

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
postmottak@aid.dep.no

Oslo, 21.januar 2009

## HØRING – ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Bibliotekarforbundet (BF) har mottatt en høring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) via YS, med svarfrist 30.januar. Siden arbeidsmiljøloven er et av våre viktigste redskaper så sender vi også vårt høringssvar direkte til departementet.

Høringen tar opp mange ulike endringer som har som formål å presisere og klargjøre forståelsen av loven, det er positivt. For BF er det enkelte endringer som er særlig viktige, jf. punkter i høringsnotatet:

1. Skift/turnus
2. 70årsregelen
4. Midlertidig ansettelse
6. Drøftingsplikten etter §15.1
8. Prioritet mellom fortrinnsrettreglene
9. HMS, særlig 9.1. Alenearbeid

Merknader til høringen er satt i fet skrift.

### **1. Skift/turnus**

NOU 2008:17: Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Utvalget foreslår at ledd (4) i aml §10-4 får ny tekst. Det gjelder tredelt skift- og turnusarbeid.

**Bibliotekarforbundet har i dag ingen medlemsgrupper som blir berørt av denne endringen. NOU 2008:17 omhandler forholdet mellom skift og turnus, med særlig fokus på helse- og omsorgssektoren. Vi har derfor ingen merknader til den foreslåtte lovteksten. Vi ønsker likevel å gjøre departementet oppmerksom på at mandatets begrensning utelukket en nødvendig kartlegging av andre former for ubekvem arbeidstid og sammenhengen deltid/små stillinger. Våre medlemmer i kommunal sektor (avhengig av kommunestørrelse og ressurser) har en arbeidstid som innebærer 1-2 kveldsvakter pr uke + lørdagsvakter hver 2.-4.lørdag. De største kommunene har også innført søndagsarbeid, på basis av unntaksbestemmelse i forskrift. Med dagens regler innebærer dette at ansatte kun omfattes av aml 10-4 (1)/10-5 (1) men har en**

**merbelastning mht ubekvem arbeidstid som ikke fanges opp av loven. Det er også utstrakt bruk av deltidstillinger/uønsket deltid og vi er kjent med at det brukes bevisst i vaktplanleggingen. Det er derfor ønskelig at fremtidige utredninger har et noe bredere fokus både på grupper og arbeidstidsordninger.**

## **2. 70årsregelen**

Forslag til ny lovtekst:

Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70/73/75 år. Lavere aldersgrense må være begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet. Aldersgrenser under 70/73/75 år, som ikke er begrunnet i hensynet til helse eller sikkerhet, må fastsettes i tariffavtale og kan ikke settes lavere enn 70/67 år. 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.

**Forslaget med formuleringen om at ”arbeidsforholdet kan bringes til opphør” er godt, da det synliggjør at arbeidsgiver kan men ikke må gjøre dette. Det viser samtidig at det alminnelige oppsigelsesvernet og saklighetskravene faller bort ved oppnådd aldersgrense forutsatt saklig varsling. Om en skal sette grensen ved 70, 73 eller 75 år er mer problematisk. Utredningen fra AID viser at svært få i dag står i stilling fram til 70 år, og med et markant frafall igjen etter fylte 70. Utredningen viser også at de som velger å stå i stilling etter fylte 67 år i stor grad jobber deltid. Sykefraværet øker med alderen. Samtidig vil forslaget om opptjeningsadgang i ny folketrygd fram til 75 år ikke være i samsvar med arbeidsgivers mulighet til å gå til oppsigelse hvis grensen settes ved 70 eller 73 år og da begrense ansattes mulighet til maksimal opptjening. Ivaretagelsen av at ansatte kan få gå av ”med verdighet” og ikke via en oppsigelse tilsier at 70 år fortsatt bør være en grense. Det er vanskelig å konkludere på dette punktet. Utredningen anbefaler at det gjennomføres en drøfting i forkant av nådd aldersgrense. Dette er ikke eksplisitt nevnt i forslaget til ny lovtekst men kan virke avklarende for partene og bør vurderes tatt inn.**

## **4. Midlertidig ansettelse**

### *§ 14-9 Midlertidig ansettelse*

(5) 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.

**Bibliotekarforbundet støtter dette endringsforslaget. Det bidrar til å fjerne tvil om vilkårene ved omgjøring fra midlertidig til fast ansettelse, særlig med formuleringen ”anses som fast ansatt”. Forbundet har hatt flere tvister om fortolkningen av nåværende tekst på dette punktet.**

**Vi støtter også forslagene i pkt 4.2.**

## **6. Drøftingsplikten etter §15.1**

**Konklusjonen fra departementet er at Datatilsynets presisering er klargjørende og tilstrekkelig. BF mener at det er behov for en nærmere presisering i lovteksten som sikrer tillitsvalgte reell innflytelse i forkant av beslutningen, for å sikre at bestemmelsen**

virker etter hensikten. Det vil også styrke tillitsvalgtes mulighet til en vurdering av saklighetsgrunnlaget for oppsigelsen. Formuleringen ”så langt det er praktisk mulig” i §15-1 bidrar i tillegg til et fortolkningsrom i forhold til arbeidsgivers aktivitetsplikt. Sett i relasjon til de detaljerte bestemmelsene ved masseoppsigelser i §15-2, synes det også riktig med ytterligere klargjøring av bestemmelsene i §15-1.

## 8. Prioritet mellom fortrinnsrettene

Bibliotekarforbundet støtter departementets forslag til prioritering av fortrinnsretten, men ser at formuleringene i §10-2 kan bidra til misforståelser. Forutsetningen om at fortrinnsretten gjelder i de tilfellene hvor arbeidstaker ”av en eller annen grunn ønsker å øke stillingsandelen før avtaleperioden er utløpt”, jfr pkt 8.2 første avsnitt, er viktig. Arbeidstakers rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid ved utløp av avtalt periode må være uomtvistelig. Kanskje bør det derfor gjøres et tillegg i siste setning i nåværende §10-2: *I løpet av avtaleperioden og 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.*

## 9. HMS, særlig 9.1. Alenearbeid

### § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(2) 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.*

Bibliotekarforbundet støtter dette forslaget om risikovurdering og krav om tiltak. Forslaget er viktig for ansatte i folkebibliotek med liten bemanning. De er ofte alene på jobb, særlig på kvelder og i helger, og tilhører en kvinnedominert yrkesgruppe. Samtidig ligger det i folkebibliotekets formål at biblioteket skal være tilgjengelig for alle. Det vil være ulik risiko på den enkelte arbeidsplass, men en bedre systematikk rundt dette er ønskelig.

### Øvrige forslag:

Uten å gå noe nærmere inn på forslagene i kap.11 og 12, så vil BF gi en generell støtte til en styrking av Arbeidstilsynets sanksjonsmuligheter og reaksjonsmidler.

Med vennlig hilsen  
Bibliotekarforbundet

Hanne Brunborg  
nestleder