over 5,5, timer.

3.3. EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. (Arbeidstidsdirektivet)

EUs arbeidstidsdirektiv er et av flere EU direktiver som Norge har valgt å implementere i norsk lov/regelverk. Dette som et resultat av EØS avtalen. Som nevnt tidligere under siste OT prop om arbeidsmiljø loven, tok arbeidsutvalget og regjeringen inn de bestemmelsene som lå i direktivet, da direktivet var vedtatt i Stortinget at skulle innlemmes i norsk lov.

EUs arbeidstidsdirektiv setter minstekravet til helse og trygghet sett oppimot reglene om arbeidstid. Pauser, ukes hvile, nattarbeid, døgnhvile, øvre grense for arbeidstid, ferie og skiftarbeid.

EU direktivet er ikke inndelt i paragrafer slik vi er kjent med det norske lovverket, men er inndelt i artikler, med ev undernummerering. Direktivet starter med en del definisjoner på skiftarbeid, nattarbeid, hviletid, arbeidstid m.m. Flere av disse kjenner man igjen i norsk arbeidsmiljølov, men hvor norsk lov har gått lengre enn minstekravet i direktivet. Et eksempel er nattid som må omfatte tidsrommet 00-05, mens norsk lov sier at nattarbeid er mellom kl 2100 og 0600 jf. Arbeidsmiljøloven § 10-11 pkt 1.

I Eu direktivets artikkel 3 fremkommer det at minsteperioden for hvile mellom to arbeidsperioder skal være på minst 11 timer. Videre artikler sier noe om pauser hvis en jobber over 6 timer, ukes hvile på minimum 24 timer i løpet av en uke, og avgrensning til 48 timers for gjennomsnitts arbeidstid i uka over en periode.

Direktivet pålegger også medlemslandene til å sikre arbeidstakere minst 4 uker betalt ferie. For nattarbeidere skal ikke normalarbeidstiden overstige 8 timer, og de har krav på gratis helsesjekk.

Artikkel 15 gir medlemslandene mulighet til å vedta bedre vilkår enn det som fremkommer i direktivet.

Artikkel 15 **Gunstigare føresegner**

Dette direktivet skal ikkje røre ved den retten som medlemsstatane har til å nytte eller innføre lover eller forskrifter som er gunstigare for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane, eller til å fremje eller tillate bruken av tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet som er gunstigare for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane.

Arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr 2, gir åpning for unntak av artikkel 3,4, og 5, døgnhvile, pauser og ukes hvile. Dette kan gjøres gjennom lover og forskrifter eller ved avtaler eller tariffavtaler mellom partene i arbeidslivet. Artikkel 17. nr 3 c3, viser til at unntak etter artikkel 3, 4, 5, 8 og 16, kan gis til politiet.

Arbeidstidsdirektivet ble iverksatt i 2.8 2004, og hvor medlemslandene hadde 2 år på seg med å implementere regelverket i sin lovgivning.

3.4. Arbeidsmiljøloven fra 2005

Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2005 og hadde virkning fra 1.1.2006. Loven baserte seg mye på de lovhjemler som var i den gamle arbeidsmiljøloven, men hadde også en mer presisering på en del områder. I tillegg ble ulike EU direktiv innarbeidet, og en lagde tok inn i loven regler rundt ansettelse og varsling.

Et eget kapittel om arbeidstid ble fortsatt opprettholdt jf. tidligere lov. Denne er noe endret og har tatt inn arbeidstidsdirektivets føringer fra EU i teksten, med noen endringer i forhold til minstekravene.

Flere paragrafer i loven gir mulighet for arbeidsgiver og arbeidstaker som er bundet av tariffavtale, til å inngå egne bestemmelser om arbeidstid. Det er gjennom disse bestemmelsene som politiet har fått sine egne arbeidstidsbestemmelser. Arbeidsmiljøloven viser til at det skal være arbeidsplaner, som er tilgjengelige for partene og arbeidstilsynet, den sier noe om pauser, fridager, søndagsarbeid, nattarbeid, unntak ifra loven, samt et stort punkt rundt overtid.

3.5. Tolkninger av aktuelt lovverk i arbeidsmiljøloven

Det er flere forfattere som har skrevet om og tolket arbeidsmiljøloven ut ifra praksis og dommer. Ser en opp imot de paragrafer som politiet har unntak fra, blir det ofte en generell betraktning rundt lovparagrafen, uten noen konkrete eller aktuelle eksempler. Noen påpekninger er det i litteraturen som ikke er nevnt i oppgaven tidligere. Lovens § 10-4 sier at den alminnelige arbeidstiden er 40 timer. Lovgiver har altså ikke tatt konsekvensen av at det i arbeidslivet gjennomgående er tariffavtalt eller på noen annen måte avtalt ukentlig arbeidstid 37,5 timer. (Jakhelln, Aune, 2007: s 16)

Litteraturen viser til den store muligheten til å avvike fra lovens bestemmelser gjennom arbeidstidsordninger, via tariffavtaler. Dette vil kunne gi arbeidstakere bedre ordninger enn lovens regler, samtidig som de løser enkelte utfordringer for arbeidsgiver. Således gjelder dette også for ansatte i politiet som er innenfor politiets arbeidstidsbestemmelser.

Kompenserende hvile er innarbeidet i loven ut ifra EUs arbeidstidsdirektiv. Kompenserende hvile er hvile der arbeidstakeren ikke har 11 timers sammenhengende arbeidsfri de siste 24 timene. Har man mindre enn 11 timer hvile mellom to arbeidsperioder, skal det gis kompenserende hvile etter siste arbeidsperiode de timene en har i mindre arbeidsfri. Har man kun 10 timers arbeidsfri mellom 2 arbeidsperioder, skal man etter siste arbeidsperiode ha 11 timer fri, samt 1 time kompenserende hvile før man tidligst går på jobb igjen. Det vil i dette tilfellet si 12 timers hvile.

Av dommer innenfor arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, så forefinnes det ikke mange høyesterettsdommer. Den meste kjente er Kårstø dommen. Saken gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper ansatte ved anlegget til Statoil på Kårstø, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. (Johansen, Pettersen 2009) Saken handlet om hvor arbeidstakerens arbeidstid startet på Kårstø. Om det var ved porten eller ved den enkeltes arbeidsplass inne på området. Dette var ca. 20-25 minutters tid fra ytre post til arbeidsplass. Høyesterett tolket i saken at arbeidstiden startet ved den enkeltes arbeidsplass. Dette da verken arbeidstidsbestemmelser eller arbeidsavtale hadde tatt innover seg oppmøte sted, samt at de «restriksjoner» som var inne på området gjaldt alle, også de som var på besøk. Høyesterett konkluderte med at arbeidsgivers styringsrett gjaldt. Det skal således mye til for at gang og reisetid til og fra jobb blir en del av arbeidstiden.

De vernebestemmelsene loven trekker opp i kapittel 10, får ikke anvendelse for arbeidstakere i ledende stillinger. Grunnen til dette er at ledere ofte har en type arbeid som krever stor grad av fleksibilitet. (Engelsrud 2017: s. 241) For politiet utgjør det ledere innenfor kategorier som lensmenn, politistasjonssjefer, politiinspektører, visepolitimestere og politimestere. Disse har en uregulert arbeidstid som er tilpasset deres arbeidssituasjon.

4. Politiets organisering

Politiets organisering har endret seg opp igjen tidene, men har ikke hatt de største endringene i sin organisering før på 2000 tallet. Politireform 2000 ble iverksatt på slutten av forrige årtusen og hadde som mål å endre politiets struktur og organisering. Politiet var organisert inn under justisdepartementets politiavdeling og hos fylkesmannen frem til 1990 tallet. Fylkesmannen hadde det økonomiske ansvaret med lensmannskontorene i Norge, frem til alt ble lagt til politiavdelingen tidlig på 1990 tallet.

Da politireform 2000 ble iverksatt var det 52 politidistrikter i Norge. Gjennom denne reformen ble antall politidistrikt redusert til 27, med virkning fra 1.1.2002. En av de positive resultatene ved denne sammenslåingen, var at man fikk større operasjonssentraler, som ble mer profesjonalsert og fikk mer ansvar enn tidligere. Utover det var det kun mindre

endringer som ble foretatt, og lite strukturelle endringer innad i forhold til lensmannskontorer og politistasjoner.

Politireform 2000 medførte også opprettelsen av Politidirektoratet. Dette medførte at politidistriktene nå ble underlagt politidirektoratet som styrende organ. Et nytt organ skulle håndtere driften av norsk politi, og fikk ansvar for retning, måloppnåelse, avtale inngåelser og avtale oppfølginger m.m. Politidirektoratet ble oppbemannet til over 300 personer de første 15 årene, det aller meste de første 5.

Politiet har i tillegg en del særorganer som jobber med egen saker, men også bistår politidistriktene i større og vanskeligere saker. Her har vi bl.a. KRIPOS, Økokrim, Politihøgskolen, Politiets sikkerhetstjeneste, Utrykningspolitiet og Politiets utlendingsenhet som ble opprettet på 2000 tallet for å håndtere en del asylsøker sakene og uttransporter. I tillegg har Oslo politidistrikt fått tildelt ansvaret for nasjonale bistandsorganer som Beredskapstroppen, forhandlertjenesten og Helikoptertjenesten.

4.1. Nærpolitireformen

I mars 2015 la regjeringen frem forslag om en ny reform for politiet, den såkalte Nærpolitireformen. Dette var en struktur og kvalitetsreform som skulle igangsettes i 2016 og reformen skal strekke seg til 2021, før ting skal være på plass. Politi – og lensmannsetatens struktur skulle gjennomgås, samt en skulle se på oppgaveporteføljen og ansvarsdelingen i politiet. Videre skulle en se på ledelse og kultur i politietaten, noe som Gjørsv Kommissjonen påpekte at det måtte skje endringer på, etter evalueringen av 22.7. hendelsen.

Norsk politi skulle omstruktureres og moderniseres. Gode og kompetente fagmiljøer skulle utvikles og disse skulle møte både dagens og morgendagens kriminalitetsutfordringer. Kriminaliteten går statistisk nedover, men de saker som politiet jobber med blir stadig mer organisert og komplekse. For å møte disse utfordringene må en skape større og mer robuste fagmiljøer som kan håndtere denne type saker, uten å måtte ha bistand fra særorganene.

Antall politidistrikt ble redusert fra 27 til 12 politidistrikter 1.1.2016. På den måten ble også politidistriktene mer like, de ble større og hadde mer styring på ressurser til å ta tak i kriminalitet som krysset tidligere politidistrikt grenser.

Nærpolitireformen satte videre en del kvalitetskrav for videre organisering og oppgaveløsning, f.eks.:

- Reisetid, minst 90 % av innbyggerne i politidistriktet skal ha maksimalt 45 minutter reisetid til nærmeste tjenestested.
- Responstid – fra politiet får melding om oppdraget, til politiet er på stedet.
- Åpningstider – fleksibel, og minst 1 langdag i uka.
- Fast politikontakt i kommunene, en som jobber tett oppimot kommunen.
- Brannetatens og politiets operasjonssentraler skal ligge inntil hverandre

Etter 1.1.16 igangsatte Politidistriktene en gjennomgang av den geografiske strukturen, ved å se på antall politistasjoner og lensmannskontorer, og sammensetningen av disse. Dette endte med en stor reduksjon av politistasjoner og spesielt lensmannskontorer rundt om i Norge. Flere enheter ble slått sammen, og de siste politidistriktene hadde den nye organiseringen på plass sommeren 2018.

Antall politistasjoner og lensmannskontorer som ble redusert var 119 enheter, en reduksjon fra 340 tjenestesteder til 221. De aller fleste stedene som ble lagt ned var lensmannskontorer med 4 eller færre ansatte. 66 politistasjoner og 155 lensmannskontor ble opprettholdt i Norge, og 98,6 % av befolkningen vil ved den nye organiseringen kunne kjøre til sitt nærmeste tjenestested på 45 minutter.

(<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2017/06/22/ny-organisering-av-norsk-politi/>)

Ved en slik reduksjon og sammenslåing av kontorer, flytting av personell m.m., ville gjøre at de gjenstående kontorene ville ha større fagmiljøer, kunne løse mer komplekse saker og ha arbeidstidsordninger som vil kunne ha færre bruk av unntak fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid.

Nærpolitireformen skal øke kompetansen til norsk politi, for å håndtere dagens kriminalitet, mens også og håndtere fremtidig kriminalitet. De siste 10 årene har man sett en økende kompleksitet i straffesakene og et økt dokumentasjonskrav. Internett og nettkriminalitet byr på nye utfordringer for politiet, dette er en kompetanse som etaten er nødt til å tilegne seg. Dagens mobiltelefon er en bærbar datamaskin som legger igjen spor i ulike settinger. En helt annen setting enn på slutten av 90 tallet. Dokumentasjonskrav i sakene, både for å bekrefte og avkrefte opplysninger har blitt større, og må håndteres på en annen måte nå enn tidligere.

I tillegg har man en del målkrav en må forholde seg til. Voldssaker skal være ferdig etterforsket innen 90 dager, saker med gjerningsperson under 18 år har en frist på 42 dager. I forhold til avhør av barn, er det en 14 dagers frist for gjennomføring av avhøret. En rekke slike krav til politiet, vil medføre en økt ressursbruk og dreining av ressursene.

4.2. Utviklingen på antall polititjenestemenn i etaten fra 2009 til 2018

Politiet har de siste 10 år fått en økning i antall tjenestemenn. I 2008 gikk daværende Justisminister ut med tidenes satsning på politiet frem mot år 2020. Målet var å ha 2 polititjenestemenn pr 1000 innbygger innen den tid. Dette resulterte i økt opptak ved Politihøgskolen og opprettelse av flere utdanningssentre for Politihøgskolestudenter. Fra i 2008 med 430 studenter til økt opptak til 750 studenter pr år, ville regjeringen nå målet med 2 pr 1000 innbygger i 2020.

Dette betyr at fra 2009 og utover, ble det gjennom statsbudsjettet tildelt øremerkede midler til opprettelse av politi stillinger i politiet. Både gjennom den rødgrønne regjeringen (AP, SV, SP), og den blå blå regjeringen (H, FRP) (H, FRP, V), har det blitt avsatt midler til bemanningsøkning.

I Politiets ressursanalyse 2014 fremkommer tall og økning på antall polititjenestemenn fra 2009 til 2014. På politi.no ligger tall fra 2011 til og med 2018. Det er noe utfordrende at disse tallene i analysen og på politi.no ikke stemmer overens med hverandre, spesielt da det er Politidirektoratet som er ansvarlig for begge publikasjonene. Jeg velger dog å bruke ressursanalysens tall fra 2009 og 2010, og forholder med til Politi.no for resterende tall.

Jeg velger å ta med alle type stillingskategorier i fremstillingen da både politistillinger og juriststillinger er lagt inn under dagens arbeidstidsavtale i Politietaten, samt at noen sivile stillinger også er medtatt. Det vil da gi et mer helhetsoversikt på fremstillingen.

Type stilling	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Politistillinger	7730	7770	7921	8151	8449	8879
Juriststillinger	783	807	686	720	727	769
Sivile stillinger	4454	4880	4899	5036	5147	5369
Totalt	12 967	13457	13506	13907	14123	15017

Type stilling	2015	2016	2017	2018	
Politistillinger	9248	9255	9791	10 063	
Juriststillinger	819	841	860	888	
Sivile stillinger	5495	5751	5882	5994	
Totalt	15162	15147	16533	16885	

(Politidirektoratets ressursanalyse 2014, Politiet.no)

Tallene på jurister faller fra 2011 til 2012, dog ikke med mer enn litt over 100 stk. Noen kan kanskje skyldes at Politiets Sikkerhetstjeneste PST, er telt med i 2009 og 2010, men holdes utenfor i 2011 og videre. Dog har ikke PST mer enn 16 jurister i 2016, så det resterende tallet er uvisst hvorfor er slik det er. Juristene er dog en liten del av arbeidstidsavtalen i politiet, og utslagene vil ikke være nevneverdige store ved en slik liten forskjell.

Ut i fra tabellen over så ser en at antall ansatte i politietaten har økt formidabelt siden 2009. På 10 år har antall politistillinger nesten økt med 1/3, jurister med ca. 15 % og sivile stillinger med nesten 30 %. Dette vil gjøre noe med bemanningen ved de enkelte enheter og ressurstilgangen ved større hendelser og saker. I forhold til antall unntak fra arbeidsmiljølovens regler, vil jeg komme tilbake til det under analyse.

5. Analyse av dokumenter

I dette kapittelet kommer en fremstilling av den analysen jeg har gjort av de andre dokumentene jeg har innhentet. Politiets arbeidstidsbestemmelser er viktige dokumenter, da de sier noe om unntakene m.m. Evalueringsrapporter mellom partene også innhentet og viktige I forhold til problemstillingen. Og til slutt har jeg sett på bruken av unntakene som arbeidstidsbestemmelsene gir.

5.1. Arbeidstidsbestemmelsene i politiet, forskrift, til ATB, ulike fra 2009, 2013, 2016 og 2018

Politiet hadde i 2009 en såkalt Politikonflikt, mellom Politiets Fellesforbund, som største fagorganisasjon for ansatte i politiet, og staten/Politidirektoratet på den andre siden. Konflikten handlet om bemanningen i norsk politi, belastningen for de ansatte i politiet og politiets arbeidstidsbestemmelser. Konflikten økte utover våren 2009, og politiet jobbet mindre overtid, påtok seg mindre ansvar og prøvde å synliggjøre den reelle bemanningen i etaten.

Konflikten eskalerte ytterligere da politiet demonstrerte foran Stortinget i Uniform, og krevde en løsning fra regjeringen. Regjeringen svarte så med at partene måtte komme til enighet, og viste til fagorganisasjonene og Politidirektoratet. Samtidig ble det vedtatt en forskrift, forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv. den 26.6.09. Denne hadde iverksettelsesdato den 1.7.09 og ga unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for storparten av polititjenestemennene.

Forskriften ga muligheter for å jobbe med under 11 timer hvile mellom tjenestesettene under noen forutsetninger, samt at den sa noe om kompenserende hvile for de timene en jobbet under 11 timer. Videre ga forskriften regler om unntak for å jobbe under 8 timer hvile, med 3 konkrete punkter;

- a- Arbeidet må utføres for å verne liv, helse eller vesentlige samfunnsverdier
- b- Arbeidet må utføres for å unngå fare for bevisforspillelse i alvorlige saker og
- c- Oppdraget vil kunne avsluttes innen en time.

(Forskrift om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv.26.6.2009)

Politidirektoratet og organisasjonene fortsatte forhandlingene og i begynnelsen av juli 2009 kom de til enighet om nye arbeidstidsbestemmelser for politi og lensmannsetaten. Den skulle ha oppstart den 1.10.2009, og de gamle bestemmelsene skulle gjelde frem til da. Avtalen gikk frem til 31.12.2012.

Disse arbeidstidsbestemmelsene erstattet tre sentrale arbeidstidsbestemmelser som tidligere gjaldt for ulike grupper i politietaten. Dette medførte at grupper av sivilt ansatte kom inn i arbeidstidsbestemmelsene istedenfor fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen. I tillegg ble det like regler for politijurister og polititjenestemenn.

De største endringene oppimot arbeidsmiljøloven og tidligere arbeidstidsbestemmelser var som følger:

- Det ble gitt utvidet adgang til endringer av tjenestelister ved enighet mellom partene
- Arbeidstiden ble utvidet 1 time pr uke for polititjenestemenn
- Arbeidstid på 12 timer for Livvaktjenesten, Kongelige eskorten og helikoptertjenesten
- Arbeidsfrie perioder kortere enn 11 timer
- Arbeidsfri periode kortere enn 8 timer

- Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet
- Ukentlig arbeidsfri. Kan være kortere enn 35 timer, men ikke kortere enn 28 timer.
- Egne bestemmelser som omhandler instruktører på etatskurs, beredskapsøvelser m.m.

For arbeidet med 1 time mer i uka, fikk de tjenestemenn dette gjaldt for en kompensasjon på kr 15000 pr år. I tillegg fikk politibetjenter, samt operative tjenestemenn (politiansatte som jobber i felt) som førstelinjeledere og mellomledere, en godtgjørelse på kr 25000 pr år.

Arrestforvarere, grensekontrollører og påtalejurister fikk en godtgjørelse på kr 20000 pr år.

Totalt utgjorde dette en kostnad for staten på kr 335 millioner kroner.

«Vi har fått 335 millioner kroner til de ansatte i politi- og lensmannsetaten og en arbeidstidsavtale som er tidsbegrenset. Alternativet, ingen penger og varige unntak fra arbeidsmiljølovens hvilebestemmelser regulert i forskrift, var i realiteten ikke noe alternativ, sier Arne Johannessen, Politiets Fellesforbund.»

(<https://www.politiforum.no/artikler/endelig-losning-pa-politikonflikten/384810>)

Den tilleggstimen som de ansatte skal jobbe i uka, utgjorde på årsbasis et sted mellom 200 og 250 årsverk. Bemanningkrisen i politietaten, ga utslag i ekstra arbeidstime i uka, og økonomisk kompensasjon for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Ved at denne avtalen ble inngått, ble aldri forskriften om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv iverksatt.

Den 1.4.2013 iverksatte man nye arbeidstidsbestemmelser for Politi og lensmannsetaten, etter å ha reforhandlet den forrige. I perioden som hadde gått, hadde nå opptaket på Politihøgskolen økt til 750 studenter som skulle uteksamineres årlig. I tillegg var det enighet (muntlig)mellom partiene på Stortinget om en bemanningsnorm på 2 polititjenestemenn pr 1000 innbyggere i snitt på landsbasis.

De nye bestemmelsene bygget mye på de gamle, men noen endringer m.m. i forhold til erfaringslæring fra forrige avtale. Noe omstrukturering i ordbruk og forståelse, samt noen endringer om hvordan oppsett og arbeidsplanen skal settes opp.

Arbeidstidsbestemmelsene bruker også mer ordlyden fra arbeidsmiljøloven i bestemmelsene, som gjør sammenhengen mellom lov og bestemmelser lettere å lese. I forhold til de arbeidsfrie periodene på 11 og 8 timer, har partene blitt enige om ytterligere unntak fra arbeidsmiljøloven. Under 8 timer hvile har fått ytterligere 7 unntak, som berører

-
- tjenestemannens sikkerhet settes i fare
 - spaningstjeneste
 - utradisjonelle etterforskningsmetoder
 - livvaktjeneste
 - uttransporteringer
 - pålagt aktivt arbeid for jurister under beredskapsvakt
 - nasjonale beredskapsøvelser, kurs o.l.

Videre kan tiden utvides til inntil 15 timer Livvaktjenesten, kongelige politieskorte og helikoptertjenesten. Den ekstra timen som tjenestemennene jobbet har bortfalt.

Godtgjørelsen som kompensasjon for belastende unntak fra arbeidsmiljøloven har økt til kr 31000 for polititjenestemenn og kr 28000 for arrestforvarere, grensekontrollører, påtalejurister mm.

Den siste særavtale om arbeidstidsbestemmelser for politi og lensmannsetaten har en gyldighet fra 1.1.18 til 31.12.19. I gjeldende bestemmelser gjøres det som i tidligere bestemmelser, presisering av ulike tidspunkter for arbeid, presisering av hviletider, godtgjørelser for tillegg m.m. Den viser også til Hovedtariffavtalens bestemmelser i forhold til dens presisering av regelverket.

I tillegg har en tatt inn i § 4-5 tjeneste uavhengig av løpende arbeidsplan – gjelder tjenestemenn som er unntatt i forskrift av 16.12.05. Dette gjelder tjeneste ved store hendelser som trenger ekstraordinær politiinnsett, hvor en kan pålegges arbeid uavhengig av gjeldende arbeidsplaner.

Videre gis det ved arbeidsfri periode under 8 timer, en dobbel kompenserende hvile, dvs at 1 time under 8 timer, gir 2 timer kompenserende hvile. For de som har under 11 timer hvile mellom 2 arbeidsperioder, så gir det en kompensasjon lik 2 overtidstimer. Dette har vært gjeldende over flere avtaler, og kommer i tillegg til den kompensasjonen som allerede er lagt i avtalen. I denne avtalen så er kompensasjonen økt til kr 34231, og vil bli regulert i forhold til pris og lønnsutviklingen, i oktober hvert år.

Til sammenligning med arbeidstidsbestemmelsene som ble inngått i 2009, så har det nå kommet inn vesentlig flere arbeidsgrupper inn under bestemmelsene. Tidligere var bl.a. ikke politioverbetjenter og arrestforvarere i avtalen, noe de nå er. I tillegg til flere grupper, slik at antallet av de som går innunder arbeidstidsbestemmelsene er større nå enn tidligere.

5.2. Evalueringer av arbeidstidsbestemmelsene i politiet

Politietaten har hatt flere evalueringer av arbeidstidsbestemmelsene i politietaten.

Evalueringsrapportene har jeg gjennomgått for å se om det foreligger funn der som er aktuelle å ta med seg videre i denne oppgaven. Og ev hvilke funn gjør både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ved evalueringen, og hvordan har de tenkt å ta tak i disse funnene.

Evalueringsrapportene jeg har gått igjennom er fra våren 2009, høsten 2011, våren 2015 og våren 2017. Alle evalueringsrapportene er foretatt med Politidirektoratet, Ulike organisasjoner på fagforeningsnivå i politietaten, og hovedverneombudet for politiet.

Evaluering 2009

Evalueringen fra 2009 tar opp i seg at partene i første linje, dvs politidistriktene, ikke har god nok opplæring og kompetanse på bruk av de avtale unntaksbestemmelsene i politiets arbeidstidsbestemmelser. Hverken ledere eller arbeidstakere har god nok innsikt, og det fremkommer også at registreringssystemet som politiet bruker ikke er godt nok. Det her heller ikke bruken av dette systemet og praktiseringen av avtaleverket.

Partene var enige om at unntakene skal begrenses mest mulig.

Evaluering 2011

Evalueringen fra 2011 er en helt annen type evaluering enn i 2009. Den går dypere inn i materien og har fremskaffet tallmateriale og bruker det på et annet vis enn i 2009. I evalueringen har partene undersøkt en periode på 20 mnd. (okt 09-mai 11), hvor man bl.a. finner at den Kongelige Politieskorte står for 10,7 % av unntaksbruken. I perioden ble det målt 69600 bruk av unntak i etaten. En ser også at en del sivile har unntak, og dette er bl.a. grupper som grensekontrollører, arrestforvarere og revisorer. En ser videre i rapporten at små politidistrikter har 20 % flere bruk av unntak enn mellomstore og store politidistrikter. Bruken av unntakene har en svak fallende tendens med unntak av gruppen jurister, som har vært stabil.

Rapporten har videre undersøkt hvilke arbeidsoppgaver som medfører flest unntak, og disse er;

- Livvaktjenester
- Uttransporteringer
- Påtale (jurister)
- Spaning
- Få ansatte med spesifikk kompetanse

De distrikter med reservetjeneste/beredskapsvakt, er også av de distriktene med høyest unntaksbruk. Overtid og unntak ble sjelden dokumentert i sanntid, noe arbeidstidsbestemmelsene tilsier og arbeidsmiljøloven krever. I tillegg fremkommer det i evalueringen at dokumentasjon for bruk av unntaksbestemmelsene tidvis er svært mangelfull. Evalueringen fant også at der hvor en planla, overvåket, analyserte tjenesten og fulgte opp avvik, der var det lavere bruk av overtid og unntak.

Av forslag til tiltak nevnes et felles tjenestekontor i distriktet, som lager tjenestelister og fører tjenestelister, og kan regelverket og praktiseringen av dette godt. Opplæringen i arbeidstidsbestemmelsene er fortsatt mangelfull, samt at alle særorgan og politidistrikt må gis samme dataverktøy for turnussystemer, slik at ting blir lettere å måle, og lettere og hente ut informasjon.

Evaluering 2015

Evalueringen fra 2015 er gjort litt enklere enn forrige evaluering, ved at man ikke har gjennomført dybdeintervjuer, eller gjennomført en større spørreundersøkelse. Partene har ikke evaluert Politiets Sikkerhetstjeneste (PST), da tallmateriale og arbeidsplaner ikke er tilgjengelige på linje som resten av etaten, og at dette er en tjeneste som er «lukket» for offentligheten.

Arbeidstidsavtalen som partene ble enige om i 2013, ble godkjent av Fornyings, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene. Det vil si at den avtalen Politidirektoratet og arbeidstakerorganisasjonen inngikk, fikk sentral tilslutning av partene i arbeidslivet.

Evalueringen tar opp i seg 3 hovedproblemstillinger i forhold til arbeidstidsavtalen.

1. Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler, og evt hvorfor følges ikke unntaksbruken reglene?
2. I hvilken grad følges vernereglene, og evt hvorfor blir ikke reglene fulgt?
3. I hvilken grad benytter politiet avvik for å lære?

Denne evalueringsrapporten viser en til at en har hatt en bemanningsøkning både i politidistriktene og ved særorganene. Totalt med 1607 stillinger fra 2011 til 2014. I tillegg har overtidbruken i etaten økt med ca. 30 %. Derimot har antall bruk av unntaksbestemmelsen på 11 timer hvile blitt redusert med nesten 21 %. Rapporten påpeker dog at antall unntak med hvile under 8 timer har økt i perioden.

Gjennom avtalen om arbeidstidsbestemmelser for politiet, stilles det også krav til dokumentasjon for å kunne bruke de unntak bestemmelsene gir. Evalueringsrapporten fant mangler på slik dokumentasjon innenfor følgende områder:

- Begrunnelse for bruk av unntak (hvorfor er man under 8/11 timer hvile)
- Skikkethetsvurdering (er personen skikket til å jobbe ytterligere nå, belastning, hvile m.m)
- Førings i sanntid (unntak skal føres i sanntid og ikke lang tid etter bruken av unntaket)
- Bemanningsplaner (mangel på hva slags bemanning man har, og har planlagt med)
- Risikovurdering av arbeidsplan (vurdering av sårbarheten av den planen som foreligger)
- Drøfting av tjenestelister (drøfting av tjenestelister skal skje sammen med de tillitsvalgte og verneombudet på enhetene)

Partene fremhever at noen politidistrikter har gode rutiner i forhold til styring, kontroll og planlegging av polititjenesten. Evalueringsgruppa påpeker at en faktor som går igjen i disse politidistriktene, er at politidistriktets øverste ledelse har vedvarende og tilstrekkelig fokus på at HMS og Arbeidstidsbestemmelsens avtale skal følges.

De distrikt som ikke har alle ting på stell, må jobbe mer med å planlegge tjenesten bedre. Dårlig planlegging medfører at en unødvendig må bruke overtid for å opprettholde beredskap for å løse de oppgavene politiet skal løse. Ved dårlige og mangelfulle rutiner ved tjenesteplanlegging oppimot arbeidsplaner, fører dette til unødvendig belastning for ansatte,

økt bruk av overtid som igjen gir lite forutsigbarhet oppimot arbeidsfrie perioder. I evalueringen kom det også frem at noen få ansatte har vesentlig mer overtid enn andre ansatte. Dette gjenspeilet seg i flere politidistrikter.

Arbeidstidsbestemmelsene sier også noe om at Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i politidistriktene skal orienteres om unntaksbruk i bestemmelsene. Evalueringsrapporten viser til at det er for dårlig oppfølging og behandling i AMU av unntak, og at det er et stort forbedrings potensiale på området.

Evalueringsrapporten henviser også til en del punkter hvor det ikke har vært mulig å innhente opplysninger rundt, men som omhandler reglene i arbeidsmiljøloven og arbeidstidsbestemmelsene. Dette være seg

- Antall bruk av unntak for tjenestemenn sett ut over 4 og 26 ukers periode.
- 15 timers arbeidsdag
- Kompenserende hvile og ytterligere hvile når det ikke blir avvirket 11 timer sammenhengende arbeidsfri periode
- Bruk av unntak i forbindelse med ukefridagen på 35 timer
- Kompenserende hvileperioder eller annet passende vern der hvor arbeidstaker jobber nattarbeid over 8 timer

En kan ut ifra evalueringsrapporten se at det har vært brukt mye ressurser på opplæring av arbeidstidsbestemmelsene i etaten. Både internt i politidistriktene og særorganene, men også fra politidirektoratets side. Dette for at en skal ha godt faglærte personer som kan svare ut spørsmål når de skulle oppstå i politidistriktene.

Til tross for denne opplæringen så fremkommer det at oppfølgingen av avtalen fortsatt har mangler, spesielt til ledelsen, som skal ha oversikt, vurdere å føre ting i sanntid. Men også arbeidstakeren, som skal varsle ledelsen ved muligheten for brudd, ikke er skikket m.m. En kan se en del av de punktene som lå i evalueringen fra 2011 fortsatt er gjeldende for denne evalueringen.

Det manglet fortsatt oppdaterte bemanningsplaner de fleste stedene som ble kontaktet, det samme var det med risikovurderinger oppimot tjenestelister og arbeidsplanene som forelå. Drøftinger skal være gjennomført flere steder enn der det forelå referat fra drøftingene.

Således var det mangelfull skriftliggjøring av det partene hadde drøftet oppimot arbeidsplaner. Kontinuiteten mellom partene ble vanskeligere når det ikke er skriftliggjort. Undersøkelsene viste også at en del av unntakene kunne vært unngått dersom oppdraget hadde vært avsluttet 10 minutter tidligere. Dvs at man kun har 10 timer og 50 minutter hvile til det har gått 24 timer fra en begynte på jobb. En mer fokus og kontroll oppimot dette vil kunne redusere bruk av unntak.

Evalueringsrapporten viser også at den gruppen som har hatt økning på antall bruk av unntak er juristgruppen. De andre grunnene, politi og sivile, har en reduksjon i antall bruk av unntak jf. arbeidstidsbestemmelsene.

Evaluering 2017

Våren 2017 er siste evaluering av Politiets arbeidstidsbestemmelser, som foreligger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Evalueringen bygger videre på tidligere evalueringer, og spesielt evalueringen fra 2015. Derimot så går denne evalueringen litt dypere inn på enkeltområder i avtalen, som også arbeidsmiljøloven har fokus på. Dette vil jeg komme tilbake til litt senere.

I denne evalueringen fremkommer det at antall bruk av unntak for under 11/8 timer hvile, har blitt redusert. Den har gått ned for polititjenestemenn og jurister, men økt for de sivile som følger arbeidstidsbestemmelsene. Totalen har gått ned, selv om en gruppe har økt. Et eget punkt i denne oppgaven vil se på antall unntak statistisk sett.

Også denne evalueringsrapporten tar opp det store forbedringspotensialet om å planlegge tjenesten bedre. Noen politidistrikt og særorgan har gode resultater med lavt antall unntak pr ansatt, og har foretatt seg noen riktige grep i planleggingen av polititjenesten i sitt distrikt/virkeområde. Dette er en liten økning fra evalueringen i 2015, men det kan se ut som om erfaringslæring og overføring av læringspunkter mellom politidistrikter er mangelfull. Rapporten går ikke noe inn på hvordan Politidirektoratet har arbeidet med å sørge for god erfaringslæring og overføring mellom politidistriktene og særorganene.

Arbeidstidsbestemmelsene har som nevnt under evalueringen i 2015 en del dokumentasjonskrav. Partene ser at denne dokumentasjonen er blitt bedre enn i 2015, men det er fortsatt en del mangler. Og igjen er det følgende områder som går igjen:

- Begrunnelse for unntak
- Skikkethetsvurdering
- Førings i sanntid
- Bemanningsplaner
- Risikovurdering av arbeidsplan/tjenestelister

I evalueringen har partene brukt to av de 3 sammen problemstillingene som de hadde satt opp i 2015.

1. Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler
2. I hvilken grad følges vernereglene, og dokumentasjonskravene i avtalen.

Problemstilling 3 er endret fra; I hvilken grad benytter politiet avvik for å lære?

3. Hvilke sammenhenger er det mellom utviklingen av overtid og bruk av unntak, og hvordan behandler AMU eventuelle avvik?

Rapporten tar opp i seg økningen av antall tjenestemenn i etaten, noe jeg har fremvist ved et eget kapittel i denne oppgaven.

Det denne rapporten fremviser som ingen tidligere evalueringsrapporter har gjort, er å vise til hvor mange innenfor hver av de ulike stillingskategorier som aldri har hatt bruk for unntak fra hvilebestemmelsene i avtalen. Av 12 555 medarbeidere som i perioden har 1.1.15 til 31.12.16 har hatt et økonomisk tillegg for belastende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Av disse er det 29,4 % som aldri har hatt brukt for unntakene. Dette utgjør 3606 personer som får betalt for noe de ikke bruker. Evalueringsrapporten har videre delt dette opp i kjønn for å se om det er noen forskjeller der. Funnet er at 42 % av kvinnene og 32 % av mennene har ikke brukt unntaksbestemmelsene.

Det som dog er beklagelig er at rapporten går ikke noe dypere inn på hvilke områder jobber de som ikke bruker unntak. I arbeidstidsbestemmelsene så favner reglene alle ansatte med politiuniform, med unntak av lederne, alle jurister med politimyndighet unntatt lederne, og innen sivile stillinger så er det noen definerte grupper som får kompensasjon. Rapporten sier ikke noen om det er noen avdelinger eller fagområder som skiller seg ut, og heller ikke om

det er distrikts vise forskjeller. Dette er en svakhet i evalueringsrapporten, som partene bør se nærmere på ved neste evaluering.

Evalueringsrapporten har også tatt for seg antall unntak pr person i 2016. Politiets Sikkerhetstjeneste er jf. tidligere evalueringer unntatt statistikken. Denne fremstillingen viser at 51 % har 1 til 2 bruk av unntak i 2016. Fremstillingen viser videre at antall ansatte som har bruk av unntak mer enn 12 ganger i året, er vesentlig mindre enn under 12 mnd.

Evalueringsrapporten fremviser videre at da det gjelder mange bruk av unntak pr ansatt, så er mange av disse plassert på bistandsenhetene. Med bistandsenhetene menes her Den Kongelige politieskorte (DKP), Helikoptertjenesten og Beredskapstroppen. Disse utgjør 15 av 17 bruk av unntak fra 49-83, og 37 av 58 bruk av unntak mellom 25 og 48, pr ansatt i 2016.

Antall unntak pr ansatt 2016	Antall personer totalt i 2016	Antall unntak DKP, Helikopter, beredskapstroppen	% av unntakene på bistandsenhetene
1-2	3461	13	0,4 %
3-12	2964	103	3,5 %
13-24	242	9	3,7 %
25-48	58	37	64 %
49-83	17	15	88,5 %

(Politidirektoratet, evaluering av ATB Våren 2017: s 13 og 14)

Bistandsenhetene står for de som har flest bruk av unntak pr ansatte. Det vil være naturlig da de er begrensede grupper og ansatte, og de bistår over hele Norge. Den Kongelige Politieskorte er også mye utenlands.

Rapporten har også sett på Den Kongelige Politieskortes (DKP) bruk av unntak på årsbasis. Av antall bruk av unntak i 2016 sto DKP for 9 % av alle unntakene i etaten. Videre er de en gruppe på 75 ansatte som igjen ga et snitt på 33,9 unntak pr ansatt. Dette er en vesentlig større belastning enn de andre ansatte i Politietaten.

Bruken av overtid blir også behandlet i evalueringsrapporten. Sammenhengene mellom overtid og bruk av unntaksbestemmelsene henger sammen. Overtid brukes til å forlenge de ansatte utover vanlig arbeidstid pga oppgaver, mangel på mannskap m.m., eller overtid i forbindelse med sykdom, annet fravær m.m.

I tallbelene på s 17 og 18 i evalueringsrapporten viser en hen til Politidistriktenes bruk av overtid og unntak i 2014 og 2016. Politidistriktene reduserte i snitt antall timer overtid pr ansatt med 9,8 timer i denne perioden. Endringene i antall unntak pr ansatt i samme periode ble redusert med 0,9. Alle politidistrikt med unntak av 1 hadde redusert bruken av unntak i arbeidstidsbestemmelsene.

Særorganene er også satt opp i en tabell, og har et høyt antall bruk av unntak pr ansatt. Spesielt Kripos og Politiets utlendingsenhet har høye tall. Dette skyldes spesielt den immigrasjon situasjonen Norge var i, i forbindelse med flykning krisen Europa sto ovenfor.

I forhold til vernereglene så skal man gi kompenserende hvile eller annet passende vern, hvis man bruker unntaksbestemmelsene i avtalen. Rapporten har heller ikke denne gangen klart å fremskaffe opplysninger rundt antall unntak innen 26 og 4 uker. Dette finner jeg litt spesielt, da dette også var trukket frem ved forrige evaluering. Og at ikke partene, eller kanskje arbeidsgiver har laget et system som fanger opp dette, er rart. Det burde i alle fall stått noe i evalueringsrapporten om årsaken til at dette ikke er gjort noe med.

Rapporten tar for seg antall perioder på rad en har hatt bruk av unntak. Regelen er maksimalt 2 etter hverandre, men fremstillingen viser at det er mange flere enn 2 på rad i årene 2014 til 2016. Fremstillingen viser dog at de fleste av disse ligger hos DKP. De gjenstående antall bruk av unntak på rad fra 3 til 11 er ikke brutt ned på enheter m.m. Men som nevnt i tidligere avsnitt på hvem som har mange bruk av unntak, så vil en anta et en del av de gjenstående vil kunne tillegges helikoptertjenesten og beredskapstroppen. Selv ikke for disse enhetene er det «lov» å ha mer enn 2 unntak etter hverandre. Derimot viser det til at det er enkelte grupper som oftest har flere bruk av unntak, enn i de enkelte politidistrikter.

Kompenserende hvile tas ofte ut i en hvileperiode etter at arbeidet er utført. De fleste har 16 timer hvile mellom arbeidssettene, og ved en del anledninger tas hvilen ut i denne perioden. Utsatt kompenserende hvile praktiseres også, men med svag dokumentasjon på hvorfor det gjøres slik. Videre er registreringen av slik hvile ofte gjort i etterkant, enkelte ganger opptil flere dager etterpå. Dette er ikke i henhold til avtalens krav om føring av unntak m.m. i sanntid.

I denne evalueringsrapporten har partene gått litt dypere inn på hva «annet passende vern» er, og hvordan det praktiseres. Mulighetene for å hvile, ev sove, få lagt forholdene til rette for det, lite belastende arbeid, perioder med mindre anstrengende arbeid, fri på et senere tidspunkt. I registreringssystemene til politiet fremkommer det bruk av annet passende vern, men dokumentasjonen på hva slag vern dette er, er heller mangelfullt. DKP trekkes frem som en enhet som bruker annet passende vern i stor grad.

En skal også foreta en skikkethetsvurdering for de som gis unntak på 11 og 8 timers hvile. I 1/5 av tilfellene som er registrert i datasystemet til politiet, fremkommer det at slik skikkethetsvurdering ikke er fylt ut eller gjennomført. Her er det en mangelfull dokumentasjon fra leder som beordrer/forlenger tjenesten oppimot regelverket.

Planlegging og tjenesten var også nevnt ved forrige evaluering. I denne evalueringen hadde en tatt stikkprøver ved flere politidistrikt, og man så etter bemanningsplaner, risikovurderinger av arbeidsplaner som skulle iverksettes, og referat fra drøftinger mellom partene i forkant av iverksettelsen av arbeidsplanene. Oppdaterte bemanningsplaner var noe de fleste politidistrikter manglet. De hadde generelle bemanningsplaner, som viste hva grunnbemanningen var. Derimot manglet det oppdaterte bemanningsplaner, hvor fravær m.m. fremkom oppimot iverksettelsen av arbeidsplaner.

Risikovurderinger hadde flere av politidistriktene, men flere av disse var ikke oppdatert etter forrige vurdering. Dvs at man fortsatt la samme risikovurdering til grunn for tjenesteplanleggingen som tidligere år, uten å se på om ulike forhold har endret seg. Referater fra drøftinger forekom flere steder nå enn ved tidligere evalueringer, noe som må ses på som positivt. Dog er det fortsatt mangler på dette området, som igjen gjør at en mangler kontinuitet.

Til sist viser evalueringsrapporten til at Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i politidistriktene har hatt bruk av unntak og overtid oppe som tema i AMU møtene. Det er kun 1 politidistrikt/særorgan som ikke har behandlet Arbeidstidsbestemmelsene på 3 eller flere måter i 2016. Hvordan AMU har behandlet Arbeidstidsbestemmelsene og bruken av unntak har evalueringen hatt vanskeligheter med å vurdere.

5.3. Antall registrerte unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Norsk politi i perioden 2009 til 2018

I evalueringsrapportene som fremgår over blir det også fremstilt antall registrerte unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Disse unntakene er fordelt på de 3 yrkesgruppekategoriene i etaten, politi, jurister og sivile.

De aller fleste polititjenestemenn og jurister går inn under arbeidstidsbestemmelsene, mens det for sivile stillinger er færre ansatte som er inn under arbeidstidsbestemmelsene.

Politiet har flere datasystemer som turnus og arbeidsplaner registreres i. Disse refereres det til i evalueringsrapportene som bl.a. TTA, SAP m.m. I disse systemene ligger også oppfølging i forhold til å registrere bruk av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Ved overtid, forlenging av tjenesten, jobbing på fridager m.m., så vil systemet fange dette opp.

Den enkelte leder vil da få muligheten til å legge inn kompenserende hvile, registrere hvorfor det er unntak og vurdert skikketheten til den som benytter seg av unntaket. Ut ifra hvordan dette blir lagt inn i datasystemene, får en hentet ut statistikk på hvor mange bruk av unntak en har innenfor de ulike stillingskategoriene.

Det forefinnes dessverre ikke tall fra tidligere enn 2011, noe som er beklagelig. Hvorfor dette ikke finnes er blant annet at politiets datasystemer ikke var kalibrert til å registrere slike unntak, noe som ble rettet på i 2010.

I evalueringsrapporten for 2017 er det fremstilt en slik oversikt over bruk av unntak for perioden 2012 til 2016:

År	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016
Juriststillinger	2 503	3 203	3 842	3 516	2 834
Polititjenestemannsstillinger	31 049	26 400	27 867	25 498	23 756
Sivile - På ATB	727	845	1 016	1 055	1 193
Sivile stillinger*	192	110	127	177	157
Totalsum	34 470	30 558	32 852	34 567	32 579

(Politidirektoratet; Evaluering av ATB våren 2017: s 8)

Ser vi videre i evalueringsrapportene så finner vi at en ved omregning av tallene for 2011, etter en samling av tall for 20 mnd. fra oktober 09 og ut i 2011, får en fordeling på de ulike gruppene som ser slik ut;

År	2 011
Juriststillinger	2 848
Polititjenestemannsstillinger	37 546
Sivile -	1 414
Totalsum	41 807

(Politidirektoratet; Evaluering av ATB våren 2015: s 10)

Tallene viser at det har vært en nedgang fra 2011 til 2016. Således er statistikken positiv ved at en reduserer bruken av unntakene. Men er det slik at dette er et riktig bilde? Eller er det andre faktorer som spiller inn?

Den 22.juli 2011 ble Norge utsatt for et terrorangrep fra 1 gjerningsmann. En bombe i regjeringskvartalet samt hendelsen på Utøya, medførte at Norsk politi mobiliserte og jobbet så å si døgnet rundt i en lengre periode.

Det har ikke vært mulig for meg å hente ut tallene fra denne perioden, men jeg vil tippe at juli, august og september i 2011, så har man en markant økning i antall unntak i arbeidstidsbestemmelsene. Spesielt i Oslo og Buskerud, men også andre politidistrikter i nærheten av Oslo, eks Romerike, Østfold, Follo og Hedmark politidistrikter.

Det vil si at statistikken fra 2011 ikke gir et riktig helhetlig bilde av bruken av unntak, pga den spesielle situasjonen som oppsto.

I evalueringsrapporten for 2015 står det videre at en har hatt en del bruk av unntak på grunn av OP Sommer (Operasjon sommer). Rapporten viser ikke til hva dette består av, men jeg mener å erindre at det var da politiet fikk midlertidig bevæpning pga terrorfare.

Evalueringsrapporten viser at det i 2014 i forbindelse med OP Sommer var 1400 bruk av Unntak under 11 timer, og 1300 bruk av unntak under 8 timer. Dette kun i forbindelse med OP Sommer. Dette er totalt 2700 unntak og utgjør i underkant av 8,5 % av alle unntak for 2014.

Og det finnes fortsatt flere store hendelser som har gjort at politiet har måtte bruke enda flere unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Immigrasjon situasjonen i 2015 og 2016 har også medført økt bruk av unntak. Ved mange av landets grensepasseringer til Sverige, men også Russland, kom det immigranter spesielt fra Syria, men også andre land fra Midtøsten og Afrika. Politiets oppgave var å ta imot disse, registrere dem og få de til ulike mottak mens asylsøknaden ble behandlet. Politiet er ikke dimensjonert til en så stor oppgave over tid, noe som igjen medførte en del bruk av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Spesifikke opplysninger om antall unntak oppimot immigrasjons situasjonen fremkommer ikke i noen av dokumentene.

Det som fremkommer i evalueringsrapportene er at de holder PST utenfor, dette da sikkerhetstjenestens arbeidsplaner, oppdrag m.m. ikke skal kunne kartlegges e.l. av andre stater m.m.

Evalueringsrapporten fra 2015 fremkommer det at en har en økning i antall unntak i sommerferie månedene, juni, juli og august. Utover det er bruken av unntak relativt like pr mnd. Det er naturlig at antall bruk av unntak øker i sommermånedene. Da er bemanningen i politiet redusert på grunn av sommerferie, noe som gjør at de som er på jobb, lettere må jobbe mer enn tidligere, som igjen medfører unntaksbruk.

Rapporten tar også for seg hvilke ukedager i prosent det brukes unntak. Litt overraskende er det flest bruk av unntak på onsdager, med tirsdag og torsdag tett på. Den dagen det er minst bruk av unntak er lørdag, fulgt av søndag. Hvorfor dette overrasker, er at bemanningen er ofte mer sårbar i helgen, og med en del fyll, bråk m.m., skulle en tro at bruken av unntak skulle vært større da. Bruk av overtid i helgene kan være en av årsakene, som gjør at ansatte som har fri dekker opp nødvendige vakter.

Som tidligere nevnt i rapporten så har evalueringsrapporten fra 2015 og 2017 trukket frem bruken av unntak for Den Kongelige politieskorte. Dette er en liten andel ansatte som utgjør en stor andel av de bruk av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene som Politietaten har.

	2012	2013	2014	2015	2016
Antall unntak	34 470	30 558	32 852	30 426	27 941
Antall unntak ex DKP	30 444	27 353	30 273	27 737	25 430
DKP	4 027	3 205	2 579	2 689	2 511
DKP Prosentandel	11,7 %	10,5 %	7,9 %	8,8 %	9,0 %
Antall årsverk	61	65	66	72	75
Antall unntak pr årsverk DKP	65,6	49,5	39,1	37,3	33,9

(Politidirektoratet, tabell sammenslått fra Evaluering av ATB våren 2015: s 16 og våren 2017 s 8 og s 14)

Slik det her fremstår så er det en relativt liten gruppe som har mange brudd pr ansatt. Og denne gruppen står for oppimot 10 % av bruken av unntakene.

Som tidligere nevnt i oppgaven er over 50 % av de som har unntak, hatt behov for unntak 1-2 ganger i løpet av et helt år. Og 95 % av de som i 2016 brukte unntak, hadde i gjennomsnittet maks 1 unntak i snitt pr måned.

Det har ikke vært muligheter for å sortere og klassifisere unntakene dette, da det ikke har fremkommet tilstrekkelige opplysninger om dette i evalueringsrapportene.

6. Diskusjon

Gjennom dokumentet har jeg nå redegjort for ulike dokumenter som ligger til grunn for dagens arbeidstidsbestemmelser for politiet. Arbeidsmiljøloven fra 1977 satte vilkårene for arbeidstid hos arbeidstakerne i Norge. Forut for dette var det variert regelverk på området. Arbeidsmiljøloven fra 2005 er bedre bygget opp og gir bedre oversikt på regelverket. OT prop i forkant av arbeidsmiljøloven i 2005 er også et godt dokument, og gir et godt innblikk på hva lovgiver legger til grunn for det regelverket som er vedtatt.

Allerede i 1977 var føringen klar på at arbeidstakernes arbeidstid ikke skulle påføre arbeidstaker eller deres nærmeste familie unødige helsemessige eller sosiale belastninger. Partene i virksomhetene kunne enes om egne arbeidstidsordninger i de ulike virksomhetene, ut ifra behovet.

Internasjonale forhold

Gjennom EØS avtalen har Norge implementert en del EU direktiv i norsk lovverk. Arbeidsmiljøloven er intet unntak. Stortinget får de ulike EU direktivene til votering, om de skal gjelde for Norge eller ikke. I forhold til Politiets arbeidstidsbestemmelser så har EUs arbeidstidsbestemmelser en sentral påvirkning. Dette direktivet ble implementert i arbeidsmiljøloven fra 2005, og satte en del minstekrav til helse og trygghet sett oppimot reglene om arbeidstid. Disse artiklene i direktivet er minstekrav, og arbeidsmiljøloven har på flere punkter gått lengre enn direktivet, som norsk arbeidsliv må følge. EU direktivet gir også politiet muligheter for unntak etter flere artikler, som gir mulighet for en mer fleksibel arbeidstidsordning. Regelverket er institusjonalisert i lovverket, og således i politiets arbeidstidsbestemmelser.

Arbeidsmiljøloven tok også høyde for de endringer som var i arbeidslivet, fleksible åpningstider, kvinners økte deltagelse, ny teknologi, innvandring m.m. Denne utviklingen innenfor nye områder har bare fortsatt, men lovens regler treffer godt i forhold til hvilke utfordringer som oppstår.

Arbeidstidens innvirkninger på arbeidstakeren helse er et viktig tema i forarbeidet til loven. Nattarbeid er en slik faktor som spiller negativt inn. Videre legger loven vekt på at arbeidsforholdene skal være skade og sykdomsforebyggende, gjennom å redusere risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Søndagsarbeid skal fortsatt være redusert til det nødvendige, bl.a. for at arbeidstakerne skal kunne ivareta fritid og familie. Tilrettelegging av familieliv og hensyn til likestilling er viktige premisser i den nye arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven har også regler som går på ivaretagelsen av de fysiske og psykiske belastningene arbeidstakerne utsettes for, oppimot et sikkerhetshensyn som må ligge i bunn. Og loven påpeker at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterfølges, men at arbeidstakeren har en medvirkningsplikt i henhold til loven og det arbeidsgiver beslutter.

Politiets arbeidstidsbestemmelser

Arbeidsmiljølovens §§ 10-5 og 10-12 gir hjemmel for fagforeninger til å inngå egne arbeidstidsbestemmelser. Politietaten har som tidligere nevnt inngått en slik avtale. Avtalen baserer seg på at politiet må ha unntak fra visse regler i arbeidsmiljøloven for å kunne utføre sitt arbeid på en god måte. For at politiet ikke skal bryte loven, var det viktig for partene at en slik avtale kom på plass.

Tidligere i oppgaven har jeg lagt frem ulik statistikk på registrert bruk av unntak på 11 og 8 timers hvile i politietaten. Her kan vi se at det er en relativ stor bruk av unntak fra det begynte å registreres frem til siste evaluering i 2017. En kan dog se at antall unntak har gått ned fra 2011 til 2016. Flere ansattegrupper har fra 2009 til 2017 fått kompensasjon for avtalen.

«Politiets skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettsikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig»

(Politolovens § 1)

Politiet skal ut ifra politilovens sikre samfunnets rettsikkerhet og trygghet. Det betyr at politiet må være på vakt 24 timer 7 dager i uka, med en bemanning og tilstedeværelse som sikrer borgene mot kriminalitet og gir trygghet. Gjennom arbeidsplaner og turnuser så har politiet en bemanning som ikke bryter med regelverket. Situasjonene oppstår derimot når hendelser oppstår og en må jobbe utover oppsatt arbeidsplan.

Ved å jobbe utover oppsatt tjeneste, vil en redusere fritiden sin mellom to arbeidsperioder. På et tidspunkt vil denne fritiden bli redusert til under 11 timer og noen ganger under 8 timer fritid, før en skal møte på arbeid igjen. Eksempler på dette kan være trafikkulykker, større voldsepisoder, transporter o.l.

Politiets bemanningsgrunnlag har også en innvirkning på dette området. Som tidligere nevnt i oppgaven har bemanningen i politiet økt med nesten 4 000 ansatte i perioden 2009 til 2018. Dette er en økning på nesten 28 % over en 9 års periode. Dette er en markant økning som burde kunne gi gode resultater i forhold til organisering og redusering i bruk av unntak jf. arbeidstidsbestemmelsene.

Politiet har hatt 2 tidligere omorganiseringer siden årtusenskiftet. Politireform 2000 som slo sammen politidistrikter med virkning fra 2002, og politireform 2000 fase 2 i 2005/2006. I 2016 ble Nærpolitireformen igangsatt. En reform som var en struktur og kvalitetsreform av politietaten. Gjennom større enheter og fokus på kvalitet i de oppgaver som skal gjøres, vil dette kunne gi et mer robust og slagkraftig politi, som skal skape større trygghet, forebygge mer og avdekke mer kriminalitet i samfunnet. Denne strukturendringen i tillegg til økningen i antall ansatt skulle en anta ville kunne gi en reduksjon i bruk av unntak.

Flere undersøkelser av moderne reformer viser for eksempel at politiske og administrative ledere «overselger» nye reformer, det vil si de lover mye som de ikke klarer å holde, noe som ofte leder til sterkere symbolske trekk ved reformene og frikopling. (Christensen, Egeberg, Lægreid, Roness, Rørvik 2015: s 93). Det er kanskje litt tidlig å ta dette innover seg allerede nå, i en reform som skal vare ut 2020. Men bare navnet «Nærpolitireform» på reformen, hvor man legger ned og slår sammen en rekke kontorer, har medført at noen ledere forsøker å overselge andre områder for å tekke den store nedleggelsen av kontorer.

Evalueringsrapportene viser videre at det er et stort bruk av unntak på spesial enhetene. Rapportene har synliggjort dette spesielt oppimot Den Kongelige politieskorte. Denne har som oppgave å ivareta tryggheten til Kongefamilien. Da Kongefamilien er på ulike turer, besøk, statsbesøk m.m., så må også tjenestemennene være med og tilstede. Med et så lite antall ansatte som fremkommer i evalueringsrapporten, medfører dette at de som er med på turene for å ivareta sikkerheten, er nødt til å bruke unntak for å kunne følge Kongefamilien.

Hvis et arrangement er ferdig kl 2300 og neste oppdrag dagen etter starter kl 0900, da har man ikke mulighet til 11 timer hvile. Og bemanningen gir ikke rom for å kunne være flere på jobb i slike oppdrag.

Selv om den Kongelige Politieskorte er en av de som nevnes, har man i arbeidstidsbestemmelsene tatt frem noen grupper/arbeidsområder, som er nødt til å ha unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er i tillegg til livvaktjeneste områder som spaningstjeneste, uttransporteringer, utradisjonelle etterforskningsmetoder, jurister på beredskapsvakt og noen områder til.

Som en ser så er dette tjeneste og oppgaver som en ikke bare kan avslutte på et gitt klokkeslett. Spaner man en bil i forbindelse med en større sak, kan man ikke bare avslutte fordi en nå får mindre enn 11 timer hvile, en er helt avhengig av å kunne følge den bilen for å kunne gjøre det samfunnsoppdraget man er gitt oppimot sakens alvorlighet.

Utfordringen ved den statistikken som er fremlagt med bruk av unntak er at det har skjedd flere ekstraordinære hendelser i perioden. 22/7-11, terrortrussel med bevæpning i 2014 (OP Sommer), og immigrasjonsutfordringene i 2015/16. Det har ikke vært muligheter å gå dypere inn i tallmaterialet som kan knyttes til disse hendelsene, og det er kun OP Sommer som er nevnt i evalueringsrapportene. Det gir da ikke en godt nok helhetsbilde av hvordan situasjonen egentlig er.

Eller kanskje den gjør det. I løpet av perioden 2011 til 2018 har det vært 3 større hendelser som mobiliserer politiet og gir økt bruk av unntak. Kanskje dette er normalen eller blir? Vil det i årene som kommer kunne påregnes flere slike hendelser. Det er vanskelig å forutse. Derimot må politiet organisere seg på en slik måte at slike hendelser vil kunne håndteres bedre enn tidligere situasjoner.

Vi som samfunn må kunne forvente at politiet, med en slik bemanningsøkning, og politireform med omorganisering og fokus på kvalitet, vil kunne løse dette på en bedre måte. Spesialfunksjonene vil nok ha bruk for unntak, men den menige polititjenestemannen vil kanskje ikke ha brukt for unntak.

Hvordan vi vil som samfunn forvente at politiet skal agere og håndtere større hendelser? En ting er terror og store katastrofer, der forventer storsamfunnet at politiet stiller opp uansett. Og det er jo også en unntaksbestemmelse i arbeidsmiljøloven som gir åpning for det § 10-12, 3 ledd . Men en stor hendelse kan i et lokalsamfunn være en stor husbrann, en trafikkulykke med dødsfall, et drap, voldtekt m.m. Man har mange ulike definisjoner på hva som er en stor hendelse og en alvorlig hendelse. Den enkelte som står midt oppe i situasjonen vil ofte definere sitt behov som en stor hendelse. Og skal ikke da politiet kunne bidra og hjelpe, etterforske m.m. fordi man ikke har lov til å bruke unntak fra arbeidsmiljøloven? Hvordan vil da samfunnet bli, vis man i Oslo får den hjelpen man skal, da man har en bemanningsgrad på over 3 tjenestemenn pr 1000 innbygger, mens man i Møre og Romsdal som har en bemanningsgrad på 1,5, ikke har mannskap å sende. Og det ut ifra arbeidsmiljølovens begrensninger.

Det norske samfunnet har krav på lik behandling uansett hvor i landet man bor. Det kan ikke være slik at man pga tetthet med polititjenestemenn, og lovverket, ikke kan få den forventede hjelp. Gjennom nærpoltireformen skal politiet blir «likt» over hele landet, og en skal få den samme hjelpen i Harstad som man får på Lørenskog. Dette blir vanskelig å gjennomføre for politietaten har ulike institusjonaliserte uformelle normer for hvordan en løser ting. Og med så stort land, ulike kulturer mellom politidistriktene og innad i politidistriktene, vil jeg påstå at forskjellen fortsatt vil være der. Dette selv om man utad viser til lik organisering, bruk av samme utstyr m.m.

De institusjonelle trekkene utfordrer det ønsket i reformen om en likhet over hele landet. Dog kan dette endres over tid, men det vil kreve ledelse som følger opp og er tett på, samt avlæring av allerede innlærte gjøremål og kultur.

Samfunnets utvikling har de siste årene vært vesentlig endret. Den digitale verden er kommet og det er større, raskere og flere kommunikasjonskanaler verden over. Verden har blitt litt nærmere, litt mindre. Således har også kriminaliteten og de utfordringer det byr på innenfor internett og digitale medier. Kriminaliteten flytter seg også over på det digitale verden. Vil dette kunne påvirke politiets arbeidstid, eller vil dette komme i tillegg til dagens gjøremål?

Ser man tallene som nevnt på side 35 og side 47 i denne oppgaven, så kan man sammenligne den økte bemanningen i politiet og antall bruk av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

En forenklet tabell viser følgende økning i antall stillinger, og en forenklet tabell viser følgende reduksjon i antall bruk av unntak:

Stillinger	2009	2018	Økning
	12967	16885	23,50 %
Unntak	2011	2016	Reduksjon
	41807	32579	22 %

Denne fremstillingen viser matematisk sett at økningen av antall stillinger har redusert bruken av antall unntak tilnærmet likt. Dog må en se på forskjellene i tabellen. Antall stillinger er tatt fra 2009 til 2018 mens unntak i perioden 2011 til 2016. I tillegg har vi som 22.7. og immigrasjonsutfordringen som påvirker unntakstallet.

Det positive i denne fremstillingen er at en ser at antall bruk av unntak reduseres i perioden til tross for flere situasjoner hvor bruk av unntak er større. Spesielt immigrasjon situasjonen som var i 2015 og tidvis i 2016 har nok medført flere unntak enn et «vanlig» år uten spesielle situasjoner som berører hele politi Norge. Slik jeg analyserer dette så viser det at den økende bemanningen gir mer politifolk på de periodene hvor en tidligere var nødt til å bruke unntak for å få gjort de nødvendige gjøremål i politietaten.

I evalueringsrapportene er det også en del faktorer som går igjen over flere år. Dette er bl.a. dokumentasjon for bruk av unntaksbestemmelsene, dokumentasjon i sanntid, bemanningsplaner og skikkethetsvurdering. Som samfunn forventer vi at politiet skal følge det de er pålagt å gjøre, også i forhold til egen organisasjon. Lovens vokter må også følge de lover og regler som er satt. Arbeidstidsbestemmelsene har sin forankring i Arbeidsmiljøloven og således må politiet følge disse bestemmelsene. Dokumentasjon for bruk av unntaksbestemmelsene vil si at en må redegjøre for hvorfor en bruker unntak. Kunne andre vært brukt, hvilke vurderinger lå i bunn, eller lå det noe vurdering der i det hele tatt. For at samfunnets sikkerhet skal ivaretas er det viktig at slik dokumentasjon er på plass.

Dokumentasjon i sanntid vil si at dokumentasjonen for bruk av unntak skal skje gjennom politiets operasjonssentral eller av annen leder så snart en får informasjon om bruk, eller så tett i tid opptid unntaket som mulig.

Det som kanskje overrasker mest i evalueringsrapportene er at det ikke foreligger oppdaterte bemanningsplaner for politiet. Bemanningsplaner for grunnbemanningen foreligger, men ikke for den daglige drift. Fravær m.m. av ulike årsaker har mange enheter ikke politietaten liggende. Og hvis du ikke har noen oversikt over den reelle bemanningen, så vil dette også kunne gi en del brudd på unntaksbestemmelsene. En må planlegge over tid og da må en også ha oversikt over tilgjengelig mannskap over tid. Hvis en planlegger med en god helgebemanning, men ikke har lagt inn langtidssykemeldte, kurs, ferie m.m., så kan helgebemanningen bli dårlig og mer sårbar. Således er den enkelte ansatte mer utsatt for å måtte benytte seg av unntak i arbeidstidsbestemmelsene. Og som samfunn for forventer vi at politiet har god nok bemanning til enhver tid av døgnet. Til å takle de utfordringer som er i samfunnet, og til å kunne forebygge kriminalitet. Her har partene i politietaten en viktig oppgave å ta tak i.

Det siste punktet som går igjen i evalueringsrapportene er skikkethetsvurdering. Med det menes at man må være skikket til å utføre oppdraget. Dette er det den som har beordringsmyndighet til bruk av unntak som skal vurdere. Er den ansatte godt nok rustet til den oppgaven som medfører unntaksbruk? Har vedkommende hatt nok hvile i forkant, er vedkommende riktig kledd (vinterstid), er den ansatte mentalt forberedt, har man mulighet til annen passende vern osv. Disse vurderingene må tas og dokumenteres. Det skal ikke beordres polititjenestemenn som ikke er skikket, en kan ikke bruke unntaksbestemmelsene. Hva forventer samfunnet seg av Norsk politi, jo de forventer at den tjenestemannen som de til enhver tid møter er skikket til å gjøre jobben sin. Samfunnets forventninger til politiet medfører at denne vurderingen er det viktig at blir gjort. I verste fall kan det ende med personskade eller tap av menneskeliv.

Et annet område en bør vurdere er jo det samfunnsøkonomiske oppimot arbeidstidsbestemmelsene. Da en leser arbeidstidsbestemmelsene så ser en at det er svært mange ansatte i politietaten som mottar ca. 33 000 kr for å ha unntak fra arbeidsmiljølovens regler. Fra avtalen i 2009, hvor det var en del grupper som ikke fikk slik godtgjørelse, til i

dag hvor alle uniformerte tjenestemenn, med unntak av et knippe ledere, får slik godtgjørelse.

I tillegg får de fleste politijurister godtgjørelse, samt et mindre antall sivile ansatte. Fra politidirektoratet utgjør gruppen som mottar godtgjørelse jf. arbeidstidsbestemmelsene ca. 11 000 tjenestemenn. Da vi i statistikken for evalueringen i 2017 så at 29 % ikke har noen unntak fra arbeidsmiljøloven, så begynner det å bli en del penger.

Ansatte	Kroner	Kostnad
11 000	33 000	363 000 000
29 % = 3 190	33 000	105 270 000

Som en ser så utgjør den prosentandelen som ikke har hatt et unntak over 100 millioner kroner. Dette er mye penger for samfunnet oppimot å ha en beredskap.

Evalueringsrapporten viste videre at 51 % av alle ansatte hadde 1 eller 2 unntak i løpet av hele 2016. (Politidirektoratet, Evaluering av ATB våren 2017: s 4).

Kunne politiet ved bedre organisering, aktivt bruk av tjenesteplanlegging m.m. unngått disse unntakene også?

Ansatte	Kroner	Kostnad
11 000	33 000	363 000 000
51 % = 5 610	33 000	185 130 000

Ved å unngå de bruddene på 1-2 i året, og bortfall av kompensasjonen for unntak fra arbeidsmiljøloven, så ligger det masse penger som kan brukes til andre formål i politietaten. Totalt for de som ikke bruker unntak og de som har inntil 2 unntak så utgjør dette 290, 4 millioner kroner. Kan man som samfunn godta dette, kan en stille krav til politiledelsen, og kanskje til justisministeren om en bedre ressursutnyttelse? Selv med en tillemping på at en del skal ha og en del ikke skal ha, så er vi antagelig på godt over 100 millioner kroner. Kunne disse vært brukt på å ansette politihøgskolestudenter som fortsatt ikke har fått seg jobb? Som igjen kunne redusert antall unntak ved at man var flere på jobb?

7. Konklusjon

Arbeidsmiljøloven hovedformål er å verne den enkelte arbeidstaker mot slitasje- og helseproblemer. Reglene i arbeidstidskapittelet er med å regulere arbeidstiden for å kunne unngå slik belastning. Politiet har gjennom lovhjemlene i arbeidsmiljøloven fått på plass egne arbeidstidsbestemmelser. Gjennom rapporten har jeg tatt for meg regelverket, avtalene og evalueringene av disse bestemmelsene. I analysen har jeg påpekt en del faktorer som taler både for og imot at politiet generelt trenger unntak fra bestemmelsene.

Politiet er samfunnets maktapparat og må håndtere situasjoner og saker som mange vil kalle belastende og tyngende. Drap, naturkatastrofer, dødsulykker, selvdrap, familievold, knivstikking, overgrep, branner osv. En rekke av disse sakene gjør at politiet er nødt til å jobbe utover ordinær arbeidstid, for å håndtere dette. Dette krever publikum og befolkningen generelt av politiet. De forventer videre at det i løpet av så rask tid som mulig, får oversikt og har kontroll på saken. Dette være seg å pågripe gjerningsmannen, bistå familier i store kriser, tatt avhør av både fornærmede og siktede i straffesaker.

Politiet har i tillegg vakthold av Kongefamilien, regjeringen og sentrale personer i det offentlige. Dette har evalueringsrapportene allerede tatt opp som tema og en ser at bruk av unntak innenfor Den Kongelige Politieskorte er stor.

Analysen viser at nesten 30 % av de som går på avtalen ikke har noen unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Videre har 51 % 1 til 2 unntak i løpet av et år. Mange penger blir her brukt på noe som kanskje kunne vært løst på en annen måte. Det evalueringene ikke har analysert er hvilke grupper det innad i politiet er, som ikke har eller har 1-2 unntak. Er det mellomledere, spesielle type grupper f.eks. etterforskere m.m. Den analysen kunne kanskje gitt et mer oversiktlig bilde av hvem som egentlig trenger unntak og hvem som kanskje ikke trenger det.

Politiet har i tillegg vært tilgodesett både økte budsjettmidler og tildelinger av stillinger over statsbudsjettet de 5 til 10 siste årene. Dette har gitt flere polititjenestemenn i ulike stillinger, som har avlastet belastningen i politietaten i forhold til hvordan situasjonen var i 2009. På motsatt side har dokumentasjonskravet til politiet i forbindelse med rettsaker og

kompleksiteten i straffesakene økt. Dette gjelder bl.a. internett, lydavhør, rettigheter partene har i saker m.m. Dette har tatt en god del av de ressursene som politietaten har blitt tilført. Ut ifra det som er lagt frem i oppgaven er man fra et samfunnsmessig synspunkt fortsatt avhengig av et politi som kan komme når situasjonen er der. De må håndtere situasjonene på den måten samfunnet forventer. Politietaten er fortsatt avhengig av egne arbeidstidsbestemmelser for politietaten for å håndtere samfunnsoppdraget.

Enkelte gruppe innad i politiet er helt klart avhengig av unntak. For eksempel Politiets sikkerhetstjeneste, Den Kongelige politieskorte, helikoptertjenesten, ja flere spesialfunksjoner. På motsatt side er det nok flere grupper som ikke vil trenge unntak, men den analysen har ikke evalueringsgruppene i politiet foretatt seg. Samfunnet bruker mye penger på generelt unntak, som vises i analysen, og en del av disse pengene kunne nok vært brukt til andre samfunnsmessige formål. Dette kan være utstyr til politietaten eller ansettelse av flere polititjenestemenn, som igjen kunne ført til reduksjon i bruken av unntak.

Det er fortsatt behov for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i politietaten. Innretningen på avtalen, hvem den gjelder for, godtgjørelsen størrelse, og ulike krav til dokumentasjon er noe partene bør se på og gjøre vurderinger. Partene valgte i 2009 å inngå arbeidstidsbestemmelser og ikke iverksette forskriften om unntak fra arbeidsmiljølovens krav til arbeidstid for politiet. Regjeringen kan velge å revidere denne, og ikke ha egne arbeidstidsbestemmelser, men det vil antagelig medføre mye støy innad i politietaten, og steile fronter som vil gå utover samfunnet og publikum.

Fra mitt ståsted og utifra de funn som har fremkommet i rapporten har Politidirektoratet en mulighet til å spisse arbeidstidsbestemmelsene mere. Jeg antar at flere av de gruppene som ikke fikk godtgjøring i arbeidstidsbestemmelsene I 2009, er i den gruppen som ikke har unntak eller 1-2 unntak. Dette burde Politidirektoratet foreta en undersøkelse på for å se muligheten til å kunne inngå en avtale for de det gjelder, og samtidig kunne omdisponere penger til for eksempel flere ansatte. Dette vil igjen kunne redusere antall unntak for polititjenestemenn ved at man ble flere på jobb.

Litteraturliste

Arbeids- og sosialdepartementet: *OT.prp.nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*, 2005

Arbeids- og sosialdepartementet: *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*, 2005, hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Arbeids- og sosialdepartementet: *forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv. den 26.6.09*, hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-06-26-873>

Christensen, Tom, Egeberg, Morten, Lægreid, Per, Roness, Paul G., Rørvik, Kjell Arne: *Organisasjonsteori for offentlig sektor*, Universitetsforlaget 2015, 3.utgave

Duedal, Poul, Jacobsen, Michael Hviid: *Introduksjon til Dokument Analyse*, Syddansk Universitetsforlag 2010

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern,- arbeidsrett i offentlig sektor*, Cappelen Damm akademisk, 2017, 6 utgave

Eriksson-Zetterquist, Ulla, Kalling, Thomas, Styhre Alexander og Woll, Kristin: *Organisasjonsteori*, Cappelen Damm Akademisk 2015

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. (Arbeidstidsdirektivet)

Grønmo, Sigmund: *Samfunnsvitenskapelige metoder*, Fagbokforlaget, 2016, 2 utgave

Hjerm Mikael, Lindgren Simon: *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*, Gyldendal Akademisk, 2011

Jakhelln, Henning, Aune, Henning, *arbeidsmiljøloven 2005 – en introduksjon*, Damm forlag 2007, 2 utgave

Johansen, Atle Sønsteli, Pettersen Børre, *sentrale dommer til arbeidsmiljøloven*, Gyldendal Arbeidsliv, 2009

Justis- og beredskapsdepartementet, *Prop.61 LS (2014-2015) – Endringer i Politiloven mv. (trygghet i hverdagen – nærpolitireformen)*, 2015

Justis- og beredskapsdepartementet: *Lov om politiet*, 1995. Hentet fra;

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53?q=politiloven>

Kommunal- og arbeidsdepartementet: *OT.prp.nr 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*, 1976

Politidirektoratet: *Arbeidstidsbestemmelser for politiet 2009, 2013, 2016 og 2018* hentet fra;

2009; https://www.politilederen.no/dokumenter/Avtaleverket/ATB_fra_011009.pdf

2013; <https://www.politilederen.no/dokumenter/Avtaleverket/Ny%20atb%20130114%20-1.pdf>

2017; <https://www.politilederen.no/dokumenter/2016ATB.pdf>

2018; <https://www.pf.no/assets/docs/Saeravtale-om-arbeidstidsbestemmelser-for-politi-og-lensmannsetaten.pdf>

Politidirektoratet: *Evaluering av Arbeidstidsbestemmelsene 2009*, 2009. Sendt inn sammen med oppgaven.

Politidirektoratet: *Evaluering av Arbeidstidsbestemmelsene 2011*, 2011. Sendt inn sammen med oppgaven.

Politidirektoratet: *Evaluering av Arbeidstidsbestemmelsene 2015*, 2015. Sendt inn sammen med oppgaven.

Politidirektoratet: *Evaluering av Arbeidstidsbestemmelsene 2017*, 2017. Sendt inn sammen med oppgaven.

Thagaard, Tove: *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder*, Fagbokforlaget 2018, 5 utgave

Linker til nettet brukt i oppgaven:

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2017/06/22/ny-organisering-av-norsk-politi/>

<https://www.politiforum.no/artikler/endelig-losning-pa-politikonflikten/384810>



POLITIET
POLITIDIREKTORATET

VEDLEGG A

Evaluering av atb høsten 2011

Rapport utarbeidet i samarbeid mellom Politidirektoratet, Hovedvernombudet for politi- og lensmannsetaten, Politijuristene, Norges Politilederlag, Politiets Fellesforbund, Norsk Tjenestemannslag og Parat



EVALUERING AV ATB HØSTEN 2011 66

1. INNLEDNING	69
1.1 GJENNOMFØRINGEN	69
2. AVGRENSNINGER, MÅL OG METODE.....	71
2.1 MÅL.....	71
2.2 PROBLEMSTILLINGER	71
2.2.1 Hovedproblemstilling 1:	71
2.2.2 Hovedproblemstilling 2:	72
2.2.3 Hovedproblemstilling 3:	72
2.3 AVGRENSNINGER	73
2.4 METODE.....	73
3. BEGREPSBRUK	75
4. I HVOR STOR GRAD BENYTTES UNNTAKSBESTEMMELSENE.....	78
4.1 DET ER STORE FORSKJELLER I REGISTRERT BRUK AV UNNTAK	79
<i>Samtlige distrikt og særorgan.....</i>	82
<i>Samtlige distrikt.....</i>	82
4.2 SVAK FALLENDE TENDENS.....	86
<i>Få ansatte står for mesteparten av unntaksbruken</i>	86
4.3 ANSATTE SOM IKKE ER OMFATTET AV ATB	87
4.4 ÅRSAKER TIL AT UNNTAK BENYTTES/IKKE BENYTTES	87
<i>Årsaker til variasjoner i overtid- og unntaksbruk</i>	87
<i>Konkrete årsaker til bruk av overtid og unntak</i>	89
5. FUNN OM PRAKTISERING AV UNNTAKSBESTEMMELSENE	91
5.1 ANTALL REGISTRERTE UNNTAK OG MULIGE BRUDD PR TIDSPERIODE	91
5.2 ANTALL REGISTRERTE UNNTAK	92
<i>Mulige brudd på 6 måneders regelen</i>	92
<i>Mulige brudd på 4 ukers regelen.....</i>	93
<i>Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge</i>	93
5.3 KOMPENSERENDE HVILE	93
5.4 35-TIMERSREGELN	94
5.5 RISIKO- OG SKIKKETHETSVURDERING	94

<i>Risikovurdering</i>	95
<i>Skikkettsvurdering</i>	95
<i>Fritak fra overtid</i>	96
<i>Annet mannskap i tide</i>	96
5.6 DOKUMENTASJON	97
5.7 ANALYSE AV FUNN OM PRAKTISERING AV UNNTAKSBESTEMMELSENE	98
<i>Risikovurdering ved oppsett/planlegging av tjenesten</i>	98
<i>Skikkettsvurdering</i>	98
<i>Bruk av unntak i en tidsperiode</i>	99
<i>Kompenserende hvile</i>	99
6. ARBEID MED Å FØLGE OPP OG FORBEDRE PROSEDYRER OG PROSESSER	100
6.1 AMUs ARBEID	100
6.2 KUNNSKAP OM AVTALEN	101
6.3 ANALYSE	102
7. DATAVERKTØYENES FUNKSJONALITET	104
8. SAMMENFATNING	105
8.1 UNNTAKSBESTEMMELSENE, BRUK OG LOVLIGHET	105
8.2 RISIKOVURDERING AV TJENESTELISTER	106
8.3 I HVILKEN GRAD FØLGES VERNEREGLENE	106
8.4 FORBEDRINGSOMRÅDER	107
8.5 FORSLAG TIL TILTAK	107
9. VEDLEGG	109

1. Innledning

I 2009 reforhandlet Politidirektoratet, Politiets Fellesforbund, Norsk tjenestemannslag, Politijuristene og Norges Politilederlag i samarbeid med Hovedverneombudet for Politi- og lensmannsetaten arbeidstidsbestemmelser for Politi- og lensmannsetaten (ATB).

I avtalens § 2 pkt. 2 er det skrevet inn et krav om at partene er enige om *”å evaluere bruken av unntaksbestemmelsene gjort i medhold av aml. § 10 – 12 4. ledd innen et år før avtalens utløp.”* Etter forberedende forhandlinger mellom Politidirektoratet og organisasjonene, ble avtalen sluttforhandlet av FAD og hovedsammenslutningene.

Evaluerings i henhold til avtalen ble foretatt høsten 2011.

Denne rapport sammenfatter de viktigste funnene og de analyser som er gjort i forbindelse med den nå gjennomførte evalueringen.

1.1 Gjennomføringen

Det har vært naturlig at alle berørte parter samlet har vært ansvarlig for gjennomføringen av evalueringen. Partene har i fellesskap etablert et utvalg, med representanter fra samtlige avtaleparter. Utvalget har aktivt deltatt i utarbeidelsen av evalueringens mål, problemstillinger og metodikk. En arbeidsgruppe bestående av tre personer har stått for den praktiske gjennomføringen og rapportert direkte til utvalget.

Når det har vært nødvendig har arbeidsgruppen brukt ulike fagpersoner i og utenfor etaten. Disse har bidratt med kvalitetssikring, sammenstilling av tallmateriale fra lønnsdata og for den praktiske gjennomføringen av spørreundersøkelsen til samtlige ansatte.

Det er kun utvalget som er ansvarlig for de funn, vurderinger og konklusjoner som trekkes inn i rapporten.

I 2009 ble det gjennomført en tilsvarende evaluering av bruken av den daværende avtalen, som var gyldig i perioden 2007 til 2009. 2009-evalueringens metodiske tilnærming skiller seg i stor grad fra denne evalueringen. Vi har derfor valgt å ikke bruke resultatene fra 2009 som referansepunkt, hvilket ellers hadde vært naturlig.

2. Avgrensninger, mål og metode

For å kunne opprettholde eller øke sin kapasitet og fleksibilitet har politi- og lensmannsetaten avtalt arbeidstidsbestemmelser som har store avvik fra bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (AML) om arbeidsfri periode og arbeidstid.

Arbeidsgruppen har valgt å fokusere på politidistriktene og særorganenes bruk av unntaksbestemmelsene, herunder hvordan praksis er, samt å finne positive tiltak og fremgangsmåter som politiet kan lære av.

2.1 Mål

Evalueringsens mål og ramme er:

- Dokumentere bruken av unntaksbestemmelsene.
- Forklare hvorfor unntak benyttes.
- Avdekke unntak som ikke er i tråd med regelverket og vurdere om disse er brudd på AML og ATB.
- Undersøke om vernereglene følges i praksis og dokumentere evt. omfanget av brudd på vernereglene.
- Undersøke hvordan avvik fra ATB kan forebygges og forbedringstiltak iverksettes.

2.2 Problemstillinger

2.2.1 Hovedproblemstilling 1:

Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler, og (evt.) hvorfor følger ikke unntaksbruken reglene?

For å besvare denne problemstillingen er det stilt følgende delproblemstillinger:

- I hvor stor grad benyttes unntaksbestemmelsene?
- I hvilken grad følger unntaksbruken reglene i avtale, lov og forskrift?

I hvilken grad følges regelen om:

- Arbeidsfri periode kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer?
- Arbeidsfri periode kortere enn 8 timer?

- At kortere arbeidsfri periode mellom 11 og 8 timer kan avvikles i inntil to påfølgende arbeidsfrie perioder?¹
- At det maksimalt kan avvikles 10 arbeidsfrie perioder som er kortere enn 11 timer i en fire ukers periode?
- At det maksimalt kan avvikles 36 arbeidsfrie perioder som er kortere enn 11 timer i en seks måneders periode?
- At kompenserende hvile og tilleggshvile blir avviklet i henhold til AML og ATB?
- Sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager?
- Annet passende vern?
- Annet mannskap i tide?

2.2.2 Hovedproblemstilling 2:

I hvilken grad følges vernereglene, og (evt.) hvorfor blir ikke reglene fulgt?

For å besvare denne problemstillingen er det stilt følgende underproblemstillinger:

- Hva er årsaker til at unntak benyttes/ikke benyttes?
- I hvilken grad gjøres pålagt risikovurdering? (prosedyre)
- Hva er årsakene til eventuelle avvik fra vernereglene?
- I hvilken grad gjøres pålagte skikkethetsvurderinger? (prosedyre)
- Hvorfor forekommer eventuelle avvik fra reglene om skikkethetsvurdering?
- I hvilken grad benytter politiet avvik for å lære og forebygge?

2.2.3 Hovedproblemstilling 3:

Hvordan arbeider politiet for å følge opp og forbedre håndteringen av kravene i AML og ATB?

Med unntak av polititjenestemenn, har ansatte som kommer inn under ATB en daglig ordinær arbeidstid på maksimalt 10 timer. I tilknytning til overtidsarbeid kan den samlede daglige arbeidstid være på inntil 13 timer.

Der ikke annet oppgis er dataene som presenteres hentet fra tidsperioden okt. 2009 til og med mai 2011.

¹ Under arbeidet med evalueringen er vi ikke blitt kjent med at det er distrikt/særorgan som har avtalt bruk av tre kortere arbeidsfrie perioder enn 11 timer på rad.

2.3 Avgrensninger

Det finnes unntak og formkrav som vi ikke har evaluert:

- Vi har av praktiske årsaker ikke hatt muligheten til å kvalitetssikre grunnlaget for å kunne bruke unntak som medfører en arbeidsfri periode som er mellom 11 og 8 timer.
- Utvidet arbeidsperiode på henholdsvis 12 og 15 timer.
- På grunn av manglende tilgang til tallmateriale og deltakelse i spørreundersøkelsen er ikke unntaksbruken ved PST evaluert.

Data om HAMU's arbeid og rolle er ikke diskutert. I ettertid ser vi at dette er en mangel ved evalueringen.

2.4 Metode²

I evalueringen har vi benyttet oss av både kvantitativ og kvalitativ informasjon. Fem fremgangsmåter er benyttet:

- Uttrekk av lønnsdata fra politiets lønnssystem som er analysert i Excel.
- Spørreundersøkelse til samtlige ansatte i politiet.
- Dokumentstudier AMU protokoller, referat fra styringsdialoger.
- Stikkprøver med skriftelige innrapporteringer
- Fokusgrupper/gruppeintervjuer.

Med utgangspunkt i avtaleteksten, ble det utledet mål, hypoteser og konkrete spørsmål som evalueringen skal besvare. Disse ble samlet i en matrise som gir en oversikt over evalueringens innretning, utforming og datagrunnlag for besvarelse av problemstillingene.

Politiets dataverktøy for planlegging av tjenestelister/turnus og for å dokumentere bruk av overtid/unntak er TTA³. Evalueringen har ikke hatt kapasitet til å hente data fra databasen i TTA, da systemet er satt opp slik at hvert distrikt kun ser sine egne data. Dessuten er det noen særorgan som ikke bruker TTA. Vurderinger av den enkeltes skikkethet i

² Se vedlegg 3 for ytterligere informasjon om metodikk

³ Dataverktøy for turnus, tjenestelister og arbeidstid.

beordringsøyeblikket blir ført i PO⁴. Det finnes ikke konserntilgang til disse systemene. Vi har derfor brukt utbetalt lønn for overtid fra SAP⁵ som datagrunnlag for å kartlegge overtids- og unntaksbruk.

⁴ Politiets operative loggføring

⁵ Dataverktøy for lønns- og personaladministrasjon

3. Begrepsbruk

Arbeidsmiljøloven tillater en arbeidsperiode på opp til 13 timer i løpet av en 24 timers periode. Polititjenestemenn er i forskrift av 16. desember 2005 unntatt fra denne bestemmelsen, i motsetning til alle andre kategorier, som jurister, arrestforvarere, grensekontrollører osv.

Evaluerings funn vil bli vurdert opp mot relevante bestemmelser i AML og ATB. Begrepet brudd vil bli brukt når vi finner at unntakene ikke blir brukt i henhold til bestemmelsene i AML og ATB, samt når vi kan identifisere at etatens ledelse og styring ikke overensstemmer med kravene i AML og i Internkontrollforskriften (se nedenfor).

Avtalen gir blant annet arbeidsgiver adgang til å beordre overtid slik at den ansatte får mindre enn 11, men mer enn 8 timers sammenhengende hvile i en

24-timersperiode, regulert av prosesskrav. Avtalen gir i tillegg en åpning for at en arbeidstaker, i spesielle tilfeller og regulert av strengere prosedyrekrav, kan ha mindre enn 8 timers sammenhengende hvile i en 24 timers periode. I rapporten vil den første typen unntak beskrives som 11 – 8 timer, og det mer strenge unntaket som under 8-timer. Evalueringen har lagt størst vekt på under 8-timers regel, fordi den er betydelig ”strengere” regulert. Når vi skriver ”totalt antall unntak” mener vi begge kategoriene unntak samlet. I kapitel 4 vil vi beskrive bruken av overtid og unntak, samt analysere og diskutere årsaker til dokumenterbare variasjoner.

I kapitel 5 og 6 presenterer vi funn knyttet til arbeidsgiverens forvaltning av prosedyrene, altså de regler som gjelder ved beordringer slik at hvileperioden blir kortere enn 11 timer. Reglene/kravene finns i arbeidsmiljølovens § 3-1, samt i Internkontrollforskriften om systematisk HMS-arbeid i virksomheter. Her stilles det krav til virksomhetens prosesser (prosedyrer). Hensikten med instruksjonen er å ”Gjennom krav om systematisk gjennomføring av tiltak, skal denne forskrift fremme et forbedringsarbeid i virksomhetene”.

Videre heter det: ”Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.”. Denne setning presiseres nærmere i § 5 pkt. 8 ”Internkontroll innebærer at virksomheten skal:

1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten	
2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer	
3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes	
4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet	må dokumenteres skriftlig
5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt	må dokumenteres skriftlig
6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene	må dokumenteres skriftlig
7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen	må dokumenteres skriftlig
8. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt	må dokumenteres skriftlig”

I ATB-avtalen har arbeidsmiljøutvalgene (AMU) en sentral rolle som "overvåker" og initiativtaker til forbedringer av distriktets styring og ledelse, herunder praktiseringen av AML og ATB. Vedtak i AMU skal iverksettes av distriktets ledelse. Kartlegging og analyser av hvordan etatens AMU oppfyller denne rollen er derfor av stor interesse for evalueringen. Kartleggingen og analysen finnes i kapittel 6.

Kravene i forskriften er nærmest identiske med vanlige internasjonalt anerkjente prosesskrav til virksomheters kvalitetsarbeid. Formålet er å kontinuerlig arbeide med forbedringer gjennom å identifisere feil ved produkter og tjenester. Kunnskap om slikt arbeid har også fungert som et "bakteppe" i våre analyser og vurderinger.

4. I hvor stor grad benyttes unntaksbestemmelsene

For å kartlegge i hvor stor grad unntak benyttes har vi samlet lønnsdata fra politiets lønnsystem og sortert dataene på de grupper som omfattes av ATB: Polititjenestemenn, jurister og de sivile som kommer inn under ATB. Vi har også samlet data for gruppen alle ansatte i politiet. I analysen opererer vi altså med følgende grupper:

- Alle ansatte
- Alle ansatte under ATB
 - Politi (jf. ATB § 1 pkt. 2 litra a og d)
 - Jurister (jf. ATB § 1 pkt. 2 litra e)
 - Sivile (jf. ATB § 1 pkt. 2 litra b, c, f og g)

I tillegg til gruppering av data på stillingskoder har vi også gruppert informasjonen på virksomheter. Vi opererer med:

- Politiet dvs. alle distrikt, men ikke særorganene
- Store distrikt med ansatte over 550<
- Middels store distrikt med ansatte mellom 200 – 550
- Små distrikt med ansatte >200
- Særorgan

TTA alene ville ikke kunne gi oversikt over bruk av overtid og unntak i sammenheng med skikkethetsvurderinger. Vurderinger av den enkeltes skikkethet i beordringsøyeblikket blir ført i PO⁶. Særorgan og PST⁷ har egne systemer som ikke er etterprøvd. Vi har derfor brukt utbetalt lønn for overtid, fra SAP⁸ som datagrunnlag for å kartlegge overtids- og unntaksbruk.

Der ikke annet oppgis er, som tidligere nevnt, dataene hentet fra tidsperioden okt. 2009 til og med mai 2011.

⁶ Politiets operative loggføring

⁷ Politiets Sikkerhetstjeneste

⁸ Dataverktøy for lønns- og personaladministrasjon

4.1 Det er store forskjeller i registrert bruk av unntak

Tallene under representerer registrerte unntak hentet fra SAP.

Tabell 1 viser det totale antall registrerte unntak i undersøkelsesperioden, fordelt på ansatte kategorier omfattet av ATB.

Tabell 1. Totalt antall registrerte unntak fordelt på kategorier:

Kategori	Antall unntak
Politi	62 576
Jurister	4 747
Sivile	2 356
Totalt	69 679

Som vi ser i tabell 1 ble det totalt registrert 69 679 unntak i undersøkelsesperioden. I tabell 4 er disse unntakene fordelt på distriktsgrupper og ansatte kategorier. Tallene fremkommer gjennom at vi har delt antallet unntak med antall ansatte innenfor hver kategori og gjennomsnitt pr måned.

Av de 69 679 unntakene er 27 % unntak som medfører en kortere arbeidsfri periode enn 8 timer, altså unntak som kun kan beordres etter spesielt strenge krav.

Unntak brukt ved Den Kongelige Politieskorte (DKP)

DKP har anledning til å bruke unntak ikke bare i forbindelse med overtid, men de kan også sette opp tjenestelister som medfører en kortere arbeidsfri periode enn 11/8 timer. DKP står for 10,7 % av den totale unntaksbruken. Det antas at ca 80 % av unntakene som er knyttet til DKP er ordinær tjeneste jf tjenestelistene som har en kortere arbeidsfri periode enn 11 timer.

Tabell 2. Antall ganger gjennomsnittlig unntak opptjent pr. ansatt, pr måned og pr kategori i perioden oktober 2009 til mai 2011:

Kategori	Antall unntak
Jurist	4 747
Politi	55 119
Politi DKP	7 457
Sivil	2 356
Totalsum	69 679

Kategori	Kat ATB m/ DKP	Antall personer	Antall personer registrert med unntak	Prosentandel registrert med bruk av unntak	Antall registrerte unntak	Antall unntak i snitt pr person som har hatt unntak i måleperioden
Jurist	ATB - kat E	653	494	75,7	4 747	9,6
Totalt Jurist			494		4 747	9,6
Politi	ATB - kat A	8644	7522	87,0	53 981	7,2
Politi	ATB - kat A DKP	63	63	100,0	7 457	118,4

Politi	ATB - kat D	⁹	91		686	7,5
Politi	ATB - kat G		2		2	1
Politi	ATB - kat H	255	62	24,3	450	7,3
Totalt Politi			7 740		62 576	8,1
Sivil	ATB - kat B	392	305	77,8	1 500	4,9
Sivil	ATB - kat C	120	67	55,8	306	4,6
Sivil	ATB - kat F	4	2	50,0	12	6
Sivil	ATB - kat G		170		538	3,2
Totalt Sivil			544		2 356	4,3
Totalt			8 778		69 679	7,9

Tabell 3: Viser antall unntak i snitt pr person som har hatt unntak i måleperioden

⁹ Oversikt over antall lensmenn som fullt ut inngår i distriktets/regionens finnes ikke. Det er registrert 323 personer med kode lensmenn, 91 av disse er registrert med unntak.

Tabell 4. Antall ganger gjennomsnittlig unntak opptjent pr. ansatt, pr måned og pr kategori i perioden oktober 2009 til mai 2011:

	Alle ansatte omfattet av ATB	Politi	Jurister	Sivile
1.1.1 Samtlige distrikt og særorgan	0,39	0,40	0,37	0,22
1.1.2 Samtlige distrikt	0,40	0,41	0,39	0,22
Store politidistrikt inkl. Oslo	0,40	0,42	0,33	0,19
Store politidistrikt uten Oslo	0,33	0,33	0,39	0,23
Mellomstore distrikt	0,36	0,35	0,44	0,34
Små distrikt	0,46	0,48	0,33	0,29
Distrikt med mest unntak	0,77	0,87	0,92	0,95
Distrikt med minst unntak	0,20	0,18	0,02	0,04 ¹⁰
Særorgan med mest unntak	1,13	1,20	0,26	0,00 ⁹
Oslo uten DKP ¹¹	0,32	0,34	0,24	0,11
Oslo med DKP	0,52	0,57	0,24	0,11

¹⁰ Noen små distrikter og særorganer har ikke sivile under atb.

¹¹ DKP: Den Konglige Politieskorte. Oslo politidistriktet er uten sammenligning størst og har derfor stort innflytende på de statistiske resultatet, distriktet har også et nasjonalt ansvar på flere områder. For å øke leserens mulighet til å vurdere funnene har vi med Oslo politidistrikts godkjenning identifisert distriktet i rapporten.

DKP	6,28	6,28		
-----	------	------	--	--

Tabell 4 viser bl.a. at:

- Gruppen små distrikt har ca. 20 % flere registrerte unntak enn store og middels distrikt. For politi er forskjellen enda større.
- Det distrikt som har høyest registrert unntaksbruk har ca. fire ganger mer unntak pr ansatt enn det distrikt som har lavest forbruk av unntak. Blant jurister er forskjellen enda større.
- Livvaktjeneste og uttransporteringer genererer mange registrerte unntak.

Data på distriktsnivå viser at det innen de 3 gruppene (store, middels og små distrikt) finnes distrikt med både færre og flere unntak enn landsgjennomsnittet. Det samme gjelder for særorganene.

I 2010 var antall ganger unntak 39 673 (utbetalt). Den samlede kostnaden for disse unntakene var kr. 34 048 676. Av disse sto DKP for 4 605 unntak som motsvarte en kostnad kr. 3 828 237, dvs. 11,2 % av den totale unntakskostnaden.

Overtidsbruken varierer like mye mellom distriktene som den gjør for unntaksbruken. Tabell 5 viser at det distrikt med mest overtidsbruk har nesten tre ganger mer enn det distrikt med minst overtid.

Tabell 5: Overtidstimer pr mnd. for ansatte med ATB avtale (A-E) i perioden 2010

	Ansatte med ATB	Kun politistillinger
Alle politidistrikt og særorgan	6,19	6,37
Alle politidistrikt	6,07	6,23
Distrikt med mest	12,03	12,56
Distrikt med minst	3,76	3,74
Særorgan med mest	23,03	24,29

Tabell 6: Korrelasjon overtid – unntak totalt

	Korrelasjon overtid – unntak
Alle politidistrikt alle ansatte	0,84
Kun politi	0,84
Distrikt med høyest korr.	0,97
Distrikt med lavest korr.	0,50
Lavest unntak under 8	0,32

Tallene i tabell 6 indikerer at det er følgende sammenheng mellom bruk av overtid og bruk av unntak: Distrikt med stort forbruk av overtid har en korrelasjonskoeffisient som er nærmere 1 enn distrikt med relativt sett lavere forbruk. For de distrikt som har lavest forbruk av overtid, og dermed unntak, er denne korrelasjonen betydelig svakere og helt ned i 0,32 for

bruk av unntak under 8 timer. En forklaring kan være at distrikt som har gode overvåkingsrutiner¹² kan stoppe overtidsarbeidet før timegrensen for unntak blir nådd. Vi har dog ikke undersøkt dette nærmere.

Tabell 7: Utbetalte overtidstimer og overtidsbeløp for alle ansatte i politiet i 2010

	Totalt utbetalte Overtidstimer for alle ansatte i politiet 2010	Totalt utbetalte Overtidsbeløp for alle ansatte i politiet 2010
Alle politidistrikt og særorgan	738 912	307 054 932
Alle politidistrikt	651 759	268 621 672
Distrikt med mest	141 217	58 329 944
Distrikt med minst	8 765	3 591 619
Særorgan med mest	46 517	19 482 044

I tabell 7 vises den totale overtidsbruken i etaten som i 2010 var på 738 912 timer og utgjorde en total kostnad på kr. 307 054 932. Av disse sto DKP for 31 072 overtidstimer som tilsvarte en kostnad kr. 12 758 975, dvs. 4,2 % av den totale overtidskostnaden.

¹² Monitorering

4.2 Svak fallende tendens

Bruk av overtid og unntak har en svak fallende tendens i nesten alle distrikt og særorganene. Den fallende tendensen er også synlig i regnskapstallene for timebetalt overtid hvilket styrker at funnet er riktig. Den fallende tendensen er synlig for alle grupper unntatt for jurister, som under hele måleperioden har et stabilt forbruk av overtid og unntak.

Flere distrikt har redusert overtids- og dermed unntaksbruken kraftig, noen med mer enn 50 %. Andre ligger høyt i hele måleperioden men viser en svak reduksjon, noen få distrikt har i hele perioden ligget stabilt lavt.

Få ansatte står for mesteparten av unntaksbruken

Datagrunnlaget viser at overtids- og unntaksbruk varierer stort mellom ulike typer arbeidsoppgaver. De arbeidsoppgaver som fører til mest overtid og unntak er:

- Livvaktjeneste
- Uttransporteringer
- Påtale
- Spaning
- Få ansatte med sjelden forekommende kompetanse

Vi finner også store variasjoner på individnivå innen den enkelte gruppe. Vi kan altså konstatere at det er relativt få av de ansatte i et politidistrikt som står for mesteparten overtids- og unntaksbruk. Denne konklusjonen støttes av resultatene i spørreundersøkelsen der ca. en tredjedel av medarbeiderne som var omfattet av

ATB-avtalen, oppgav at de hadde blitt beordret til overtid med en kortere arbeidsfri periode enn 8 timer, minst en gang i løpet av de siste seks månedene. Blant de som var blitt beordret var det klart flest som hadde opplevd dette en til to ganger, men 6 prosent oppga at de hadde blitt beordret ni ganger eller mer i løpet av perioden.

4.3 Ansatte som ikke er omfattet av ATB

I følge SAP har 3528 personer som ikke har politistilling opparbeidet seg overtid i perioden f.o.m. oktober 2009 t.o.m. mai 2011. Av disse har 827 jobbet mer enn 13 timer pr. døgn i samme periode.

For de ansatte som ikke er omfattet av ATB-avtalen er det uvanlig å arbeide mer enn 13 timer i strekk. Imidlertid oppgav 177 ansatte i spørreundersøkelsen, at det hender at de jobber 13 timer eller mer i strekk noen ganger i halvåret.

For de ansatte som ikke er omfattet av ATB-avtalen finner vi altså at ca. 20 % har arbeidet mer enn 13 timer minst en gang i løpet av et døgn, i løpet av måleperioden. De kvalitative resultatene fra intervjuene støtter også dette funnet.

4.4 Årsaker til at unntak benyttes/ikke benyttes

Årsaker til variasjoner i overtids- og unntaksbruk

Vi har prøvd ut ulike antatte årsaker som vi forventet kunne forklare variasjonen mellom distriktenes overtids- og unntaksbruk. De forhold (årsaker) som vi ønsket, og som samtidig var mulige å teste var: Antall ansatte, politidekning, areal, antall forbrytelser, reservetjeneste¹³, bruk av tjenestekontor, ”kritisk masse” (tilgang til spesielle og etterspurte ressurser), ledelse og styring.

Hva som ikke forklarer forskjellene i unntaksbruken.

Når vi måler korrelasjonen mellom antall unntak, og antall ansatte, politidekning og antallet forbrytelser finner vi at disse variablene ikke kan forklare forskjellene mellom distriktene i bruken av overtid og unntak. Når det gjelder reservetjeneste har vi kartlagt at de seks distrikt som har høyest unntaksbruk, også har reservetjeneste. Det finnes imidlertid også flere distrikt som ligger mitt på skalaen og et distrikt som ligger nest lavest.

¹³ Hvilende turnusvakt, i helsesektoren kallet ”bakvakt”

Faktorer som forklarer forskjellene i unntaksbruken

Det er indikasjoner på at areal og infrastruktur, f. eks. nærhet til sykehus for psykisk syke kan forklare noe av variasjonen i unntaksbruken. Vi har sterke indikasjoner på at ”kritisk masse” har betydning for overtids- og unntaksbruken. Vi har f. eks. flere eksempler på at overtids- og unntaksbruken reduseres når få ressurser med en spesiell og etterspurt kompetanse blir flere. Det finnes altså et kritisk innslagspunkt der antallet ansatte blir mange nok, slik at behovet for overtid og unntak faller bort.

Det er dog et forhold som mer enn noe annet kan forklare forskjellene i bruken av overtid og unntak, når vi analyserer våre data samlet: De distrikt som planlegger tjenestelistene best, overvåker overtids- og unntaksbruken, analyserer utviklingen, følger opp og gir tilbakemeldinger og opplæring til ledere og medarbeidere, har også klart lavest forbruk av overtid og unntak.

Ved å sammenligne lønnsdataene vedrørende unntak i et distrikt med informasjon fra AMU-protokoller, referat fra styringsdialogen og intervjuer, kan vi konstatere at fallende unntaksbruk sammenfaller med starten på aktiv kontroll¹⁴ og oppfølging¹⁵ fra AMU og ledelsen. De kontroll- og oppfølgingsaktivitetene vi har registrert består av: Innføring av tjenestekontor, felles tjenesteliste, bedret rapportering og oppfølging fra AMU og ledelsens side.

Tjenestekontor innebærer at man avsetter spesialistressurser med omfattende kompetanse på relevant avtaleverk, for å bistå ledelsen i å administrere avtaleverket. Vi har registrert at det er en sammenheng mellom distrikt med tjenestekontor og kvalitet på oppfølgingsarbeidet. En annen effekt av tjenestekontor er at det er lettere å få en lik praktisering av regelverket og håndtering av dagens dataverktøy i hele distriktet. Dersom mange ledere skal gjøre dette arbeidet blir det lett ulik praksis. I spørreundersøkelsen var det totalt 1 143 ledere som oppgav at de hadde myndighet til å beordre overtid.

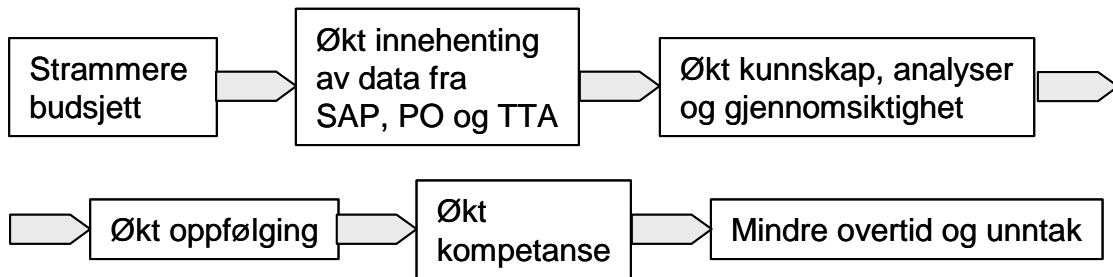
Dersom man ønsker en nedgang av overtids- og unntaksbruk, er innføring av felles tjenesteliste et effektivt tiltak. Her er begrepet kritisk masse også meningsfylt å bruke. Felles

¹⁴ Overvåking av forvaltningen av lov- og avtaleverk gjennom uthenting av statistikk på overtids- og unntaksbruk.

¹⁵ Med oppfølging menes her de aktiviteter og tiltak som gjøres for å lære og forbedre praktiseringen av atb og aml.

tjenesteliste gir distriktet mulighet å fylle tjenestelisten med mange nok tjenestemenn. Gapet mellom en absolutt minimumsbemanning og faktisk antall ansatte på listen kan da gjøres så stor at oppkomne ”hull” på listen kan bli fylt uten overtidsbruk. En slik organisering må avveies mot større vaktdistrikter med dertil hørende analyse av responstid m.m.

På grunnlag av våre funn, tillater vi oss å fremsette følgende årsak- – virkningssammenheng.



Strammere budsjetter for politidistriktet skaper et innparingsbehov, og vil ha virkning i forhold til overtid og unntaksbruk. Overtid er en utgift som er mulig å umiddelbart redusere. For å få ned overtidsbruken trenger distriktene fakta for å analysere årsaker og tiltak. Med ny kunnskap, klare styringssignaler, samt oppfølging, kan distriktet iverksette tiltak som vil gi mindre overtid. Vi har funnet et distrikt som viser en slik utvikling, hvilket også støtter denne analysen.

Effektene på andre områder som saksbehandlingstid, oppklaringsprosent m.m. ved en slik utvikling er ikke formål i denne evalueringen.

Konkrete årsaker til bruk av overtid og unntak

I spørreundersøkelsen er det et spørsmål som gir informasjon om årsaker til unntak under 8-timer: ”Har du blitt beordret/har du beordret (for ledere) overtid som har medført en kortere arbeidsfri periode enn 8 timer?” Det fantes ti mulige svaralternativer, alle hentet fra ATBs regler.

Svarene viser at de to vanligste årsakene til at det oppstår en kortere arbeidsfriperiode enn 8 timer er: ”å verne liv, helse eller vesentlige samfunnsverdier” og ”for å unngå fare for bevisforspillelse i alvorlige saker”.

Gjennom intervjuer og dokumentstudier fremkommer at en annen årsak er ”hull” på tjenestelistene. Eksempel er sykdom eller andre grunner som ikke var kjent på tidspunktet for oppsetting av tjenesteliste.

Informasjon fra intervjuene viser også at mange unntak oppstår fordi man ikke, ved beordringstidspunktet, har kontroll på den enkelte medarbeiders arbeidstid. Vi ser fra lønnsdataene, intervjuene og AMU-protokollene at unntaksbruken minker når slik kontroll styrkes.

5. Funn om praktisering av unntaksbestemmelsene

5.1 Antall registrerte unntak og mulige brudd pr tidsperiode

Avtalen inneholder tre begrensninger relatert til hvor mange unntak en medarbeider kan ha i løpet av en fastsatt tidsperiode.

Det er lov å beordre overtid som medfører kortere sammenhengende hvileperiode enn 11 timer:

1. men ikke mer enn 2 arbeidsfrie perioder på rad, og
2. det er ikke lov å ha flere enn 10 slike unntak i løpet av 4 uker, og
3. i løpet av en 6 måneders periode begrenses maksimalt antall unntak til 36.

I dagligtale brukes begrepene to ganger i rekkefølge, fire uker, seks måneder.

For livvaktjeneste og Den Konglige Politieskorten (DKP) gjelder ikke avtalen på dette punkt.

Det er heftet fem viktige svakheter ved dataene i kapitel 5:

- Det som fremkommer som brudd i lønnsdataene kan være lovlige unntak. For å fastslå om den enkelte forekomst er et brudd må hver forekomst sjekkes opp mot tilgjengelig dokumentasjon i PO. Innrapporteringen viser at av 27 distrikt og særorganer, som har svart på vår henstilling, mangler 24 distrikt slik dokumentasjon helt..
- Overtid og unntak dokumenteres sjelden i sanntid¹⁶ slik ATB tilsier og AML krever. I stedet føres overtid og unntak inn i ettertids. Det forekommer da at flere lovlige unntak på samme person feilaktig registreres på ett og samme døgn. I våre data vil da disse registreringene fremstå som brudd. For eksempel har vi et tilfelle med 29 unntak på et døgn. En slik praksis vil tilsi at antallet brudd antakelig er færre enn hva våre data tilsier.
- Fra de åpne svarene i spørreundersøkelsen og fra intervjuene, har vi indikasjoner på at det forekommer at noen ”fikser” dokumentasjonen slik at det skal se ”bra” ut. Dersom det er tilfelle ville antallet brudd være flere en her presentert.
- Det har ikke vært mulig å hente ut opplysninger om begrunnelse for bruk av unntak som medfører en kortere arbeidsfri periode enn 11-8 timer og under 8 timer.

¹⁶ Sanntid: At dokumentasjonen føres før eller samtidig som beordringen inntreffer.

- Flertallet opplyser i tilsvar på brev at det ikke er mulig å hente ut opplysninger tilbake fra 2009, idet man har konvertert til TTA versjon 8.0 i perioden. Noen kan ikke hente ut noe som helst fra dette verktøyet da de nylig har konvertert, dvs. aug., sept, okt 2011.

5.2 Antall registrerte unntak

Tabell 7 viser det totale antall registrerte unntak i undersøkelsesperioden, fordelt på kategorier omfattet av ATB.

Kategori	Antall unntak
Politi	62 576
Jurister	4 747
Sivile	2 356
Totalt	69 679

Som vi ser i tabell 7 ble det totalt sett registrert 69 679 unntak. Da det ikke finnes den type dokumentasjon som AML krever, er det ikke mulig å fastslå hvor stor andel som representerer lovlig bruk av unntak eller brudd. Mangel på dokumentasjon er i seg selv brudd på AML. Det er tre typer dokumentasjon som gjennomgående mangler:

- Skikkethetsvurdering
- Om behovet for beordringen representerer lovlig bruk.
- Samtykke når den arbeidsfrie perioden er kortere enn 8 timer.

Mulige brudd på 6 måneders regelen

I våre lønnsdata fant vi 268 mulige brudd på 6 måneders regelen, av disse står Oslo for 251, samtlige av disse er produsert av DKP. Vi står da igjen med 17 mulige brudd, samtlige av disse 17 stammer fra en og samme person. Som tidligere nevnt gir ikke TTA rapporter på dette område.

Mulige brudd på 4 ukers regelen

Vi fant 1 194 mulige brudd på 4 ukers regelen, av disse stammer 1 077 fra medarbeidere i DKP. Da står vi igjen med 117 mulige brudd. Av disse er 80 fra to distrikt, de resterende er registrert i åtte distrikt og et særorgan. Av de 117 bruddene står ansatte i retts- og påtale for 41 mulige brudd.

Vi kan altså konstatere at vi finner få mulige brudd på 4 uker og 6 mnd. reglene. De kvalitative dataene fra intervjuene og AMU protokollene bekrefter at denne delen av avtalen er enkel å overholde. Som tidligere nevnt gir ikke TTA rapporter på dette område.

Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge

Vi finner at 1 502 av disse representerer mulige brudd på 2 unntak i rekkefølge. Av disse 1 502 stammer 828 fra Oslo politidistrikt. Av disse igjen er 548 produsert av DKP. Det betyr at vi står igjen med 954 mulige brudd på 2 unntak i rekkefølge. Antallet mulige brudd på to i rekkefølge varierer stort mellom distriktene. Det distrikt med minst antall har produsert 3 brudd, distriktet tilhører gruppen små distrikt. Det distrikt, utenom Oslo, med mest brudd har produsert 60 og er et middels stort distrikt. For å få et overblikk over og dypere kunnskap om årsaken til disse bruddene har vi bedt om å få innrapportert informasjon som berører disse tilfellene. Svarene gir svært lite informasjon om hvorfor det forekommer brudd på flere unntak i rekkefølge, noe som igjen skyldes manglende dokumentasjon.

5.3 Kompenserende hvile

Avtalen sier at: ”Når den arbeidsfrie perioden er kortere enn 11 timer i løpet av 24 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvile”. Dersom den arbeidsfrie perioden i løpet av 24 timer blir kortere enn 11 timer, skal det gis en sammenhengende arbeidsfri periode på 11 timer. Dersom hele eller deler av disse timene faller inn i neste ordinære sett, skal det gis fri slik at det blir en sammenhengende hvile på 11 timer.

I spørreundersøkelsen fremkommer det at 63 prosent av medarbeiderne opplever å få

kompeniserende hvile i henhold til bestemmelsene, men 14 prosent av medarbeiderne mener at de får kompeniserende hvile i liten eller i svært liten grad. De resterende 14 prosentene svarer at de får kompeniserende hvile i noen grad.

De andre evalueringsmetodene har gitt lite informasjon om hvordan denne regelen blir praktisert. Dataverktøyene kan f. eks. ikke gi noen informasjon om praktiseringen av kompensierende hvile. Det betyr også at den enkelte leder manuelt må regne ut når den ansatte skal begynne neste sett. Som tidligere nevnt gir ikke TTA rapporter på dette område.

5.4 35-timersregelen

I tilknytning til overtidsarbeid kan den ukentlige arbeidsfrie perioden være kortere enn 35 timer, men ikke kortere enn 28 timer, i løpet av 7 dager. 33 prosent av medarbeiderne har opplevd å få kortere arbeidsfri periode enn 35 timer tre eller flere ganger i løpet av de siste 6 månedene. Overtidsarbeid ser ut til å medføre at den arbeidsfrie perioden blir kortere enn 35 timer i løpet av 7 dager. Kun 7 prosent av medarbeiderne og 10 prosent av lederne oppgir at overtid aldri hindrer den arbeidsfrie perioden. Intervjuene bekrefter problemet med å etterleve avtalen på dette punkt. Som tidligere nevnt gir ikke TTA rapporter på dette område.

5.5 Risiko- og skikkethetsvurdering

I AML § 10-2 og i ATB-avtalens merknad til § 5 nr. 4 og 5 stilles det krav om at: *”Arbeidsgiver skal sikre at den enkelte medarbeiders individuelle behov blir ivaretatt, at tjenesten planlegges og organiseres på en slik måte at belastningene for bruken av unntakene blir fordelt på flest mulig”,* og i merknaden til § 4 pkt. 1 står det: *”Tjenestelister skal settes opp i samsvar med denne avtale, med strategiplanene og virksomhetsplanen for polititjenesten i distriktet, og stå i forhold til den tildelte budsjettamme. Det skal spesielt legges vekt på å få med fravær som kurs....”*.

Det er altså stilt krav til to typer risikovurderinger i forbindelse med planlegging av tjenesten. Den første er en overgripende risikovurdering som skal gjøres i forbindelse med planlegging og oppsett av tjenestelister, se også AML § 10-3 om krav til utarbeidelse av en arbeidsplan. Den andre risikovurderingen er en vurdering av den enkelte ansattes skikkethet på beordringstidspunktet. Denne typen risikovurdering vil vi i det følgende benevnes som ”skikkethetsvurdering”, se også AML § 10-6 pkt. 10.

Risikovurdering

Innrapporteringen viser at risikovurdering gjøres i meget liten grad, kun 3 av 27 distrikt/særorgan oppgir at rutiner for risikovurdering er på plass. AMU protokollene gir også et bilde av mangelfull risikoanalyse. Dette underbygges av intervjuene, innrapporteringen og spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen viser at kun ca. 3 av 10 lederne oppgir at de alltid gjennomfører risikovurderinger ved oppsett av tjenestelister. I følge regelverket skal dette dokumenteres og det er det kun 23 % av lederne som oppgir at de gjør.

I tillegg fant vi indikasjoner på at mange ledere og ansatte ikke har nok kunnskap om reglene. Dessuten har vi under intervjuene fått opplyst at ansatte noen ganger ikke varsler om personlige forhold som er av betydning for planlegging av tjenesten.

På grunn av manglende dokumentasjon av risikoanalyser har vi måttet avstå fra å gjøre en evaluering av analysenes kvalitet.

Skikkethetsvurdering

I innrapporteringen fremkommer det at skikkethetsvurderinger i svært liten grad blir dokumentert.

Spørreundersøkelsen forteller oss at de fleste ledere gjør en vurdering av den enkeltes skikkethet i forkant av en beordring. 75 prosent av lederne oppgir at de ofte eller alltid vurderer de individuelle forholdene ved medarbeideren, som om vedkommende er frisk, uthvilt etc., før en beordring.

Omtrent halvparten av lederne oppgir at de ofte eller alltid gjennomfører en samtale med medarbeideren for å undersøke om vedkommende er skikket til oppdraget. Dette står i kontrast til at kun 15 prosent av medarbeiderne mener at leder ofte eller alltid gjennomfører slike samtaler.

Hovedandelen av lederne oppgir at de ikke har vurdert en medarbeider til å være uskikket til overtid i løpet av de siste 6 månedene. Det er likevel en andel ledere (13 prosent) som har vurdert en medarbeider til å være uskikket 6 eller flere ganger. Dette tyder på at det er store variasjoner mellom lederne på dette området. Den vanligste årsaken til uskikkethet er stor arbeidsbelastning. 194 ledere oppga dette som årsak. Sosiale grunner er oppgitt som årsak til

uskikkethet av 67 ledere. Disse tallene blir mer forståelige dersom vi husker på at overtiden i et politidistrikt ofte faller på relativt få ansatte, slik at slike vurderinger ikke er aktuelle å gjøre for mange ledere.

Intervjuene gir et nokså sammenfallende bilde av at skikkethetsvurdering blir gjort når det er vedkommendes leder eller tjenestekontoret som beordrer, men at slike vurderinger ikke blir gjort i like stor grad når andre, som når f. eks. operasjonssentralen hurtig trenger mannskaper. Det er sjelden at dokumentasjonen blir gjort i sanntid.

AMU protokollene og referat fra styringsdialogen gir lite informasjon på dette området.

Fritak fra overtid

Med utgangspunkt i AML § 10-6 pkt.10 har vi i spørreundersøkelsen spurt medarbeidere og ledere om *"Har du bedt om fritak fra overtid/opplevd at en medarbeider har bedt om fritak fra overtid?"*

Vi kan konstatere at omtrent halvparten av lederne har opplevd at medarbeidere har bedt om fritak fra overtid, mens ca. 2 av 10 medarbeidere oppgir å selv ha bedt om fritak fra overtid. Spørsmålet gjelder fritak fra overtid de siste 6 månedene. Ønsket om fritak fra overtid innvilges ofte. Likevel opplever medarbeidere i noe større grad enn ledere at fritak ikke alltid innvilges.

Vi spurte også om hva som var årsaken til fritak: Stor arbeidsbelastning, sosiale grunner, sykdom eller andre grunner. Fra de 222 medarbeidere og 262 ledere som svarte på spørsmålet fremkommer at sosiale grunner er vanligst, stor arbeidsbelastning nest vanligst, på tredje plass kom sykdom og andre grunner sist.

Annet mannskap i tide

Ved beordringer som medfører kortere arbeidsfri periode enn 8 timer stilles det krav til at man skal undersøke om det er mulig å skaffe annet mannskap i tide.

I spørreundersøkelsen har vi stilt et spørsmål¹⁷ om dette. Bestemmelsen er siktet på beordringer der årsaken er:

- å verne liv, helse eller vesentlige samfunnsverdier.
- å unngå fare for bevisforspillelse i alvorlige saker.
- fordi arbeidet ikke kan avsluttes uten at en tjenestemanns sikkerhet settes i fare.
- fordi oppdraget kan avsluttes innen en time.

7 av 10 ledere oppgir at de undersøker om det finnes annet mannskap fra eget distrikt, det er langt færre som undersøker om mannskap er tilgjengelig fra andre distrikter eller særorgan (1 av 10).

Det er for øvrig heller ikke her mulig å innhente dokumentasjon på om man faktisk har undersøkt om det er mulig å skaffe annet mannskap i tide.

5.6 Dokumentasjon

I AML § 10-7 stilles det krav om at det skal finnes en oversikt om hvor mye den enkelte har arbeidet, og at den skal være tilgjengelig for arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte. Dette utdypes ytterligere i forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter fra 01.01.97. Her stilles det også krav om at vurderinger og analyser som gjøres i henhold til forskriften skal dokumenteres.

Forutsetning for en beordring er:

1. at det skal gjennomføres risikovurdering ved oppsett av tjenestelister og at det ved beordringen skal gjøres en skikkethetsvurdering og
2. at vurderingen av skikkethet skal dokumenteres i forkant av beordringen av overtid og ved bruk av unntak.

I den tidligere nevnte innrapporteringen på tilfeller der det fremkommer ansatte som har mer en tre eller flere unntak i rekkefølge viser svarene at dokumentasjon nesten alltid mangler.

¹⁷ Spørsmålet er kun stilt til ledere.

I vår spørreundersøkelse ble lederne spurt om hvor ofte de fører dokumentasjon i forkant av beordring av overtid (sanntid). Av de 542 som besvarte spørsmålet oppgir 47 % at de alltid eller som oftest dokumenterer i forkant. Den andre halvparten svarte at de ”av og til, sjelden eller aldri” gjør dette. Det vanligste stedet å dokumentere vurderingene er i PO, men en del ledere oppgir at de dokumenterer andre steder. Innrapporteringen viser at dokumentasjon mangler i alle, bortsett fra tre distrikt/særorgan.

På samme spørsmål om dokumentasjon ved bruk av unntak oppgir 3 av 10 ledere at de alltid eller ofte fører dokumentasjon for bruk av unntak i forkant av beordringen. 20 prosent svarer at de ”av og til” fører dokumentasjon av unntak i forkant av beordringen og 37 prosent svarer at de ”sjelden eller aldri” gjør det.

Spørreundersøkelsen inneholdt også spørsmål om hvor ofte de som ledere, tjenestekontor eller andre foretok føringene i TTA. Resultatene viser at det er svært varierende hvem som foretar føringene. Ca. halvparten av ledere oppgir at de ofte foretar føringene i TTA, mens mange oppgir at tjenestekontoret gjør dette. Det finnes også tilfeller der andre enn tjenestekontoret eller ledere fører inn dokumentasjonen.

5.7 Analyse av funn om praktisering av unntaksbestemmelsene

Risikovurdering ved oppsett/planlegging av tjenesten

Med få unntak følges ikke kravene i AML og ATB opp, manglende dokumentasjon av risikovurderinger er nesten gjennomgående. Samlet sett viser våre funn at det forekommer mange brudd på dette område.

Skikkethetsvurdering

Antallet registrerte unntak var i undersøkelsesperioden 69 679. Med utgangspunkt i spørreundersøkelsen, svar på innrapporteringen fra politidistrikter og særorganer, AMU-protokoller, protokoller fra styringsdialogen og intervjuer, er det grunn til å slå fast at det er store mangler på dokumentasjon av skikkethetsvurderinger slik AML og ATB krever. Funnene viser derfor at det her forekommer et stort antall brudd på AML.

Bruk av unntak i en tidsperiode

Begrensningen vedrørende inntil 10 unntak i løpet av 4 uker og 36 unntak i løpet av 6 måneder ser ut til å bli fulgt opp. Intervjuene gir også indikasjoner på disse begrensningene er så ”rause” at de ikke utgjør noe problem å overholde. De eventuelle ”brudd” vi har funnet i lønnsdata er sannsynligvis lovlige, da de tilhører DKP som er unntatt fra avtalens krav på dette punkt.

Vi finner tre årsaker til at det oppstår brudd på begrensningen om maksimalt 2 brudd i rekkefølge:

1. Den manglende dokumentasjonen av overtid og unntak i sanntid gjør at den lederen som beordrer ikke har oversikt over når grensen for unntaket er nådd.
2. Dataverktøyene gir ikke tilstrekkelig mulighet for på en enkel måte å følge opp og å overvåke overtidsbruken.
3. Våre data indikerer at det i etaten eksisterer en tradisjon som tilsier at man gjerne selv vil fullføre den oppgaven man holder på med, i stedet for å la neste kollega overta og fullføre. Tradisjonen gjør at det oppstår overtid, unntak og mulige brudd. Et forhold som støtter denne konklusjonen er at vi finner flere tilfeller der tidsgrensen for unntak er overskredet med kun noen få minutter.

Kompenserende hvile

I forbindelse med våre intervjuer fremtrer et bilde som viser at det er krevende å overholde bestemmelsen fordi overtid ikke føres i sanntid. Det er ikke mulig å få et helt klart bilde av situasjonen da det savnes dokumentasjon og systemer for rapportering av dokumentasjon

6. Arbeid med å følge opp og forbedre prosedyrer og prosesser

I hvilken grad benytter politiet avvik for å lære og forebygge?

Krav til hvordan arbeidsgiver skal arbeide med å følge opp avtalen finnes både i AML og i selve avtalen. I tillegg til de tidligere nevnte punktene i Internkontrollforskriftens § 5.

I ATB § 3. står det at: *”Politimestrene har ansvaret for gjennomføringen av denne avtale. Det er en tjenesteplikt for de som omfattes av avtalen å kjenne denne og innrette seg i samsvar med den i den utstrekning det angår dem som arbeidsledere eller arbeidstakere.”* En forutsetning er at ansatte har fått nødvendig opplæring og oppfølging fra arbeidsgiver.

I merknaden til ATB § 11 pkt. 1 står det: *Konsekvensene av overtidarbeid bør årlig behandles i arbeidsmiljøutvalget. Videre skal omfanget av bruken av kortere arbeidsfri periode enn hovedregelen om 11 timer i løpet av 24 timer jevnlig behandles i arbeidsmiljøutvalget, jf. § 5 pkt. 5 bokstav b og c.”*

Det er derfor naturlig å bruke disse kravene som utgangspunkt i denne delen av evalueringen.

AMU har en sentral rolle i å overvåke og følge opp praktiseringen av ATB og AML. Evalueringen har brukt dokumentstudier og intervjuer av 6 utvalgte AMU for å skaffe oss et innblikk i hvordan AMU oppfyller sin rolle. I vår studie av samtlige AMU-protokoll fra evalueringsperioden (okt-2009 – mai 2011) har vi søkt etter eksempler på kartlegginger, rapporter, analyser og tiltak som har med kravene i AML og ATB å gjøre. Denne metoden er beheftet ved usikkerhet og det er viktig å være klar over at et teksten i en protokoll ikke alltid speiler hele virkeligheten. Men ikke desto mindre kan en slik kartlegging gi en indikasjon på hvordan de ulike AMU håndterer den lov- og avtalefestede praktiseringen av overtids- og unntaksbruken.

6.1 AMUs arbeid

I protokollene fra to politidistrikter finner vi ikke eksempler på at praktiseringen av avtalen har vært oppe til behandling.

Vi finner syv distrikt som har behandlet praktiseringen av avtalen minst en gang.

Vi finner 21 distrikt der praktiseringen av avtalen har vært oppe til behandling på hvert møte og der man også har en form for dokumentasjon på overtids- og unntaksbruk. Av disse er det 13 distrikt som også kan vise til analyser av, og tiltak for å forbedre praktiseringen av avtalen.

Tilslutt vi finner to distrikt som også har analysert tiltak for å ytterligere forbedre seg, altså et tegn på systematisk forbedringsarbeid.

I protokollene finner vi et eksempel på at praktiseringen av skikkethetsvurderinger har vært oppe til behandling.

Vi ser at arbeidsmiljøutvalgene sjelden har hatt tilgang på nødvendig statistikk fra TTA og PO, og dermed ikke hatt mulighet til å sette inn tiltak basert på dokumenterte fakta.

Tiltakene som iverksettes er oftest at AMU henstiller til politimester å ta opp saken i ledergruppen. Det nest mest forekommende tiltaket er opplæring. I de fleste distrikter virker opplæringen å bestå av ”skippertak”, men vi finner også en mer systematisk opplæring i noen få distrikt.

Man ser også at det ikke er uvanlig at verneombudet gis ansvar for å følge opp tiltak rettet mot lederne i distriktet.

Funnene fra styringsdialogreferatene støtter disse funnene.

6.2 Kunnskap om avtalen

I spørreundersøkelsen stilte vi derfor noen kunnskapsspørsmål om sentrale deler av avtalen (samme person kunne velge flere svaralternativ). Den viser at de 4 402 ledere og medarbeidere oppgir å ha tilegnet seg kunnskap om ATB avtalen gjennom samtaler med kolleger og/eller nærmeste leder. Dette er, sammen med kurs (2 204 personer), den klart vanligste kanalen til kunnskap. Egne studier er valgt av 1 609 respondenter.

Få ledere og medarbeidere oppgir å ha svært god kunnskap om ATB avtalen. Hovedandelen oppgir å ha kunnskap i ”noen grad”. Det er likevel flere ledere enn medarbeidere som opplever å ha god kunnskap om ATB avtalen. Fra AMU-protokollene har vi registrert at i noen distrikt brukes begrepene unntak og brudd om hverandre.

Vår kunnskapsquiz i spørreundersøkelsen viser at de ansatte har varierende kunnskaper om regelverket. På et spørsmål som berørte kompenserende hvile svarte kun 11 % riktig, på ett annet om det samme tema svarte dog 87 % riktig.

På spørsmål om lovligheten i et eksempel på beordring relatert til lengden av daglig arbeidstid, der respondentene ble delt opp i 7 ulike kategorier var det stor variasjon på svarene. Den høyeste prosenten riktig besvarelse ga transportledsagerne. Den var på 80 %. Den laveste prosenten riktig besvarelse kom fra respondenter i juriststilling og var på 32 %. Svarene speiler usikkerhet i alle kategoriene. Funnene fra lønnsdataene og styringsdialogen underbygger spørreundersøkelsens funn.

6.3 Analyse

AMU protokoller som stammer fra sent 2010 og 2011 har betydelig flere eksempler på kartlegginger, analyser og tiltak enn i protokollene fra begynnelsen av perioden. Dette vurderer vi som en indikasjon på at arbeidet med å forbedre praktiseringen av avtalen tiltar fra medio 2010. Funnet stemmer med våre lønnsdata, som viser en fallende tendens på overtids- og unntaksbruk i det samme tidsrommet. Selv om en del av reduksjonen kan skyldes reduserte budsjetter. Som vi tidligere har nevnt i kap. 5 ser vi en sammenheng mellom hvor godt AMU arbeider og mengden overtids- og unntaksbruk. Indikasjonen på at det er en sammenheng mellom AMUs arbeid og mengden overtid og unntak finner vi også hos særorganene. Denne tendensen sammenfaller, som vi tidligere har nevnt, med at konsekvensene av den strammere budsjettssituasjonen blir tydelig for distrikt og særorganer.

Samlet sett tyder våre resultater på at både ledere og medarbeidere har behov for bedre opplæring i ATB avtalen. Det virker som om opplæringen har spesielt stor virkning når ledelsen aktivt bruker avvik for å gi direkte tilbakemeldinger til den leder og den medarbeider som har ”produsert” avviket. Hensikten må være å øke kunnskapsnivået hos, og styre bruken av, den enkelte leders og medarbeiders overtidsbruk. Vi ser altså at systematisk oppfølging og opplæring gir resultat. Resultatet fra spørreundersøkelsen støtter en slik

konklusjon da den viser at den vanligste kanalen til kunnskap var samtaler med kollegaer og ledere.

Et annet effektivt virkemiddel for å få styring på praktiseringen av avtalen er, som vi også tidligere har nevnt, å etablere tjenestekontorer. Virksomheten får da tilgang på dedikerte ressurser som har kompetanse på ATB og turnusplanlegging, og som har tid å overvåke og følge opp praktiseringen av avtalen.

7. Dataverktøyenes funksjonalitet

Gjennom spørreundersøkelsen og intervjuer har vi registrert en massiv kritikk mot turnusplanleggingsverktøyet TTA. Brukervennligheten er gammeldags. Først og fremst har systemet en stor mangel ved at det ikke er mulig å dokumentere årsaken til bruk av unntak eller skikkethetsvurderinger med fritekst. Man må operere i to dataprogram for å ha oversikt over bemanning, fravær, overtid og bruk av unntak. Disse to programmene ”snakker” ikke sammen med dertil hørende dobbeltarbeid. Oslo politidistrikt bruker i tillegg et tredje dataprogram for å holde oversikt. TTA har også hatt feil i programvaren, som har gjort at brukerne ikke har kunnet stole 100 % på informasjon fra systemet. Ved beordring til overtid har man f.eks. av og til fått feil informasjon fra programmet vedrørende behov for bruk av unntakene 11 og 8 timer og det samme vedrørende kravet til kompenserende hvile. Retting av feil har tatt for lang tid og tilliten til systemet har derfor vært sviktende. Ut fra AMU referatene kan man med sikkerhet slå fast at IT-verktøyene ikke virker tilfredsstillende.

I 2009 besluttet politidirektoratet at TTA skulle utvikles og fortsatt å være et av styrings- og ledelsesverktøyene i politi- og lensmannsetaten. Implementering av ny moderne versjon av TTA startet i 2011 og vil være ferdig utrullet i etaten i løpet av første halvdel av 2012. Behovet for å operere i to datasystemer faller da bort, samtidig som plattformen for det nye programmet åpner for å utvikle systemet til å bli langt mer brukervennlig. Det er grunn til å presisere at denne nye versjonen av TTA ikke vil dekke alle behov som er avdekket i evalueringen.

8. Sammenfatning

I sammenfatningen vil vi kort rekapitulere de viktigste funnene sortert under hvert av hovedmålene, som er:

- Fastslå omfang av bruk av unntak fra arbeidsmiljølovens krav om 11 timer hvile i løpet av en 24 timers periode, samt vurdere lovligheten.
- I hvilken grad følges vernereglene nedfelt i AML med forskrifter og ATB. Videre se på mulige årsaker til at vernereglene evt. ikke følges.
- Mulige forbedringspunkter.

8.1 Unntaksbestemmelsene, bruk og lovlighet

Evalueringen har avdekket at:

- I undersøkelsesperioden (1.10.2009 – 30.4.2011) er det registrert 69 679 tilfeller hvor ansatte har hatt mindre enn 11 timer hvile i løpet av en 24 timers periode, dvs det er 69 679 unntak fra arbeidsmiljølovens krav om 11 timer hvile i løpet av 24 timers periode.
- Pålegg om dokumentasjon for bruk av unntak jf AML og ATB er svært mangelfullt oppfylt. Dette gjelder på områdene:
 - er det hjemmel for å bruke unntak, herunder om dette er dokumentert
 - om skikkethetsvurdering er gjennomført og dokumentert
 - hva som er gjort for å skaffe annet mannskap i tide, samt om dette er dokumentert.
- Stikkprøvene med skriftlig innrapportering viser at nesten ingen distrikt og særorgan som har svart, kan fremlegge dokumentasjon på om unntakene er brukt i tråd med ATB og AML. Spørreundersøkelsen og intervjuene bekrefter dette funnet.
- Manglende rutiner for dokumentasjon er brudd på AML og ATB. Forvaltningen av regelverket er i de fleste distrikt og særorgan ikke i overensstemmelse med kravene i AML og ATB.
- Det er stor variasjon mellom distriktene og internt i distriktene når det gjelder bruk av overtid og unntak.
- At det er noen ganske få grupper og personer som står for mesteparten av overtiden og unntakene.
- I de virksomheter som overvåker, analyserer, planlegger tjenesten og følger opp avvik, har man lavere bruk av overtid og unntak.
- Arbeidsoppgavenes karakter er viktig for om det oppstår overtid og unntak.
- Tilgang til ressurser innenfor et kompetanseområde (kritisk masse) påvirker overtid og unntaksbruken.

8.2 Risikovurdering av tjenestelister

De fleste distrikt følger ikke arbeidsmiljølovens krav til risikoanalyser. Internkontrollforskriftens krav til skriftlig dokumentasjon er i disse tilfellene ikke fulgt opp.

8.3 I hvilken grad følges vernereglene

Evalueringen har avdekket at:

- Dokumentasjon på skikkethetsvurderinger ved arbeid som har medført en kortere arbeidsfri periode enn mellom 11 og 8 timer, eller under 8 timer, er mangelfull. Dette er brudd på AML og ATB.
- 1 av 4 ledere oppgir at de aldri, sjelden eller av og til gjennomfører en skikkethetsvurdering før beordring.
- Intervjuene og stikkprøvene med skriftlig innrapportering viser at nesten alle distrikt og særorgan som har svart, ikke har dokumentasjon på at slik skikkethetsvurdering er gjennomført.
- Det finnes kun få eksempler på dokumentasjon på:
 - uttak av kompenserende hvile og/eller annet passende vern.
 - hvilke forsøk som er gjort for å skaffe annet mannskap i tide i situasjoner hvor den ansatte får en kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer.
 - om tjenestemannen er spurt om vedkommende samtykker til overtid.
- Det er funnet 742 mulige brudd på de tidsbestemte unntaksbegrensningene (2 unntak i rekkefølge, 4-ukers regel og 6-månedersregelen).

Turnussystemet TTA er lokale systemer i politidistriktene og særorgan. På grunn av systembegrensningene i TTA har det ikke sentralt vært mulig å hente ut:

- Samlet informasjon om praksis på områdene kompenserende hvile.
- Avviklingen av sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager. Dog viser spørreundersøkelsen at seks av 10 har fått en kortere arbeidsfri periode 2 eller flere ganger i løpet av seks måneder.
- Førings av beordringer er gjort i sanntid.

8.4 Forbedringsområder

- De fleste distrikt har ikke oppfylt arbeidsmiljølovens krav til risikoanalyser. Internkontrollforskriftens krav til skriftlig dokumentasjon er i disse tilfellene ikke fulgt opp.
- Politimesteren eller sjef for særorgan må følge opp sitt ansvar for å sikre tilstrekkelig kompetanse på lov og avtaleverk og praktiseringen når unntak fra AML benyttes.
- Det er mangler ved lønssystem og TTA, noe som ikke gjør det mulig å hente ut rapporter som viser korrekt avvik i forhold til overtidsbruk fordelt på 24 timers periode, uke, måned og år.
- Det er grunn til å anta at det er arbeidet utover 13 timer innenfor en 24-timers periode. Spørreundersøkelsen og intervjuene bekrefter dette funnet. Det har pga svakheter i datasystemene ikke vært mulig å hente ut eksakt informasjon.
- Oppfølging fra AMU har vært mangelfull. Vi registrerer manglende kunnskap om AML og ATB. I tillegg registrer vi at det ikke er gode nok prosedyrebeskrivelser for arbeid med unntaksbruk, til hjelp for AMU.
- Dataverktøyet TTA gir ikke lederne og AMU tilstrekkelig prosesstøtte. Spesielt gjelder dette for å se konsekvenser av beordringer, mulighet til å ta ut rapporter, dokumentere i sanntid, for å sikre at alle formkrav er tatt hensyn til.
- Der administrasjonen av regelverket ikke følger Internkontrollforskriften, er det mer overtid og dermed flere unntak og brudd. Det viser at overvåking og avviksrapportering er nødvendig for at ledelsen og AMU skal kunne fylle sine roller og gis mulighet for effektiv oppfølging.
- Opplæring på gruppenivå, men helst på individnivå gjennom direkte tilbakemeldinger.
- Tjenestekontor har vist seg å kunne forbedre administrasjonen av regelverket for å sikre lik praksis.
- Enheter som ikke bruker TTA og PO, har ikke systemer som hjelper til med lovlighetssjekk.
- Det er særlige utfordringer knyttet til at påtalemyndigheten kan utføre sine arbeidsoppgaver innenfor avtaleverket.
- Det er særlige utfordringer knyttet til at Den Kongelige Politieskorte kan utføre sine arbeidsoppgaver innenfor avtaleverket.
- Det er særlige utfordringer knyttet til at PST ikke er evaluert jf avgrensninger beskrevet i pkt 2.3.

8.5 Forslag til tiltak

- Politidirektoratet, politidistriktene og særorgan må ha økt fokus på behov for bedre kompetanse, ledelse, styring og kontroll på alle nivå.
- Politidirektoratet innarbeider rutiner for oppfølging av tiltak i de årlige drøftingsmøtene.
- Alle særorgan må gis tilgang til TTA.
- Politidirektoratet utarbeider ny instruks for turnussystemet TTA.

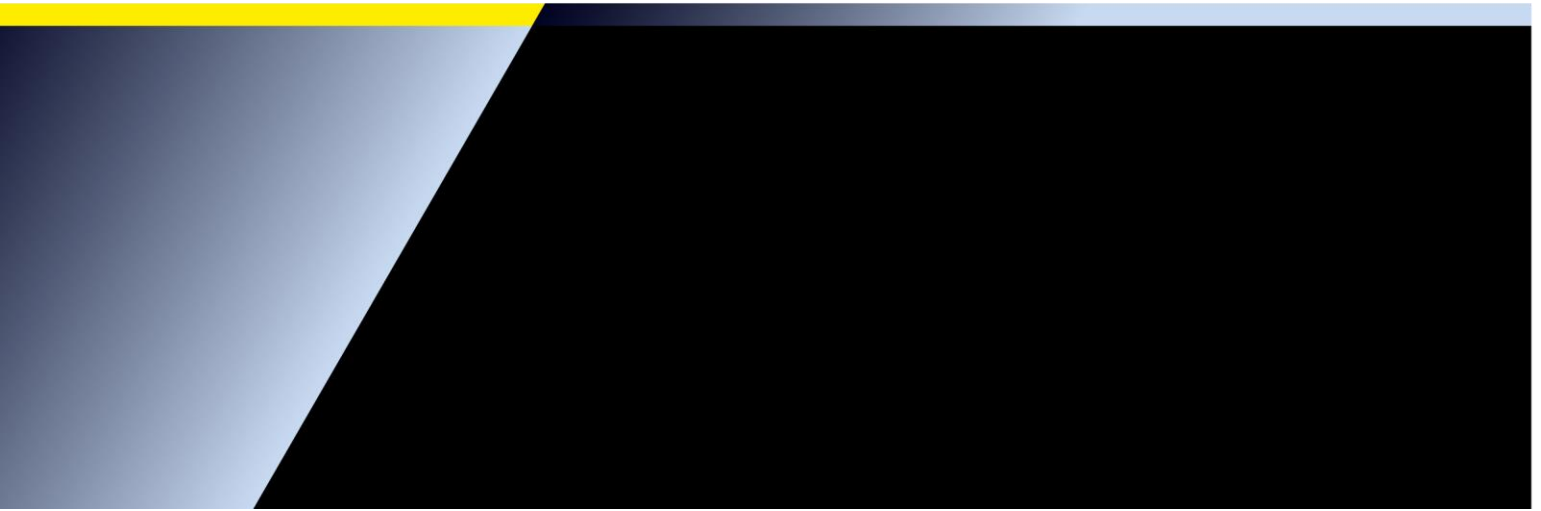
- Turnussystemet TTA endres slik at det gir lederne og AMU tilstrekkelig prosessstøtte. Spesielt gjelder dette for å se konsekvenser av beordringer, mulighet til å ta ut rapporter, dokumentere bruk av unntak i sanntid. Dette for å sikre at alle formkrav er tatt hensyn til. Det vises til organisasjonenes forslag til kravspesifikasjon til TTA i eget vedlegg.
- Det må legges til rette for tilstrekkelig opplæring i turnussystemet TTA. Distriktene og særorgan må evaluere hvor mange som skal gis tilgang til de ulike nivå i TTA.
- Det må legges til rette for tilstrekkelig opplæring i AML, ATB med tilhørende særavtaler, ferieloven, samt øvrig avtaleverk som gjelder for ansatte i Staten. Distriktene og særorgan må evaluere hvor mange ledere som skal ha myndighet til å beordre overtid og hvilke behov for kunnskap de må ha om AML, ATB med tilhørende særavtaler, ferieloven, samt øvrig avtaleverk som gjelder for ansatte i Staten
- Det må utarbeides en veileder i risikovurdering av tjenestelister til bruk for politidistriktene og særorgan.
- Det må lages en veileder for hvordan AMU skal behandle oppfølging av unntaks- og overtidsbruken. Det må legges til rette for opplæring av de lokale arbeidsmiljøutvalg, som skal overvåke at avtaleverket følges.
- Politidistriktene og særorgan må vurdere behovet for å opprette tjenestekontor.
- Politidirektoratet prioriterer tilsyn i distriktene og særorgan for å følge opp de ulike tiltak.
- Evaluere unntaksbruken ved PST.

9. Vedlegg

1. ATB-avtalen
2. Spørreundersøkelse
3. Metodebeskrivelse
4. Forslag fra organisasjonen til TTA-kravspek.



EVALUERING AV ATB VÅREN 2015



INNLEDNING	114
PST	114
NY ATB-AVTALE PR 1.4.2013.....	114
MANDAT	115
GJENNOMFØRINGEN	115
SAMMENDRAG	116
HISTORIKK	118
KONKLUSJONER 2011	118
TILTAK 2012	118
AVGRENSNINGER, MÅL OG METODE	119
MÅL	119
PROBLEMSTILLINGER	119
<i>Hovedproblemstilling 1:</i>	<i>119</i>
<i>Hovedproblemstilling 2:</i>	<i>120</i>
<i>Hovedproblemstilling 3:</i>	<i>120</i>
AVGRENSNINGER	120
BEGREPSBRUK, - BRUK ELLER BRUDD	122
OVERTID	122
AMUS ROLLE	122
BRUKES UNNTAKSBESTEMMELSENE I TRÅD MED AVTALENS REGLER?	123
FORUTSETNING FOR BRUK AV UNNTAK - HENTET FRA OPPLÆRINGEN I 2013	123
KRAV TIL RISIKO OG SKIKKETHETSVURDERING – HENTET FRA OPPLÆRINGEN I 2013.....	123
UTVIKLING I BRUKEN AV UNNTAKSBESTEMMELSENE, HERUNDER SAMMENHENGEN MED BEMANNINGSØKNING I ETATEN	125
UTVIKLING I BRUKEN AV UNNTAK FORDELT PÅ KATEGORI.....	126
UTVIKLING I BRUK AV UNNTAK HVOR HVILETIDEN ER KORTERE ENN 8 TIMER	126
ENDRING I BEMANNING VIST I ÅRSVERK FRA JANUAR 2012 TIL DESEMBER 2014	127
VEKST I ANTALL ÅRSVERK – VIST PR DISTRIKT, SÆRORGAN, M.FL.	128
ÅRSVERK MED TILLEGG FOR BELASTENDE UNNTAK OG ANTALL UNNTAK FRA DØGNHVILEN 2014	131
STORE FORSKJELLER I REGISTRERT BRUK AV UNNTAK.....	131
FORDELING AV ANTALL UNNTAK PR PERSON 2014	133
UNNTAK FORDELT PÅ UKEDAGER	133
ANTALL OG ANDEL SOM BRUKER OVERTID	134

ANTALL SOM BRUKER OVERTID – OVERTID FORDELT PÅ DE SOM HAR/IKKE HAR TILLEGG FOR BELASTENDE UNNTAK	135
OVERTID FORDELT PÅ UKEDAGER.....	136
UNNTAK OG OVERTID PR POLITIDISTRIKT / SÆRORGAN.....	137
UNNTAKSBRUK VED DEN KONGELIGE POLITIESKORTE (DKP)	139
OVERTID VED DKP.....	140
BEREDSKAPSVAKT UTENFOR ARBEIDSSTEDET	141
ANSATTE SOM IKKE ER OMFATTET AV ATB	142
<i>Hvem har søkt arbeidstilsynet om dispensasjon til utvidet ramme for overtid?.....</i>	<i>142</i>
<i>Oversikt over ansatte som ikke er omfattet av forskrift fra 2005 og som har jobbet mer enn 300 timer overtid.....</i>	<i>142</i>
I HVILKEN GRAD FØLGES VERNEREGLENE, OG (EVT.) HVORFOR BLIR IKKE REGLENE FULGT?.....	143
ARBEIDSMILJØLOVEN	143
ANTALL REGISTRERTE UNNTAK OG MULIGE BRUDD PR TIDSPERIODE.....	143
<i>Mulige brudd på regelen om maksimalt 25 unntak på 26 uker.....</i>	<i>144</i>
<i>Mulige brudd på 4 ukers regelen.....</i>	<i>144</i>
<i>Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge</i>	<i>144</i>
KOMPENSERENDE HVILE	145
UTSATT KOMPENSERENDE HVILE.....	146
ANNET PASSENDE VERN	147
35-TIMERSREGELEN	148
SKIKKETHETSVURDERING	149
<i>Skikkethetsvurdering - stikkprøver.....</i>	<i>149</i>
<i>Skikkethetsvurdering – uttrekk fra TTA.....</i>	<i>149</i>
ANNET MANNSKAP I TIDE.....	149
11 TIMER HVILE, MEN IKKE I SAMMENHENG	150
PLANLEGGING – UTARBEIDELSE AV ARBEIDSPLANER.....	151
HELSE, MILJØ OG SIKKERHET	151
<i>Bemanningsplan</i>	<i>153</i>
<i>Risikovurdering.....</i>	<i>153</i>
<i>Drøfting.....</i>	<i>153</i>

<i>Arbeidsplan</i>	153
<i>Sammendrag pr distrikt / særorgan:</i>	154
AMUS ARBEID	156
BEHANDLING I AMU/ HAMU.....	156
OPPFØLGING I DISTRIKTETS- SÆROGANETS LEDERGRUPPE	158
HVORDAN FØLGER LEDERGRUPPEN OPP?	159
FORSLAG TIL TILTAK	160
E-POST.....	160
SMS	161
RAPPORTER.....	161

Innledning

ATB skulle vært evaluert innen 31.12.14. Sen oppstart og manglende tilgang til uttrekk fra TTA og SAP gjorde at evalueringen ble levert for sent.

Denne evalueringen er på noen områder litt «enklere» en evaluering i 2011/2012. Vi har for eksempel ikke gjennomført en større spørreundersøkelse og det er heller ikke gjennomført noe dybdeintervju.

I ATB 2013 har evalueringsbestemmelsen fått et utvidet innhold, i forhold til tidligere avtaler.

PST

Er evaluert særskilt i form av en PowerPoint presentasjon. På grunn av manglende tilgang til tallmateriale er ikke arbeidsplaner/turnus ved PST evaluert, heller ikke dokumentasjon på bruk av unntak.

Ny ATB-avtale pr 1.4.2013

Politidirektoratet (POD), Politiets Fellesforbund (PF), NTL, Parat, Politijuristene (PJ) og Norges Politilederlag (NPL) i sammen med hovedverneombudet for politi- og lensmannsetatens (HVO) reforhandlet høsten 2012 arbeidstidsbestemmelser for politi- og lensmannsetatens (ATB). Med hjemmel i arbeidsmiljølovens (aml) § 10–12, fjerde ledd, godkjente Fornyings, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene unntak fra aml kapitel 10 vedrørende krav til 8 timer hvile, maksimalt 9 timers alminnelig arbeidstid, at beredskapsvakt kan gjennomføres i den arbeidsfrie perioden, samt at beregnet tid kommer i tillegg til ukentlig alminnelig arbeidstid.

I avtalens § 2 pkt. 3 er det skrevet inn følgende krav:

«Partene er enige om å evaluere bruken av unntaksbestemmelsene gjort i medhold av arbeidsmiljøloven innen 31.12.2014. Bruk av unntak fra arbeidsmiljølovens verneregler skal registreres for å sikre grunnlag for evaluering.»

Denne rapport sammenfatter de viktigste funnene og de analyser som er gjort i forbindelse med den gjennomførte evalueringen.

Mandat

IDF møte 29.10.2014 gav følgende mandat:

«Dagens situasjon er at unntaksbruken er redusert. Evalueringen gjøres med bakgrunn i unntaksbruk, og lokal registrering knyttet til unntaksbruken. Det opprettes en gruppe med representanter for Politidirektoratet, HVO og organisasjonene. Denne gruppen er ansvarlig for den praktiske gjennomføringen av evalueringen. Gruppen beslutter detaljert opplegg for evaluering. Evalueringen bør primært basere seg på å analysere data fra TTA og SAP på områder hvor unntak kan brukes. Det kan nedsettes en undergruppe fra POD, HVO og organisasjonene som gjennomfører analysen. På bakgrunn av analysen bør evalueringsgruppen kontrollere funnene som er gjort. Slik kontroll kan skje ved at en sender ut et mindre antall hendelser til distriktene og særorganene, for å sjekke at regelverket er fulgt. Det må sikres at PST avgir tilsvarende data, samt avklare hvordan evalueringen skal gjennomføres for tilsatte i PST. Utvalget skal foreslå mulige tiltak på områder hvor det er store avvik.»

Gjennomføringen

Alle berørte parter har vært ansvarlig for gjennomføringen av evalueringen. Partene har i fellesskap etablert et evalueringsutvalg med representanter fra samtlige avtaleparter. Utvalget har aktivt deltatt i utarbeidelsen av evalueringens mål, problemstillinger og metodikk. I tillegg har det vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av Ståle Versland fra POD og Jørgen Hellwege fra forbundene.

Når det har vært nødvendig har arbeidsgruppen brukt ulike fagpersoner i og utenfor etaten. Det er kun utvalget som er ansvarlig for funn, vurderinger og konklusjoner som trekkes inn i rapporten.

Sammendrag

Fra 2011 til og med 2014 har det vært en bemanningsøkning på 9,7 %, tilsvarer 1 121 årsverk i politidistriktene. I særorganene har bemanningsøkningen vært på 24,4 % noe som tilsvarer 486 årsverk. I samme periode har overtidsbruken økt med ca 30 %. Samtidig er unntaksbruken redusert med ca 21 %. Andelen unntak som medfører en kortere hvileperiode enn 8 timer har økt.

Evalueringen viser at det er omfattende mangler i forbindelse med kravet til dokumentasjon på følgende områder:

- Begrunnelse for bruk av unntak
- Skikkethetsvurderinger
- Førings i sanntid
- Bemanningsplaner
- Risikovurdering av arbeidsplan
- Drøfting av tjenesteliste

Som det fremkommer av opplæringsopplegget i 2013 fører manglende dokumentasjon, førings i sanntid, m.m., til at det ikke er bruk av unntak, men brudd på regelverket.

Det er noen distrikt som utmerker seg ved å ha gode rutiner for planlegging av tjenesten, styring og kontroll. I disse distriktene er det en felles faktor at distriktets øverste ledelse har tilstrekkelig og vedvarende fokus på HMS og at ATB-avtalen skal følges. Det er tydelig hvem som har ansvaret for at regelverket følges, samt at de har gode rutiner. Videre er det god "hverdagsledelse" at overtid skal være pålagt. Brudd på avtalen avdekkes raskt og det er 1:1 oppfølging for å forebygge at brudd ikke gjentar seg.

De fleste distriktene har imidlertid et forbedringspotensial i å planlegge tjenesten. For å opprettholde tilstrekkelig beredskap, samt løse de ulike arbeidsoppgavene som forventes av politiet, fører dette til unødvendig bruk av overtid. Mangelfulle rutiner ved utarbeidelse av arbeidsplaner medfører unødvendig belastning på de ansatte og lite forutsigbarhet i forhold til arbeidsfri. Arbeidsgiver er i stor grad avhengig av at ansatte på kort varsel blir pålagt å jobbe overtid. I flere av distriktene ser vi at det er noen få ansatte som har stor overtidsbelastning. Dette er eksempel på manglende fokus på HMS-aspektet for de ansatte.

Vi finner i liten utstrekning at AMU har behandlet kravet til begrunnelse for unntaksbruk og dokumentasjon på for eksempel skikkethetsvurderinger og manglende dokumentasjon av kompensierende hvile.

Vi finner heller ikke spor etter at AMU har behandlet situasjoner hvor det er brukt flere enn to unntak i rekkefølge.

I ATB fremkommer det at unntak fra arbeidsmiljølovens verneregler skal registreres for å sikre grunnlag for evaluering. På følgende områder her det ikke vært mulig å foreta evaluering, fordi at grunnlaget ikke finnes:

- Bruk av unntak i forbindelse med ukentlig arbeidsfri på 35 timer
- Overtid og unntaksbruk i forbindelse med arbeid i to syvdagersperioder hvor det arbeides mer enn 5 dager i strekk
- Ved nattarbeid utover 8 timer skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- 15 timers arbeidsdag
- Kompensierende hvile og ytterligere hvile når det ikke blir avviklet 11 timer sammenhengende arbeidsfri periode.

På noen områder er det vanskelig å hente ut opplysninger om følgende forhold:

- Bruk av unntak i sammenheng med ordinær tjeneste, overtid, reisetid, m.m.
- Arbeidsfri periode kortere enn 11 timer kan ikke brukes oftere enn 8 ganger i løpet av en 4 ukers periode,
- Arbeidsfri periode kortere enn 11 timer kan ikke brukes oftere enn 25 ganger i løpet av 26 uker.

Historikk

Konklusjoner 2011

Evaluering av ATB 2009 høsten 2011 avdekket en rekke avvik. Mangelfull planlegging, styring og kontroll, samt mangler ved dataverktøy og dokumentasjon, var hovedkonklusjonen på evalueringen. Politidistriktene tok ikke tilstrekkelig hensyn til svingninger i bemanning og oppdrag gjennom døgn og uke.

Det var manglende dokumentasjon på bruk av unntak fra hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det ble avdekket manglende rutiner for kontroll av overtid, samt at ansatte beordrer seg selv på overtid mv. Dette ført til feilutbetalinger av lønn og godtgjørelser av ukjent størrelse.

Tiltak 2012

I januar 2012 initiert POD prosjekter i alle politidistrikt og særorgan for å gjøre noe med avvikene. I samarbeid med HVO, organisasjonene og arbeidstilsynet, ble det gjennomført fire samlinger for lokale prosjektledere, tillitsvalgte og verneombud 1. halvdel 2012. TTA ble endret for å kunne dokumentere bruk av unntak. Den sentrale TTA instruksen ble revidert. Politidirektoratet anbefalte opprettelse av sentrale tjenstekontor i hvert distrikt/særorgan.

Våren 2012 utdannet Politidirektoratet ca. 400 superbrukere på ATB og ca. 100 superbrukere på TTA. Videre utviklet Politidirektoratet opplæringsprogram/pakker til lokale superbrukere på TTA, for å legge til rette for lokal opplæring. Det ble bevilget midler til PIT for innbeordring av to superbrukere for brukerstøtte på TTA. Videre ble det lagt inn rapportering på bruk av overtid og unntak i politiets styringsverktøy - PSV. Politidirektoratet har videre satt ATB på dagsorden på politisjefmøtene og samlinger for adm sjefer.

Avgrensninger, mål og metode

Arbeidsgruppen har valgt å fokusere på politidistriktene og særorganenes bruk av unntaksbestemmelsene, herunder hvordan praksis er.

Mål

Evalueringsens mål og ramme er:

- Dokumentere utvikling i bruken av unntaksbestemmelsene, herunder sammenhengen med bemanningsøkning i etaten
- Avdekke unntak som ikke er i tråd med regelverket
- Undersøke om vernereglene følges i praksis og dokumentere evt. omfanget av brudd på vernereglene.
- Undersøke hvordan avvik fra ATB kan forebygges og forbedringstiltak iverksettes.

Problemstillinger

Hovedproblemstilling 1:

Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler, og (evt.) hvorfor følger ikke unntaksbruken reglene?

For å besvare denne problemstillingen er det stilt følgende underproblemstillinger:

I hvilken grad følges regelen om:

- arbeidsfri periode kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer?
- arbeidsfri periode kortere enn 8 timer?
- at kortere arbeidsfri periode mellom 11 og 8 timer kan maksimalt avvikes i inntil to påfølgende arbeidsfrie perioder?
- at arbeidsfri periode kortere enn 11 timer kan ikke brukes oftere enn 8 ganger i løpet av en 4 ukers periode
- at antall ganger arbeidsfri periode kortere enn 11 timer ikke kan overstige 25 i løpet av 26 uker.

Hovedproblemstilling 2:

I hvilken grad følges vernereglene, og (evt.) hvorfor blir ikke reglene fulgt?

For å besvare denne problemstillingen er det stilt følgende underproblemstillinger:

- blir kompensierende hvile og tilleggshvile avviklet i henhold til aml og ATB?
- hvordan er avviklingen av sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager?
- blir annet passende vern brukt iht bestemmelsene?
- blir det forsøkt å få tak i annet mannskap i tide?
- i hvilken grad dokumenteres det at bruken av unntak er i tråd med regelverket
- i hvilken grad gjøres pålagt skikkethetsvurdering og i hvilken grad dokumenteres dette? (prosedyre)
- i hvilken grad føres unntaksbruk og dokumentasjon i sanntid?
- hva er årsakene til eventuelle avvik fra vernereglene?
- hvorfor er det avvik fra reglene om skikkethetsvurdering?

Hovedproblemstilling 3:

I hvilken grad benytter politiet avvik for å lære? For å besvare denne problemstillingen er det stilt følgende underproblemstillinger:

- hvilke sammenhenger er det mellom utviklingen av overtid og bruk av unntak?
- i hvilken grad tas det hensyn for å unngå unntaksbruk ved utarbeides av arbeidsplanene/turnus?
- hvordan behandler amu avvik?
- hvilken betydning har bemanningsøkningen i etaten?

Avgrensninger

Vi har brukt data fra SAP og TTA, samt foretatt to mindre stikkprøvekontroller for å sjekke ut om regelverket for unntaksbruk og oppsett av arbeidsplaner er fulgt.

Det finnes unntak og formkrav som vi ikke har evaluert, da det ikke har vært mulig å fremskaffe opplysningene eller tid til å utvikle egne rapporter/analyser:

- Utvidet ordinære arbeidsperiode på henholdsvis 12 og 15 timer.
- Ukentlig hvile, praktisering og unntak.

- Samtykke til overtid
- Samlet arbeidstid på 16 timer i løpet av 24 timer
- I forbindelse med overtidsbruk, kunne se ordinært arbeid før og etter overtiden, m.m
- I hvilken utstrekning det er gitt ytterligere hvile i de tilfellene hvor det ikke er avviklet 11 timer sammenhengende hvile.

Metode

I evalueringen har vi benyttet oss av både kvantitativ og kvalitativ informasjon. Fire fremgangsmåter er benyttet:

- Uttrekk av lønnsdata fra politiets lønnssystem som er analysert i Excel.
- Uttrekk av data fra TTA¹⁸ (Politiets dataverktøy for arbeidsplanlegging/turnus)
- Dokumentstudier AMU protokoller.
- Stikkprøver med skiftelige innrapporteringer

¹⁸ Dataverktøy for turnus, tjenestelister og arbeidstid.

Begrepsbruk, - bruk eller brudd

Evalueringsfunn er vurdert opp mot relevante bestemmelser i aml og ATB. Begrepet brudd blir brukt både når vi finner at unntakene ikke blir brukt i henhold til bestemmelsene i aml og ATB § 6 nr 1 litra (a) – (e) og der det ikke er dokumentert at unntak er brukt i medhold av ATB § 6 nr 2.

Overtid

Arbeidsmiljøloven tillater en arbeidsperiode på opp til 13 timer i løpet av en 24 timers periode. Polititjenestemenn er i forskrift av 16. desember 2005 unntatt fra denne bestemmelsen. For andre ansatte som avtalen gjelder for, kan det tillates samlet arbeidstid inntil 16 timer i løpet av 24 timer, overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av 7 dager og 40 timer i løpet av 4 sammenhengende uker. Overtidsarbeid ut over 200 timer i løpet av ett år krever lokal enighet. Overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer i løpet av ett kalenderår. Ved overtidsarbeid ut over begrensningene i aml § 10-6 (4) og (8), kreves samtykke fra den enkelte.

I tillegg gjelder kravet til samtykke i arbeidsmiljølovens § 10 – 12 (4).

AMUs rolle

I ATB-avtalen har arbeidsmiljøutvalgene (AMU) en sentral rolle som ”overvåker” og initiativtaker til forbedringer av distriktets styring og ledelse i forbindelse med praktiseringen av aml og ATB. Vedtak i AMU skal iverksettes av distriktets ledelse. Kartlegging av hvordan etatens AMU oppfyller denne rollen er derfor av stor interesse for evalueringen. Kartleggingen og analysen finnes lenger ned i rapporten.

Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler?

Forutsetning for bruk av unntak - hentet fra opplæringen i 2013

I ATB-avtalen § 6 nr 1 er det nedfelt forutsetningene for å kunne pålegge overtidsarbeid som fører til henholdsvis mindre enn 11 og 8 timer sammenhengende arbeidsfri. Fra materialet som ble brukt under opplæringen i ny avtale våren 2013 går det frem at følgende er på plass:

- Det må være hjemmel i avtalen til å bruke unntak, dette skal dokumenteres
- Det skal være foretatt en skikkethetsvurdering, dette skal dokumenteres
- Det skal registreres at kompenserende hvile er tatt ut, dette skal dokumenteres. Der dette ikke er mulig skal begrunnelsen for bruk av utsatt kompenserende hvile begrunnes og uttak av utsatt kompenserende hvile skal dokumenteres
- Der hvor det er krav til at en skal ha forsøkt å skaffe annet kvalifisert mannskap i tide, skal dette dokumenteres
- Føringer skal være gjort i sanntid
- Mangler ett eller flere av disse punktene er det brudd på bestemmelsene
- Avviksmelding i HMS modulen

Krav til risiko og skikkethetsvurdering – hentet fra opplæringen i 2013

I ATB-avtalen § 6 nr 2 er det beskrevet forutsetninger om risiko- og skikkethetsvurderinger av den ansatte, for å kunne pålegge overtidsarbeid som fører til henholdsvis mindre enn 11 og 8 timer sammenhengende arbeidsfri. Fra materialet som ble brukt under opplæringen i ny avtale våren 2013 går det frem følgende:

- Skal ikke erstatte føring i PO
- Henvis til PO ID-nr
- Krav til kompetansebehov for å løse oppdraget
- Iverksatt risikoreduserende tiltak?
- Tidspunkt for kompenserende hvile
- TTA angir kompenserende hvile etter hovedregelen
- Ved utsatt kompenserende hvile må det begrunnes og dokumenteres
- Fylles ut av den som beordrer
- Må bygge på en samtale, telefon kan være nok
- Samtykke? Hvis ikke må beordringen begrunnes
- Nøyaktighet avhenger av det konkrete oppdrag og type tjeneste. Risikofylt tjeneste ute må dokumenteres mer detaljert, enn f eks kontorarbeid

- Lengde på arbeidsperioden – stor belastning må dokumenteres grundigere enn f. eks kun 15 min inn i et unntak
- Antall timer overtid forut for beordringen, siste dag/uke/mnd
- Antall ganger unntak i rekkefølge / mnd / 6 mnd
- Forventet arbeidstid på beordringen
- Krav til 35 timer ukehvile, hovedregel
- Unntak 28 timer ukehvile
- Benyttet annet passende vern
- Mat og drikke
- Krav til komp hvile (rest) før beordringen (trenger litt forklaring)
- Rapporten kan redigeres i ettertid, men årsaken må dokumenteres (i sanntid)

Utvikling i bruken av unntaksbestemmelsene, herunder sammenhengen med bemanningsøkning i etaten

For å kartlegge i hvor stor grad unntak benyttes har vi samlet lønnsdata fra politiets lønssystem SAP.

Evalueringen i 2011 la til grunn en måleperiode på 20 måneder I de 12 siste månedene av måleperioden var det registrert 41 807 unntak. I 2014 var antall unntak 32 852, altså en reduksjon på 21,4 %. Reduksjonen skjer samtidig som det har vært en betydelig vekst i overtidforbruket, fra 778 983 i 2011 timer til 1 016 000 timer i 2014. Veksten i overtid har vært på 30,4 %

Uten OP sommer ville det ha vært ca. 1 400 færre bruk av unntak hvor det er en hviletid som er kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer. Ca. 1 300 færre bruk av unntak hvor det er en hviletid som er kortere enn 8 timer.

Kat1	2012				2013				2014			
	Unnt.11-8	Unnt.u8	Sum	% u 8	Unnt.11-8	Unnt.u8	Sum	% u 8	Unnt.11-8	Unnt.u8	Sum	% u 8
Andre	619	169	788	21,4	486	104	590	17,6	532	128	660	19,4
Jurist	1 802	519	2 321	22,4	2 208	796	3 004	26,5	2 597	1 034	3 631	28,5
Kontor	128	23	151	15,2	369	53	422	12,6	388	103	491	21
Politi	23 973	7 233	31 206	23,2	20 428	6 114	26 542	23	20 048	8 023	28 070	28,6
Sum	26 525	7 945	34 470	23,0	23 491	7 067	30 558	23,1	23 564	9 288	32 852	28,3

Kategoriinndelingene er dokumentert i vedlagte PowerPoint. I kategorien andre er det i hovedsak arrestforvarere, ledende arrestforvarere, grensekontrollører, transportledsagere, revisorer, spesialletterforskere, m.fl. Kategorien kontor består av de tradisjonelle kontorstillingene som konsulenter.

Utvikling i bruken av unntak fordelt på kategori

Kategori	2011 evaluering		2014	Differanse i antall	Endring i bruken av unntak vist i %
	Antall unntak 20 måneder	2011 tall - omregnet til 12 måneder	2014 evaluering		
Politi	62 576	37 546	28 070	-9 476	-25,2
Jurister	4 747	2 848	3 631	783	27,5
Sivile	2 356	1 414	1 151	-263	-18,6
Totalt	69 679	41 807	32 852	-8 955	-21,4

Utvikling i bruk av unntak hvor hviletiden er kortere enn 8 timer

Som det fremkommer over var andelen unntak under 8 timer på ca. 23 % i 2012 og 2013. I 2014 steg andelen til 28,3 %. Trekker en ut OP-sommer vil andelen unntak med kortere hviletid enn 8 timer blitt på ca. 26,5 %

Vekst i antall årsverk – vist pr distrikt, særorgan, m.fl.

Politidistrikt	jan.12	des.14	Differanse	Prosent
Agder politidistrikt	579,5	614,2	34,6	6,0
Asker og Bærum pd	310,6	353,0	42,4	13,6
Follo politidistrikt	293,3	335,5	42,3	14,4
Gudbrandsdal Politidistr	151,6	159,6	7,9	5,2
Haugaland Sunnhordland pd	244,6	283,0	38,4	15,7
Hedmark politidistrikt	384,7	404,8	20,1	5,2
Helgeland politidistrikt	188,1	193,1	4,9	2,6
Hordaland politidistrikt	889,4	1 041,0	151,7	17,1
Midtre Hålogaland politid	276,5	273,6	-2,9	-1,0
Nordmøre og Romsdal pd	226,7	235,7	9,0	4,0
Nordre Buskerud politid	181,6	197,4	15,8	8,7
Nord-Trøndelag PD	263,6	294,4	30,8	11,7
Oslo politidistrikt	2 506,9	2 657,3	150,3	6,0
Rogaland politidistrikt	709,4	806,7	97,3	13,7
Romerike politidistrikt	590,3	670,2	79,8	13,5
Salten politidistrikt	185,0	208,8	23,8	12,9
Sogn og Fjordane pd	184,8	207,6	22,8	12,4
Sunnmøre politidistrikt	230,8	253,0	22,2	9,6

Søndre Buskerud pd	414,8	462,6	47,8	11,5
Sør-Trøndelag politidistr	587,0	649,4	62,4	10,6
Telemark politidistrikt	385,3	400,5	15,2	3,9
Troms politidistrikt	304,8	316,8	12,0	3,9
Vestfinnmark PD	131,0	146,3	15,3	11,7
Vestfold politidistrikt	445,4	476,5	31,1	7,0
Vestoppland politidistr	202,7	220,3	17,6	8,7
Øst-Finnmark PD	156,2	206,9	50,7	32,5
Østfold politidistrikt	555,7	633,9	78,2	14,1
Sum politidistrikt	11 580,3	12 702,0	1 121,6	9,7

Særorgan	jan.12	des.14	Differanse	Prosent
----------	--------	--------	------------	---------

Grensekommisariatet	3,0	4,0	1,0	33,3
KRIPOS	459,7	487,0	27,3	5,9
Namsfogden i Oslo	113,8	122,0	8,2	7,2
Nasjonalt ID-senter	31,0	37,0	6,0	19,4
PFT	267,9	118,0	-149,9	
PIT		229,8	229,8	
Politidirektoratet	166,4	252,5	86,1	51,7
Politiets utlendingsenhet	385,3	612,7	227,4	59,0
Politi høgskolen	372,6	420,3	47,7	12,8

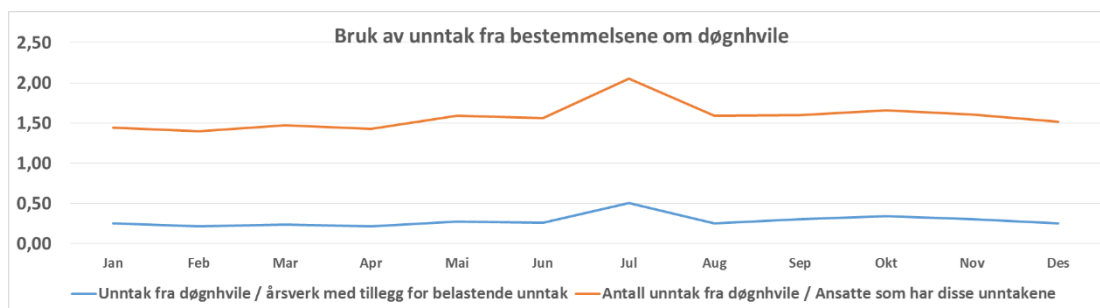
Utrykningspolitiet	54,0	49,8	-4,2	-7,8
ØKOKRIM	137,6	144,6	7,0	5,1
Sum særorgan	1 991,3	2 477,7	486,4	24,4

Årsverk med tillegg for belastende unntak og antall unntak fra døgnhvilen 2014

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	Sum
Årsverk med tillegg for belastende unntak. De med fraværskode er tatt ut	9 355	9 366	9 368	9 408	9 419	10 063	10 138	9 650	9 836	9 830	9 833	9 902	116 169
Antall unntak	2 348	2 003	2 254	1 999	2 616	2 596	5 150	2 456	3 018	3 351	2 965	2 496	33 251
Unntak/årsverk	0,25	0,21	0,24	0,21	0,28	0,26	0,51	0,25	0,31	0,34	0,30	0,25	0,29
Antall ansatte m unntak	1 626	1 427	1 537	1 401	1 642	1 661	2 514	1 542	1 884	2 018	1 840	1 640	20 732
Unntak/de som bruker unntak	1,44	1,4	1,47	1,43	1,59	1,56	2,05	1,59	1,6	1,66	1,61	1,52	1,6

Den første linjen som er gul viser antall unntak/årsverk som har tillegg for belastende unntak. Den andre gule linjen viser antall unntak/de som faktisk har hatt unntak.

Antall unntak i tabellen over er litt høyere enn det faktiske unntaket. Dette fordi unntak er lagt til i tabellen med over årsverk pr ansatt pr måned. En ansatt kan stå oppført i to distrikt/særorgan samme måned.



Store forskjeller i registrert bruk av unntak

Vi har oversikt over antall med tillegg for belastende unntak, som har/ikke har benyttet unntak i perioden fra 1.4.2013 til 31.12.14. Det er 11 314 personer i perioden fra 1.4.2013 – 31.12.14 som har tillegg for belastende unntak.

Kategori **Har hatt unntak** **ikke har hatt unntak** **% som har brukt unntak** **Sum**

1

Andre	331	332	50,1	663
Jurist	198	502	71,7	700
Kontor	88	164	65,1	252
Politi	2 721	6 978	71,9	9 699
Totalsum	3 338	7 976	70,5	11 314

I tabellen under vises andel som har bruk unntak/ikke har brukt unntak fordelt på kjønn. Oversikten viser at kvinner er overrepresentert i forhold til de som ikke bruker unntak.

K M

Har brukt unntak	2 102
Prosent	60,6
Har ikke brukt unntak	1 368
Prosent	39,4

Har brukt unntak	5 874
Prosent	74,9
Har ikke brukt unntak	1 970
Prosent	25,1

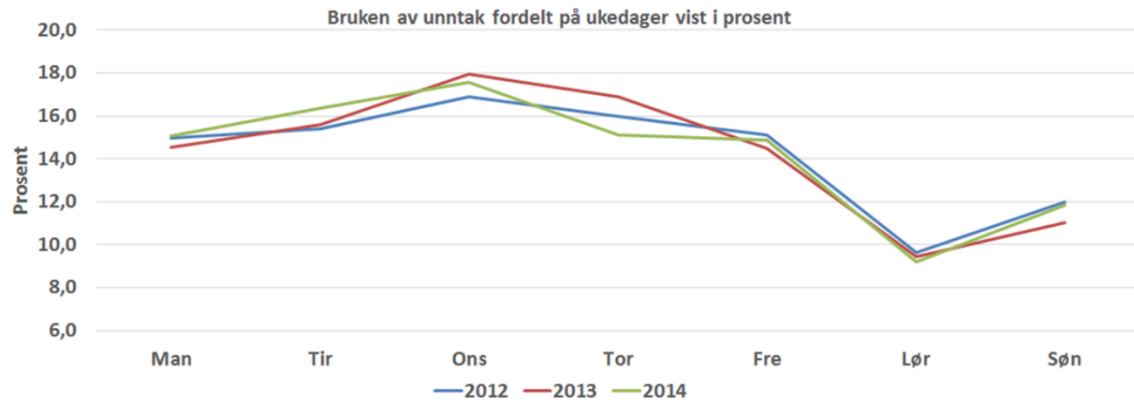
Fordeling av antall unntak pr person 2014

**Antall unntak
pr ansatt 2014** **Antall
personer**

1	1 860
2	1 232
3	828
4	651
5	430
6	365
7	286
8	193
9	186
10	135
11	104
12	91
13-101	486

Unntak fordelt på ukedager

Det brukes flest unntak på onsdager. Denne oversikten viser ukedag for alle unntak i evalueringsperioden. Fordelingen har ikke endret seg på disse tre årene.



Antall og andel som bruker overtid

Kategori	% andel som		Har ikke arbeidet overtid	Sum
	Arbeidet har overtid	arbeidet Har arbeidet overtid		
Andre	2 221	57,6	1 632	3 853
Jurist	732	86,0	119	851
Kontor	2 020	46,2	2 349	4 369
Politi	9 896	91,6	913	10 809
Totalsum	14 869	74,8	5 013	19 882

Antall som bruker overtid – overtid fordelt på de som har/ikke har tillegg for belastende unntak

Generelt kan det sies at de som ikke har tillegg for belastende unntak i liten utstrekning arbeider overtid. Vi har funnet eksempler på personer som ikke kommer inn under ATB, som har et betydelig forbruk av overtid.

2014

PDI	Belastende unntak	9 249 timer
	Overtid	806 816 timer
	Gj.sn. overtid	87,2 timer

PDI	Ikke belastende unntak	3 905 timer
	Overtid	40 985 timer
	Gj.sn. overtid	10,5 timer

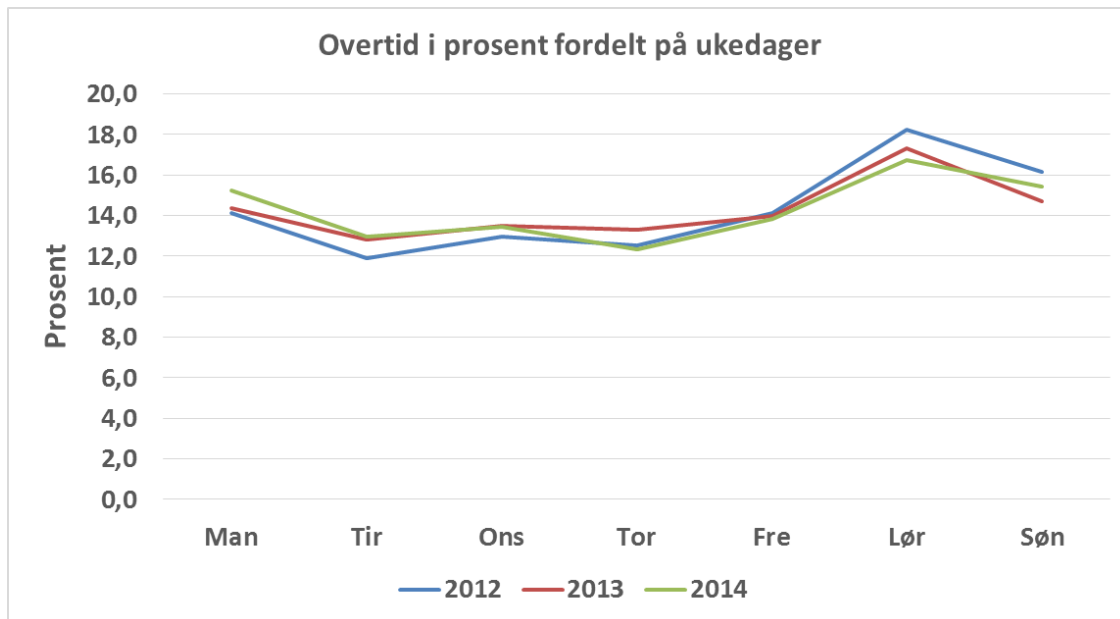
Særorgan	Belastende unntak	730 timer
	Overtid	107 716 timer
	Gj.sn. overtid	147,5 timer

Særorgan	Ikke belastende unntak	1 771 timer
	Overtid	61 254 timer
	Gj.sn. overtid	34,6 timer

Når det gjelder ytterligere oversikt, vises det til vedlegg (PPT)

Overtid fordelt på ukedager

Tabellen under viser at det ikke er stor forskjell i bruk av overtid fordelt på ukedager i disse tre årene. Tabellen viser også at denne fordelingen har vært relativt konstant i de tre årene vi har opplysninger for.



Unntak og overtid pr politidistrikt / særorgan

2014 * årsverk som har tillegg for belastende unntak

Politidistrikt	Årsverk gj.nitt	Overtid	Overtid/alle ansatt	Årsverk *	Unntak	Unntak/ ansatte med tillegg
Agder politidistrikt	622,7	30 022	48,2	491,7	1 179	2,4
Asker og Bærum pd	343,7	18 738	54,5	247,7	470	1,9
Follo politidistrikt	337,3	19 264	57,1	248,3	694	2,8
Gudbrandsdal Politidistr	160,9	13 241	82,3	112,8	723	6,4
Haugaland S. pd	278,1	16 130	58	205	339	1,7
Hedmark politidistrikt	403,2	27 622	68,5	276,4	1 274	4,6
Helgeland politidistrikt	186,3	11 413	61,3	129,7	408	3,1
Hordaland politidistrikt	1 020,90	64 336	63	738,3	1 623	2,2
Midtre Hålogaland politid	273,6	21 247	77,6	199,1	747	3,8
Nordmøre og Romsdal pd	243,5	20 255	83,2	158,1	856	5,4
Nordre Buskerud politid	194,3	12 224	62,9	140,4	519	3,7
Nord-Trøndelag PD	291,9	13 235	45,3	205,4	284	1,4
Oslo politidistrikt	2 570,90	218 889	85,1	2 010,80	8 232	4,1
Rogaland politidistrikt	776,2	49 101	63,3	559	1 881	3,4

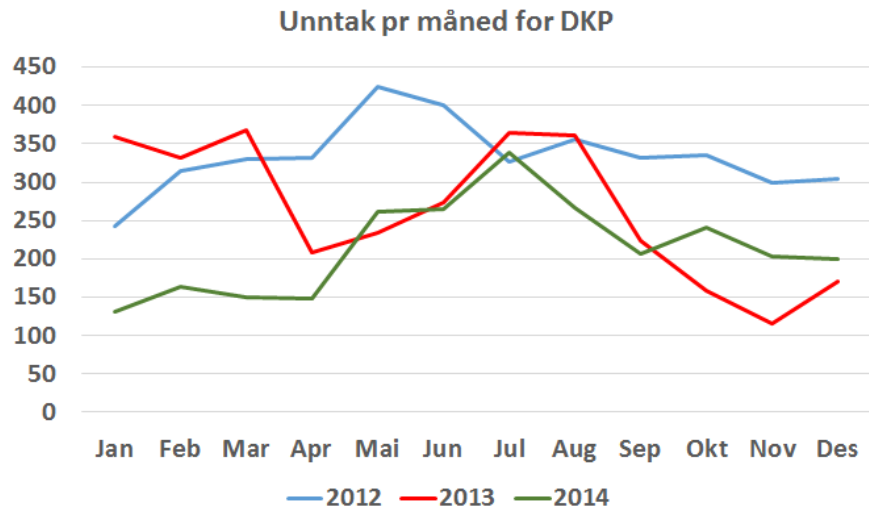
Romerike politidistrikt	671,6	49 971	74,4	521,9	1 594	3,1
Salten politidistrikt	206,5	11 147	54	140,8	583	4,1
Sogn og Fjordane pd	211	19 212	91	155,2	779	5
Sunnmøre politidistrikt	248,2	20 332	81,9	173,1	646	3,7
Søndre Buskerud pd	459,7	25 974	56,5	345,8	607	1,8
Sør-Trøndelag politidistr	634,8	38 774	61,1	476,7	1 065	2,2
Telemark politidistrikt	400,3	21 553	53,8	318,4	452	1,4
Troms politidistrikt	313,2	20 945	66,9	233	599	2,6
Vestfinnmark PD	148,1	14 836	100,2	102,7	561	5,5
Vestfold politidistrikt	485,6	24 290	50	361	475	1,3
Vestoppland politidistr	216,3	13 195	61	147,5	489	3,3
Øst-Finnmark PD	202	18 829	93,2	136,3	901	6,6
Østfold politidistrikt	619,1	33 030	53,3	465,4	700	1,5
Sum politidistrikt	12 519,90	847 802	67,7	9 300,30	28 679	3,1

Unntaksbruk ved Den Kongelige politieskorte (DKP)¹⁹

	2012	2013	2014
Antall unntak	34 470	30 558	32 852
Antall unntak EX DKP	30 444	27 353	30 273
DKP	4 027	3 205	2 579
DKP prosentandel	11,7	10,5	7,9

	2012	2013	2014
Årsverk	61	65	66
Antall unntak	4 027	3 205	2 579
Antall unntak pr årsverk	65,6	49,5	39,1

¹⁹ Frem til 1.4.2013 var det egne regler for unntak for bl. a DKP, som utløste unntak også ved ordinært arbeid ut over 13 timer.



Overtid ved DKP

2012 2013 2014

Timer overtid - alle	940 232	886 277	1 016 772
Timer overtid - DKP	32 526	34 251	37 930
Overtid ved DKP i % av all overtid	3,5	3,9	3,7

Timer overtid pr ansatt - alle	68	62	68
Timer overtid pr ansatt - DKP	530	529	575

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Vi ser bare små endringer i bruken av beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Vi ser også at gjennomsnittlig antall timer beredskapsvakt pr årsverk går litt ned fra 2012 til 2014.

	2012			2013			2014		
	Antall årsverk	Timer	Snitt pr årsverk	Antall årsverk	Timer	Snitt pr årsverk	Antall årsverk	Timer	Snitt pr årsverk
Andre	6	4 445	751	5	3 787	757	5	4 000	800
Jurist	295	154 312	523	311	154 111	496	325	151 061	465
Kontor	6	5 452	948	4	3 024	825	4	2 984	762
Politi	721	698 730	970	667	674 695	1 012	705	699 513	993
Totalsum	1 028	863 189	840	986	835 833	848	1 039	857 557	826

Vi har ikke tilgang til data som viser hvordan overtid avvikling av overtid, herunder skikkethetsvurderinger, begrunnelse for bruk av unntak, bruken av kompensierende hvile m.m.

Ansatte som ikke er omfattet av ATB

Hvem har søkt arbeidstilsynet om dispensasjon til utvidet ramme for overtid?

Dette har vi ikke innhentet informasjon om.

Oversikt over ansatte som ikke er omfattet av forskrift fra 2005²⁰ og som har jobbet mer enn 300 timer overtid

Dette har vi ikke innhentet informasjon om. I presentasjonen finnes litt informasjon om overtid for de som ikke er omfattet av ATB. Tidligere i rapporten finnes det en oversikt som viser gjennomsnittlig overtidsforbruk for de som ikke kommer inn under ATB.

²⁰ Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. § 6. Polititjenestemenn Arbeidsmiljøloven § 10-6 første til niende ledd, og § 10-12 tredje ledd gjelder ikke for polititjenestemenn.

I hvilken grad følges vernereglene, og (evt.) hvorfor blir ikke reglene fulgt?

Arbeidsmiljøloven

Vernereglene er blant annet omtalt i aml § 10 – 8 (3).

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

TTA angir kompenserende hvile etter hovedregelen. Det er anledning til å fravike hovedregelen om kompenserende hvile, men det må begrunnes og dokumenteres. Benyttes annet passende vern må også dette begrunnes og dokumenteres.

Antall registrerte unntak og mulige brudd pr tidsperiode

Avtalen inneholder tre begrensninger relatert til hvor mange unntak en medarbeider kan ha i løpet av en fastsatt tidsperiode.

Det er lov å beordre overtid som medfører kortere sammenhengende hvileperiode enn 11 timer:

1. men ikke mer enn 2 arbeidsfrie perioder på rad, og
2. det er ikke lov å ha flere enn 8 slike unntak i løpet av 4 uker, og
3. i løpet av 26 uker begrenses maksimalt antall unntak til 25.

I dagligtale brukes begrepene to ganger i rekkefølge, fire uker og seks måneder.

Det er fire typer krav til dokumentasjon:

- At det er hjemmel til å bruke unntak
- Skikkethetsvurdering
- Samtykke til overtid iht det som er beskrevet tidligere i dokumentet
- At føring av dokumentasjon/begrunnelse er gjort i sanntid

Mulige brudd på regelen om maksimalt 25 unntak på 26 uker

Ikke sjekket

Mulige brudd på 4 ukers regelen

Ikke sjekket

Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge

Uttrekk fra SAP viser at det er en del bruk av kortere arbeidsfri periode enn 11 timer. I tabellen under gjelder følgende: En oppføring «4 på rad» består av 2 «3 på rad», osv.

2012 2013 2014

Antall av 3 på rad	539	746	1 103
Antall av 4 på rad	189	297	469
Antall av 5 på rad	90	138	217
Antall av 6 på rad	44	70	95
Antall av 7 på rad	22	38	34
Antall av 8 på rad	13	16	12
Antall av 9 på rad	6	9	4
Antall av 10 på rad	1	4	1
Antall av 11 på rad		1	

Når en har trukket ut DKP og OP-sommer, ser oversikten slik ut:

	2012	2013	2014
Antall av 3 på rad	205	251	283
Antall av 4 på rad	38	49	60
Antall av 5 på rad	13	6	18
Antall av 6 på rad	5	2	8
Antall av 7 på rad	3		4
Antall av 8 på rad	2		1
Antall av 9 på rad	1		

Kompenserende hvile

Avtalen sier at: ”Når den arbeidsfrie perioden er kortere enn 11 timer i løpet av 24 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvile”.

Det er tatt ut oversikt over uttak av kompenserende hvile fra TTA, uttrekket er for perioden april 2013 til og med desember 2014. Det er registrert 26 031 tilfeller av kompenserende hvile i måleperioden. I samme periode er det i SAP registrert 55 646 bruk av unntak. Det er altså kun dokumentert uttak av kompenserende hvile i 39,6 % av tilfellene hvor den arbeidsfrie perioden er kortere enn 11 timer.

Uttrekket fra TTA viser bare kompenserende hvile:

- Ikke den arbeidsfrie perioden
- Ikke om denne har vært sammenhengende
- Ikke tjeneste i tilknytning til overtid
- Ikke tjeneste før og etter overtiden
- Ikke begrunnelse bruk av unntak
- Ikke skikkethetsvurdering

I 76 av oppføringene står det at den kompensierende hvilen er tatt ut over mer enn 1 dag.

Utsatt kompenserende hvile

Uttrekket er fra TTA og er for perioden april 2013 til og med desember 2014. Det er registrert 690 tilfeller av bruk av utsatt kompenserende hvile. I 602 tilfeller er det ikke dokumentert begrunnelse. Dvs at i 87 % av tilfellene er begrunnelse ikke gitt. Der hvor det er oppgitt begrunnelse, er den i noen tilfeller mangelfull.

Bare 10 % av registreringene er gjort samme dag som overtiden er slutt.

Antall Prosent

En eller flere dager før overtiden slutt	36	5,6
Samme dag som overtiden er slutt	65	10,2
1 dag etter at overtiden er utført	61	9,5
2 dager etter at overtiden er utført	31	4,8
3 dager etter at overtiden er utført	34	5,3
4 dager etter at overtiden er utført	38	5,9
5 dager etter at overtiden er utført	33	5,2
6 dager etter at overtiden er utført	23	3,6
7 dager etter at overtiden er utført	23	3,6
8-14 dager etter at overtiden er utført	96	15,0
14 dager eller mer etter at overtiden er utført	200	31,3

Annet passende vern

I avtalen fremkommer det at annet passende vern er definert slik: Med annet passende vern forstås i denne avtale lempinger som foretas i tjenesten i forbindelse med kortere arbeidsfri periode, for eksempel:

- arbeidet også består av mindre anstrengende perioder
- det er anledning til å sove og at forholdene er lagt til rette for det
- arbeidet er lagt opp minst mulig belastende
- fri fra arbeidet på et senere tidspunkt

Uttrekket er fra TTA og er for perioden april 2013 og frem til april 2015. Det er 12 526 registreringer i dette uttrekket. Uttrekket viser bare tidspunkt for overtid. Den viser ikke:

- Ordinært arbeid i tilknytning til overtiden.
- Reisetid i tilknytning til overtiden
- Tjeneste før og etter

I noen få tilfeller fremkommer det at det gis fri på et senere tidspunkt, men ikke hvor mye og når.

Feltet for begrunnelse / dokumentasjon i TTA brukes i svært liten grad til å begrunne hvorfor ikke kompensierende hvile kan gis. I 1241 tilfeller oppgis «Hvilemuligheter» i feltet for begrunnelse.

I 1 599 tilfeller oppgitt bare «OK» eller «OK skikket» i feltet for skikkethetsvurdering. I ca. 1 800 tilfeller står det bare «Foretatt» eller «Foretatt av...» I kun 30 tilfeller er ordet «bil» og «kjøre» nevnt. Ordet passasjer er ikke brukt.

Bruken av annet passende vern dokumenteres i liten grad i sanntid. I bare 13,8 % av gangene annet passende vern blir brukt skjer registreringen samme dag som overtiden utløper

	Antall	Prosent
Mellom 10 og 60 dager før overtiden var slutt	62	0,5
Mellom 9 og 0 dager før overtiden var slutt	449	3,7
Samme dag som overtiden var slutt	1 669	13,8
1. dag etter at overtiden var slutt	925	7,7
2. dag etter at overtiden var slutt	482	4,0
3. dag etter at overtiden var slutt	359	3,0
4. dag etter at overtiden var slutt	366	3,0
5. dag etter at overtiden var slutt	398	3,3
6. dag etter at overtiden var slutt	332	2,8
7. dag etter at overtiden var slutt	288	2,4
Mellom 8. og 14. dag etter at overtiden var slutt	1 469	12,2
Mellom 14. dager og 381 dager etter at overtiden var slutt	5 263	43,6

I materialet distriktene og særorgan har levert på utvalgets stikkprøvekontroll er det mangelfull dokumentasjon. Et distrikt bruker konsekvent annet passende vern når påtalejurister bruker unntak. Distriktet føre ikke TTA i sanntid. Et annet distrikt har latt særavtalen for påtale fra 2009 (PUA) gjelde for deler av de ansatte i politidistriktet. Når overtid blir ført i TTA slettes unntaket manuelt ved å korrigere.

35-timersregelen

ATB § 6 nr 1a) beskriver 35-timers regelen: "Arbeidstaker skal videre ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av 7 dager". I forbindelse med

overtidsarbeid kan ukehvilen reduseres til 28 timer. Det skal da gis tilsvarende kompenserende hvile.

Det finnes ingen mulighet i TTA for å ta ut rapport som viser de tilfellene hvor det er bruk av unntak eller brudd på denne bestemmelsen.

Det er heller ingen rapport som viser uttak av kompenserende hvile, annet passende vern osv. Heller ikke begrunnelse for bruk av unntak og skikkethetsvurderinger.

I materialet distriktene og særorgan har levert på utvalgets stikkprøvekontroll er det marginalt med informasjon. De få eksemplene utvalget har funnet viser imidlertid manglende kontroll på kravet til ukehvile, det samme gjelder kravet til 28 timer hvile.

Skikkethetsvurdering

Skikkethetsvurdering - stikkprøver

I materialet distriktene og særorgan har levert på utvalgets stikkprøvekontroll er det mangelfull dokumentasjon. Dette gjelder f eks at unntaksrapporten ikke er fylt ut. Der unntaksrapporten er fylt ut er det gjennomgående mangelfull beskrivelse av hvilke vurderinger som er gjort.

Skikkethetsvurdering – uttrekk fra TTA

Vi har ikke fått uttrekk som viser skikkethetsvurderinger fra TTA i de tilfellene det brukes kompenserende hvile, men har fått det for utsatt kompenserende hvile og annet passende vern. Som det fremkommer over er skikkethetsvurderingene mangelfulle.

Annet mannskap i tide

Vi har ikke funnet dokumentasjon på det er gjort forsøk på å skaffe annet mannskap i tide i det materialet som er analysert.

11 timer hvile, men ikke i sammenheng

Det finnes ingen mulighet for å ta ut rapporter som viser når en tjenestemann har fått 11 timer hvile, men hvor hvilen ikke er i sammenheng. Vi får derfor ikke vurdert i hvilken utstrekning unntaket er:

- Begrunnet
- Om det er foretatt skikkethetsvurderinger
- Eventuelle vurderinger av behov for ytterligere hvile.

Planlegging – utarbeidelse av arbeidsplaner

Helse, miljø og sikkerhet

Evalueringen av ATB høsten 2011 avdekket mangler ved planlegging, styring og kontroll. Det førte til redusert forutsigbarhet i arbeidstid og fritid for de ansatte, samt unødvendig økt arbeidsbelastning i perioder. Våren 2012 ble det initiert lokale prosjekter i alle distrikt, hvor helse, miljø og sikkerhet var et av flere tema.

For å evaluere hvordan politidistriktene og særorgan planlegger tjenesten nå, valgte vi å be om innrapportering av noen arbeidsplaner. For å begrense omfanget av materialet ba vi om å få innsendt arbeidsplanene for ansatte ved operasjonssentralen, en enhet ved ordensavdelingen, et lensmannskontor og for retts og påtaleenheten pr 1.11.2014.

I tillegg til selve arbeidsplanene (turnus) ba vi om bemanningsplanen for den aktuelle gyldighetsperioden, risikovurderingen og referat fra drøftingen, jf. ATB § 4 og veilederen utarbeidet i samarbeid mellom POD og HVO i 2012.

For å vurdere materialet vektet vi de respektive arbeidsplanene fra 0 til 3 poeng slik:

- bemanningsplan for aktuell periode
- risikovurdering av arbeidsplan
- referat fra drøfting
- kopi av arbeidsplanen fra TTA

Maksimalt oppnåelig poeng pr arbeidsplan er med andre ord 12.

Eksempel:

Politi- distrikt	Arbeids-plan	Innhold	Poeng-sum fra 0 - 3	Forklaring	
NN	Opera-sjons- sentralen	Bemannings-plan	1	beskriver kun behov, ikke reell bemanning	
		Risiko-vurdering	1	Gammel - fra 2013	
		Drøfting	1	Gammel - fra 2013	
		Arbeidsplan	1	Alle nattevakter på over 8 t	
	Ordens- avdeling	Bemannings-plan	1	Generell og ikke for aktuell periode	
		Risiko-vurdering	1	Gammel - fra 2013	
		Drøfting	1	Gammel - fra 2013	
		Arbeidsplan	1	Nattevakter på over 8 t. Uendret i flere år	
	Lens-manns-ktr	Bemannings-plan	1	Generell og ikke for aktuell periode	
		Risiko-vurdering	3		
		Drøfting	3		
		Arbeidsplan	1	Alle nattevakter på over 8 timer	
	Retts- og påtale	Bemannings-plan	0	Mangler	
Risiko-vurdering		1	Gammel - fra 1.4.13		
Drøfting		1	Gammel - fra 1.4.13		
Arbeidsplan		0	Feil gjennomsnitt arbeidstid pr uke		
SUM NN politidistrikt			18		

Bemanningsplan

Ordinær tjeneste kan ikke planlegges med bruk av overtid. Dette med unntak av situasjoner som kommer inn under ATB § 5, nr 3, bokstav a, særskilte arbeidsplaner.

Vi viser til vedlagte veileder for risikovurdering av arbeidsplan. Evalueringsgruppen vil derfor fremheve betydningen av å lage arbeidsplaner ut fra reell bemanning, dvs. ta hensyn til kjent fravær som f eks ferie, kurs, sykdom.

Stikkprøvekontrollen viser at det var kun de færreste politidistrikt/særorgan som hadde oppdaterte bemanningsplaner for alle de fire omspurte arbeidsplanene. De fleste politidistrikt hadde en generell bemanningsplan som viste fordeling av stillingshjemler, uten å vise fravær.

Risikovurdering

Stikkprøvekontrollen viste at de færreste distriktene/særorgan har oppdaterte risikovurderinger. Noen opplyser at de har gjennomført en muntlig risikovurdering i forbindelse med drøfting av arbeidsplanene. De fleste distrikt har en generell risikovurdering som omhandler hele politidistriktet.

Drøfting

Litt over halvparten av politidistriktene har referat fra en eller flere drøftinger av arbeidsplanene. Det opplyses fra noen politidistrikt, som ikke har dokumentasjon på drøftinger av arbeidsplaner, at drøftingsmøte er gjennomført.

Arbeidsplan

Distriktene har sendt inn utskrift av arbeidsplan fra TTA. Teknisk sett kan det virke som om flertallet av arbeidsplanene er satt opp iht regelverket. Imidlertid er det mangler ved kravet til bemanningsplan, risikovurdering, drøftinger av arbeidsplan og fastsetting av gyldighetsperiode for arbeidsplan.

De arbeidsplaner som har avvik har gjennomgående nattevakter på mer enn 8 timer. Videre var det ett distrikt som hadde for mange timer i gjennomsnitt pr uke, ett annet distrikt hadde arbeidsplan på 23 uker. Noen distrikt har tatt i bruk en funksjon «personlig turnus i TTA». Disse har det ikke vært mulig å vurdere for utvalget.

Sammendrag pr distrikt / særorgan:

Distrikt	Lktr	Påtale	OPS	Orden	Sum
Agder	7	0	5	7	19 av 48
Gudbrandsdal	10	3	10	10	33 av 48
Haugaland & S	10	11	10	10	41 av 48
Hedmark	8	5	12	8	33 av 48
Helgeland	6	6	8	10	30 av 48
Hordaland	12	4	10	10	36 av 48
Midtre Hålogaland	10	6	9	6	31 av 48
N Buskerud	8	5	5	5	23 av 48
Nordmøre og Romsdal					
N Trøndelag	12	10	12	12	46 av 48
Romerike	10	3	10	10	33 av 48
Rogaland	10	5	8	9	32 av 48
Salten	11	3	9	9	32 av 48
Sogn & Fj	12	mangler	11	11	34 av 48
S Buskerud	6	4	7	6	23 av 48
S Trøndelag	12	12	10	10	44 av 48
Sunnmøre	5	2	4	8	19 av 48
Telemark	12	6	11	9	38 av 48

Troms	10	8	12	12	44 av 48
V Finnmark	4	mangler	8	10	22 av 48
Vestoppland	9	4	5	8	26 av 48
Østfold	10	10	9	9	38 av 48
Ø Finnmark	10	5	2	2	19 av 48

Distrikt som ikke har egne arbeidsplaner for lensmannskontor

	Påtale	OBS	Orden	Sum
Asker & Bærum	2	4	4	14 av 36
Vestfold	8	9	10	27 av 36
Oslo	8	8	7	30 av 36
Follo	7	11	11	29 av 36

Særorgan

PU	3	9		12 av 24
UP			12	12 av 12
KRIPOS				
ØKOKRIM	Alle jobber 08:00 – 15:45			
PIT	Alle jobber 08:00 – 15:45			

AMUs arbeid

I ATB § 2 nr 2 står det: Konsekvensene av overtidarbeid bør årlig behandles i arbeidsmiljøutvalget. Videre skal omfanget av bruken av kortere arbeidsfri periode enn hovedregelen om 11 timer i løpet av 24 timer jevnlig behandles i arbeidsmiljøutvalget

Behandling i AMU/ HAMU

Grunnlaget for undersøkelsen av behandling i AMU er referat som ligger i politiets styringsverktøy - PSV. Utvalget har gått gjennom referatene for perioden 2013 og 2014. Det

mangler noen referat fra enkelte distrikt. Disse er ikke purret opp. I 2013 er det totalt 103 referat.

ATB/overtidsbruk var tema i 90 av møtene som utgjør 87,4 % av alle. I 2014 er det totalt 108 referat. ATB/ overtidsbruk var tema på 97 av møtene som utgjør 89,8 % av alle.

AMU

2013 ATB AMU 2014 ATB

103 møter	90 møter	108 møter	97 møter
	87,4 %		89,8 %

- 18 distrikt/ særorgan har behandlet ATB på alle sine møter i 2013/14.
- 10 distrikt/ særorgan har ikke behandlet ATB i 1-2 møter i 2013/14.
- 3 distrikt/ særorgan har ikke behandlet ATB i minst 3 møter i 2013/14.

HAMU har i samme periode gjennomført 4 møter i 2013, hvor ATB ble behandlet i to av møtene. I 2014 var ikke ATB egen sak i noen av HAMU sine 4 møter.

Evalueringen baseres på det som står i referatene. Form og innhold er varierende og det vises ofte til vedlegg, noe som gjør det vanskelig å vurdere hvordan ATB/ unntak faktisk er behandlet i AMU.

I de fleste distrikt er ATB og overtidsbruk fast punkt i AMU-møtene. Flere refererer viser at dette følges rutinemessig opp i ledermøter. Uten at dette er tallfestet virker oppfølging av ATB/ unntaksbruk å følges opp i ledergruppene i mange distrikt. Mange viser til vedlegg med oversikt om antall unntak / eventuelt brudd, eller gjengir dette i AMU-referatene. Noen har praksis med månedlige statusrapporter til ledergruppe og amu-medlemmer gjennom året. Bruk av unntak varierer (Noen steder uklart om det omtales unntak eller brudd).

Momenter som ofte omtales i møterreferatene:

- Behov for opplæring og bedre rutiner
- Tjenestekontor
- Førings i sanntid og skikkethetsvurdering – omtale som mangelfull

- Noen referat er uklare om det er unntak eller brudd – kan se ut til at noen distrikt aksepterer brudd (?)
- De samme utfordringene går ofte igjen fra første møte 2013 til siste møte 2014
- (tyder på manglende endring av praksis)

Høsten 2013 gjennomførte POD en stikkprøvekontroll av unntaksbruk. Spor av dette finner vi igjen i flere AMU-referat, og det virker som fokuset på oppfølging av unntaksbruk er økt etter dette (slutten av 2013 og i 2014).

Oppfølging i distriktets- særorganets ledergruppe

Utvalget ønsket å se hvordan ledergruppen behandlet mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge. Vi ba om innrapportering av de tilfellene vi fant i SAP med tre unntak i rekkefølge i 2014. Vi valgte å holde OP-sommer utenfor. Til sammen fant vi 283 slike unntak i rekkefølge. De aller fleste politidistriktene og noen særorgan er representert i dette utvalget.

Funnene kan oppsummeres slik:

Det var noen av unntakene som kunne vært unngått dersom oppdraget hadde vært avsluttet fra 1 minutt til 10 minutter tidligere.

I det innsendte materialet kommer det frem at det blir foretatt feil bruk av TTA. Manglende rutiner for føring av overtid i sanntid fører til feil i bruk av unntak. Det kommer også frem at de ansatte har fått kompenserende hvile, men at det ikke blir registrert i TTA.

Det går igjen i flere distrikt og særorgan at påtalejurister, mellomledere og etterforskere starter opp overtidarbeid kl. 20, etter først å ha jobbet 08:00 - 15:30. Der hvor overtidarbeid i slike eksempler strekker seg ut over kl 21, utløser det unntak.

Ordningen med jourhavende på beredskapsvakt i kombinasjon med ordinær tjeneste f eks 08:00 til 16:00, medfører unntak når vedkommende blir kontaktet mellom kl. 2100 og 03:00. I de fleste tilfellene er slikt arbeid en telefonsamtale på noen få minutter. Det samme oppstår for tjenestemenn på beredskapsvakt. For denne stillingsgruppen består arbeid på beredskapsvakt i svært liten grad av telefonsamtaler. I hovedsak består arbeid i utrykninger.

Hvordan følger ledergruppen opp?

Det kommer frem at ingen av de 283 tilfellen av tre unntak i rekkefølge er behandlet i AMU eller i distriktet/særorganets ledergruppe. De fleste beskriver at distriktet/særorganet ikke har avdekket bruddet. Manglende kontroll kan tyde på at det er aksept i de respektive distrikt og særorgan for at de ansatte selv bestemmer når det passer å jobbe overtid. Dette inntrykket forsterkes ved at ingen av de 283 tilfellene er registrert som en uønsket hendelse (RUH) i HMS-systemet.

Det må legges til at unntak som utløses som følge av telefonsamtaler til påtalejurister på beredskapsvakt skal være risikovurdert i forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplanen og derfor ikke er like naturlig å ha fokus på i denne sammenheng.

Forslag til tiltak.

Utvalgets mandat var å foreslå mulige tiltak på områder hvor det er store avvik. På grunn av tidspress har ikke et samlet utvalg fått vurdert mulige tiltak.

NTL og PF legger frem følgende forslag til strakstiltak

Politijuristene ser behov for at det iverksettes strakstiltak, er enig i tiltakene, samt ber om at disse gjøres gjeldene for jurister som kommer inn under avtalen.

Evalueringen viser at det er omfattende brudd på avtalen. Det skaper usikkerhet om avtalen praktiseres iht ATB § 1. «Arbeidstidsordningene i denne avtalen kan ikke tolkes eller praktiseres slik at arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 10-2, 1. ledd. Unntak fra aml må kun benyttes der det er et klart tjenstlig behov for det.» Det bør derfor iverksettes noen strakstiltak.

Det er et arbeidsgiveransvar å sjekke at regelverket er fulgt. Arbeidsgiver må finne ut hvordan dette skal følges opp. Dette gjelder blant annet på områdene:

- begrunnelse for bruk av unntak
- skikkethetsvurderinger
- uttak av kompensierende hvile
- om prosedyrene og regelverk er fulgt i forbindelse med at det ikke gis 11 timer sammenhengende hvile
- om prosedyrer og regelverk er fulgt der hvor det gis annet passende vern.

E-post

Ved beordring skal den enkelte tjenestemann få en e-post som viser

- Bruk av antall unntak siste 6 måneder
- Bruk av antall unntak siste 4 uker
- Bruk av antall unntak i rad
- Tjeneste før
- Tjeneste etter
- Ukentlig hvile
- Kompenserende hvile skal senest fastsettes når overtidsarbeidets slutt føres inn i systemet
- Dersom arbeidets art er av en slik art at kompensierende hvile ikke kan tas i hht hovedregelen, dvs i direkte tilknytning til, så skal dette avvikshåndteres. Dvs at en flytte av kompensierende hvile skal registreres i systemet, og skikkethetsvurdering og grunn for flyttingen dokumenteres.

- Dokumentasjon på at den enkelte er spurt om samtykke til overtid iht det som fremkommer over
- Skikkethets- og risikovurderinger
- Det skal utarbeides system for å kunne følge opp kravet i bestemmelsen til å forsøke å skaffe annet mannskap i tide. Dette innebærer for eksempel utvikling av varslingsystem.

SMS

SMS som viser

- Overtid fra og til
- Når kompensierende hvile skal tas ut
- Konsekvenser i forhold til ukentlig hvile

Rapporter

Det må utvikles rapporter som gjør det mulig å gjennomføre evaluering i henhold til ATB § 2 Avtalens varighet og oppfølging, nr 3. Evaluering.

**EVALUERING AV ATB VÅREN 2017**

Rapport utarbeidet i samarbeid mellom Politidirektoratet, Hovedverneombudet for politi- og lensmannsetaten, Politijuristene, Norges Politilederlag, Politiets Fellesforbund, Norsk Tjenestemannslag og Parat



Innledning	166
Ny ATB-avtale pr 1.1.2016	166
Gjennomføringen	166
Sammendrag	166
Bruk av unntak for mindre enn 11 og 8 timer hvile	166
Etterlevelse av dokumentasjonskravene	167
Bruk av overtid	167
Utviklingen i antall ansatte:	167
Behandling i AMU:	167
Historikk	168
Konklusjoner 2015	168
Avgrensninger, mål og metode	168
Mål	168
Problemstillinger	168
Hovedproblemstilling 1:	168
Hovedproblemstilling 2:	168
Hovedproblemstilling 3:	169
Avgrensninger	169
Overtid	169
AMU og ledergruppens rolle	169
Utvikling i bruken av unntaksbestemmelsene, herunder sammenhengen med bemanningsøkning i etaten	170
Utvikling i bruken av unntak fordelt på kategori (PST er ikke tatt med)	170
Utvikling i bruken av unntak fordelt på u/8 timer og u/11 timer hvile pr år. (PST er ikke tatt med)	170
Utvikling i bruk av unntak hvor hviletiden er kortere enn 8 timer	171
Vekst i antall årsverk – vist pr distrikt og særorgan	173
Årsverk med tillegg for belastende unntak og antall unntak fra døgnhvilen 2016	174

Forskjeller i fordelingen av bruk av unntak	175
Fordeling av antall unntak pr person 2016 (PST er ikke tatt med)	176
Unntaksbruk ved Den Kongelige politieskorte (DKP)	178
Overtid ved DKP	179
Unntak fordelt på ukedager	179
Antall som bruker overtid – overtid fordelt på de som har/ikke har tillegg for belastende unntak	180
Overtid fordelt på ukedager	181
Unntak og overtid pr politidistrikt / særorgan	182
Reisetid	184
I hvilken grad følges vernereglene, og dokumentasjonskravene til disse.	185
Arbeidsmiljøloven	185
Antall registrerte unntak og mulige brudd pr tidsperiode	185
Mulige brudd på regelen om maksimalt 25 unntak på 26 uker	185
Mulige brudd på 4 ukers regelen	185
Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge	185
Kompenserende hvile	186
Utsatt kompenserende hvile	187
Annet passende vern	187
35-timersregelen	189
Skikkethetsvurdering	189
Skikkethetsvurdering – uttrekk fra TTA	189
Annet mannskap i tide	189
Planlegging – utarbeidelse av arbeidsplaner	189
Helse, miljø og sikkerhet	189
Nytt kapittel i ATB: Kapittel 8	192
I ATB fra 2016 er det kommet inn et nytt kapittel som omhandler oppfølging av avtalen i perioden.	192

Innledning

Ny ATB-avtale pr 1.1.2016

Politidirektoratet (POD), Politiets Fellesforbund (PF), NTL, Parat, Politijuristene (PJ) og Norges Politilederlag (NPL reforhandlet høsten 2015 arbeidstidsbestemmelser for politi- og lensmannsetatens (ATB). Hovedverneombudet er ikke part, men deltok også under forhandlingene. Med hjemmel i arbeidsmiljølovens (AML) § 10–12, fjerde ledd, godkjente Fornyings, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene unntak fra AML kapittel 10 vedrørende krav til 8 timer hvile, maksimalt 9 timers alminnelig arbeidstid, at beredskapsvakt kan gjennomføres i den arbeidsfrie perioden, samt at beregnet tid kommer i tillegg til ukentlig alminnelig arbeidstid.

I avtalens § 1-6 står det:

«Partene er enige om å evaluere bruken av unntaksbestemmelsene gjort i medhold av arbeidsmiljøloven innen 01.04.17. Bruk av unntak fra arbeidsmiljølovens verneregler skal registreres for å sikre grunnlag for evaluering.»

Evaluering er gjort på bakgrunn av tall og rapporter fra SAP, TTA og PSV.

På grunn av manglende tilgang til tallmateriale er ikke arbeidsplaner/turnus ved PST evaluert, heller ikke dokumentasjon på bruk av unntak.

Denne rapport sammenfatter de viktigste funnene og de analyser som er gjort i forbindelse med den gjennomførte evalueringen.

Gjennomføringen

POD har vært ansvarlig for gjennomføringen av evalueringen i samarbeid med en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra samtlige avtaleparter og Hovedverneombud. Utvalget har aktivt deltatt i utarbeidelsen av evalueringens mål, problemstillinger og metodikk.

Sammendrag

- **Bruk av unntak for mindre enn 11 og 8 timer hvile**

Bruk av unntak for mindre enn 11 og mindre enn 8 timer hvile har fortsatt med den positive utviklingen fra forrige avtaleperiode, og gått nedover siden forrige evaluering.

Unntaksbruken er redusert for polititjenestemenn og jurister, men økt for sivilt ansatte som følger ATB.

Det er 29,4 % av de som går på ATB-avtalen som ikke har hatt unntaksbruk i avtaleperioden 2015-2016.

51 % av de ansatte som har brukt unntak har 1 – 2 bruk av unntak i løpet av hele 2016.

Totalt har 95 % av de som har brukt unntak i 2016 i gjennomsnitt inntil ett unntak i gjennomsnitt pr måned.

Det er noen distrikt som utmerker seg ved å ha gode rutiner for planlegging av tjenesten, styring og kontroll. Det er fire distrikter og to særorgan som har i snitt under ett unntak pr ansatt. Det viser at det å planlegge tjenesten godt gir resultater vedrørende unntaksbruk.

Mange av distriktene kan derfor ha et forbedringspotensial i å planlegge tjenesten bedre.

Etterlevelse av dokumentasjonskravene

Avtalen inneholder ulike dokumentasjonskrav. Det er en bedring av dokumentasjonen i forhold til forrige avtale, men fortsatt er det mangler vedrørende dokumentasjonen

Evalueringen viser at det er noe mangler i forbindelse med kravet til dokumentasjon på følgende områder:

- Begrunnelse for bruk av unntak
- Skikkethetsvurderinger
- Førings i sanntid
- Bemanningsplaner
- Risikovurdering av arbeidsplan

Bruk av overtid

For å opprettholde tilstrekkelig beredskap, samt løse de ulike arbeidsoppgavene som forventes av politiet, fører dette til en del bruk av overtid. I flere av distriktene ser vi at det er noen få ansatte som har stor overtidsbelastning. Dette gjelder særlig DKP og Politiets utlendingsenhet (PU). Vi ser likevel at tallene går nedover på antall ansatte som har et høyt antall timer. I 2015 var det 127 ansatte som hadde mer enn 450 timer overtid, mens i 2016 er dette redusert til 96 ansatte. Denne nedgangen er i størst grad knyttet til PU. I denne periode har overtidsbruken blitt redusert med 13,5% for politidistriktene

Utviklingen i antall ansatte:

Fra desember 2014 til desember 2016 har det vært en bemanningsøkning på 5,3 %, dette tilsvarer økning 173 årsverk i politidistriktene. I særorganene og forvaltningsorgan isolert har bemanningsøkningen vært på 25,2 % noe som tilsvarer 624,1 årsverk. En stor del av økningen skyldes at alle IKT-ansatte i distriktene har blitt organisert inn under Politiets IKT-Tjenester og flere ansatte i distriktene knyttet til bygg og anlegg er nå organisert inn under Politiets Fellestjenester. Dette gjør at tallet økningen av ansatte i politidistriktene ikke er så høy, mens en del er en vesentlig økning hos PIT og PFT.

Behandling i AMU:

Det finnes i liten utstrekning dokumentasjon på at AMU har behandlet kravet til begrunnelse for unntaksbruk og dokumentasjon på for eksempel skikkethetsvurderinger og manglende dokumentasjon av kompensierende hvile.

Det er ikke noe i referatene til AMU at de har behandlet situasjoner hvor det er brukt flere enn to unntak i rekkefølge.

Historikk

Konklusjoner 2015

Evaluering av ATB 2013 våren 2015 avdekket både forbedringer og noen forbedringspunkter. Rapporten viser at unntaksbruken var på vei nedover.

Det var noe manglende dokumentasjon på bruk av unntak fra hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Samt også noen mangelfulle begrunnelser på utsatt kompensierende hvile, og at bruken av annet passende vern ikke dokumenteres i sanntid.

Avgrensninger, mål og metode

For å avgrense noe omfang er det valgt å fokusere på politidistriktene og særorganenes bruk av unntaksbestemmelsene, herunder hvordan praksis er.

Mål

Evaluerings mål og ramme er:

- Dokumentere utvikling i bruken av unntaksbestemmelsene, herunder sammenhengen med bemanningsøkning i etaten
- Avdekke unntak som ikke er i tråd med regelverket
- Undersøke om vernereglene følges i praksis og dokumentere evt. omfanget av brudd på vernereglene.
- Undersøke hvordan avvik fra ATB kan forebygges og forbedringstiltak iverksettes.

Problemstillinger

Hovedproblemstilling 1:

Brukes unntaksbestemmelsene i tråd med avtalens regler

For å besvare denne problemstillingen er det sett på følgende:

- Omfanget av unntak på under 11 timer og under 8 timer hvile
- arbeidsfri periode kortere enn 8 timer?
- at kortere arbeidsfri periode mellom 11 og 8 timer kan maksimalt avvikles i inntil to påfølgende arbeidsfrie perioder?

Hovedproblemstilling 2:

I hvilken grad følges vernereglene, og dokumentasjonskravene i avtalen.

For å besvare denne problemstillingen er det sett på følgende:

-
- blir kompensierende hvile avviklet i henhold til AML og ATB?
 - Blir annet passende vern brukt i henhold til bestemmelsene?
 - i hvilken grad dokumenteres det at bruken av unntak er i tråd med regelverket
 - i hvilken grad dokumenteres skikkethetsvurderingen ved mindre enn 8 timer hvile
 - I hvilken grad føres unntaksbruk og dokumentasjon i sanntid?

Hovedproblemstilling 3:

Hvilke sammenhenger er det mellom utviklingen av overtid og bruk av unntak, og hvordan behandler AMU eventuelle avvik?

Avgrensninger

Det er brukt data fra SAP og TTA, samt foretatt mindre stikkprøvekontroller for å sjekke ut om regelverket for unntaksbruk og oppsett av arbeidsplaner er fulgt.

Metode

I evalueringen som er benyttet er både kvantitativ og kvalitativ informasjon. Fire fremgangsmåter er brukt:

- Uttrekk av lønnsdata fra politiets lønnssystem som er analysert i Excel.
- Uttrekk av data fra TTA²¹ (Politiets dataverktøy for arbeidsplanlegging/turnus)
- Dokumentstudier AMU protokoller fra 2016
- Stikkprøver med skiftelige innrapporteringer

Overtid

Arbeidsmiljøloven tillater en arbeidsperiode på opp til 13 timer i løpet av en 24 timers periode. Polititjenestemenn er i forskrift av 16. desember 2005 unntatt fra denne bestemmelsen. For andre ansatte som avtalen gjelder for, kan det tillates samlet arbeidstid inntil 16 timer i løpet av 24 timer, overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av 7 dager og 40 timer i løpet av 4 sammenhengende uker. Overtidsarbeid ut over 200 timer i løpet av ett år krever lokal enighet. Overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer i løpet av ett kalenderår.

AMU og ledergruppens rolle

I ATB-avtalen har arbeidsmiljøutvalgene (AMU) og ledergruppene en sentral rolle som ”overvåker” og initiativtaker til forbedringer av distriktets styring og ledelse i forbindelse

²¹ Dataverktøy for turnus, tjenestelister og arbeidstid.

med praktiseringen av AML og ATB. Vedtak i AMU skal iverksettes av distriktets ledelse. Kartlegging av hvordan etatens AMU oppfyller denne rollen er derfor av stor interesse for evalueringen. Kartleggingen og analysen finnes lenger ned i rapporten.

Utvikling i bruken av unntaksbestemmelsene, herunder sammenhengen med bemanningsøkning i etaten

For å kartlegge i hvor stor grad unntak benyttes har vi samlet lønnsdata fra politiets lønnsystem SAP.

Unntakene har i stor grad gått ned totalt sett fra 2014 til 2016. Den er redusert med cirka 15 %. Mens unntaksbruken har økt litt på sivilt ansatte, så har den blitt redusert for både polititjenestemenn og jurister.

År	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016
Juriststillinger	2 503	3 203	3 842	3 516	2 834
Polititjenestemannsstillinger	31 049	26 400	27 867	25 498	23 756
Sivile - På ATB	727	845	1 016	1 055	1 193
Sivile stillinger*	192	110	127	177	157
PST				4 321	4 638
Totalsum	34 470	30 558	32 852	34 567	32 579
Uten PST	34 470	30 558	32 852	30 246	27 941

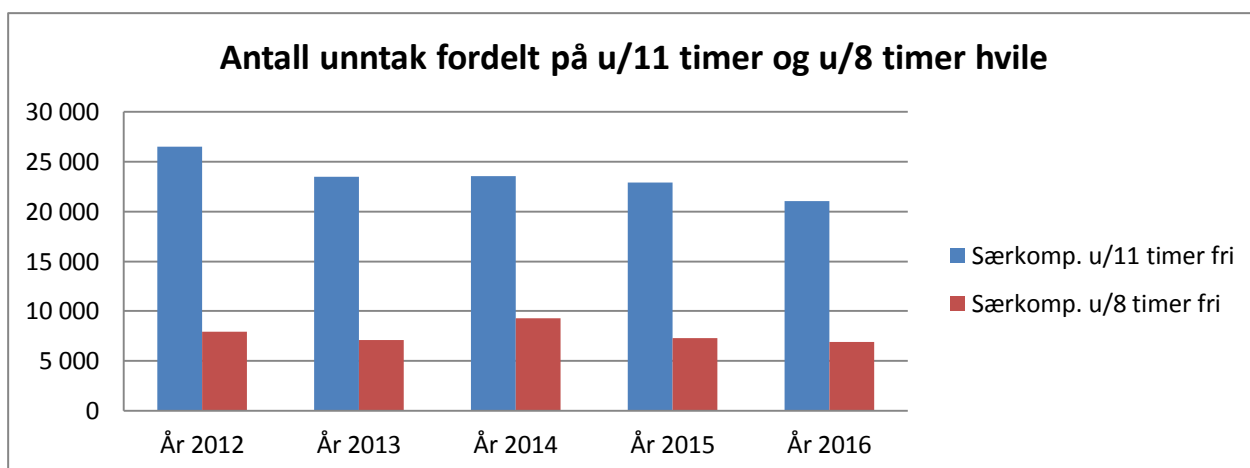
- Sivile som tas inn på ATB etter §1-4, punkt 2, bokstav f)

Utvikling i bruken av unntak fordelt på kategori (PST er ikke tatt med)

Kategori	2014	2015	2016	Differanse i antall unntak	Endring i bruken av unntak vist i %
Politi	28 070	25 498	23 756	-4 314	-15,4 %
Jurister	3 631	3 516	2 834	-797	-21,9 %
Sivile	1 151	1 232	1 350	199	17,3 %
Totalt	32 852	30 246	27 941	-4 911	-14,9 %

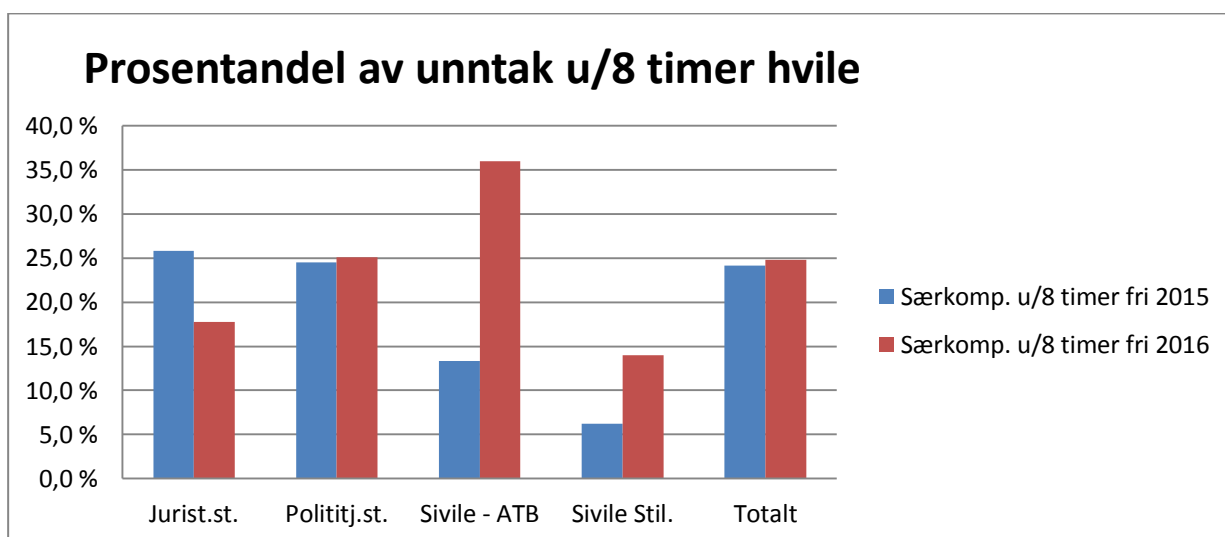
Utvikling i bruken av unntak fordelt på u/8 timer og u/11 timer hvile pr år.

(PST er ikke tatt med)

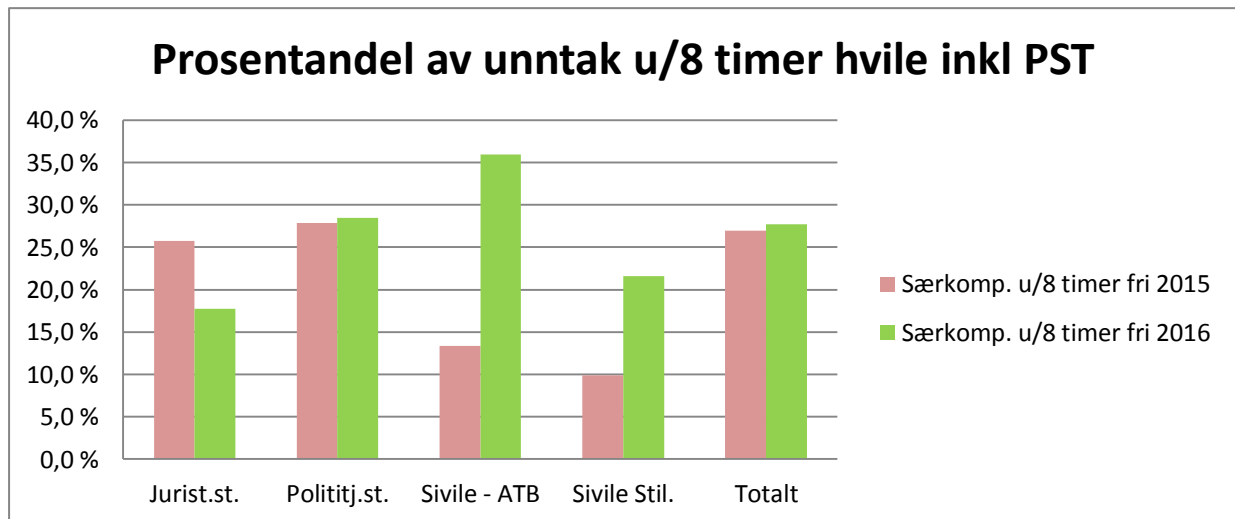


Utvikling i bruk av unntak hvor hviletiden er kortere enn 8 timer

Som det fremkommer av forrige evaluering var andelen unntak under 8 timer på 28,3 % i 2014. Denne har gått ned til cirka 24 % i henhold til tabell under. Den har likevel økt på sivilt ansatte, men gått mye ned for juriststillinger.



Dersom Politiets sikkerhetstjenester tas med øker prosenten til 27,7 % i 2016.



Vekst i antall årsverk – vist pr distrikt og særorgan

Politidistrikt	des.14	des.16	Differanse	Prosent
Agder politidistrikt	614,2	635,1	20,9	3,4 %
Asker og Bærum pd	353	323,6	-29,4	-8,3 %
Follo politidistrikt	335,5	329,2	-6,3	-1,9 %
Gudbrandsdal Politidistr	159,6	151,6	-8	-5,0 %
Haugaland Sunnhordland pd	283	305,2	22,2	7,8 %
Hedmark politidistrikt	404,8	417,1	12,3	3,0 %
Helgeland politidistrikt	193,1	191,7	-1,4	-0,7 %
Hordaland politidistrikt	1 041,00	1 062,7	21,7	2,1 %
Midtre Hålogaland politid	273,6	260,1	-13,5	-4,9 %
Nordmøre og Romsdal pd	235,7	257,0	21,3	9,0 %
Nordre Buskerud politid	197,4	194,5	-2,9	-1,5 %
Nord-Trøndelag PD	294,4	303,7	9,3	3,2 %
Oslo politidistrikt	2 657,30	2 635,0	-22,3	-0,8 %
Rogaland politidistrikt	806,7	821,4	14,7	1,8 %
Romerike politidistrikt	670,2	693,9	23,7	3,5 %
Salten politidistrikt	208,8	232,8	24	11,5 %
Sogn og Fjordane pd	207,6	214,0	6,4	3,1 %
Sunnmøre politidistrikt	253	261,3	8,3	3,3 %
Søndre Buskerud pd	462,6	447,2	-15,4	-3,3 %
Sør-Trøndelag politidistr	649,4	663,4	14	2,2 %
Telemark politidistrikt	400,5	399,5	-1	-0,2 %
Troms politidistrikt	316,8	347,5	30,7	9,7 %
Vestfinnmark PD	146,3	154,0	7,7	5,3 %
Vestfold politidistrikt	476,5	484,9	8,4	1,8 %
Vestoppland politidistr	220,3	224,8	4,5	2,0 %
Øst-Finnmark PD	206,9	214,0	7,1	3,4 %
Østfold politidistrikt	633,9	650,0	16,1	2,5 %
Sum politidistrikt	12 702,1	12 875,2	173,1	1,4 %
Særorgan/forvaltningsorgan	des.14	des.16	Differanse	Prosent
Grensekommisariatet	4	4	0	0,0 %
KRIPOS	487	525,7	38,7	7,9 %
Namsfogden i Oslo	122	115,3	-6,7	-5,5 %
Nasjonalt ID-senter	37	41,5	4,5	12,2 %
PFT	118	174,5	56,5	47,9 %
PIT	229,8	461,6	231,8	100,9 %
Politidirektoratet	252,5	289,9	37,4	14,8 %
Politiets utlendingsenhet	612,7	860,4	247,7	40,4 %
Politi høgskolen	420,3	436,4	16,1	3,8 %
Utrykningspolitiet	49,8	43,9	-5,9	-11,8 %
ØKOKRIM	144,6	148,6	4	2,8 %
Sum særorgan/forvaltningsorg	2 477,7	3 101,8	624,1	25,2 %

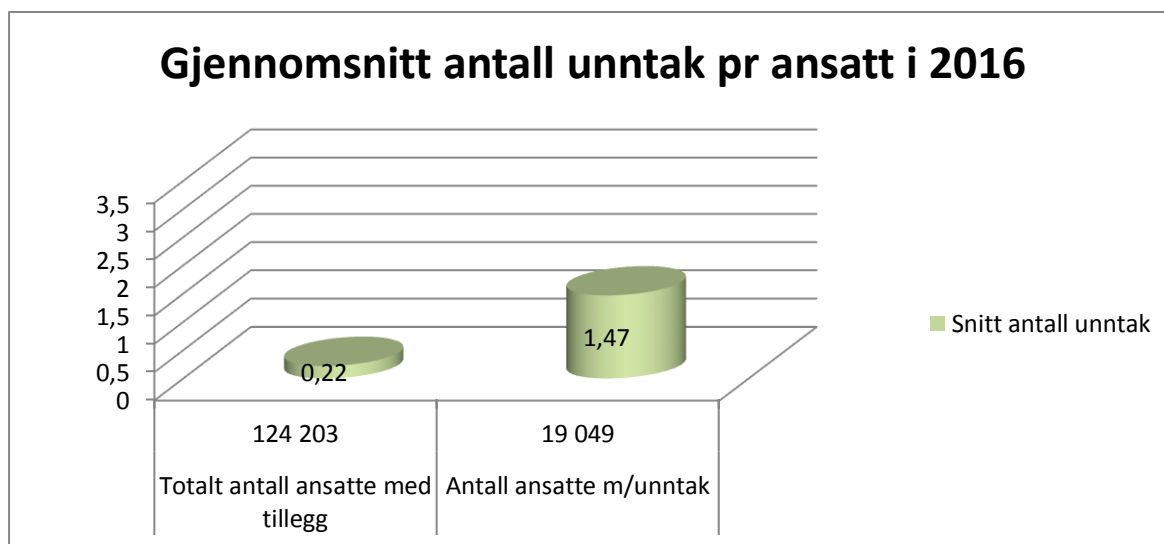
Årsverk med tillegg for belastende unntak og antall unntak fra døgnhvilen 2016

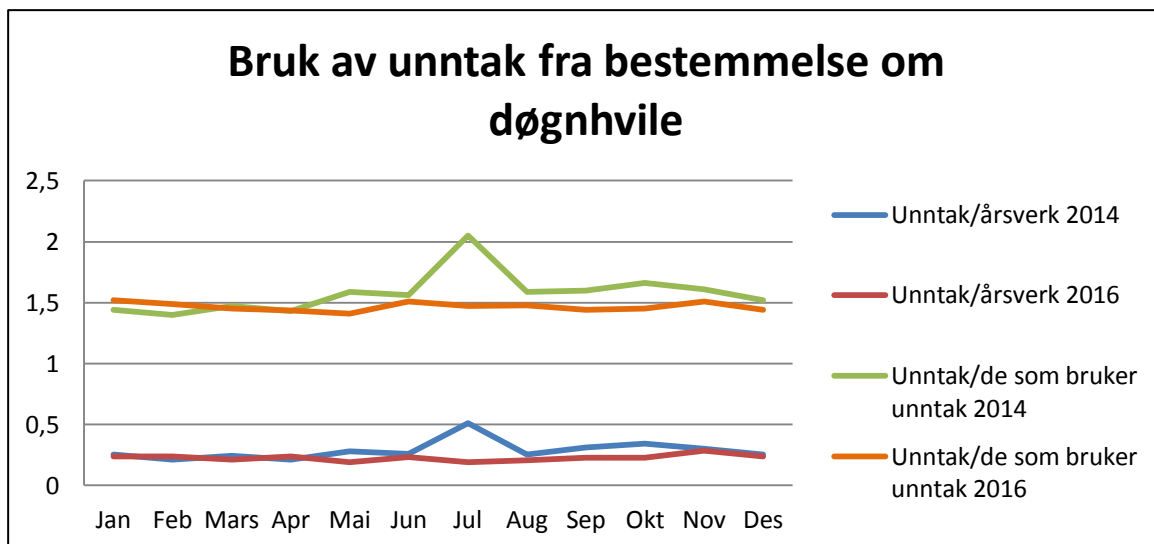
	Jan	Feb	Mars	Apr	Mai	Jun	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	Sum
Årsverk med tillegg for belastende unntak. De med fraværskode er tatt ut	10 288	10 229	10 235	10 257	10 168	10 632	10 666	10 243	10 316	10 384	10 381	10 404	124 203
Summer av Antall unntak	2 418	2 420	2 134	2 412	1 946	2 456	1 999	2 074	2 322	2 326	2 967	2 468	27 941
Unntak/årsverk	0,24	0,24	0,21	0,24	0,19	0,23	0,19	0,20	0,23	0,22	0,29	0,24	0,22
Antall ansatte m/unntak	1 594	1 625	1 472	1 682	1 383	1 626	1 359	1 405	1 614	1 606	1 968	1 715	19 049
Unntak/de som bruker unntak	1,52	1,49	1,45	1,43	1,41	1,51	1,47	1,48	1,44	1,45	1,51	1,44	1,47

Den første linjen som er gul viser antall unntak/årsverk som har tillegg for belastende unntak. Den andre gule linjen viser antall unntak/de som faktisk har hatt unntak.

Resultatet her viser at i gjennomsnitt har de ansatte som har brukt unntaksbestemmelsen hatt 1,47 unntak pr ansatt i 2016.

Fordeler man alle unntakene på samtlige ansatte som har godtgjørelse for belastende unntak er gjennomsnittet 0,22 unntak pr ansatt





Forskjeller i fordelingen av bruk av unntak

Vi har hentet ut oversikt over antall med tillegg for belastende unntak, som har/ikke har benyttet unntak i perioden 01.01.2015 – 31.12.2016. Det er 12 255 personer i perioden fra 01.01.15 – 31.12.16 som har hatt tillegg for belastende unntak.

Av disse har 29,4 % aldri hatt bruk av unntak fra hvilebestemmelsene.

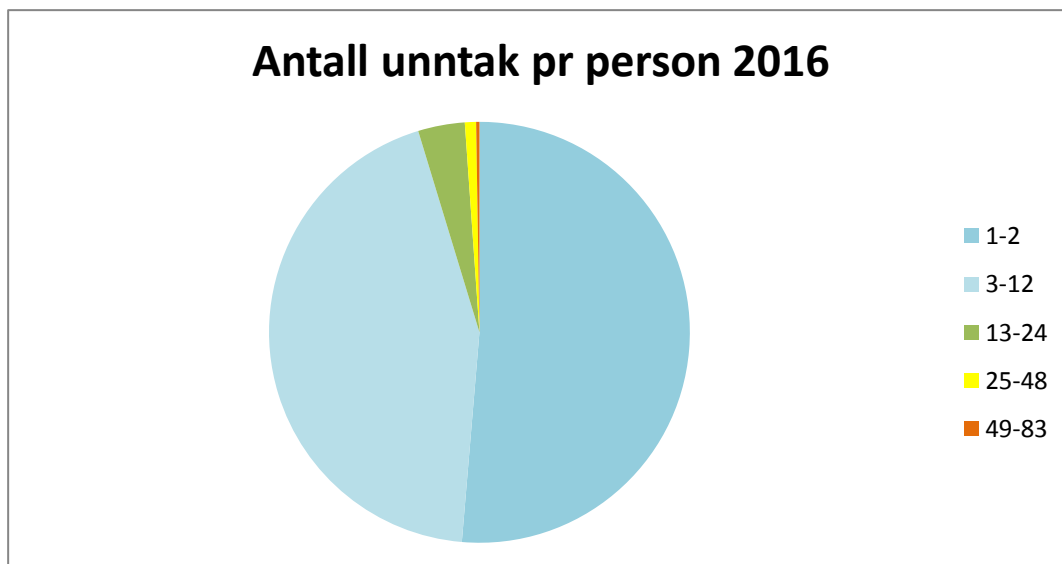
	Har ikke hatt unntak	Har hatt unntak	% som har brukt unntak	Sum
Sivil	461	597	56,43 %	1 058
Jurist	271	624	69,72 %	895
Politi	2 874	7 427	72,10 %	10 301
Totalsum	3 606	8 648	70,57 %	12 554

I tabellen under vises andel som har bruk unntak/ikke har brukt unntak fordelt på kjønn. Oversikten viser at kvinner er overrepresentert i forhold til de som ikke bruker unntak.

	K	M
Totalt antall med belastende unntak pr 31.12.16	3 318	7 086
Har brukt unntak	1 920	4 822
Prosent	57,90 %	68,05 %
Har ikke brukt unntak	1 398	2 264
Prosent	42,10 %	31,95 %

Fordeling av antall unntak pr person 2016 (PST er ikke tatt med)

Antall unntak pr ansatt 2016	Antall personer 2016
1-2	3461
3-12	2964
13-24	242
25-48	58
49-83	17

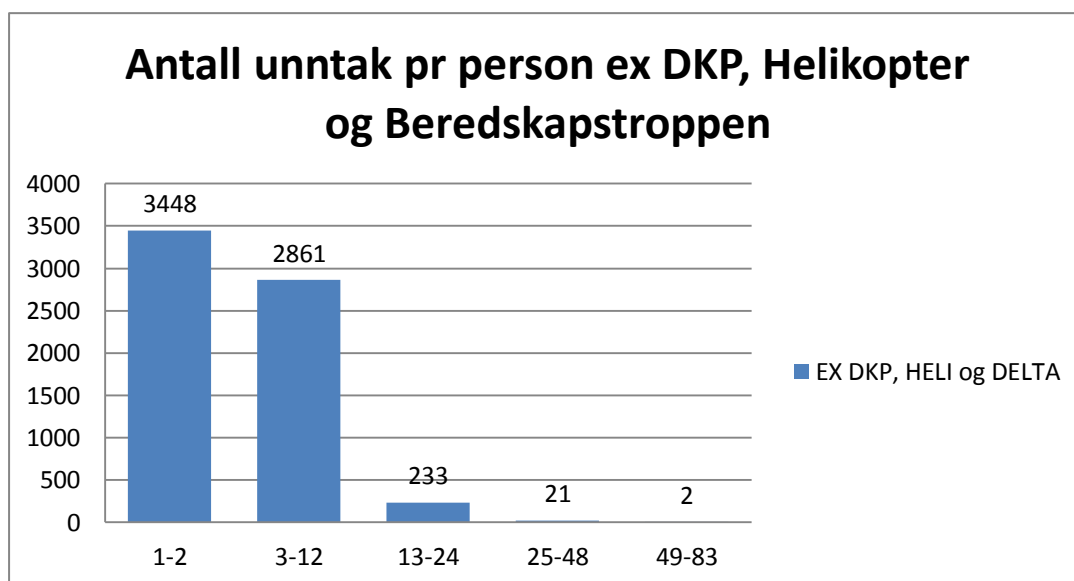


51 % av de ansatte som har brukt unntak har 1 – 2 bruk av unntak i løpet av hele 2016.

Totalt har 95 % av de som har brukt unntak i 2016 i gjennomsnitt maks ett unntak i gjennomsnitt pr måned.

Dersom man tar ut unntakene til DKP, Helikoptertjenesten og Beredskapstroppen ser tabellen slik ut:

Antall unntak pr ansatt 2016	EX HELI DELTA DKP, og
1-2	3448
3-12	2861
13-24	233
25-48	21
49-83	2



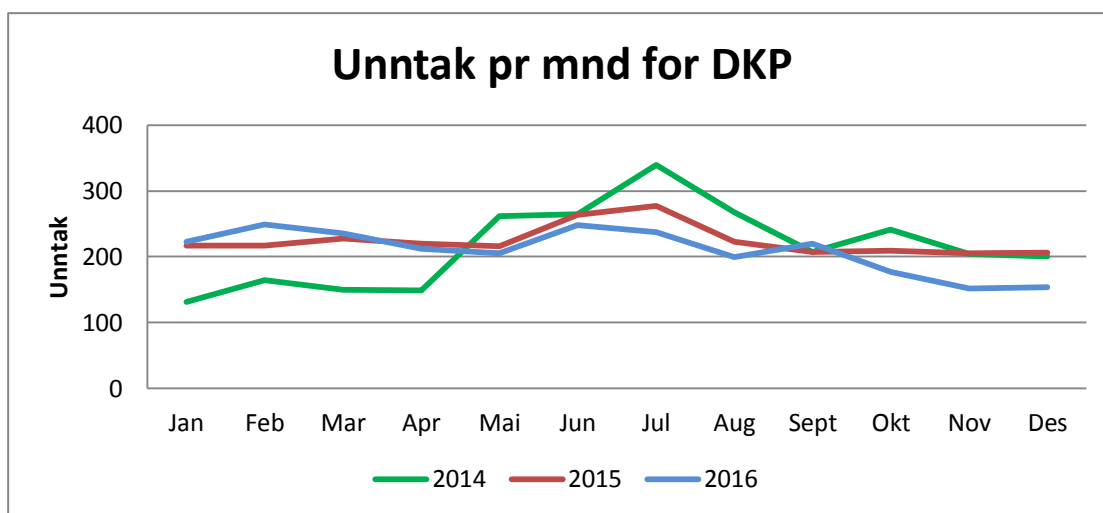
Vi ser av disse tallene at de ulike spesialgruppene vi har i Politiet i dag er i stor grad de som ligger høyest med flest bruk av unntak på de ansatte.

Unntaksbruk ved Den Kongelige politieskorte (DKP)

Unntaksbruken ved DKP relativt sett ligger fortsatt høyt, men vi ser at den så vidt går nedover i antall bruk av unntak. Ettersom det fortsatt ligger høyt er det i henhold til HMS-hensyn viktig å se på forbedringspotensialer rundt unntaksbruken for DKP.

	2014	2015	2016
Antall unntak	32 852	30 426	27 941
Antall unntak EX DKP	30 273	27 737	25 430
DKP	2 579	2 689	2 511
DKP prosentandel	7,9	8,8 %	9,0%

	2014	2015	2016
Årsverk	66	72	75
Antall unntak	2 579	2 689	2 511
Antall unntak pr årsverk	39,1	37,3	33,9



Overtid ved DKP

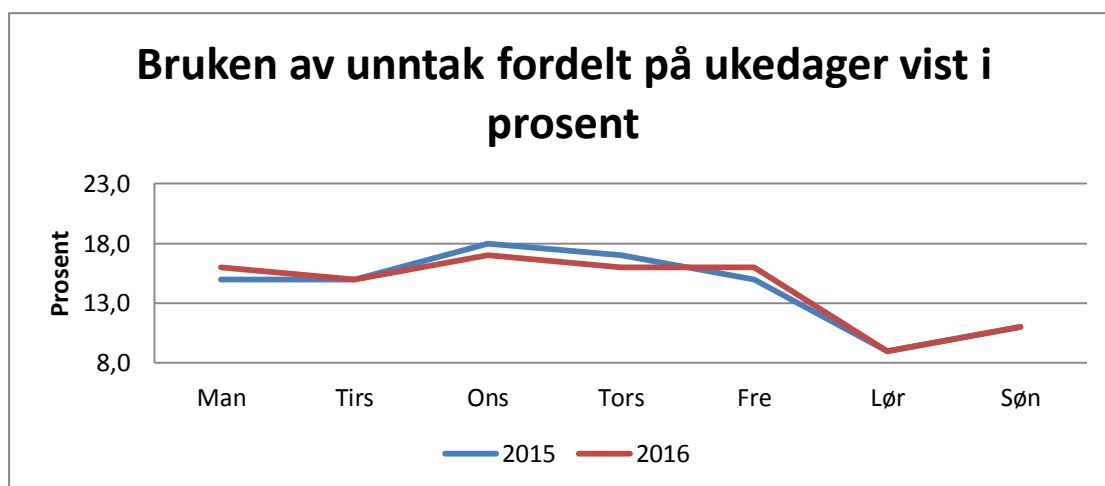
	2014	2015	2016
Timer overtid - alle	1 016 772	1 001 584	936 813
Timer overtid - DKP	37 930	38 765	33 478
Overtid ved DKP i % av all overtid	3,7	3,87	3,57
Timer overtid pr ansatt - alle	68	-	70
Timer overtid pr ansatt - DKP	575	538	446

Antall overtidstimer er også høyt for DKP. Selv om antall overtidstimer har en positiv trend bør det her også undersøkes om det er muligheter for forbedring.

Unntak fordelt på ukedager

Det brukes flest unntak i ukedagene, med en liten overvekt på onsdager. Denne oversikten viser ukedag for alle unntak i evalueringsperioden. Fordelingen har ikke endret seg i stor grad de siste årene.

Grafen viser at det er flest bruk av unntak midt i uken, samtidig som det da er flest ansatte på jobb. Årsaken til at dette likevel gir mer unntak er at perioden mellom arbeidsperiodene er mindre midt i uken enn hva som er tilfelle på helgedager.



Antall som bruker overtid – overtid fordelt på de som har/ikke har tillegg for belastende unntak

Generelt kan det sies at de som ikke har tillegg for belastende unntak jobber i mindre grad overtid.

2016

PDI	Belastende unntak	9 416 ansatte
	Overtid	700 139 timer
	Gj.sn. overtid	74,36 timer

PDI	Ikke belastende unntak	3 459 ansatte
	Overtid	33 222 timer
	Gj.sn. overtid	9,60 timer

Særorgan	Belastende unntak	935 ansatte
	Overtid	137 151 timer
	Gj.sn. overtid	146,74 timer

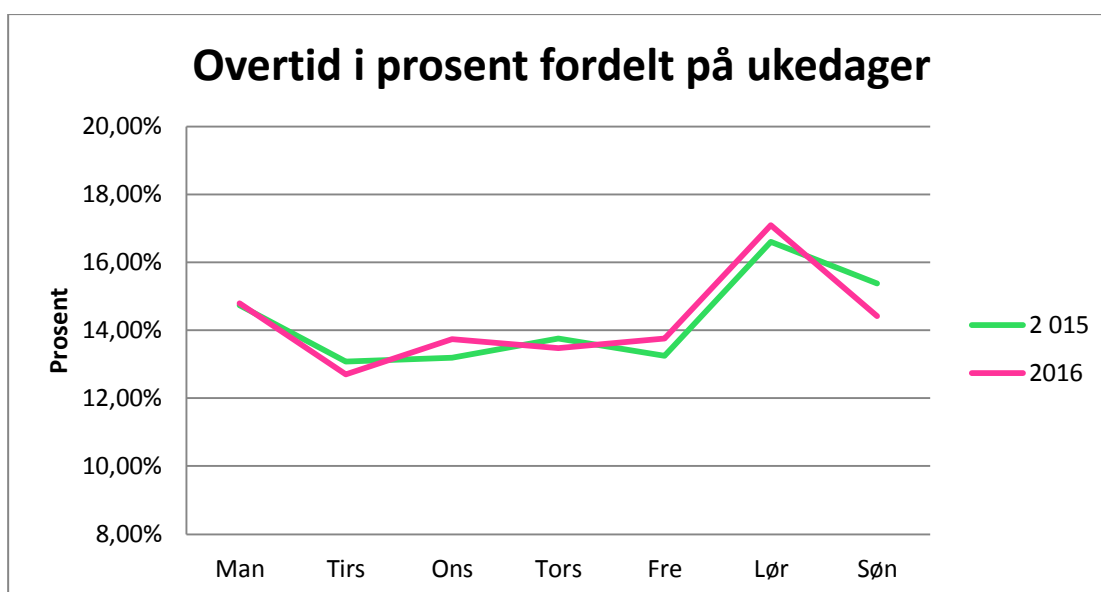
Særorgan	Ikke belastende unntak	644 ansatte
	Overtid	18 894 timer
	Gj.sn. overtid	29,34 timer

Forvaltningsorgan.	Belastende unntak	2 ansatte
	Overtid	63 timer
	Gj.sn. overtid	31,5 timer

Forvaltningsorgan	Ikke belastende unntak	1 521 ansatte
	Overtid	47 344 timer
	Gj.sn. overtid	31 12 timer

Overtid fordelt på ukedager

Tabellen under viser at det er en liten overvekt av bruk av overtid på helgedager. 2015 hadde en økning torsdager, mens denne trenden er borte i 2016



Unntak og overtid pr politidistrikt / særorgan

Politidistrikt	Årsverk pr des 2014	Årsverk pr des 2016	Overtid	Overtid	Overtid/ antall ansatt	Overtid/ antall ansatt	Endring i antall timer pr ansatt
Agder	614,2	635,1	30 022	28 373	48,9	44,7	-4,2
Asker og Bærum	353,0	323,6	18 738	11 538	53,1	35,7	-17,4
Follo	335,5	329,2	19 264	15 694	57,4	47,7	-9,7
Gudbrandsdal	159,6	151,6	13 241	10 542	83,0	69,5	-13,4
Haugaland og Sunnhordland	283,0	305,2	16 130	17 391	57,0	57,0	0,0
Hedmark	404,8	417,1	27 622	18 665	68,2	44,7	-23,5
Helgeland	193,1	191,7	11 413	9 556	59,1	49,8	-9,3
Hordaland	1 041,0	1 062,7	64 336	64 519	61,8	60,7	-1,1
Midtre Hålogaland	273,6	260,1	21 247	16 322	77,7	62,8	-14,9
Nordmøre og Romsdal	235,7	257,0	20 255	15 774	85,9	61,4	-24,6
Nordre Buskerud	197,4	194,5	12 224	12 208	61,9	62,8	0,8
Nord-Trøndelag	294,4	303,7	13 235	9 864	45,0	32,5	-12,5
Oslo	2 657,3	2 635,0	218 889	204 132	82,4	77,5	-4,9
Rogaland	806,7	821,4	49 101	38 172	60,9	46,5	-14,4
Romerike	670,2	693,9	49 971	31 863	74,6	45,9	-28,6
Salten	208,8	232,8	11 147	11 511	53,4	49,4	-3,9
Sogn og Fjordane	207,6	214,0	19 212	16 461	92,5	76,9	-15,6
Sunnmøre	253,0	261,3	20 332	12 141	80,4	46,5	-33,9
Søndre Buskerud	462,6	447,2	25 974	22 431	56,1	50,2	-6,0
Sør-Trøndelag	649,4	663,4	38 774	36 128	59,7	54,5	-5,2
Telemark	400,5	399,5	21 553	25 582	53,8	64,0	10,2
Troms	316,8	347,5	20 945	18 910	66,1	54,4	-11,7
Vestfinnmark	146,3	154,0	14 836	10 796	101,4	70,1	-31,3
Vestfold	476,5	484,9	24 290	20 180	51,0	41,6	-9,4
Vestoppland	220,3	224,8	13 195	10 460	59,9	46,5	-13,4
Øst-Finnmark	206,9	214,0	18 829	16 503	91,0	77,1	-13,9
Østfold	633,9	650,0	33 030	27 644	52,1	42,5	-9,6
Sum politidistrikt	12 702,1	12 875,2	847 805	733 360	66,7	57,0	-9,8

Politidistrikt	Årsverk som har hatt unntak	Årsverk som har hatt unntak	Unntak	Unntak	Unntak/ansatte med tillegg	Unntak/ansatte med tillegg	Endring i antall unntak pr ansatt
Agder	491,7	555,0	1 179	1 226	2,4	2,2	-0,2
Asker og Bærum	247,7	247,0	470	202	1,9	0,8	-1,1
Follo	248,3	241,0	694	524	2,8	2,2	-0,6
Gudbrandsdal	112,8	119,0	723	625	6,4	5,3	-1,2
Haugaland og Sunnhordland	205,0	251,0	339	562	1,7	2,2	0,6
Hedmark	276,4	295,0	1 274	638	4,6	2,2	-2,4
Helgeland	129,7	142,0	408	387	3,1	2,7	-0,4
Hordaland	738,3	848,0	1 623	1 733	2,2	2,0	-0,2
Midtre Hålogaland	199,1	206,0	747	646	3,8	3,1	-0,6
Nordmøre og Romsdal	158,1	184,0	856	738	5,4	4,0	-1,4
Nordre Buskerud	140,4	154,0	519	348	3,7	2,3	-1,4
Nord-Trøndelag	205,4	249,0	284	202	1,4	0,8	-0,6
Oslo	2 010,8	2 244,0	8 232	7 041	4,1	3,1	-1,0
Rogaland	559,0	636,0	1 881	1 471	3,4	2,3	-1,1
Romerike	521,9	596,0	1 594	575	3,1	1,0	-2,1
Salten	140,8	167,0	583	610	4,1	3,7	-0,5
Sogn og Fjordane	155,2	166,0	779	603	5,0	3,6	-1,4
Sunnmøre	173,1	193,0	646	304	3,7	1,6	-2,2
Søndre Buskerud	345,8	372,0	607	503	1,8	1,4	-0,4
Sør-Trøndelag	476,7	545,0	1 065	969	2,2	1,8	-0,5
Telemark	318,4	350,0	452	370	1,4	1,1	-0,4
Troms	233,0	275,0	599	525	2,6	1,9	-0,7
Vestfinnmark	102,7	115,0	561	469	5,5	4,1	-1,4
Vestfold	361,0	431,0	475	352	1,3	0,8	-0,5
Vestoppland	147,5	169,0	489	271	3,3	1,6	-1,7
Øst-Finnmark	136,3	157,0	901	693	6,6	4,4	-2,2
Østfold	465,4	520,0	700	637	1,5	1,2	-0,3
Sum politidistrikt	9 300,5	10 427,0	28 680	23 224	3,1	2,2	-0,9

Det er ikke hentet ut tall for 2014 for særorganene og forvaltningsorganene.

Tallene nedenfor viser derfor bare 2016.

Særorgan/forvaltningsorgan	Årsverk pr des 2016	Overtid	Overtid/ antall ansatt	Årsverk som har hatt	Unntak	Unntak/ antall ansatt med unntak
Grensekommisariatet	4	431	107,7	0	0	0,00
KRIPOS	525,7	18 232	34,7	251	462	1,84
Namsfogden i Oslo	115,3	2 131	18,5	0	0	0,00
Nasjonalt ID-senter	41,5	139	3,3	0	0	0,00
PFT	174,5	8 392	48,1	0	0	0,00
PIT	461,6	14 633	31,7	0	0	0,00
Politidirektoratet	289,9	9 324	32,2	0	0	0,00
Politiets utlendingsenhet	860,4	130 320	151,5	773	4144	5,36
Politi høgskolen	436,4	12 359	28,3	0	0	0,00
Utrykningspolitiet	43,9	1 065	24,3	26	24	0,92
ØKOKRIM	148,6	6 428	43,3	93	87	0,94
Sum særorgan/forvaltningsorgan	3 101,8	203 452	65,6	1 143,0	4717	4,13

Reisetid

Vi har sett på reisetid til utbetaling i perioden 2012 – 2016. Det har vært en økning fra 2014 til 2016 på polititjenestemenn, men den største økningen er for Sivile på ATB i som har nesten doblet seg fra 2015 til 2016.

Reisetid timer utbetalt	2012	2013	2014	2015	2016
Juriststillinger	1 505	1 593	1 842	1 763	1 814
Polititjenestemannsstillinger	48 198	51 699	63 890	59 641	67 387
Sivile - På ATB	1 581	2 756	3 002	3 172	6 058
Sivile stillinger	3 690	3 015	3 320	4 755	5 386
Totalsum	54 973	59 062	72 054	69 331	80 646

Reisetiden er relativt jevnt fordelt på de ulike distriktene og særorganene. Politiets

Utlendingsenhet har som forventet en stor andel av reisetiden. I 2016 har PU 35,71 % av utbetalt reisetid. PU står også for 56% av reisetiden for de sivile.

Det er i dag ikke mulig å hente ut reisetid som er tatt ut i avspasering. En feilkilde kan derfor være at noe av endringen skyldes at ansatte har begynt å ta reisetid til utbetaling enn reisetid til avspasering.

I hvilken grad følges vernereglene, og dokumentasjonskravene til disse.

Arbeidsmiljøloven

Vernereglene er blant annet omtalt i AML § 10 – 8 (3).

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

TTA angir kompenserende hvile etter hovedregelen. Det er anledning til å fravike hovedregelen om kompenserende hvile, men det må begrunnes og dokumenteres. Benyttes annet passende vern må også dette begrunnes og dokumenteres.

Antall registrerte unntak og mulige brudd pr tidsperiode

Avtalen inneholder tre begrensninger relatert til hvor mange unntak en medarbeider kan ha i løpet av en fastsatt tidsperiode.

Det er lov å beordre overtid som medfører kortere sammenhengende hvileperiode enn 11 timer:

1. men ikke mer enn 2 arbeidsfrie perioder på rad, og
2. det er ikke lov å ha flere enn 8 slike unntak i løpet av 4 uker, og
3. i løpet av 26 uker begrenses maksimalt antall unntak til 25.

Det er fire typer krav til dokumentasjon:

- At det er hjemmel til å bruke unntak ved mindre enn 8 timer hvile
- Skikkethetsvurdering
- At føring av dokumentasjon/begrunnelse er gjort i sanntid

Mulige brudd på regelen om maksimalt 25 unntak på 26 uker

Ikke sjekket

Mulige brudd på 4 ukers regelen

Ikke sjekket

Mulige brudd på regelen om maksimalt 2 unntak i rekkefølge

Uttrekk fra SAP viser at det er en del bruk av kortere arbeidsfri periode enn 11 timer. I tabellen under gjelder følgende: En oppføring «4 på rad» består av 2 «3 på rad», osv.

	2014	2015	2016
Antall av 3 på rad	1 103	638	537
Antall av 4 på rad	469	239	188
Antall av 5 på rad	217	104	68
Antall av 6 på rad	95	51	29
Antall av 7 på rad	34	22	19
Antall av 8 på rad	12		
Antall av 9 på rad	4	1	1
Antall av 10 på rad	1	2	1
Antall av 11 på rad		1	1

Når en har trukket ut DKP (og OP-sommer i 2014), ser oversikten slik ut:

	2014	2015	2016
Antall av 3 på rad	283	332	290
Antall av 4 på rad	60	89	68
Antall av 5 på rad	18	33	17
Antall av 6 på rad	8	11	3
Antall av 7 på rad	4	4	1
Antall av 8 på rad	1		
Antall av 9 på rad		1	1
Antall av 10 på rad		1	1

Kompenserende hvile

Avtalen sier at: ”Når den arbeidsfrie perioden er kortere enn 11 timer i løpet av 24 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvile”.

Per i dag føres ikke kompenserende hvile som er tatt ut i en arbeidsfri periode i noe særlig grad. Det betyr at selv om det ikke ført kompenserende hvile i TTA så kan vi ikke trekke konklusjon om at hvilen ikke er avvirket.

Det er tatt ut oversikt over uttak av kompenserende hvile fra TTA, uttrekket er for perioden januar 2015 til og med desember 2016. Det er registrert 30 680 tilfeller av kompenserende hvile i TTA i måleperioden. Videre er det registrert 482 tilfeller i WinTid hos Kripas og Økokrim. I samme periode er det i SAP registrert 58 187 bruk av unntak. Det viser at for 52,7 % av unntakene er det dokumentert kompenserende hvile. Dette er en forbedring fra forrige evaluering som viste kun 37 % uttak av kompenserende hvile.

Utsatt kompenserende hvile

Uttrekket er fra TTA og er for perioden januar 2015 til og med desember 2016. Det er registrert 519 tilfeller av bruk av utsatt kompenserende hvile. I 366 tilfeller er det vag eller ikke dokumentert begrunnelse. Av disse 366 er det likevel kun 56 tilfeller hvor skikkethetsvurderingen har ingen kommentar. Det vil si at i kun 10,7 % av tilfellene er begrunnelse eller skikkethetsvurdering ikke gitt, noe som er en stor forbedring fra forrige evaluering.

Der hvor det er oppgitt begrunnelse, er den i noen tilfeller mangelfull. Det er i noen tilfeller oppgitt når den ansatte har fått sin utsatte hvile.

Så langt vi kan se er registreringene i mindre grad gjort samme dag som overtiden er slutt.

Tallene er basert på differansen mellom sluttdato og sist endret dato.

Denne kan avvike en del fra første gang registrert dato.

Antall Prosent

En eller flere dager før overtiden slutt	29	5,6
Samme dag som overtiden er slutt	62	11,95
1 – 7 dager etter at overtiden er utført	141	27,17
8-13 dager etter at overtiden er utført	63	12,14
14 dager eller mer etter at overtiden er utført	224	43,16

Annet passende vern

I avtalen fremkommer det at annet passende vern er definert slik: Med annet passende vern forstås i denne avtale lempinger som foretas i tjenesten i forbindelse med kortere arbeidsfri periode, for eksempel:

- arbeidet også består av mindre anstrengende perioder
- det er anledning til å sove og at forholdene er lagt til rette for det
- arbeidet er lagt opp minst mulig belastende
- fri fra arbeidet på et senere tidspunkt

Uttrekket er fra TTA og er for perioden januar 2015 til desember 2016.

Det er registrert 13 561 tilfeller av annet passende vern. Uttrekket viser bare tidspunkt for overtid. Den viser ikke:

- Ordinært arbeid i tilknytning til overtiden.
- Reisetid i tilknytning til overtiden
- Tjeneste før og etter

I noen tilfeller fremkommer det at det gis fri på et senere tidspunkt, men det er ikke alltid oppgitt hvor mye og når.

Feltet for begrunnelse / dokumentasjon i TTA brukes i relativt stor grad til å begrunne hvorfor ikke kompensierende hvile kan gis.

Bruken av annet passende vern dokumenteres i liten grad i sanntid. I 15,7 % av gangene annet passende vern blir brukt skjær registreringen samme dag som overtiden utløper.

	Antall	Prosent
Mellom 10 og 62 dager før overtiden var slutt	73	0,5
Mellom 10 og 0 dager før overtiden var slutt	803	5,9
Samme dag som overtiden var slutt	2 130	15,7
Mellom 1. og 10.dag etter at overtiden var slutt	3 832	28,3
Mellom 11. og 20.dag etter at overtiden var slutt	2 369	17,5
Mellom 20. dager og 314 dager etter at overtiden var slutt	4 208	31,0
Ikke fordelt på grunn av format	146	1,1

Det vises igjen her at DKP har brukt annet passende vern i stor grad. Det er registrert 1985 tilfeller annet passende vern for DKP fordelt på 2015. Dette er 38,17 % av alle unntakene DKP har.

Oppsummert viser dette at i 76,9 % av de 58 178 unntakene for 2015 og 2016 er det ført enten kompensierende hvile, utsatt kompensierende hvile eller annet passende vern i TTA.

35-timersregelen

ATB § 6-1 punkt 3 beskriver 35-timers regel: "Når den arbeidsfrie perioden er kortere enn 35 timer i løpet av 7 dager, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Siste del av ukefriperioden kan avvikles i påfølgende uke."

Det er pr i dag ikke mulig i TTA å ta ut rapport som viser de tilfellene hvor det er bruk av unntak eller brudd på denne bestemmelsen, ei heller uttak av kompenserende hvile, annet passende vern tatt ut med grunnlag i denne bestemmelsen.

Skikkethetsvurdering

Skikkethetsvurdering – uttrekk fra TTA

Vi har ikke fått uttrekk som viser skikkethetsvurderinger fra TTA i de tilfellene det brukes kompenserende hvile, men har fått det for utsatt kompenserende hvile og annet passende vern. Som det fremkommer over er ca. 19 % av skikkethetsvurderingene ikke utfylt eller ikke gjennomført.

Annet mannskap i tide

Vi har ikke funnet dokumentasjon på det er gjort forsøk på å skaffe annet mannskap i tide i det materialet som er analysert.

Planlegging – utarbeidelse av arbeidsplaner

Helse, miljø og sikkerhet

For å evaluere hvordan politidistriktene og særorgan planlegger tjenesten nå, valgte vi å be om innrapportering av noen arbeidsplaner. For å begrense omfanget av materialet ba vi om å få innsendt arbeidsplanene for ansatte ved operasjonssentralen, en enhet ved ordensavdelingen, et lensmannskontor og for retts og påtaleenheten pr 1.11.2016. Vi ba også om å få tilsendt bemanningsplanen for den aktuelle gyldighetsperioden, risikovurderingen og referat fra drøftingen.

For å vurdere materialet vektet vi de respektive arbeidsplanene fra 0 til 3 poeng slik:

- bemanningsplan for aktuell periode
- risikovurdering av arbeidsplan
- referat fra drøfting
- kopi av arbeidsplanen fra TTA

Maksimalt oppnåelig poeng pr arbeidsplan er med andre ord 12.

Eksempel:

Politi- distrik t	Arbeids- plan	Innhold	Poeng- sum fra 0 - 3	Forklaring	
NN	Opera- sjons- sentrale n	Bemannings- plan	1	beskriver kun behov, ikke reell bemanning	
		Risiko- vurdering	1	Gammel - fra 2013	
		Drøfting	1	Gammel - fra 2013	
		Arbeidsplan	1	Alle nattevakter på over 8 t	
	Ordens- avdelin g	Bemannings- plan	1	Generell og ikke for aktuell periode	
		Risiko- vurdering	1	Gammel - fra 2013	
		Drøfting	1	Gammel - fra 2013	
		Arbeidsplan	1	Nattevakter på over 8 t. Uendret i flere år	
	Lens- manns- ktr	Bemannings- plan	1	Generell og ikke for aktuell periode	
		Risiko- vurdering	3		
Drøfting		3			
Arbeidsplan		1	Alle nattevakter på over 8 timer		
Retts- og påtale	Bemannings- plan	0	Mangler		
	Risiko- vurdering	1	Gammel - fra 1.4.13		
	Drøfting	1	Gammel - fra 1.4.13		

	Arbeidsplan	0	Feil gjennomsnitt arbeidstid pr uke
SUM NN politidistrikt		18	

Bemanningsplan

Ordinær tjeneste kan ikke planlegges med bruk av overtid. Dette med unntak av situasjoner som kommer inn under ATB § 4-4, nr 1, særskilte arbeidsplaner.

Stikkprøvekontrollen viser at det var kun de færreste politidistrikt/særorgan som hadde oppdaterte bemanningsplaner for alle de fire omspurte arbeidsplanene. Flere politidistrikt hadde en generell bemanningsplan som viste fordeling av stillingshjemler, uten å vise fravær.

Risikovurdering

Stikkprøvekontrollen viste at de fleste distriktene har risikovurdering på flere av områdene, likevel har noen av disse risikovurderingene ikke vært oppdatert siden forrige evaluering. Det er i størst grad retts- og påtale og Operasjonssentralen som har mangelfull eller gamle risikovurderinger.

Drøfting

Litt over halvparten av politidistriktene har referat fra en eller flere drøftinger av arbeidsplanene. Også her er noen av drøftingsmøtene i overkant gamle

Arbeidsplan

Distriktene har sendt inn utskrift av arbeidsplan fra TTA. Teknisk sett kan det virke som om flertallet av arbeidsplanene er satt opp iht regelverket.

De arbeidsplaner som har avvik har gjennomgående nattevakter på mer enn 8 timer. Videre var det ett distrikt hadde arbeidsplan på 23 uker.

Sammendrag pr distrikt / særorgan:

Distrikt	Lktr	Påtale	OPS	Orden	Sum
Vest	12	12	7	7	38 av 48
Nordland - Salten	9	6	5	9	29 av 48
Nordland	8	3	8	8	27 av 48
Sør-Vest (gamle HSPD)	9	8	6	8	31 av 48
Sør-Vest (Rogaland)	6	3	5	5	19 av 48

Øst PD	4	12	6	11	33 av 48
Trøndelag	4	12	8	8	32 av 48
Troms	mangler				
Finnmark	mangler				
Innlandet	mangler				

Distrikt som ikke har egne arbeidsplaner for lensmannskontor/eller ikke levert for lensmannskontor

	Påtale	OBS	Orden	Sum
Agder	9	5	9	23 av 36
Sør-Øst	4	4	8	16 av 36
Oslo	8	5	5	18 av 36
Oslo (Asker og Bærum)	8	6	8	22 av 36
Møre og Romsdal	3	9	10	22 av 36

Nytt kapittel i ATB: Kapittel 8

I ATB fra 2016 er det kommet inn et nytt kapittel som omhandler oppfølging av avtalen i perioden.

I ATB § 8-3 står det nå at "Politimesteren/leder av særorgan plikter å følge opp unntaksbruken og ta eventuelle brudd på hviletidsbestemmelsene opp i politidistriktets ledermøter, samt iverksette nødvendige tiltak for å sikre etterlevelse av avtalen."

Utvalget har ikke pr i dag hatt tilgang til møtereferatene fra de ulike ledermøtene, og har derfor ikke ha mulighet til å gå gjennom om dette er etterlevd.

Det står videre at Arbeidsmiljøutvalget skal i forbindelse med behandling av helse og velferdsspørsmål knyttet til arbeidstidsordninger ta opp praktiseringen av ATB og skal gjennomgå og vurdere overtidsbruk og unntaksbruk.

Behandling i AMU/ HAMU

Grunnlaget for undersøkelsen av behandling i AMU er referat som ligger i politiets styringsverktøy - PSV. Utvalget har gått gjennom referatene for perioden 2016 Det mangler noen referat fra enkelte distrikt. Disse er ikke purret opp. For 2016 er det totalt 51 referat.

ATB/overtidsbruk var tema i 37 av møtene som utgjør 72,5% av alle møtene, noe som er en nedgang fra forrige evaluering.

AMU

2016 ATB

51 møter	37 møter
72,5 %	

- 8 distrikt/ særorgan har behandlet ATB på alle sine møter i 2016
- 5 distrikt/ særorgan har ikke behandlet ATB i 1-2 møter i 2016.
- 1 distrikt/ særorgan har ikke behandlet ATB på 3 eller flere møter i 2016

Evalueringen baseres på det som står i referatene. Form og innhold er varierende og det vises ofte til vedlegg, noe som gjør det vanskelig å vurdere hvordan ATB/ unntak faktisk er behandlet i AMU.

I de fleste distrikt er ATB og overtidsbruk fast punkt i AMU-møtene. Bruk av unntak varierer, hvor det noen steder er en god trend med færre unntak, mens andre steder vises til økt bruk i deler av distriktet. Det forventes oppfølging fra arbeidsgiver der er manglende dokumentasjon eller unntaksbruken har økt.

32003L0088 303L0088

Doknum 32003L0088 303L0088

Type Direktiver

Dato 2003-11-04

Nummer 2003/88/EF

Tittel EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. [Arbeidstidsdirektivet]

Title Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

Ajour

Merknad Følgende rettsakt er omhandlet i [EØS-komiteens beslutning nr. 45/2004](#) av 23. april 2004 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende nr. 43 av 26.8.2004, s. 11.

Publisert EØS-tillegget del 1 av nr. 58/2006/s. 78.

Endret

Endrer

Published OJ L 299/03, p. 9-19.

Ikrafttredelse 2004-04-24 Meddelelse iht. artikkel 103 ventes fra Island.

Ref. Andre
EØS- henvisninger
avtalen EuropalovDel Skriv
lenke merknad

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNIONEN HAR –

med tilvising til traktaten om skipinga av Det europeiske fellesskapet, særleg artikkel 137 nr. 2,

med tilvising til framlegget frå Kommisjonen,

med tilvising til fråsegna frå Det europeiske økonomi- og sosialutvalet,¹

etter samråd med Regionutvalet,

etter den framgangsmåten som er fastsett i artikkel 251 i traktaten,² og

ut frå desse synsmåtane:

Rådsdirektiv [93/104/EF](#) av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden,³ der det er fastsett minstekrav til tryggleik og helse i samband med organisering av arbeidstida med omsyn til periodar for døgnkvil, pausar, vekekvil, øvre grense for arbeidstid per veke, årleg ferie og aspekt ved nattarbeid, skiftarbeid og arbeidsrytme, er vorte endra monaleg. Av omsyn til klarleiken bør dei aktuelle føresegnene konsoliderast.

I artikkel 137 i traktaten er det fastsett at Fellesskapet skal støtte og utfylle verksemda til medlemsstatane med sikte på å betre arbeidsmiljøet for å verne helsa og tryggleiken til

2) arbeidstakarane. Det bør unngåast at direktiv som vert vedtekne på grunnlag av denne artikkelen, pålegg administrative, økonomiske og rettslege byrder som er av ein slik art at dei motverkar skipinga og utviklinga av små og mellomstore føretak.

Føresegnene i rådsdirektiv [89/391/EØF](#) av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen⁴ skal framleis nyttast fullt ut på dei områda som er omfatta av dette direktivet, utan at det rører ved strengare og/eller meir spesifikke føresegner i dette direktivet.

4) Betra tryggleik, hygiene og helse for arbeidstakarane på arbeidsplassen er eit mål som ikkje bør vere underordna reint økonomiske vurderingar.

Alle arbeidstakarar bør ha tilstrekkelege kvileperiodar. Omgrepet «kvile» må uttrykkjast i tidseiningar, dvs. dagar, timar og/eller delar av desse. Arbeidstakarar i Fellesskapet må ha rett til minsteperiodar for døgnkvil, vekekvil og årleg ferie, og til høvelege pausar. I denne samanhengen er det òg naudsynt å setje ei øvre grense for talet på arbeidstimar per veke.

6) Det bør takast omsyn til prinsippa til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen for organisering av arbeidstida, medrekna prinsippa for nattarbeid.

7) Forskinga har synt at menneskekroppen er meir følsam for uro i omgjevnadene og dessutan for visse slitsame former for organisering av arbeidet om natta, og at lange periodar med nattarbeid kan vere skadeleg for helsa til arbeidstakarane og kan setje

tryggleiken deira og den allmenne tryggleiken på arbeidsplassen i fare.

Periodane med nattarbeid, medrekna overtid, bør avgrensast, og det bør fastsetjast at
8) arbeidsgjevarar som jamleg nyttar nattarbeidarar, på oppmoding melder frå om dette til dei rette styresmaktene.

Det er viktig at nattarbeidarar får tilbod om ein gratis helsekontroll innan dei vert sette til
9) arbeidet og deretter med jamne mellomrom, og at dei vert overførde til dagarbeid som dei er skikka til, dersom dei lir av helseproblem.

Situasjonen for nattarbeidarar og skiftarbeidarar krev at nivået for vern av helse og
10) tryggleiken deira bør tilpassast den typen arbeid som dei utfører, og at vernetiltak og førebyggjande tenester og ressursar vert organiserte og verkar på ein effektiv måte.

Visse arbeidsvilkår kan ha skadeleg innverknad på tryggleiken og helse til
11) arbeidstakarane. Organiseringa av arbeidet i samsvar med ein viss rytme bør ta omsyn til det allmenne prinsippet om at arbeidet skal tilpassast mennesket.

Ei europeisk avtale om arbeidstid for sjøfolk vart sett i verk ved rådsdirektiv [1999/63/EF](#) av 21. juni 1999 om avtalen om organisering av sjøfolks arbeidstid inngått mellom
12) Sammenslutningen av skipsredere i Den europeiske union (ECSA) og Sammenslutningen av transportarbeiderforbund i Den europeiske union (FST)⁵ på grunnlag av artikkel 139 nr. 2 i traktaten. Føresegnene i dette direktivet bør difor ikkje nyttast på sjøfolk.

Når det gjeld «andelsfiskarar» som er arbeidstakarar, er det opp til medlemsstatane, i
13) medhald av dette direktivet, å avgjere vilkåra for rett til og tildeling av årleg ferie, medrekna reglane for betaling.

Særlege standardar som er fastsette i andre fellesskapsdokument med omsyn til t.d.
14) kvileperiodar, arbeidstid, årleg ferie og nattarbeid for visse kategoriar arbeidstakarar, bør ha førerang framfor føresegnene i dette direktivet.

Av omsyn til dei spørsmåla som kan melde seg i samband med organisering av
15) arbeidstida i eit føretak, bør det opnast for ein viss fleksibilitet i bruken av visse føresegner i dette direktivet, samstundes om det vert sikra at prinsippa om vern av tryggleiken og helse til arbeidstakarane vert etterlevde.

Det må fastsetjast at medlemsstatane eller partane i arbeidslivet, alt etter korleis det
16) høver, kan få unntak frå visse føresegner i dette direktivet. Som ein allmenn regel ved eventuelle unntak bør dei arbeidstakarane som det gjeld, få tilsvarende kompensasjon i form av kviletid.

Dette direktivet bør ikkje påverke den plikta som medlemsstatane har med omsyn til
17) fristane for innarbeiding av dei direktiva som er førde opp i vedlegg I del B –

-
- s. 123.
- 2 Europaparlamentsfråsegn av 17. desember 2002 (enno ikkje offentleggjort i TEU) og rådsavgjerd av 22. september 2003.
- 3 TEF L 307 av 13.12.1993, s. 18. Direktivet endra ved europaparlaments- og rådsdirektiv [2000/34/EF](#) (TEF L 195 av 1.8.2000, s. 41).
- 4 TEF L 183 av 29.6.1989, s. 1.
- 5 TEF L 167 av 2.7.1999, s. 33.

VEDTEKE DETTE DIREKTIVET:

KAPITTEL 1 VERKEOMRÅDE OG DEFINISJONAR

Artikkel 1 **Føremål og verkeområde**

1. I dette direktivet er det fastsett minstekrav til tryggleik og helse i samband med organisering av arbeidstida.

2. Dette direktivet skal nyttast på:

- a) minsteperiodar for døgnkvil, vekekvil og årleg ferie, på pausar og på den øvre grensa for arbeidstid per veke, og
- b) visse aspekt ved nattarbeid, skiftarbeid og arbeidsrytme.

3. Dette direktivet skal nyttast på alle sektorar innanfor offentleg og privat verksemd, i medhald av artikkel 2 i direktiv [89/391/EØF](#), utan at det rører ved artikkel 14, 17, 18 og 19 i dette direktivet.

Dette direktivet skal ikkje nyttast på sjøfolk slik det er definert i direktiv [1999/63/EF](#), utan at det rører ved artikkel 2 nr. 8 i dette direktivet.

4. Føresegnene i direktiv [89/391/EØF](#) skal nyttast fullt ut på dei tilhøva som er nemnde i nr. 2, utan at det rører ved strengare og/eller meir spesifikke føresegner i dette direktivet.

Artikkel 2 Definisjonar

I dette direktivet tyder

«arbeidstid» alle periodar då arbeidstakaren er i arbeid og står til rådvelde for

1. arbeidsgjevaren, og utfører verksemda si eller pliktene sine i samsvar med nasjonal lovgjeving og/eller praksis,

2. «kviletid» alle periodar som ikkje er arbeidstid,

3. «nattid» alle periodar på minst sju timar, slik det er definert i nasjonal lovgjeving, og som i alle tilfelle må omfatte tidsrommet mellom kl. 00.00 og 05.00,

4. «nattarbeidar»

- a) på den eine sida alle arbeidstakarar som normalt arbeider minst tre timar av den daglege arbeidstida si om natta, og

- b) på den andre sida alle arbeidstakarar som truleg kjem til å arbeide ein viss del av den årlege arbeidstida si om natta, slik det er fastsett av den medlemsstaten som det gjeld, anten

- i) ved nasjonal lovgjeving etter konsultasjon med partane i arbeidslivet, eller

- ii) ved tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan,

«skiftarbeid» all organisering av arbeidet i skift som inneber at arbeidstakarar avløyser kvarandre på dei same arbeidsplassane etter ein viss rytme, medrekna etter ein

5. rulleringsplan, og som kan vere samanhengande eller usamanhengande, og som fører til at arbeidstakarane må utføre eit arbeid til ulike tider over eit fastlagt tidsrom av dagar eller veker,

6. «skiftarbeidar» alle arbeidstakarar med ein arbeidsplan som inneber skiftarbeid,

7. «mobil arbeidstakar» alle arbeidstakarar som er tilsette som reisande eller flygande personell av eit føretak som driv persontransport på veg, i lufta eller på innlandsvassvegar,

8. «offshorearbeid» arbeid som hovudsakleg vert utført på eller frå offshoreinstallasjonar (medrekna boreplattformer), direkte eller indirekte i samband med leiting, utvinning eller utnytting av mineralressursar, medrekna hydrokarbon, og dykking i samband med slik verksemd, anten frå ein offshoreinstallasjon eller eit fartøy,

9.

«tilstrekkeleg kvile» at arbeidstakarane får jamlege kvileperiodar der tidslengda er uttrykt i tidseiningar, og som er tilstrekkeleg lange og samanhengande til å sikre at arbeidstakarane ikkje skadar seg sjølve, kollegaene sine eller andre som følgje av trøytteleik eller skiftande arbeidsrytme, og at dei ikkje skadar helsa si, verken på kort eller på lang sikt.

KAPITTEL 2 MINSTEPERIODAR FOR KVILE – ANDRE ASPEKT VED ORGANISERING AV ARBEIDSTIDA

Artikkel 3 **Døgnkvil**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får ein minsteperioder for døgnkvil på minst elleve samanhengande timar for kvar periode på 24 timar.

Artikkel 4 **Pausar**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får ein pause dersom den daglege arbeidstida overstig seks timar; dei nærmare reglane for pausen, særleg lengda og vilkåra for tildeling, skal fastsetjast ved tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet eller, dersom dette ikkje er mogleg, ved nasjonal lovgjeving.

Artikkel 5 **Vekekvil**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar for kvar sjudagarsperiode får ein minsteperioder for kvile på minst tjuefire samanhengande timar, i tillegg til dei elleve timane for døgnkvil som er nemnde i artikkel 3.

Dersom objektive eller tekniske grunnar eller omstende som har med organiseringa av arbeidet gjer det rettkome, kan det fastsetjast ein minsteperioder på 24 timars kvile.

Artikkel 6 **Øvre grense for arbeidstid per veke**

Medlemsstatane skal, i medhald av krava om vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane, gjere dei tiltaka som er naudsynte for å

- a) avgrense arbeidstida per veke ved hjelp av lover eller forskrifter, eller ved hjelp av tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet,

b)

at den
gjennomsnittlege
arbeidstida for
kvar
sjudagarsperiode
ikkje overstig 48
timar, medrekna
overtid.

Artikkel 7 **Årleg ferie**

1. Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får

ein årleg betalt ferie på minst fire veker, i samsvar med dei vilkåra for rett til og tildeling av slik ferie som er fastsette ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis.

2. Minsteperioden for årleg betalt ferie kan ikkje bytast ut med ei økonomisk godtgjersle, bortsett frå i tilfelle der arbeidstilhøvet tek slutt.

KAPITTEL 3

NATTARBEID – SKIFTARBEID – ARBEIDSRYTME

Artikkel 8 Tidslengda på nattarbeid

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at

a) den normale arbeidstida for nattarbeidarar ikkje overstig åtte timar i gjennomsnitt per periode på 24 timar,

nattarbeidarar som har eit arbeid som inneber særleg risiko eller store fysiske eller
b) mentale påkjenningar, ikkje arbeider meir enn åtte timar innanfor eit tidsrom på 24 timar når dei utfører nattarbeid.

For føremåla med bokstav b) skal arbeid som inneber særleg risiko eller større fysiske eller mentale påkjenningar, definerast ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis eller i tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet, samstundes som det vert teke omsyn til dei særlege verknadene og risikoane som har samband med nattarbeid.

Artikkel 9 Helsekontroll og overføring av nattarbeidarar til dagarbeid

1. Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for

a) å sikre nattarbeidarar ein gratis helsekontroll før dei vert sette til arbeidet og deretter med jamne mellomrom,

b) at nattarbeidarar som lir av helseproblem som påviseleg har samanheng med at dei utfører nattarbeid, om mogleg vert overførde til eit dagarbeid som dei er skikka til.

2. Den gratis helsekontrollen som er nemnd i nr. 1 bokstav a), skal vere underlagd teieplikta til lækjaren.

3. Den gratis helsekontrollen som er nemnd i nr. 1 bokstav a), kan vere ein del av den

nasjonale helsetenesta.

Artikkel 10 **Garantiar ved nattarbeid**

Medlemsstatane kan fastsetje at arbeid som vert utført av visse kategoriar nattarbeidarar, skal vere omfatta av visse garantiar, på vilkår som er fastsette ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis, for arbeidstakarar som utset seg for ein tryggleiks- eller helserrisiko i samband med nattarbeid.

Artikkel 11 **Melding ved jamleg bruk av nattarbeidarar**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at ein arbeidsgjevar som jamleg nyttar nattarbeidarar, på oppmoding melder frå til dei rette styresmaktene om dette.

Artikkel 12 **Vern av tryggleiken og helsa**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for

- a) å sikre nattarbeidarar og skiftarbeidarar eit nivå for vern av tryggleik og helse som står i høve til den typen arbeid dei utfører,

b)

at eigna
vernetenester
og
førebyggjande
tenester og
middel i
samband med
tryggleiken og
helsa til
nattarbeidarar
og
skiftarbeidarar
skal svare til
dei som gjeld
for andre
arbeidstakarar,
og vere
tilgjengelege
til kvar tid.

Artikkel 13 **Arbeidsrytme**

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at ein arbeidsgjevar som planlegg å organisere arbeidet etter ein viss rytme, tek omsyn til det allmenne prinsippet om at arbeidet skal tilpassast mennesket, særleg med sikte på å dempe verknadene av monotont arbeid og einsformig oppattakande arbeid, alt etter kva type verksemd det gjeld og krava til tryggleik og helse, særleg med omsyn til pausar i arbeidstida.

KAPITTEL 4 YMSE FØRESEGNER

Artikkel 14 **Meir spesifikke fellesskapsføresegner**

Dette direktivet skal ikkje nyttast når andre fellesskapsdokument inneheld meir spesifikke krav med omsyn til organisering av arbeidstida for visse yrke eller former for yrkesverksemd.

Artikkel 15 **Gunstigare føresegner**

Dette direktivet skal ikkje røre ved den retten som medlemsstatane har til å nytte eller innføre lover eller forskrifter som er gunstigare for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane, eller til å fremje eller tillate bruken av tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet som er gunstigare for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane.

Artikkel 16 **Referanseperiodar**

Medlemsstatane kan fastsetje følgjande:

- a) ved gjennomføringa av artikkel 5 (vekekvil), ein referanseperiode som ikkje overstig 14 dagar,
- b) ved gjennomføringa av artikkel 6 (øvre grense for arbeidstid per veke), ein referanseperiode som ikkje overstig fire månader.

Dei årlege periodane med betalt ferie som vert tildelte i samsvar med artikkel 7, og periodar med sjukepermisjon, skal ikkje takast med eller skal vere nøytrale når gjennomsnittet vert rekna ut,

ved gjennomføringa av artikkel 8 (tidslengda på nattarbeid), ein referanseperiode som er c) definert i samråd med partane i arbeidslivet eller i tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan.

Dersom den minsteperioden for vekekvil på 24 timar som er fastsett i artikkel 5, fell innanfor denne referanseperioden, skal han ikkje takast med når gjennomsnittet vert rekna ut.

KAPITTEL 5 UNNTAK

Artikkel 17 **Unntak**

1. Samstundes som dei allmenne prinsippa for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane vert haldne ved lag, kan medlemsstatane fråvike artikkel 3, 4, 5, 6, 8 og 16 når tidslengda på arbeidstida, på grunn av særlege trekk ved den verksemda som vert utført, ikkje vert målt og/eller fastsett på førehand eller kan fastsetjast av arbeidstakarane sjølve, særleg når det dreier seg om

a) overordna med leiarfunksjonar eller andre personar med uavhengig avgjerdsmynd,

b) arbeidande familiemedlemmer, eller

c) arbeidstakarar med arbeid i samband med religiøse seremoniar i kyrkjer og trussamfunn.

2. Unntak som er fastsette i nr. 3, 4 og 5, kan gjerast ved lover og forskrifter eller ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet, på det vilkåret at dei arbeidstakarane som det gjeld, får tildelt tilsvarende kompenserande kvileperiodar, eller at det i særlege tilfelle der det ikkje er mogleg å tildele slike kompenserande kvileperiodar av objektive grunnar, vert sytt for at dei arbeidstakarane som det gjeld, får høveleg vern.

3. I samsvar med nr. 2 i denne artikkelen kan det gjerast unntak frå artikkel 3, 4, 5, 8 og 16

a) for verksemd der det er avstand mellom arbeidsstaden og bustaden til arbeidstakaren, medrekna offshorearbeid, eller mellom dei ulike arbeidsstadene til arbeidstakaren,

b) for vakt- og overvåkingsverksemd som krev permanent nærvær for å verne eigedom og

-
- personar, særleg når det dreier seg om vakter, portnarar eller vaktsselskap,
- c) for verksemd som gjer det naudsynt å sikre vedvarande tenester eller produksjon, særleg når det dreier seg om
- tenester knytte til mottak, behandling og/eller pleie ved sjukehus eller liknande
- i) institusjonar, medrekna verksemd som vert utøvd av lækjarar under utdanning, døgningstitusjonar og fengsel,
- ii) personar som arbeider i hamner eller ved lufthamner,
- iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduksjon, post- og telekommunikasjon, ambulanseteneste, brannvesen eller sivil vernebuving,
- iv) produksjon, overføring og distribusjon av gass, vatn eller elektrisitet, renovasjonsvesen og avfallsforbrenningsanlegg,
- v) industriar der arbeidsprosessane ikkje kan avbrytast av tekniske grunnar,
- vi) forskings- og utviklingsverksemd,
- vii) landbruk,
- viii) arbeidstakarar som arbeider med persontransport i byrute,
- d) ved forventa ekstraarbeid, særleg innanfor
- i) landbruket,
- ii) turistnæringa,
- iii) posttenestene,
- e) for personar som arbeider innanfor jarnbanetransport
- i) i periodisk verksemd,
- ii) som nyttar arbeidstida si om bord på tog, eller
- iii) i verksemd som er knytt til rutetabellar, og som skal sikre samanhengande og jamleg trafikk,
- f) under dei omstenda som er nemnde i artikkel 5 nr. 4 i direktiv [89/391/EØF](#),
- g) ved ulukker eller trugande fare for ulukke.

4. I samsvar med nr. 2 i denne artikkelen kan det gjerast unntak frå artikkel 3 og 5

- a) for skiftarbeid, kvar gong arbeidstakaren byter skift og ikkje får døgnavil og/eller vekevil mellom slutten av éitt skift og byrjinga av det neste,
- b) for verksemd som er kjenneteikna ved arbeidsperiodar som er delte opp gjennom heile dagen, særleg for personar som arbeider med reingjering.

5. I samsvar med nr. 2 i denne artikkelen kan det gjerast unntak frå artikkel 6 og artikkel 16 bokstav b) for lækjarar under utdanning, i samsvar med føresegnene i andre til sjuande leddet i dette nummeret.

Med omsyn til artikkel 6 skal dei unntaka som er nemnde i første leddet, tillatast i ein overgangsperiode på fem år rekna frå 1. august 2004.

Dersom det er naudsynt, kan medlemsstatane gjevast ytterlegare to år for å ta omsyn til vanskar med å støtte arbeidstidsføresegnene med omsyn til det ansvaret dei har for å organisere og yte helsetenester og lækjarhjelp. Minst seks månader før utgangen av overgangsperioden skal den medlemsstaten som det gjeld, melde frå til Kommisjonen og opplyse om grunnane, slik at Kommisjonen etter høveleg samråd kan gje fråsegna si innan tre månader etter at han har motteke desse opplysningane. Dersom medlemsstaten ikkje følgjer fråsegna til Kommisjonen, skal han grunngje avgjerda si. Meldinga og grunngjevinga frå medlemsstaten, saman med fråsegna frå Kommisjonen, skal offentleggjerast i *Tidend for Den europeiske unionen* og sendast over til Europaparlamentet.

Dersom det er naudsynt, kan medlemsstatane gjevast eit tidsrom på endå eitt år for å ta omsyn til dei særlege vanskanene med å støtte dei ansvarsområda som er nemnde i tredje leddet. Dei skal følgje den framgangsmåten som er fastsett i det nemnde leddet.

Medlemsstatane skal sikre at arbeidstida per veke ikkje i noko tilfelle overstig eit gjennomsnitt på 58 timar i dei første tre åra av overgangsperioden, eit gjennomsnitt på 56 timar i dei påfølgjande to åra og eit gjennomsnitt på 52 timar i den perioden som eventuelt står att.

Arbeidsgjevaren skal rådspørje representantane for arbeidstakarane i god tid for om mogleg å kome fram til ei avtale om dei ordningane som skal gjelde i overgangsperioden. Innan dei fristane som er fastsette i femte leddet, kan ei slik avtale omfatte

- a) det gjennomsnittlege talet på arbeidstimar per veke i overgangsperioden, og
- b) dei tiltaka som skal vedtakast for å redusere talet på arbeidstimar per veke til eit gjennomsnitt på 48 innan utgangen av overgangsperioden.

Med omsyn til artikkel 16 bokstav b) skal dei unntaka som er nemnde i første leddet, tillatast på det vilkåret at referanseperioden ikkje overstig tolv månader i første delen av den overgangsperioden som er fastsett i femte leddet, og deretter seks månader.

Artikkel 18 **Unntak ved tariffavtaler**

Det kan gjerast unntak frå artikkel 3, 4, 5, 8 og 16 ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan, eller i samsvar med reglar som desse partane har fastsett ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på eit lågare nivå.

I medlemsstatar der det ikkje ligg føre noka lovfesta ordning for å inngå tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan på dei områda som er omfatta av dette direktivet, eller i medlemsstatar der det finst ei særleg lovgjevingsramme for dette føremålet, og då innanfor grensene til denne ramma, kan det i samsvar med nasjonal lovgjeving og/eller praksis tillatast unntak frå artikkel 3, 4, 5, 8 og 16 ved at det vert inngått tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på eit høveleg kollektivt nivå.

Dei unntaka som er fastsette i første og andre leddet, skal tillatast på det vilkåret at dei arbeidstakarane som det gjeld, får tildelt tilsvarende kompensierende kvileperiodar, eller dersom det i særlege tilfelle der det ikkje er mogleg å tildele slike kompensierende kvileperiodar av objektive grunnar, vert sytt for at dei arbeidstakarane som det gjeld, får høveleg vern.

Medlemsstatane kan fastsetje reglar

a) for korleis partane i arbeidslivet skal nytte denne artikkelen, og

for korleis føresegnene i tariffavtaler eller avtaler som er gjorde i samsvar med denne artikkelen, skal utvidast til å gjelde for andre arbeidstakarar i samsvar med nasjonal lovgjeving og/eller praksis.

b)

Artikkel 19 **Avgrensingar i unntak frå referanseperiodane**

Høvet til å gjere unntak frå artikkel 16 bokstav b), som er fastsett i artikkel 17 nr. 3 og i artikkel 18, må ikkje føre til at det vert fastsett ein referanseperiode som overstig seks månader.

Medlemsstatane skal likevel, på det vilkåret at dei allmenne prinsippa for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane vert stetta, ha høve til at det av objektive eller tekniske grunnar eller av grunnar som er knytte til organiseringa av arbeidet, i tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet vert fastsett referanseperiodar som ikkje under nokon omstende må overstige tolv månader.

Innan 23. november 2003 skal Rådet, på grunnlag av eit framlegg frå Kommisjonen og ein medfølgjande vurderingsrapport, granske føresegnene i denne artikkelen på nytt og avgjere kva tiltak som skal gjerast.

Artikkel 20 Mobile arbeidstakarar og offshorearbeid

1. Artikkel 3, 4, 5 og 8 skal ikkje nyttast på mobile arbeidstakarar.

Medlemsstatane skal likevel gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at mobile arbeidstakarar har rett til tilstrekkeleg kvile, bortsett frå under dei omstenda som er fastsette i artikkel 17 nr. 3 bokstav f) og g).

2. På det vilkåret at dei allmenne prinsippa for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane vert stetta, og på det vilkåret at det er halde samråd mellom dei partane i arbeidslivet som det kjem ved, og dessutan at det er gjort ein innsats for å oppmuntre til alle relevante former for dialog mellom partane i arbeidslivet, medrekna tingingar dersom partane ønskjer det, kan medlemsstatane av objektive eller tekniske grunnar eller av grunnar som er knytte til organiseringa av arbeidet, utvide den referanseperioden som er nemnd i artikkel 16 bokstav b) til tolv månader for arbeidstakarar som hovudsakleg utfører offshorearbeid.

3. Kommisjonen skal seinast 1. august 2005, etter samråd med medlemsstatane og partane i arbeidslivet på europeisk plan, vurdere korleis føresegnene om arbeidstakarar i offshoreindustrien er gjennomførde ut frå eit helse- og tryggleiksmessig synspunkt med sikte på å gjere eventuelle framlegg om høvelege endringar.

Artikkel 21 Arbeidstakarar om bord på sjøgående fiskefartøy

1. Artikkel 3, 4, 5, 6 og 8 skal ikkje nyttast på arbeidstakarar om bord på sjøgående fiskefartøy som seglar under flagget til ein medlemsstat.

Medlemsstatane skal likevel gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar om bord på eit sjøgående fiskefartøy som seglar under flagget til ein medlemsstat, har rett til tilstrekkeleg kvile og til å avgrense arbeidstida til

gjennomsnittleg 48 timar per veke, rekna ut gjennom ein referanseperiode som ikkje overstig tolv månader.

2. Innanfor dei grensene som er fastsette i nr. 1 andre leddet og nr. 3 og 4, skal medlemsstatane gjere dei tiltaka som er naudsynte, i samsvar med trongen for å verne tryggleiken og helsa til desse arbeidstakarane, for å sikre at

a) arbeidstida vert avgrensa til eit høgste timetal som ikkje skal overstigast innanfor ein viss periode, eller

b) det vert fastsett eit minste timetal for kvile innanfor ein viss periode.

Det høgste talet på arbeidstimar eller minste talet på timar for kvile skal fastsetjast ved lover og forskrifter eller ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet.

3. Grensene for arbeids- eller kviletid skal fastsetjast anten som

a) eit høgste tal på arbeidstimar som ikkje skal overstige

i) 14 timar i kvar periode på 24 timar, og

ii) 72 timar i kvar periode på sju dagar,

eller

b) eit minste timetal for kvile som ikkje skal vere mindre enn

i) 10 timar i kvar periode på 24 timar, og

ii) 77 timar i kvar periode på sju dagar,

4. Kviletida kan delast inn i høgst to periodar, der den eine skal vere minst seks timar lang, og intervallet mellom to kvileperiodar som følgjer etter kvarandre, skal ikkje overstige 14 timar.

5. I samsvar med dei allmenne prinsippa for vern av helsa og tryggleiken til arbeidstakarane, og av objektive eller tekniske grunnar eller av grunnar som er knytte til organiseringa av arbeidet, kan medlemsstatane gjere unntak frå dei grensene som er fastsette i nr. 1 andre leddet og i nr. 3 og 4, medrekna fastsetjing av referanseperiodar. Slike unntak skal så langt som råd er, stette dei standardane som er fastsette, men dei kan ta omsyn til hyppigare eller lengre friperiodar eller til innvilging av avspasering til arbeidstakarane. Desse unntaka kan fastsetjast ved

lover og forskrifter, på det vilkåret at representantane for arbeidsgjevarane og
a) arbeidstakarane som det gjeld, vert rådspurde, og at det vert lagt vinn på å oppmuntre til alle relevante former for dialog mellom partane i arbeidslivet, eller

b) tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet.

6. Skipsføraren på eit sjøgåande fiskefartøy skal ha rett til å krevje at arbeidstakarane om bord arbeider det timetalet som er naudsynt for å sikre den direkte tryggleiken til fartøyet, dei som er om bord, eller lasta, eller for å hjelpe andre fartøy eller personar i havsnaud.

7. Medlemsstatane kan fastsetje at arbeidstakarane om bord på sjøgåande fiskefartøy som i medhald av nasjonal lovgjeving eller praksis kan drive fiske i et visst tidsrom i kalenderåret som overstig éin månad, skal ta ut årleg ferie innanfor det nemnde tidsrommet, i samsvar med artikkel 7.

Artikkel 22 Ymse føresegner

1. Ein medlemsstat skal ha høve til å la vere å nytte artikkel 6 dersom dei allmenne prinsippa om vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane vert stetta, og dersom han gjer dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at

a) ingen arbeidsgjevar krev at ein arbeidstakar arbeider meir enn 48 timar i ein sjudagarsperiode, rekna ut som eit gjennomsnitt for den referanseperioden som er nemnd i artikkel 16 bokstav b), med mindre arbeidsgjevaren har gjeve samtykke til å utføre eit slikt arbeid,

b) ingen arbeidstakar lir skade av at han eller ho ikkje er villig til å gje samtykke til å utføre eit slikt arbeid,

c) arbeidsgjevaren fører ajourførde register over alle arbeidstakarar som utfører eit slikt arbeid,

d) registra vert stilte til rådvelde for dei rette styresmaktene, som av omsyn til tryggleiken og/eller helsa til arbeidstakarane kan forby eller avgrense høvet til å overstige den øvre grensa for talet på arbeidstimar per veke,

e) arbeidsgjevaren på oppmoding frå dei rette styresmaktene gjev dei opplysningar om tilfelle der arbeidstakarane har gjeve samtykke til å utføre arbeid som overstig 48 timar i ein sjudagarsperiode, rekna ut som eit gjennomsnitt for den referanseperioden som er nemnd i artikkel 16 bokstav b).

Innan 23. november 2003 skal Rådet, på grunnlag av eit framlegg frå Kommisjonen og ein medfølgjande vurderingsrapport, granske føresegnene i dette nummeret på nytt og avgjere kva tiltak som skal gjerast.

2. Med omsyn til bruken av artikkel 7, skal medlemsstatane ha høve til å nytte ein overgangsperiode på høgst tre år rekna frå 23. november 1996, på det vilkåret at det i overgangsperioden vert sikra at

-
- a) kvar arbeidstakar får ein årleg betalt ferie på tre veker, i samsvar med dei vilkåra som er fastsette for retten til og tildelinga av slik ferie ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis, og
 - b) perioden med tre veker årleg betalt ferie ikkje kan bytast ut med ei økonomisk godtgjersle, bortsett frå i tilfelle der arbeidstilhøvet tek slutt.

3. Dersom medlemsstatane nyttar seg av dei høva som er fastsette i denne artikkelen, skal dei straks melde frå til Kommisjonen om dette.

KAPITTEL 6

SLUTTFØRESEGNER

Artikkel 23 **Vernenivå**

Med atterhald for den retten medlemsstatane har til å utarbeide lover, forskrifter og avtaleføresegner som gjeld arbeidstid på bakgrunn av at situasjonen endrar seg, så lenge dei minstekrava som er fastsette i dette direktivet, vert stetta, skal gjennomføringa av dette direktivet ikkje danne grunnlag for å senke det allmenne nivået for vern av arbeidstakarane.

Artikkel 24 **Rapportering**

1. Medlemsstatane skal sende Kommisjonen teksta til dei internrettslege føresegnene som dei alt har vedteke eller som dei vedtek på det området som dette direktivet omfattar.
2. Medlemsstatane skal kvart femte år leggje fram for Kommisjonen ein rapport om den praktiske gjennomføringa av føresegnene i dette direktivet, og skal samstundes gje opplysningar om synspunkta til partane i arbeidslivet.

Kommisjonen skal melde frå til Europaparlamentet, Rådet, Det europeiske økonomi- og sosialutvalet og Det rådgjevande utvalet for tryggleik, hygiene og helsevern på arbeidsplassen om dette.

3. Kommisjonen skal kvart femte år rekna frå 23. november 1996 leggje fram for Europaparlamentet, Rådet og Det europeiske økonomi- og sosialutvalet ein rapport om korleis dette direktivet vert nytta, samstundes som det vert teke omsyn til artikkel 22 og 23 og til nr. 1 og 2 i denne artikkelen.

Artikkel 25 **Vurdering av korleis føresegnene om arbeidstakarar om bord på sjøgåande fiskefartøy er gjennomførde**

Kommisjonen skal seinast 1. august 2009, etter å ha rådført seg med medlemsstatane og partane i arbeidslivet på europeisk plan, vurdere korleis føresegnene om arbeidstakarar om bord på sjøgåande fiskefartøy er gjennomførde, og særleg granske om desse føresegnene framleis er føremålstenlege med omsyn til helse og tryggleik, med sikte på å gjere framlegg til høvelege endringar dersom det er naudsynt.

Artikkel 26 **Vurdering av korleis føresegnene om arbeidstakarar som arbeider med persontransport er gjennomførde**

Kommisjonen skal seinast 1. august 2005, etter å ha rådført seg med medlemsstatane og partane i arbeidslivet på europeisk plan, vurdere korleis føresegnene om arbeidstakarar som arbeider med persontransport i byrute er gjennomførde, med sikte på å gjere framlegg om høvelege endringar dersom det er naudsynt, for å sikre ein samanhengande og føremålstenleg tilnæringsmåte i denne sektoren.

Artikkel 27 **Oppheving**

1. Direktiv [93/104/EF](#), endra ved det direktivet som er nemnt i vedlegg I del A, vert oppheva, utan at det rører ved dei pliktene som medlemsstatane har med omsyn til dei fristane for innarbeiding som er fastsette i vedlegg I del B.

2. Tilvisingane til det førnemnde direktivet skal forståast som tilvisingar til dette direktivet, og skal lesast i samsvar med jamføringstabellen i vedlegg II.

Artikkel 28 **Iverksetjing**

Dette direktivet tek til å gjelde 2. august 2004.

Artikkel 29 **Adressatar**

Dette direktivet er retta til medlemsstatane.

Utferda i Brussel, 4. november 2003.

For Europaparlamentet

P. COX

President

For Rådet

G. TREMONTI

Formann

VEDLEGG I

DEL A OPPHEVA DIREKTIV MED ENDRING

(Artikkel 27)

Rådsdirektiv [93/104/EF](#) TEF L 307 av 13.12.1993, s. 18

Europaparlaments- og rådsdirektiv [2000/34/EF](#) TEF L 195 av 1.8.2000, s. 41

DEL B FRISTAR FOR INNARBEIDING I NASJONAL LOVGJEVING

(Artikkel 27)

Direktiv Frist for innarbeiding

([93/104/EF](#)) 23. november 1996

[2000/34/EF](#) 1. august 2003¹

1 1. august 2004 for lækjarar under utdanning. Sjå artikkel 2 i direktiv [2000/34/EF](#).

VEDLEGG II JAMFØRINGSTABELL

Direktiv [93/104/EF](#)

Dette direktivet

Artikkel 1-5	Artikkel 1-5
Artikkel 6, innleiande del	Artikkel 6, innleiande del
Artikkel 6 nr. 1	Artikkel 6 bokstav a)
Artikkel 6 nr. 2	Artikkel 6 bokstav b)
Artikkel 7	Artikkel 7
Artikkel 8, innleiande del	Artikkel 8, innleiande del
Artikkel 8 nr. 1	Artikkel 8 bokstav a)
Artikkel 8 nr. 2	Artikkel 8 bokstav b)
Artikkel 9, 10 og 11	Artikkel 9, 10 og 11
Artikkel 12, innleiande del	Artikkel 12, innleiande del
Artikkel 12 nr. 1	Artikkel 12 bokstav a)
Artikkel 12 nr. 2	Artikkel 12 bokstav b)
Artikkel 13, 14 og 15	Artikkel 13, 14 og 15
Artikkel 16, innleiande del	Artikkel 16, innleiande del
Artikkel 16 nr. 1	Artikkel 16 bokstav a)
Artikkel 16 nr. 2	Artikkel 16 bokstav b)
Artikkel 16 nr. 3	Artikkel 16 bokstav c)
Artikkel 17 nr. 1	Artikkel 17 nr. 1
Artikkel 17 nr. 2, innleiande del	Artikkel 17 nr. 2
Artikkel 17 nr. 2.1	Artikkel 17 nr. 3 bokstav a)-e)
Artikkel 17 nr. 2.2	Artikkel 17 nr. 3) bokstav f)-g)
Artikkel 17 nr. 2.3	Artikkel 17 nr. 4
Artikkel 17 nr. 2.4	Artikkel 17 nr. 5
Artikkel 17 nr. 3	Artikkel 18
Artikkel 17 nr. 4	Artikkel 19

Artikkel 17a nr. 1	Artikkel 20 nr. 1 første leddet
Artikkel 17a nr. 2	Artikkel 20 nr. 1 andre leddet
Artikkel 17a nr. 3	Artikkel 20 nr. 2
Artikkel 17a nr. 4	Artikkel 20 nr. 3
Artikkel 17b nr. 1	Artikkel 21 nr. 1 første leddet
Artikkel 17b nr. 2	Artikkel 21 nr. 1 andre leddet
Artikkel 17b nr. 3	Artikkel 21 nr. 2
Artikkel 17b nr. 4	Artikkel 21 nr. 3
Artikkel 17b nr. 5	Artikkel 21 nr. 4
Artikkel 17b nr. 6	Artikkel 21 nr. 5
Artikkel 17b nr. 7	Artikkel 21 nr. 6
Artikkel 17b nr. 8	Artikkel 21 nr. 7
Artikkel 18 nr. 1 bokstav a)	–
Artikkel 18 nr. 1 bokstav b) i)	Artikkel 22 nr. 1
Artikkel 18 nr. 1 bokstav b) ii)	Artikkel 22 nr. 2
Artikkel 18 nr. 1 bokstav c)	Artikkel 22 nr. 3
Artikkel 18 nr. 2	–
Artikkel 18 nr. 3	Artikkel 23
Artikkel 18 nr. 4	Artikkel 24 nr. 1
Artikkel 18 nr. 5	Artikkel 24 nr. 2
Artikkel 18 nr. 6	Artikkel 24 nr. 3
–	Artikkel 25 ¹
–	Artikkel 26 ²
–	Artikkel 27
–	Artikkel 28

Artikkel 19

–

–

1

2

Artikkel 29

Vedlegg I

Vedlegg II

Direktiv [2000/34/EF](#), artikkel 3.Direktiv [2000/34/EF](#), artikkel 4