

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Innledning - kort om AOF Norge som HMS-aktør

AOF Norge ser svært positivt på det grundige arbeidet som er nedlagt i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven, og som en stor nasjonal HMS aktør takker vi for muligheten til å kunne være høringsinstans i denne saken.

AOF Norge er et av landets eldste studieforbund, opprettet allerede i 1931. Organisasjonen har i svært mange tiår vært en sentral samfunnsaktør og drevet en omfattende kurs/opplæringsvirksomhet for faglige og politiske tillitsvalgte på grunnleggende og videregående nivå.

De siste 30 årene er det også drevet en svært omfattende og systematisk opplæringsvirksomhet relatert til arbeidsmiljø /HMS-området og AOF Norge er i dag en av landets største og mest erfarne aktører på området.

AOF Norge er godkjent av Hovedorganisasjonenes fellestiltak (LO/NHO) for å kunne tilby grunnopplæring arbeidsmiljø på vegne av partene, driver en omfattende videre skolering gjennom Arbeidsmiljøskolen 1 og 2 samt en modulbasert miljøløse med studiepoeng som tilbys i samarbeid med Høgskolen i Oslo.

AOF Norge er videre sertifisert opplæringsvirksomhet på alle typer arbeidsutstyr (kraner, masseforflytningsmaskiner og trucker) og har kvalifisert seg for Achilles-godkjenning som leverandør av opplæringstjenester offshore.

AOF Norge har de siste årene også fokusert på og gjennomført sikkerhetsopplæring av utenlandske arbeidstakere, spesielt polske gjestearbeidere, en rekke steder over hele landet.

Det er også gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgivere/ledere i et betydelig omfang.

Antall kursdeltakere på HMS området har de siste årene ligget relativt stabilt på 6-7 000 deltakere pr år.

Til høringsnotatet

1. Skift/turnus

Gjennom mange års kursvirksomhet for tillitsvalgte, verneombud og ledere på tema planlegging og oppsett av skift/turnusplaner (arbeidsplaner) samt utvikling og produksjon av kursmateriell, viser vår erfaring at dette kan være et komplisert og vanskelig tema.

Det å kunne planlegge og tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger som både tar hensyn til arbeidsgivers behov for en god ressursutnyttelse, arbeidstakers rett på en ordning som ivaretar helse, sikkerhet og velferd og samtidig ivaretar tredjeparts (kunde, pasient, beboer osv) interesser er ikke lett og krever opplæring.

Dette området er også en kilde til arbeidsmiljømessige problemer og gnisninger mellom partene lokalt om det ikke skapes felles forståelse for regelverket og de helsemessige og økonomiske konsekvenser som dårlige arbeidstidsordninger kan ha.

Det er etter AOF Norges mening hevet over enhver tvil at der hvor partene har kunnskap og søker konstruktivt samarbeid vil resultatene ofte kunne måles i lavere fravær, mer lønnsom og effektiv drift samt bedre service.

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

AOF Norge ser svært positivt på Skift- /turnusutvalgets grundige utredning og deres innstilling NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid* og gjenkjenner flere av problemstillingene som utvalget drøfter. AOF Norges erfaring stemmer godt overens med utvalgets konklusjon om at det fortsatt er få arbeidstakere med en turnusordning som har fått en arbeidstidsreduksjon ned til 33,6 timer og at det heller ikke er ro om den eksisterende ordningen.

AOF Norge har vurdert ulike alternativer og konkluderer med å støtte utvalgets forslag til lovtekst:

§ 10-4 Alminnelig arbeidstid

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

(2) For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

(3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.

(4) For tredelt skift- og turnusarbeid reduseres den alminnelige arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag jf. § 10-10 (1) regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten jf. § 10-11 (1) regnes lik 1 time og 15 minutter. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

(5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

- a. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,*
- b. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,*
- c. arbeid som hovedsakelig drives om natten.*

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

(6) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenning av bergrom under jord.

2. **Arbeidsmiljølovens "70-årsregel"**

Pensjonsspørsmål er aldri enkelt og AOF Norge har det siste året selv erfart hvor komplisert og vanskelig arbeidstakere kan oppleve det å måtte ta stilling til om man skal velge å gå av med pensjon.

AOF Norge mener det er gode argumenter for opprettholdelse av allment akseptert aldersgrense på 70 år.

Det er viktig å kunne avslutte yrkeskarrieren på en verdig måte.

Det er også etter vårt syn viktig at arbeidsgivers behov og arbeidets art og risiko vurderes.

AOF Norge støtter i hovedsak forslaget i departementets utredning om arbeidsmiljølovens § 15-7 fjerde ledd til alternativ ordlyd, dog slik at man fastholder 70-årsgrensen. Bestemmelsen vil dermed lyde:

Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år.

Lavere aldersgrense må være begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet. Aldersgrense under 70 år som ikke er begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet, må fastsettes i tariffavtale.

Ved opphør skal arbeidstaker gis minimum seks måneders skriftlig varsel før avgang. Varslingsfristen løper fra og med første dag i måneden etter at varselet er gitt.

3. **Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler**

AOF Norge støtter i sin helhet forslaget til nytt kapittel 17A om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold slik forslaget framkommer i utredning avgitt av advokatfirmaet Hjort DA til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 29. september 2008.

4. **Midlertidig ansettelse**

4.1. **Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse.**

AOF Norge er enig i at dagens formulering i arbeidsmiljøloven er noe uklar og gir rom for tolkning. Vi mener det er behov for en presisering og støtter derfor departementets forslag til endring i § 14-9 som dermed vil lyde:

Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

4.2. **Frist til å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse**

AOF Norge er enig i at det er hensiktsmessig med en klar og forutsigbar frist for å reise krav om å fortsette i stilling og støtter dermed endringsforslag til arbeidsmiljølovens §§ 15-1 tredje ledd og 17-1 fjerde ledd.

§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4.

§ 17-4 Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 første ledd gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted.

Det samme gjelder hvis arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her. Retten kan bestemme at arbeidstaker kan fortsette i stillingen etter § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra det tidspunkt arbeidstaker fratradte eller fra forhandlingenes avslutning.

5. **Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet**

AOF Norge er enig med departementet i at rettstilstanden er uklar og lite forutsigbar i nedleggelsessituasjoner. Vi støtter derfor forslaget til endring i § 15-11 annet ledd som da presiserer at retten til å fortsette i stillingen også skal gjelde ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten slik at bestemmelsen vil lyde:

§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Retten til å fortsette i stillingen gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

6. **Drøftingsplikten etter arbeidsmiljølovens § 15-1**

AOF Norge mener ordlyden i § 15-1 tjener hensikten ved at drøfting før beslutning om oppsigelse naturlig vil omfatte både grunnlaget for oppsigelse og utvelgelsen. AOF Norge ser det ikke som hensiktsmessig med en endring i dagens lovtekst.

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

7. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

7.1. Begrensning i størrelsen på lønnstrekk

AOF Norge anser at det, for å oppfylle etterlevelse av Den Reviderte Europeiske Sosialpakten som Norge har ratifisert, vil være formålstjenelig å generalisere begrensningsregelen i arbeidsmiljølovens § 14-15 (3) som da bør lyde:

Trekk i lønn eller feriepenger skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

7.2. Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger

Det synes hensiktsmessig at det fastsettes en klar hjemmel for trekk av arbeidstakers eventuelle egenandel til tjenstepensjonsordninger og AOF Norge støtter forslaget til ordlyd i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b:

for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger som omfattes av foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven

8. Prioritet mellom fortrinnsreglene

AOF Norge støtter departementets resonnerement som innebærer følgende prioritetsrekkefølge ved fortrinnsrett:

1. Fast ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, samt de som har valgt redusert stilling framfor oppsigelse (§ 14-2).
2. Deltidsansatte (§ 14-3).
3. Midlertidig ansatte som ikke får fast ansettelse på grunn av virksomhetens forhold (§ 14-2 andre ledd første punktum).
4. Ansatte som har redusert arbeidstid (§ 10-2 fjerde ledd).
5. Ansatte som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse (§16-3 tredje ledd).

AOF Norge støtter dermed også forslaget til endringer i §§ 10-2 og 16-3 som da vil ha følgende tekst:

§ 10-2 Arbeidstidsordninger

(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

§ 16-3 Reservasjonsrett mv.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling som arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter denne paragraf.

9. HMS

9.1. Alenearbeid

Mange arbeidstakere har en hverdag hvor man utsettes for vold og/eller trusler om vold på arbeidsplassen.

Enkelte yrkesgrupper er mer utsatt enn andre og ofte er dette arbeidstakere som arbeider i virksomheter som besitter verdier eller "makt" og hvor arbeidshverdagen også omfatter risiko for å bli utsatt for trusler og/eller trusler og vold. Eksempler kan være post og bankansatte, person-, vare og verditransport, butikk og kioskansatte, i renholdsbransjen, NAV-ansatte, lærere og ansatte i helsesektoren.

Statistikken viser at mellom fem og seks prosent av arbeidstakerne i norsk arbeidsliv utsettes for vold eller trusler minst én gang i måneden og det viser seg at disse også ofte er arbeidstakere som tidvis arbeider alene.

En del arbeidstakere som arbeider alene vil naturlig nok også kunne være mer utsatt for belastningsskader ved tunge løft, stress m.v.

Enhver arbeidstaker har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også den som arbeider alene. Det er viktig å få synliggjort krav til risikovurdering og risikoreduserende tiltak og denne gruppen bør få en mer presis formulering.

AOF Norge støtter derfor departementets forslag til endring i arbeidsmiljølovens § 4-3, Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (2), som vi mener vil kunne ivaretar dette:

Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Dersom arbeid må utføres alene, skal det vurderes om det er særlig risiko knyttet til dette, jf. § 3-1 annet ledd bokstav c. Tiltak som er nødvendig for å redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

Vi anbefaler videre at man foretar en vurdering av om lovbestemmelsen bør suppleres med en forskrift.

9.2. Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid

AOF Norge anser departementets forslag til presisering i § 4-1 (2) vedrørende prestasjonslønn både riktig og nødvendig og støtter forslaget som dermed vil

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

kunne få denne ordlyden:

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn m.v. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

10. Noen presiseringer

10.1. Kravet om "tariffavtale" i arbeidsmiljølovens § 10-12 femte ledd

AOF Norge støtter en klargjøring av lovteksten slik det framgår av departementets forslag til § 10-12 (5):

Dersom det er inngått avtale som nevnt i §§ 10-5,10-6,10-8,10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

10.2. Unntak fra behandling i forliksrådet

AOF Norge anser det som rimelig og fornuftlig med unntak slik det framkommer i forslag til endring av arbeidsmiljølovens § 17-1 (3):

Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, krav som nevnt i § 17-1 andre ledd eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnda etter § 17-2.

10.3. Rett til fri ved religiøse høytider.

AOF Norge er enig med departementet i at det vil være hensiktsmessig og tilstrekkelig å synliggjøre bestemmelsen i Lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a vedrørende rett til fri ved religiøse høytider ved å gi en ny § 12-15 følgende ordlyd:

Rett til fri i forbindelse med religiøse høytider for arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke reguleres av lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a.

10.4. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg (AMU).

AOF Norge er som er stor kursarrangør som blant annet har inngått avtale med Hovedorganisasjonenes Fellestilltak (LO/NHO) om å kunne opptre som kursarrangør på vegne av partene på grunnkurs arbeidsmiljø.

Lang erfaring, evalueringer/tilbakemeldinger, markeds- og kost/nyttevurderinger samt ulike sertifiserings- og kvalifiseringsprosesser har i sterk grad bidratt til at det i dag er naturlig for AOF Norge å være svært opptatt av kvalitet på opplæringen.

I disse dager gir også Personvernkommissjonens sluttrapport en helhetlig status over utfordringer knyttet til personvern og kommisjonen gir uttrykk for at det er ønskelig å styrke verneombudets kompetanse.

Dette styrker etter vår mening også opp under krav til innhold og kvalitet på opplæring av verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

HØRINGSUTTALELSE FRA AOF NORGE

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Dessverre erfarer vi at det er mange aktører på markedet som ikke tar slike hensyn, er mer opptatt av kortsiktig økonomisk gevinst og derfor "dumper" både pris, tidsrammer/varighet og kvalitet.

AOF Norge mener den ordlyden som tidligere var fastlagt i arbeidsmiljøloven (§ 29 nr 2 annet ledd) vil kunne bidra til at verneombudene gis en reell mulighet til et selvstendig valg av kursarrangør, uavhengig av om arbeidsgiver ønsker det rimeligste alternativ. En slik rett er imidlertid ikke det samme som en plikt og gir fortsatt partene anledning til å enes om hvordan og hvor opplæringen skal gjennomføres.

11. **Arbeidstilsynets vedtakskompetanse – arbeidsmiljøloven kapittel 9**

Ulike kontrolltiltak i virksomhetene øker og dermed også faren for misbruk og brudd på regelverket. AOF Norge sier seg enig i departementets vurdering av at terskelen for å reise et sivilrettslig søksmål når det gjelder kapittel 9 om kontrolltiltak og støtter forslag til endret ordlyd i arbeidsmiljølovens § 18-6:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 med unntak av §§ 2-4 og 2-5, kapittel 3 til 9, kapittel 10 med unntak av § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd, kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15.

12. **Overtredelsesgebyr**

AOF Norge er bekymret for den utviklingen som har vist seg den siste tiden, spesielt innen enkelte bransjer hvor det kortsiktig vil være mye å tjene på å ikke følge lov og regelverk.

Eksempler viser seg særlig innen bransjer som renhold, restaurant og bygg hvor dette dessverre klart viser seg å gi konkurransefortrinn. Innføring av overtredelsesgebyr vil styrke dagens reaksjonskjede og dermed ha en generell preventiv virkning.

AOF Norge anser at det ut i fra viktige samfunnsmessige hensyn er viktig at tilsynsmyndighetene har effektive sanksjonsmuligheter overfor virksomheter som ikke følger lov og regelverk.

Vår anbefaling er derfor at det innføres hjemmel for overtredelsesgebyr samlet for HMS-lovene.