



Arbeidstilsynet

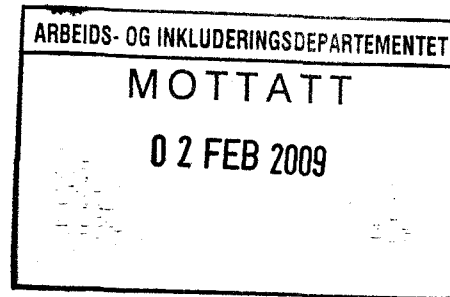
VÅR DATO
30.01.2009
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2008/30842 8056/2009
DERES REFERANSE

1

VÅRE SAKSBEHANDLERE
Trude Norevik tlf 975 63 413,
Gunvor Løge tlf 476 19 823
Ann Charlotte Benberg tlf 916 29 726

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo



HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Vi viser til deres brev av 30.10.2008, der det bes om høringsinstansenes merknader til det vedlagte høringsnotatet, herunder de tre utredningene om skift og turnus, klausuler og 70-årsregelen.

Noen av endringsforslagene gjelder bestemmelser der Arbeidstilsynet har vedtakskompetanse eller det foreslås nye bestemmelser som får direkte innvirkning for vår vedtakskompetanse. Det vil gjennomgående være her vi har størst erfaringsgrunnlag, og hovedfokus i høringssvaret vil derfor være knyttet til disse forslagene.

Mange av endringsforslagene gjelder bestemmelser som ikke er omfattet av Arbeidstilsynets generelle vedtakskompetanse. Vår erfaring med disse bestemmelsene er knyttet til den veiledningsrollen vi har. Arbeidstilsynets regioner og svartjeneste veileder brukerne av regelverket og får derigjennom erfaring med hvordan lovverket fungerer. Enkelte av bestemmelsene har vi imidlertid få henvendelser om, og høringssvaret gjenspeiler dette ved at disse punktene blir forholdsvis kortfattet kommentert.

Arbeidstilsynets høringsuttalelse er et resultat av en bred behandling i etaten. Vi har også hatt kontakt med Petroleumstilsynet i høringsprosessen. Vi har følgende merknader og innspill til det utsendte høringsnotatet med utredninger:

Til høringsnotatet kap. 1 - Skift/turnus

Ulike arbeidstidsordninger er en viktig del av, og forutsetning, for et godt arbeidsliv. Som påpekt av utvalget i NOU 2008:17 er det klar forskningsmessig støtte for at skiftarbeid og turnusarbeid kan være skadelig for helsen der nattarbeidet er omfattende. Søndagsarbeid innebærer ikke samme negative virkninger på helsen, men har i mange tilfeller negative virkninger på arbeidstakerens muligheter til familie- og sosialt liv. Belastningen ved en arbeidstidsordning vil også avhenge av omfanget av andre ulemper som ubiologiske skift, kort hviletid og hyppige skifter.

Det har blant arbeidstakerorganisasjonene vært misnøye med dagens regulering hva gjelder skift og turnus, og noen organisasjoner oppfatter den som urettferdig og kjønnsdiskriminerende. I NOU 2008:17 har utvalget pekt på svakheter med dagens ordning. Arbeidstilsynet har ingen innvendinger mot det som fremkommer her. I tillegg kan vi vise til at etaten får en god del spørsmål både fra fagforeninger, arbeidstakere og arbeidsgivere om hvorvidt en kommer inn under bestemmelsene om redusert arbeidstid.



Utvalget har vurdert alternative løsninger og foreslått en ordning med gradvis kompensasjon. Ordningen innebærer at det gis en gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid i form av en fast sats per nattnett og søndagstid. Utvalget viser til at fordelene med ordningen er at arbeidstiden reduseres i takt med omfanget av ubekvem arbeidstid, slik at arbeidstakere med mer ubekvem arbeidstid vil ha kortere arbeidstid enn andre arbeidstakere.

Arbeidstilsynet har vurdert utvalgets ulike alternativ og finner i likhet med utvalget at gradvis kompensasjon fremstår som det beste alternativet. Forslaget anses som rettferdig ved at reduksjonen i arbeidstid knyttes direkte til omfanget av ubekvem arbeidstid, uavhengig av bransje. Man unngår også økonomisk tilpassende løsninger tilpassninger fra arbeidstakere eller arbeidsgivere for å komme på den ønskede siden av grensen. En innvendig mot forslaget kan synes å være at ordningen fremstår som noe teknisk komplisert.

Utvalget viser til at hyppige skifter mellom ulike typer vakter, kort hviletid mellom vaktene, ubiologiske skift, tidspunkt for start på vakter, antall vakter, kveldsvakter m.m. er ulemper som det vil være en dårlig løsning å gi direkte kompensasjon for. Utvalget begrunner synspunktet ved å vise til at mange av ulempene kan unngås, bl.a. gjennom et fornuftig oppsett av skiftplan. Arbeidstilsynet slutter seg til utvalgets standpunkt om at man ved å gi kompensasjon for slike ulemper kan bidra til at arbeidstakere i større grad "ønsker" disse ulempene for å oppnå kompensasjon. Arbeidsgiver bør, i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte, sørge for at arbeidstidsplanene legges opp slik at de dekker virksomhetens bemanningsbehov samtidig som de er mest skånsomme for arbeidstakerne.

Arbeidstilsynet ønsker å påpeke at det ved en eventuell innføring av ordningen med gradvis kompensasjon bør rettes fokus mot arbeidsbelastningen for ansatte som arbeider skift/turnus. Dersom ordningen fører til at arbeidstiden reduseres, samtidig som arbeidsoppgavene forblir de samme, er det viktig at arbeidsgiver foretar en vurdering av om arbeidsbelastningen er forsvarlig og om virksomheten har tilstrekkelig med bemanning.

Arbeidstilsynet tilslutter utvalgets synspunkt om at ordningen med gradvis kompensasjon bør beholdes arbeidstakere som arbeider skift- og turnusordninger, og at forarbeidene bør være klare på hva som skal til for at en arbeidsplan er å anse som "rullerende".

Til høringsnotatet kap. 2 - Arbeidsmiljølovens "70-årsregel"

Arbeidstilsynet har en viktig rolle i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv gjennom sitt forebyggende arbeid. Arbeidsmiljølovens formål er blant annet å bidra til et inkluderende arbeidsliv jf. § 1-1 bokstav e).

Gjennom å drive et godt forebyggende arbeid kan Arbeidstilsynets bidrag også få ringvirkninger for folkehelse, helsepolitikken, trygdepolitikken og arbeidskraftsituasjonen. Et aktivt samarbeid mellom Arbeidstilsynet og andre aktører innen områdene arbeid, helse og velferd vil legge grunnlaget for å skape et godt arbeidsliv.

Et av Arbeidstilsynets mål for perioden 2008-2011 er at virksomhetene skal styrke tilrettelegging og oppfølging for sine arbeidstakere. Innsatsen skal rettes mot virksomhetenes arbeidsorganisering og systematiske forebygging av de arbeidsmiljøfaktorene som har størst betydning for inkludering i arbeidslivet. Et inkluderende arbeidsliv (IA) innebærer at leder og medarbeidere i fellesskap arbeider for å utvikle arbeidsmiljøet. Arbeidslivet skal være attraktivt for arbeidstakere i alle livsfaser, og tilgjengelig for alle som vil og kan arbeide.



Arbeidstilsynets satsning for et inkluderende arbeidsliv skal markere en tydelig innsats av Arbeidstilsynets arbeid på IA-området, og er en oppfølging av regjeringen sin satsning for et inkluderende arbeidsliv gjennom Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006 -2009. Som overordnet nasjonalt mål skal IA-samarbeidet blant annet bidra til å hindre "utstøting" fra arbeidslivet, og et av delmålene bak avtalen er å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet. Den reelle pensjoneringsalderen har gått ned siden 2001, og partene har derfor i forbindelse med inngåelse av avtalen for perioden 2006 – 2009 blitt enige om at den nye avtalen skal ha et økt fokus både på "utstøting" og seniorennes plass i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har ikke påleggskompetanse på arbeidsmiljølovens "70-års regel" i § 15-7, og fører derfor ikke tilsyn etter bestemmelsen. Vi gir imidlertid råd og veiledning på bestemmelsen, men har få henvendelser på dette området. Vi er dessuten sjelden involvert i problemstillinger knyttet til virksomhetsfastsatt avgangsalder, og har derfor liten kunnskap om utbredelsen av slike ordninger. Arbeidstilsynet har derfor ingen kommentarer til lovforslagets første og andre punktum.

Det følger av utredningens pkt. 11 "Forutgående varsel og forholdet til øvrige rettigheter ved oppsigelse", hvilke formkrav i arbeidsmiljøloven kapittel 15 som vil gjelde ved denne type avslutning av arbeidsforholdet. Forutgående drøftelser etter lovens § 15-1 skal fortsatt gjelde ved avgang. Imidlertid kan det synes som om lovens øvrige formkrav ikke skal gjelde. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at det bør fremgå klart av lovteksten hvilke formkrav som skal gjelde ved denne type avslutning av arbeidsforholdet, alternativt at det ikke skal gjelde noen formkrav utover at selve varselet skal være skriftlig. Dette mener vi er viktig for at begge parter skal kjenne til korrekt fremgangsmåte i slike tilfeller.

Til høringsnotatet kap. 3 - Konkurransesklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler

I dag reguleres bare konkurransesklausuler i en viss utstrekning av en bestemmelse i avtaleloven. Forslaget til departementet innebærer en mer omfattende regulering av adgangen til å benytte slike klausuler enn tilfellet er i dag, samt krav til tidsbegrensning og vederlag til arbeidstaker dersom slike klausuler brukes. Reglene er av privatrettslig art og er foreslått plassert som et eget kapittel i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet kommer fra tid til annen i berøring med slike klausuler gjennom enkelthenvendelser fra arbeidstakere og gjennom tilsyn hvor arbeidskontrakter innhentes. Arbeidstilsynets rolle i disse tilfellene har til nå vært å veilede om at arbeidsmiljøloven ikke regulerer kontraktsklausuler, men at avtaleloven setter begrensninger mot urimelige avtalevilkår. Dagens plassering av reglene gjør at de færreste har kjennskap til dem, samt at innholdet i reglene er vanskelig tilgjengelig.

Arbeidstilsynet ser det derfor som positivt at reglene klargjøres og utdypes, samt at regelverket inntas som et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Dette vil forhåpentligvis medføre at langt flere blir klar over regelverket med de begrensninger som ligger i bruken av slike klausuler.

Arbeidstilsynet er ikke tillagt myndighet til å håndheve de nye foreslåtte bestemmelsene. Arbeidsgiver er som regel den sterke part ved inngåelse av arbeidskontrakt og således i stand til å diktere kontraktsbetingelsene. Vi har gjennom vårt arbeid med arbeidsinnvandring kommet over flere urimelige kontrakter. Arbeidsinnvandrerne har gjerne minimal kunnskap om regelverket og forstår norsk dårlig. De vil ofte vegre seg mot å ta kampen opp mot arbeidsgiver. De vil dessuten sjelden ha ressurser til å søke råd hos advokat. Vi vil derfor be om at det vurderes å gi Arbeidstilsynet mulighet til å bruke våre reaksjonsmidler ved brudd på de foreslåtte reglene.



Arbeidsmiljøloven § 14-6 oppstiller minimumsvilkår til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen. Vi anser begrensninger i en arbeidstakers mulighet til å ta seg arbeid etter opphør av et arbeidsforhold å være såpass inngripende overfor arbeidstakeren at det bør vurderes en endring i § 14-6 slik at det blir gjort til et vilkår at konkurranseklausuler m.v. også skal framgå av arbeidsavtalen.

Til høringsnotatet kap. 4.1 - Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse

Arbeidstilsynet gir tilslutning til departementets vurderinger om at forslaget vil innebære en tydeliggjøring av rettsvirkningen av fireårsregelen. Etter vår oppfatning vil en positiv angivelse av bestemmelsens rekkevidde bli lettere å forstå og dermed mer brukervennlig enn dagens ordlyd.

Til høringsnotatet kap. 4.2 - Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse

Arbeidstilsynet er enig i de presiseringer som departementet foreslår mht frist for å kreve å bli i stilling ved tvist om ulovlig ansettelse. Bestemmelsene er etter vår oppfatning svært uklare og brukerhensyn tilsier behov for en klargjøring. Slik vi ser det, er det grunn til å anta at en klargjøring av fristene vil kunne redusere unødvendig rettslige prosesser som iverksettes for å klargjøre prosessfristene ved tvister om midlertidig ansettelse.

Til høringsnotatet kap. 5 - Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet

Arbeidstilsynet ser at det fortsatt kan være tvilstilfeller på dette området, og er ut i fra dette positiv til at rettstilstanden klargjøres i loven.

Til høringsnotatet kap. 6 - Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1

Arbeidstilsynet opplever at det hersker usikkerhet omkring ordlydens rekkevidde slik den er i dag. Arbeidstilsynets svartjeneste har mange henvendelser på dette området. Verken arbeidsgivere eller arbeidstakere som kontakter oss, oppfatter at det er en selvfølge at drøftingsplikten etter § 15-1 også omfatter utvelgelsen i situasjoner der en oppsigelse skyldes arbeidsgiver eller virksomhetens forhold. Henvendelsene til Arbeidstilsynet gjelder både konkrete spørsmål fra arbeidsgivere, arbeidstakere, advokater o.l som spør om utvelgelsen omfattes. Henvendelsene kommer imidlertid også fra arbeidstakere som opplever at de ikke får reelle drøftinger idet den konkrete utvelgelsen ikke legges til grunn i drøftingene.

Arbeidstilsynet er derfor av den oppfatning at det er behov for en presisering i loven, slik at det fremgår av ordlyden at den konkrete utvelgelsen også omfattes av hva som skal drøftes i § 15-1. Vi ber departementet vurdere dette på nytt.

Til høringsnotatet kap. 7.1 - Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

Arbeidstilsynet får en del henvendelser på temaet lønnstrekk. Spesielt gjelder dette tilfeller der arbeidstakeren har inngått skriftlig avtale om trekk i lønn eller feriepengar. Arbeidstilsynet mener det bør lovfestes at begrensningsregelen skal gjelde generelt ved all trekk i lønn eller feriepengar.

Til høringsnotatet kap. 7.2 - Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger

Arbeidstilsynet har svært få henvendelser vedrørende denne bestemmelsen, og har ingen nærmere kommentarer til de vurderinger som de fremkommer i høringsnotatet.



Til høringsnotatet kap. 8 - Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene

Etter vår oppfatning blir departementets forslag i høringsnotatet for komplisert rent lovteknisk. Arbeidstilsynets svartjenestes kontakt med brukere av lovverket viser at mange bestemmelser oppfattes unødige kompliserte og vanskelig å forstå. Dette gjelder spesielt i slike tilfeller hvor det henvises i flere ulike bestemmelser om samme tema.

Arbeidstilsynet forslår derfor at det lages en ny bestemmelse om prioritet ved fortrinnsrett, i tillegg til at fortrinnsrettene refereres i den enkelte paragraf. Ordlyden i den nye bestemmelsen kan for eksempel være tilnærmet lik den departementet bruker i sitt resonnement om prioritetsrekkefølge i høringsnotatet.

Til høringsnotatet kap. 9.1 - Alenearbeid

Gjennom Arbeidstilsynets tilsynsarbeid og erfaringer ellers, opplever vi at omfanget av alenearbeid øker innenfor stadig flere yrker/bransjer. Denne utviklingen er sammenfallende med utviklingen i andre vestlige land. Årsakene til dette kan være ny teknologi, økt konkurranse, stadige rasjonaliseringer samt spesialisering innenfor de enkelte yrkene. For eksempel ser vi dette særlig for ansatte innen detaljhandel. Vi ser en utvikling i retning av etablering av relativt små butikker og kiosker med utvidede åpningstider og som er teknisk innrettet til å kunne drives av en ansatt alene. Forskning viser for øvrig at alenearbeid i visse kontekster gir høyere risiko for å bli utsatt for vold og trusler, for eksempel gjelder dette alenearbeid på kvelds- og nattetid.

I Sverige har man to forskrifter som setter fokus på alenearbeid: forskrift om "ensamarbete" og forskrift om "våld och hot i arbetsmiljön". Det svenske Arbetsmiljöverket tillater ikke alenearbeid der det er en påregnelig risiko for vold og trusler.

På bakgrunn av utviklingstrekkene i arbeidslivet, er Arbeidstilsynet enig med departementet i at det også i det norske regelverket er et behov for å sette et særskilt fokus på alenearbeid. Vi støtter departementets forslag om tydeliggjøring av alenearbeid som risikofaktor i arbeidslivet ved at alenearbeid blir nevnt eksplisitt i lovteksten. Når det gjelder selve plasseringen av den foreslåtte passusen, vil vi imidlertid foreslå å innta bestemmelsen i § 4-1 annet ledd. Vi mener at en derved får tydeligere frem at risikovurderinger i tilknytning til alenearbeid skal omfatte både det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet.

Til høringsnotatet kap. 9.2 - Bruk av prestasjonslønn ved risikofylt arbeid

Vår praksis med lønnssystemer vedrører i all hovedsak akkordlønnssystemer og provisjonslønnssystemer, altså ulike former for prestasjonslønnssystemer. Vi anser det som positivt at lovendringen tydeliggjør forbudet mot prestasjonslønn som forringer sikkerhetshensyn.

Til høringsnotatet kap. 10.1 - Kravet om "tariffavtale" i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd

Arbeidstilsynet anser det som en fordel at lovens ordlyd gjenspeiler det som oppfattes som gjeldende rett, og mener ut i fra dette at det kan være behov for en klargjøring av ordlyden i loven.

Til høringsnotatet kap. 10.2 - Unntak fra behandling i forliksrådet

Arbeidstilsynet har hatt svært liten befatning med disse spørsmålene. I den grad det oppfattes som uklart hva som omfattes av unntaksbestemmelsen, er det imidlertid etter vår oppfatning en fordel om lovens ordlyd klargjør rettstilstanden.



Til høringsnotatet kap. 10.3 - Rett til fri ved religiøse høytider

Arbeidstilsynet ser at det ut fra et brukerhensyn vil være en fordel om lovgivningen rundt arbeidstakers rett til fri fra arbeidet samles i arbeidsmiljølovens kap. 12. I likhet med departementet, mener vi at en henvisning fra arbeidsmiljøloven til lov om trdomssamfunn og ymist anna i en ny § 12-15 vil være hensiktsmessig og tilstrekkelig.

Til høringsnotatet kap. 10.4 - Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Arbeidstilsynet er enig med departementet i at det er viktig å skape klarhet i dagens situasjon som mange opplever uklar.

I likhet med departementet er det Arbeidstilsynet sin oppfatning at det er gode argumenter for begge løsninger.

Arbeidstilsynet erfarer at kvaliteten på opplæring som tilbys lokalt er av varierende kvalitet. Større virksomheter tilknyttet bransjeorganisasjoner, tilbyr i større grad kurs som tilfredsstiller lovens krav til opplæring, enn mindre virksomheter uten bransjetilknytning. Opplæring som er tilpasset den enkelte bedrift eller bransjens risikoforhold og behov, oppleves av verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget som nyttig og hensiktsmessig. Opplæringen blir da konkret, spesifikk og gjenkjennbar. I tillegg viser det seg at eksempler som "dras frem"/brukes i opplæringen hentes fra den konkrete bedriften eller bransjen. Erfaringer som deles og diskuteres med andre er kjente og bidrar også til å skape aktiv medvirkning i opplæringen.

I begrunnelsen for å ikke videreføre 1977-lovens regel om arbeidstakernes rett til å gjennomgå opplæring på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene, ble det anført at når arbeidsgiver har ansvar for at nødvendig opplæring blir gitt, anses det "riktig at virksomheten også gis ansvar for å avgjøre hvilken opplæring som er relevant i forhold til utfordringer den enkelte virksomhet står overfor i sitt arbeidsmiljø."

Vi ser imidlertid at en del mindre virksomheter og "useriøse" virksomheter tilbyr opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget som kvalitetsmessig og av omfang er langt dårligere enn den standarden som forutsettes i lov og forskrift. I likhet med departementet antar vi at arbeidstakerrepresentantene vil slutte opp om lokale løsninger når de finner sted innenfor en seriøs ramme. Å gi verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget mulighet til å velge kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner vil etter vår vurdering kunne føre til at arbeidsgivere lokalt må tilby opplæring som i det vesentlige har samme kvalitet som "standardiserte kurs". Også vårt inntrykk er at slike kurs gjennomgående har vært seriøse og lojale i forhold til de innholdsmessige krav til opplæring som regelverket stiller. Å lovfeste retten til å velge kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner vil kunne fungere som et effektivt "ris bak speilet" overfor arbeidsgivere som ikke tilbyr relevant opplæring.

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at retten til opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjoner bør lovfestes.

Til høringsnotatet kap. 11 - Arbeidstilsynets vedtakskompetanse - arbeidsmiljøloven kapittel 9

Arbeidstilsynet vil innledningsvis si noe om bakgrunnen for arbeidsmiljøloven kapittel 9, for å trekke linjer til de utviklingstrekk vi ser i dag.

Regelbildet for kontroll av arbeidstakere var før arbeidsmiljøloven av 2005 fragmentarisk og ga en uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig rettsstilstand. Departementet gikk derfor, i tråd med



Arbeidslivslovutvalgets enstemmige forslag, inn for en generell bestemmelse om kontrolltiltak i arbeidslivet som kodifiserte den arbeidsrettslige regel slik den var utviklet gjennom rettspraksis og tariffavtaler (arbeidsmiljøloven § 9-1) og bestemmelser om arbeidstakermedvirkning, om innhenting av opplysninger ved ansettelse og om helsekontroll (arbeidsmiljøloven §§ 9-2 til 9-4). Ved vurderingen av behovet for lovregulering ble det lagt betydelig vekt på den teknologiske utviklingen som har medført stadig større muligheter for omfattende kontroll av arbeidstakere, både når det gjaldt omfang og innhold.

Rettsgrunnlaget for behandling av opplysninger om arbeidstakere som er et resultat av kontrolltiltak, er personopplysningsloven. Datatilsynet fikk fra 9.1.2009 hjemmel til å illegge overtredelsesgebyr ved brudd på personopplysningsloven. Datatilsynet har, som departementet nevner, omfattende administrativ håndheving av reglene i personopplysningsloven, og med innføring av overtredelsesgebyr har Datatilsynet også fått en sanksjonsmulighet.

Det er en nær sammenheng mellom regelverkene Arbeidstilsynet og Datatilsynet forvalter. Arbeidstilsynet har årlige kontaktmøter med Datatilsynet, og det er noe løpende kontakt i forbindelse med enkeltsaker.

Arbeidstilsynet vil fremheve at det foreligger en ny rapport og en ny utredning på personvernområdet. Utredningen "NOU 2009: 1. Individ og integritet: Personvern i det digitale samfunnet" ble avgitt av Personvernkommisjonen 13. 1.2009. Kommisjonen har blant annet sett særskilt på personvern i arbeidslivet. Her sies det en del om utviklingstrekkene på området. Kommisjonen har notert seg at organiseringen av arbeidet og arbeidsformer endres, og da særlig som en følge av at informasjonsteknologien endrer arbeidsprosesser- og oppgaver. Den enkelte arbeidstaker har fått mer ansvar og større autonomi, med en mer fleksibel arbeidshverdag. Arbeidstakerne blir også mer selvstendige, og den enkeltes kunnskap er ofte bedriftens viktigste produksjonsmiddel. Kommisjonen har også observert en holdningsendring i arbeidslivet, både hos arbeidstakere og arbeidsgivere. Dette har blitt betegnet som en utvikling hvor ansatte tiltar seg et privatliv på arbeidsplassen og hvor arbeidsplassen flytter hjem til folk. Man ser en holdningsendring når det gjelder respekten for arbeidsgivers og arbeidstakers tid og ressurser. Følgelig blir overvåkningsbehovet for arbeidsgiver mer påtrengende. Den teknologiske utviklingen gjør det svært enkelt å overvåke ansatte. Utviklingstrekkene i arbeidslivet gjør at man finner begrunnelser for økt kontroll. Kommisjonen ser en rekke farer ved økt overvåkning - alt fra at det kan være en grov krenkelse av ansattes integritet til at det fratar ansatte ansvar for egne handlinger. Som en konsekvens av den teknologiske utviklingen, er det kommisjonens oppfatning at det genereres, registreres og lagres en økende mengde opplysninger. Denne utviklingen fører med seg et økt kontroll- og overvåkningsbehov, som nødvendigvis også vil omfatte opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til ansatte.

Rapporten "Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?" ble fremlagt av FAFO i september 2008. Rapporten er skrevet på oppdrag fra LO, og både Datatilsynet og Arbeidstilsynet har bidratt til innholdet. Det er også her funnet at bruk av ulike former for overvåkning og kontroll er blitt mer vanlig i arbeidslivet. Det er videre funnet at lovkrav om drøfting og informasjon synes i liten grad å bli fulgt i virksomhetene. Det er også i liten grad blitt utarbeidet retningslinjer for bruk av ulike tiltak.

Videre vil Arbeidstilsynet peke på at det i arbeidsmiljøloven av 2005, i § 4-3 første ledd, ble tatt inn at arbeidstakernes "integritet" skal ivaretas. Begrepet "integritet" synliggjør at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakeres egenverd.



Arbeidstilsynets tilnærming til henvendelser/tilsyn vedrørende kontrolltiltak er veiledning om forståelsen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 og det kan vurderes hvorvidt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 er overholdt. Det er spesielt §§ 4-1 andre ledd, 4-2 første ledd og 4-3 første ledd som er aktuelle. Hvis kontrolltiltaket medfører ulovlige konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet, kan Arbeidstilsynet således gi sanksjoner etter en eller flere av bestemmelsene i kapittel 4. Etter Arbeidstilsynets oppfatning vil det kunne være mer effektivt å gå til kilden av arbeidsmiljøproblemet, nemlig selve kontrolltiltaket, og sanksjonere innføringen av det, fremfor å vurdere hvorvidt kontrolltiltak oppleves som belastende.

Arbeidstilsynet mottar ca 500 henvendelser årlig som gjelder kontrolltiltak. Tilsyn på dette området vil være ressurskrevende både med hensyn til fagkompetanse og tid.

Arbeidstilsynet er enig i at vedtakskompetanse på dette området vil bidra til en mer effektiv håndheving og mer harmoni i regelverket. Av hensyn til utviklingstrekkene på området er det viktig med effektiv håndheving. Vi tilslutter oss departementets forslag.

Til høringsnotatet kap. 12 - Overtredelsesgebyr

Innledning

Departementet ber om Arbeidstilsynets synspunkter på om det bør innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i Arbeidstilsynets lovverk nå.

Bruk av sanksjonsmiddelet overtredelsesgebyr diskuteres jevnlig i Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har allerede et vidt spekter av reaksjonsmidler til rådighet når det avdekkes brudd på de lover og forskrifter vi fører tilsyn med. Disse fungerer i dag i stor grad etter sin hensikt.

Arbeidstilsynets primære oppgave er å føre tilsyn med at arbeidsmiljøet i norske virksomheter er i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Etatens hovedmål er å bidra til å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade, og å arbeide for et sikkert og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon. Hovedfokus for etatens virkemiddelbruk er dermed fremtidsrettet, også ved bruk av reaksjonsmidler.

Etaten har samlet informasjon og startet identifisering av områder hvor bruk av overtredelsesgebyr vil kunne gi større effekt enn hva man i dag oppnår med gjeldende reaksjonsmidler. Arbeidstilsynet finner at hjemmel for overtredelsesgebyr vil gi etaten bedre gjennomslagskraft på områder hvor vi i dag opplever at våre reaksjonsmidler til dels ikke fungerer optimalt, enten ved bruk av sanksjonsmiddelet alene eller i kombinasjon med andre reaksjonsmidler. Videre vil en innføring av overtredelsesgebyr gi etaten et mer fleksibelt reaksjonssystem. Arbeidstilsynet er samtidig opptatt av at etatens arbeid fremdeles i størst mulig grad har fokus på forebyggende arbeid gjennom veiledning, premissgivning og samarbeid med andre.

Andre etaters bruk av overtredelsesgebyr

Arbeidstilsynet har innhentet uttalelser fra de mest sentrale og sammenlignbare etater som har hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr. Formålet var å kartlegge og å få kunnskap om hvilke erfaringer andre tilsynsmyndigheter har vedrørende ileggelse av overtredelsesgebyr og bruk av andre reaksjonsmidler.

Flere av tilsynsetatene har først de senere årene fått hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr. Med unntak av Konkurransetilsynet som fikk hjemmel i 2004, har Justervesenet, El-tilsynet, Medietilsynet, KOFA og Datatilsynet alle fått hjemmel i løpet av de to siste årene. Sist ut er Datatilsynet som den 3. desember 2008 fikk hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr etter



personopplysningsloven. Det Kongelige Justis- og Politidepartementet skriver i Ot.prp. nr. 71 (2007-2008) på s. 9 at "gjeldende sanksjonsmuligheter – pålegg, tvangsmulkt og straff – er etter departementets syn av flere grunner ikke tilstrekkelige virkemidler for en effektiv håndhevelse av loven".

Da overtredelsesgebyr for flere av tilsynsetatene er et forholdsvis nytt reaksjonsmiddel, er det for tidlig å si noe om omfanget av bruken av overtredelsesgebyr. Svarene fra tilsynsetatene tyder imidlertid på at overtredelsesgebyr benyttes i forholdsvis liten grad. Unntak fra dette er Konkurransetilsynet, hvor det har blitt benyttet hyppig (i perioden 2004-2007 ble det ilagt overtredelsesgebyr for manglende eller ufullstendig melding i 89 saker).

På bakgrunn av ovennevnte, er det vanskelig å kunne trekke noen konklusjon i forhold til hva dette medfører ressursmessig for tilsynsetatene som har overtredelsesgebyr som reaksjonsmiddel. Det er videre vanskelig å anslå hvor mange overtredelsesgebyr som vil bli ilagt årlig dersom Arbeidstilsynet får sanksjonsmiddelet overtredelsesgebyr.

Felles for de fleste etatene er at muligheten til å gi overtredelsesgebyr har gjort det nødvendig å enten foreta en del endringer i underliggende forskrifter eller å fastsette nye saksbehandlings- og utmålingsregler i forskrift.

Andre sentrale etater hvor det vurderes innføring av overtredelsesgebyr

Utviklingen viser at det for flere og flere etater vurderes å innføre hjemmel for overtredelsesgebyr.

Kommunal- og regionaldepartementet har i Ot.prp. nr. 45 (2007-2008) lagt fram forslag til ny byggesaksdel i plan- og bygningsloven med innføring av hjemmel for plan- og bygningsmyndighetene til å legge overtredelsesgebyr som sanksjon ved brudd på plan- og bygningsloven. Overtredelsesgebyret skal etter forslaget kunne ilegges av plan- og bygningsmyndighetene, altså av statlige myndigheter – fylkesmenn og departement – i tillegg til kommunen. Overtredelsesgebyr ilegges den ansvarlige. Dette kan være eier, tiltakshaver eller liknende. Foretak kan også ilegges overtredelsesgebyr (foretakssanksjon) når en overtredelse er begått på vegne av foretaket. Lovendringen er pr. dags dato ikke vedtatt.

Den 1. april 2007 fikk Luftfartstilsynet hjemmel til å føre tilsyn med passasjerrettigheter vedrørende innstillinger, forsinkelser og nektet ombordstigninger. Endringene i Luftfartsloven gav Luftfartstilsynet nye sanksjonshjemler på passasjerområdet og fra nevnte dato har Luftfartstilsynet hjemmel til å pålegge selskaper opplysningsplikt, be dem endre praksis og ilegge dem overtredelsesgebyr. Den 19.01.2009 opplyste Luftfartstilsynet at det om kort tid vil bli sendt ut en høring, hvor det foreslås at Luftfartstilsynet skal få hjemmel til å legge overtredelsesgebyr og tvangsmulkt på en rekke områder i Luftfartsloven.

Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at anvendelse av overtredelsesgebyr både alene og i sammenheng med andre reaksjonsmidler antas å ha en preventiv effekt, og derigjennom bidra til bedre arbeidsforhold for arbeidstakere på norske arbeidsplasser. I dagens dynamiske arbeidsliv vil en innføring av overtredelsesgebyr gi Arbeidstilsynet et mer effektivt og fleksibelt sanksjonssystem.

Rent konkret vil en innføring av sanksjonsmiddelet overtredelsesgebyr på noen områder ha den fordel at Arbeidstilsynets anvendelse av sanksjonsmiddelet vil være mindre ressurskrevende enn dagens straffeforfølgning, og at man med bakgrunn i dette oppnår ønsket effekt ved at det går



kortere tid mellom overtredelse og sanksjon. Arbeidstilsynet vil videre få et sanksjonsmiddel som fanger opp lovovertridelser som ikke er så graverende at det er påkrevet med en reaksjon fra påtalemyndigheten.

I et større perspektiv vil anvendelse av overtredelsesgebyr kunne medvirke til bedre etterlevelse av regelverket i virksomhetene, og i forlengelsen av dette, et mer systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid.

Arbeidstilsynet finner det naturlig at det ved vurderingen av om det bør inntas hjemmel for overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven, tas i betraktning at Datatilsynet har fått hjemmel til å legge overtredelsesgebyr i henhold til personopplysningsloven. Det er naturlig å sammenligne oss med Datatilsynet i denne sammenheng, fordi Datatilsynet tidligere har hatt de samme reaksjonsmidlene til rådighet som Arbeidstilsynet. Mange av Datatilsynets saker knytter seg dessuten til arbeidslivet og det blir mer harmoni i regelverket dersom Arbeidstilsynet også får hjemmel til å legge overtredelsesgebyr. Det vises til drøfting i høringsbrevets kapittel 11 hvor grenseflaten mot Datatilsynet nærmere belyses.

Arbeidstilsynet erfarer at Petroleumsstilsynets anvendelse av reaksjonsmidler etter arbeidsmiljøloven i omfang ikke er sammenlignbar med den omfattende reaksjonsbruken som Arbeidstilsynet utøver. Dette har flere årsaker, og hovedårsaken er å finne i de svært ulike tilsynsobjektene og antallet tilsynsobjekter som de respektive etatene fører tilsyn med. Imidlertid er Arbeidstilsynet av den oppfatning at etatene bør ha de samme reaksjons- og sanksjonsmidlene, ut fra både den fleksibilitet dette gir i etatenes anvendelse av vårt regelverk, men også ut fra hensynet til harmonisering av regelverket og samordning etatene imellom.

Utforming av hjemmel for overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven

Et sentralt spørsmål er *når* overtredelsesgebyr skal kunne benyttes. Hvilke brudd på arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter skal kunne sanksjoneres med overtredelsesgebyr? Hjemmelen for å legge overtredelsesgebyr må plasseres i arbeidsmiljøloven og suppleres med detaljerte bestemmelser i forskrift. Arbeidstilsynet ser tre alternativ for sanksjonshjemmelens anvendelsesområde.

Alternativ 1: Overtredelsesgebyr innføres på bestemte, avgrensede områder

Sanksjonshjemmelen omfatter kun nærmere utvalgte bestemmelser i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Overtredelsesgebyr innføres for noen få, viktige områder der det er lett å avdekke brudd på arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter uten vesentlig bruk av skjønnsutøvelse. Dette gjelder lovbrudd hvor det er enkelt å fastslå faktum og å foreta subsumsjonen (dvs. fastslå hvilken bestemmelse som kommer til anvendelse).

Alternativ 2: Det foretas en negativ avgrensing for hvilke områder overtredelsesgebyr ikke kan benyttes

Arbeidstilsynet får hjemmel til å legge overtredelsesgebyr for brudd på arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, men det foretas en negativ avgrensing, slik at det lovfestes at nærmere angitte handlingsnormer / overtredelser ikke skal sanksjoneres med overtredelsesgebyr. Disse bruddene er av en slik karakter at de ikke skal sanksjoneres med overtredelsesgebyr.

Alternativ 3: Generell hjemmel for overtredelsesgebyr innføres

Arbeidstilsynet får en generell sanksjonshjemmel til å gi overtredelsesgebyr for alle typer brudd på arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.



Det må videre tas stilling til hvor *vidt* virkeområde sanksjonshjemmelen overtredelsesgebyr skal ha. Bestemmelsen kan for det første gis samme virkeområde som Arbeidstilsynets hjemmel til å gi pålegg i aml. § 18-6. Alternativt kan bestemmelsen gis like bredt virkeområdet som straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Etter Arbeidstilsynets vurdering bør sanksjonshjemmelen utformes som en generell bestemmelse jf alternativ 3. Dette er i tråd med Sanksjonsutvalgets anbefalinger i NOU 2003:15 Fra bot til bedring. Det vises til s. 348 i NOU 2003:15. Arbeidstilsynet har vurdert alternativ 1, innføring av overtredelsesgebyr på bestemte, avgrensede områder, og finner det vanskelig å trekke ut noen enkelte typer overtredelser som det skal kunne ilegges overtredelsesgebyr for. Innføring av overtredelsesgebyr på noen få, konkrete områder vil i tillegg kunne gi uheldige signaler om at brudd på enkelte bestemmelser er mer alvorlige enn andre brudd.

Bestemmelsen bør videre gis like bredt virkeområde som påleggshjemmelen i § 18-6. Det vil gi et ensartet reaksjonssystem, og også være innenfor det virkeområdet som Arbeidstilsynet fører kontroll med.

En generell bestemmelse vil gi Arbeidstilsynet den nødvendige fleksibilitet til å vurdere i hvilke situasjoner overtredelsesgebyr er en egnet reaksjonsmåte, og i hvilke tilfeller det anses nødvendig å anmelde forholdet. Arbeidstilsynet slutter seg til Sanksjonsutvalgets anbefalinger om at sanksjonshjemmelen for overtredelsesgebyr bør gi føringer for vurderingen, slik at det vil bero på en totalvurdering av ulike momenter oppstilt i lovbestemmelsen, om overtredelsesgebyr skal ilegges. Ved avgjørelsen skal det – både med hensyn til om gebyr skal ilegges og eventuell hvor stort det skal være – særlig legges vekt på overtredelsens art, hvor alvorlig overtredelsen er, og om andre reaksjoner er ilagt overtrederen. Det bør også legges vekt på graden av skyld og om det foreligger gjentakelse.

Innføres overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven, er det behov for at Arbeidstilsynet utarbeider klare interne retningslinjer for hvordan overtredelsesgebyr skal håndheves slik at praktiseringen blir ensartet. Utarbeidelse av slike retningslinjer vil også bidra til å ivareta rettssikkerheten til pliktsubjektene etter arbeidsmiljøloven.

Konkrete anvendelsesområder

I høringsnotatet drøfter departementet anvendelsen av reaksjonsmidler i tilsynsarbeid rettet mot sosial dumping. Arbeidstilsynet erfarer ved tilsynsaktivitet på området sosial dumping, at særlig bruken av stansing har vist seg som et effektivt reaksjonsmiddel. Det kan således stilles spørsmål ved om innføring av overtredelsesgebyr vil gi ytterligere effekt på dette området.

Inndrivelseshensyn kan også tilsi at andre virkemidler enn overtredelsesgebyr kan være like effektive ift. sosial dumping.

Innenfor arbeidsmiljølovens virkeområde beskriver departementet to områder hvor man antar at de vanlige reaksjonsmidlene ikke fungerer effektivt; ulovlig overtid og gjentakelsestilfeller. Arbeidstilsynet erfarer at brudd på regelverk som kan medføre illeggelse av overtredelsesgebyr først og fremst vil være enkeltstående brudd på sikkerhetsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller tilhørende forskrifter av en viss alvorlighetsgrad, som blir avdekket under tilsynet. Eksempler på dette kan være at man under tilsyn kommer over tilfelle hvor vareheis blir brukt til persontransport av arbeidstakere eller truck blir brukt uten truckførerbevis. I slike tilfeller er pålegg lite egnet. Det blir ofte ikke reagert med politianmeldelse i slike tilfeller, men hadde Arbeidstilsynet hatt hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr kunne dette vært vurdert.



Det samme vil gjelde dersom Arbeidstilsynet får påleggskompetanse etter kapittel 9 om kontrolltiltak. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at pålegg ikke er et godt egnet reaksjonsmiddel ved brudd på arbeidsmiljøloven § 9-3 og § 9-4, fordi Arbeidstilsynet ofte kommer inn i saken etter at opplysninger er innhentet eller medisinske undersøkelser foretatt. Vi mener at overtredelsesgebyr her kan være et bedre egnet reaksjonsmiddel.

Grensedragninger

Hvis det inntas en hjemmel for overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven, er det ønskelig at forarbeidene til bestemmelsen omtaler forholdet mellom overtredelsesgebyr og gjeldende reaksjonsmidler, samt forholdet til det ordinære straffesystemet. I denne sammenheng bør forarbeidene også si noen om forholdet til EMKs tilleggsprotokoll nr. 7 artikkel 4.

Grensedragningen mellom overtredelsesgebyr og anmeldelser

Overtredelsesgebyr bør benyttes ved overtredelser der det er nødvendig med en sanksjon, men hvor overtredelsen ikke oppfyller kvalifikasjonskravet for straff, dvs. der overtredelsen ikke er så alvorlig at straff ut fra en normal rettsoppfatning bør være det konkrete virkemiddel. Etter Arbeidstilsynets vurdering skal overtredelsesgebyr kunne brukes ved overtredelser som også kan sanksjoneres med straff. Sanksjonshjemmelen bør gi Arbeidstilsynet en skjønnsmessig adgang til å ilegge overtredelsesgebyr ved en "kan" regel.

Når overtredelsesgebyr og straff rammer samme forhold, trekkes grensen for når de benyttes etter det ulovlige forholdets alvorlighetsgrad. Overtredelsesgebyr skal være forbeholdt de mindre alvorlige overtredelsene, de grove straffbare bruddene skal fortsatt være forbeholdt det ordinære straffesystem. For at overtredelsesgebyret skal nå den tilsiktede virkning, dvs. virke pønalt og avskrekkende, må størrelsen på gebyret settes tilstrekkelig høyt. Hensynet til proporsjonalitet i sanksjonssystemet tilsier videre at overtredelsesgebyrer gjennomgående ikke kan være strengere enn de reaksjoner som springer ut av de fortrinnsvis mer alvorlige saker som avgjøres strafferettslig.

Forbudet mot gjentatt forfølgning

For ikke å krenke forbudet mot gjentatt forfølgning i EMKs tilleggsprotokoll nr. 7 artikkel 4, er det nødvendig å samordne straff og administrative sanksjoner. Strafferettsapparatet og forvaltningen kan ikke uavhengig av hverandre og til forskjellig tid sanksjonere den samme overtredelsen. Det må således etableres et system som innebærer at illeggelse av sanksjoner skjer gjennom en prosess. Sanksjonsutvalget bruker i NOU 2003:15 kap. 10.7.3 betegnelsen "ensporet system". Dette innebærer at Arbeidstilsynet må velge om det enten skal anmelde forholdet eller selv reagere med et overtredelsesgebyr når overtredelsesgebyr og straff rammer samme forhold. Det vises til NOU 2003:15 s. 159 og 160. Hvis påtalemyndigheten forfølger saken etter straffebestemmelsene, må Arbeidstilsynet og påtalemyndighet samordne seg, siden sanksjon etter begge sanksjonsmåter for samme forhold vil stride mot forbudet mot dobbeltstraff.

Utarbeidelse av forskrifter om overtredelsesgebyr

Innføres overtredelsesgebyr som reaksjon, må det utarbeides lovtekst og forskriftsverk som sikrer at illeggelse av overtredelsesgebyr skjer på en forsvarlig måte, både når det gjelder prosessen ved illeggelse og nivået på reaksjonen. Lovtekst og forskriftsverket må være oversiktig og brukervennlig slik at en sikrer kvalitet, effektivitet og rettsikkerhet i Arbeidstilsynets tilsynsarbeid. En forskrift vil bidra til konsekvent og enhetlig bruk av overtredelsesgebyr samt ensartet utmålingspraksis.

Utmåling av overtredelsesgebyr

Reglene om utmåling av overtredelsesgebyr innebærer vanskelige vurderinger. Etter gjeldende praksis er det to hovedformer for utmåling av overtredelsesgebyr. Ved den ene ilegges gebyrene etter faste satser, og ved den andre utmåles gebyrene individuelt etter en skjønnsmessig vurdering i



det enkelte tilfellet. Et fast gebyr for alle ulovlige forhold uavhengig av alvorlighetsgrad, vil være enkelt å håndheve, men kan virke urettferdig. En konkret vurdering i hver enkelt sak vil kunne medføre merarbeid i vurderingen, begrunnelsen og klagesaksbehandlingen og det er større fare for forskjellsbehandling. Det er prinsipielt viktig hvem gebyret skal tilfalle og at utmålingen må skje innenfor klare rammer. En fullstendig standardisering av gebyrene vil kunne motvirke formålet med å innføre sanksjonsformen, siden overtredelsesgebyret skal ilegges for en rekke typer av overtredelser som vil variere sterkt i type og alvorlighetsgrad og formålet med reglene er en tilpasset og forholdsmessig reaksjon på brudd på reglene. Sanksjonsutvalget anbefaler i NOU 2003:15 kap. 13.4 at ordningen med faste satser bør velges når det dreier seg om overtredelser som forekommer i betydelig omfang, samtidig som de gebyrer som det er aktuelt å legge, ikke er større enn at det er forvarlig med standardisering. Eksempler på dette er såkalte "masseovertredelser" som man blant annet finner i vegtrafikklovgivningen.

Skal gebyret utmåles individuelt etter en skjønnsmessig helhetsvurdering, bør det utarbeides forskrift hvor momentene som særlig skal vektlegges framkommer. Sentrale momenter kan være overtredelsens omfang og virkninger, eventuell fortjeneste oppnådd ved overtredelsen og utvist skyld. Også overtrederens økonomi kan være et moment. I overensstemmelse med Europarådets rekommendasjon om administrative sanksjoner skal det fastsettes et maksimum for overtredelsesgebyrets størrelse. En forskrift om overtredelsesgebyr bør ikke nødvendigvis bare fastsette en maksimumssats. Det bør også vurderes en gradering av maksimumsgebyr ut fra så vel type overtredelse – formell eller materiell, hvilken interesse den overtrådte regel beskytter – og overtredelsens alvorlighetsgrad.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidstilsynet har gjort en vurdering av de økonomiske og administrative konsekvensene av en eventuell innføring av overtredelsesgebyr.

Det vil være nødvendig med kompetansehevende tiltak for å ivareta implementering og praktisering av et nytt reaksjonsmiddel som overtredelsesgebyr. Samtidig må personellressurser sees i sammenheng med omfanget på bruken av overtredelsesgebyr. Det antas at en sikring av enhetlig håndtering vil kreve både ressurser og tid av visst omfang.

Det anses nødvendig med noe arbeid knyttet til endringer i etatens støttesystemer/IT, dette gjelder også for etablerte og eventuelle nye samarbeidspartnere i forbindelse med innkreving av eventuelle overtredelsesgebyr.

Prosessen fremover

I etatens pågående arbeid med ny tilsynsstrategi ser man nærmere på Arbeidstilsynets anvendelse av virkemidler og reaksjonsmidler. I forlengelsen av dette utredes også muligheten og nytteverdien av andre og nye virkemidler og reaksjonsmidler, herunder sanksjonsmiddelet overtredelsesgebyr. Dette arbeidet vil gi viktige innspill i den videre prosessen med utarbeidelse av regelverk og retningslinjer for overtredelsesgebyr, og videre sette sanksjonsmiddelet overtredelsesgebyr inn i en større sammenheng.

Overtredelsesgebyr som reaksjonsmiddel er forholdsvis nytt innenfor deler av forvaltningen. Ved innhenting av informasjon fra andre tilsynsetater fremgår at det er en del utfordringer knyttet til utforming av forskriftsverk og retningslinjer, herunder fastsettelse av gebyrsatser. Den erfaringer andre etater etter hvert opparbeider seg ved anvendelse av overtredelsesgebyr vil ha stor overføringsverdi for Arbeidstilsynet, og vi følger fortløpende denne utviklingen.

Arbeidstilsynet mener det bør innføres hjemmel for overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven.



Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ingrid Finboe Svendsen
Direktør

Gaute Ivar Bjøru
Avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

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