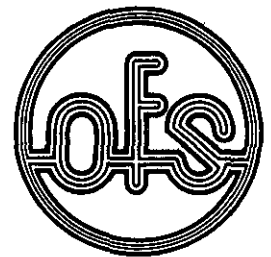


Arbeids- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
N-0030 OSLO

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKCP.
10 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 20040660-73



OLJEARBEIDERNE  
FELLESSAMMENSLUTNING  
ET YS-FORBUND



Stavanger, 2004 -06-09  
04-0331 700 TN

**SAK: HØRINGSUTTALELSE OM ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS  
INNSTILLING (NOU 2004: 5).**

## 1. Innledning

### a) Om utvalgets mandat og sammensetting

Innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget (ALLU) er full av dissenser og uenighet, der hovedskillelinjene på de viktigste spørsmålene går mellom fagforeningsrepresentantene og arbeidsgiverrepresentantene. Flertallet av representantene som ikke er partsrepresentanter har tatt stilling sammen med arbeidsgiverrepresentantene. Vi stiller spørsmålsteget både ved mandatet til utvalget og til sammensettingen. Når det gjelder mandatet, åpner det for at det er fritt fram å foreslå endringer som åpner for å svekke arbeidervernet. Det er ikke overraskende at arbeidsgiverrepresentantene har utnyttet denne muligheten, men det er urovekkende at myndighetene vedtar en sammensetting av utvalget som sikrer at fagforeningsrepresentantene kommer i mindretall på de viktigste spørsmålene. Innstillingen viser at flertallet har hatt som overordnet målsetting å styrke arbeidsgivernes styringsrett på bekostning av samfunnsmessig styring og arbeidstakernes innflytelse. Dette er stikk i strid med utviklingen av arbeidsmiljølovgivningen fram til i dag. Dette innebærer at målsettingen om forbedring og utvikling av arbeidsmiljøet settes til side. I realiteten setter man snevre bedriftsøkonomiske hensyn øverst.

### b) Høringsrundens lengde

Det er ytterst beklagelig at et så viktig spørsmål som utviklingen av lovverket for arbeidsmiljøet i Norge blir sendt ut med en så kort høringsfrist som 10.6.2004. Dette undergraver den demokratiske prosessen og dermed også legitimiteten til prosessen.

### c) Konsekvenser av den store uenigheten i ALLU

Det er stor enighet mellom fagforeningenes hovedorganisasjoner og mellom ledelsene og medlemsmassene i fagbevegelsen lokalt når det gjelder dissensene. I norsk politisk



tradisjon har myndighetene ikke fremmet viktige lovendringer som har gått på tvers av viljen til ledelsen i hovedorganisasjonene. Vi forutsetter at denne holdningen må gjelde videre. Dette alene betyr at innstillingen legges til side og at en eventuell framtidig revisjon av arbeidsmiljøloven må skje med et annet utgangspunkt.

#### **d) Stortingsbehandling etter stortingsvalget 2005**

Det har kommet signaler om at regjeringen legger opp til en stortingsbehandling av en arbeidslivslov før stortingsvalget i 2005. Dette går vi sterkt i mot. Et så viktig spørsmål som det framtidige arbeidsmiljøet til landets over to millioner lønnsarbeidere haster ikke å få vedtatt før valget, men tvert i mot. Det er viktig at saken blir en del av den demokratiske prosessen i forbindelse med valget i 2005.

## **2. Om hovedinnrettingen til innstillingen**

### **a) Er dagens arbeidsmiljølov gått ut på dato - må den revideres?**

Siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977, har den i hovedsak fungert positivt. Som fagforening har vi opplevd at den har flere svakheter som hindrer tilstrekkelig beskyttelse av våre medlemmer. Vi har også vært mot flere av revisjonene som har vært foretatt. Men vår kritikk av loven bygger ikke på at den er for gammel eller for vanskelig. Vi ser derfor ikke at det er grunnlag for å sette i gang en omfattende prosess for å lage et nytt lovverk.

OFS frykter samme utvikling som vi har sett i oljeindustrien der Petroleumsloven har fått fem tilhørende forskrifter der samtlige er svært funksjonelle. Det blir opp til næringen selv å bestemme standardene. På denne måten blir det bukken som passer havresekken med hensyn til normer og standarder. Regelverket har blitt mer uhandterlig og fremmedgjørende for de tillitsvalgte og verneombudene. En del av begrunnelsen for dette regelverket var at det skulle bli lettere å bruke, men det har tvert i mot blitt mer utilgjengelig. Som eksempel kan vi sitere fra Petroleumsvirksomhetens aktivitetsforskrift, § 34 om Kjemisk Helsefare:

«Arbeidsgiveren skal sikre at helseskadelig kjemisk eksponering ved lagring, bruk, håndtering og avhending av kjemikalier, og ved arbeidsoperasjoner og prosesser som avgir kjemiske komponenter, unngås, jf. innretningsforskriften § 14 om kjemikalier og kjemisk påvirkning.

Før helsefarlige stoffer tas i bruk eller lagres skal det opprettes et stoffkartotek med HMS-datablad som nevnt i forskrift 14. april 2000 nr. 412 om oppbygging og bruk av stoffkartotek for helsefarlige stoffer og i virksomheter (stoffkartotekforskriften) §§ 1, 2, 5, 6, 7, 8 og 9.

Kjemikalier som omfattes av § 2, jf § 4 i forskrift 30. april 2001 nr.443 om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften), sist endret 20. mars 2003 nr. 415, skal håndteres etter bestemmelsene i kjemikalieforskriften.



Ved arbeid der det foreligger biologiske faktorer som omfattes av § 2 og § 3 i forskrift 19. desember 1997 nr. 1322 om vern av arbeidstakere mot farer ved arbeid med biologiske faktorer, med endringer 7. september 1998 nr. 864, skal arbeidet utføres etter bestemmelsene i den forskriften.»

#### **b) Trenger arbeidsmiljøet et mer rammepreget regelverk?**

ALLU går inn for å lage et lovverk som er mer rammepreget. Dessverre kan det se ut som om fagforeningsrepresentantene i utvalget ikke har distansert seg tilstrekkelig fra dette standpunktet. Vi mener at det er svært viktig for arbeiderne at loven er minst mulig rammepreget og mest mulig detaljert. Det er avgjørende for arbeidernes innflytelse at loven inneholder konkrete tallstørrelser på for eksempel arbeidstid. Vi er mot en utvikling av loven der det reelle innholdet i loven avgjøres av styrkeforholdet mellom partene i arbeidslivet. Enten styrkeforholdet mellom den enkelte ansatte og den enkelte arbeidsgiver, eller mellom den enkelte fagforening og den enkelte arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjon. Det er viktig og velkjent lærdom at helse og velferd kan kjøpes for penger. Arbeidsgivere kan overtale/presse ansatte og fagforeninger til å gå med på et arbeidsmiljø som i det lange løp er svært helseskadelig. Å overlate lovens innhold til styrkeforholdet mellom partene er en måte å innføre mer marked i samfunnet på. Det spesielle med arbeidsmarkedet er at det ikke er likeverdige parter som forhandler, kapitaleierne har helt andre ressurser til rådighet for å fremme sine interesser enn de ansatte.

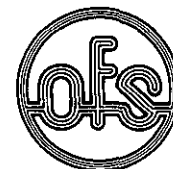
#### **c) Målsettingen i mandatet om forenkling, er den ønskelig, er den oppfylt?**

En del av begrunnelsen for at ALLU ble nedsatt og en del av dets mandat er et uttrykt ønske hos regjeringen at arbeidsmiljøloven skal forbedres og forenkles. Ingen kan naturligvis være mot at lovverket skal bli bedre og enklere å forstå. Er arbeidsmiljøloven særlig vanskelig å forstå? Vi kan ikke se dette. Men viktigere enn målsettingen om forbedring og forenkling er at ALLUs flertall har lagt fram en innstilling som innebærer like store vansker med tolking og enda flere gråsoner med hensyn til grenser. Ta for eksempel det enkle spørsmålet om å oppdatere loven med hensyn til normal daglig og ukentlig arbeidstid, slik at det er nærmere sammenheng mellom tariffavtalene og lovverket. ALLU går inn for at lovverket fortsatt skal bygge på 8-timersdag og 40-timersuke, til tross for at så og si hele arbeidslivet bygger på tariffavtaler med 7,5-timersdag/37,5-timersuke.

Et annet grep utvalgets flertall har tatt er å foreslå visse bestemmelser tatt ut av loven og videreført i forskrifter. Dette er ingen forenkling. Det enkelte verneombud eller tillitsvalgte vil likevel måtte undersøke forskriften når realiteten i loven skal forstås. Derimot er det å overføre en bestemmelse fra loven til forskrift å undergrave Stortingets rolle og dermed svekke demokratiet.

#### **d) OFS' standpunkt til innstillingen**

Som man vil forstå av ovenstående innledende bemerkninger, er OFS svært negativ til ALLUs viktigste forslag og retningen som utvalget legger opp til. Et mer krevende



arbeidsliv med mer stress, utskilling av virksomhet med tilhørende utvanning av arbeidsgiveransvar, mindre trygghet og raskere endringstakt har ført til at stadig flere opplever arbeidsmiljøet som dårligere nå enn tidligere.

Belastningen på den enkelte husholdning er større nå enn tidligere da både kvinne og mann må delta i lønnsarbeidet. Utviklingen tilsier et behov for et forsterket arbeidervern, det motsatte av det ALLUs flertall foreslår.

Vi erfarer allerede nå et høyt sykefravær som igjen resulterer i en stor utstøtingsprosent. I oljevirkosmheten ble det laget en rapport av aktuarfirmaet Wyatt i 1991 som konkluderte med at 70 – 90% av oljearbeiderne ikke vil oppnå pensjonsalder på grunn av arbeidsmiljøet.

Vi støtter dissensene til representantene fra både LO, YS og UHO. Det beste ville naturligvis vært om hovedorganisasjonene hadde latt være å delta i utvalget når de ble kjent med dets mandat og sammensetting. Vår kritikk går også lenger enn utvalgsmedlemmene fra fagbevegelsen, noe denne høringsuttalelsen viser.

Se for øvrig også vår høringsuttalelse i forbindelse med høringsrunden til arbeidslivsutvalgets (Colbjørnsen-utvalgets) innstilling.

### **3. Formålsparagrafen**

I dagens arbeidsmiljølov er §1 formet slik at arbeidervernet er det overordnede og det forutsettes i tillegg at arbeidsmiljøet og arbeidstakernes velferd skal utvikles i takt med de teknologiske og sosiale endringene i samfunnet.

ALLUs flertall foreslår en formålsparagraf som endrer denne innretningen og som likestiller eiernes og de ansattes interesser. Forslaget fjerner også arbeidsmiljølovens formål om å bedre arbeidernes velferd. Forslaget overordner ikke verneinteressene, men likestiller arbeidstakerne og bedriftseierne i punkt e).

Det er nettopp bedriftseiernes behov for å øke sin kapital som er hoveddrivkraften bak trusselen mot folks arbeidsmiljø og velferd og dermed også hovedgrunnen til at man trenger arbeidervernlovgivning. En likestilling av arbeidere og arbeidsgivere fører altså helt galt av sted til fordel for profittmaksimering.

### **4. Arbeidstidsbestemmelsene**

Det har ikke vært noen lovbestemt arbeidstidsforkorting siden 1976. Den eneste forkorting var for deler av arbeidslivet i forbindelse med tariffrevisjonen i 1986. I følge Statistisk Sentralbyrås tidsnyttingsundersøkelse gjennomført under 2000-2001 arbeider en heltidsarbeidene lengre arbeidsdag nå enn i 1980. Samtidig forutsettes det at husholdningene har mer enn en inntekt for å få budsjettet til å gå i hop. Den enkelte husholdning bidrar nå med flere lønnsarbeidstimer nå enn tidligere, samtidig som det stilles økende krav til oppfølging av barna fra samfunnets side. En sentral del av løsningen på denne «tidsklemmen» ligger i kortere arbeidstid. Det er derfor svært urovekkende at



ALLU ikke foreslår at loven i det minste ajourføres med tariffavtalene og legger 7,5-timersdag/37,5-timersuke til grunn for den normale arbeidstida. Etter vår mening er det på høy tid med en videre lovbestemt arbeidstidsforkorting i retning 6-timers normalarbeidsdag, der forkortinga blir kompensert på lik linje med alle tidligere lovbestemte arbeidstidsforkortinger.

Det har i mange år vært reist krav om likestilling av tredelt skift og turnus med arbeidstiden til de som jobber helkontinuerlig skift. Vi støtter dette standpunktet.

### **Arbeidsløshet/uføretrygding**

Fire tendenser viser at det er behov for en arbeidstidsforkorting og for å styrke vernet av normalarbeidsdagen. For det første er det et vedvarende overskudd av arbeidskraft som kommer til uttrykk gjennom arbeidsløshetsstatistikken, det store antallet deltidsarbeidene som ønsker å arbeide lengre og de mange på uføretrygd og attføring der mange på ulike måter er skjøvet ut av arbeidslivet på tross av at de har arbeidsevne. På toppen av disse kommer også de mange funksjonshemmede som er arbeidsdyktige, men som er utenfor arbeidslivet. For det andre må nå en normal husstand ha mer enn en lønnsinntekt for å få sine budsjetter til å møtes. For det tredje har produktiviteten til arbeidskraften økt voldsomt siden 1980. Deler av denne produktiviteten er tatt ut i økt lønn, men kun en brøkdel. For det fjerde er det mange som støtes ut av arbeidslivet nettopp fordi arbeidsmiljøet har blitt verre og intensiteten i arbeidsdagen økt. Vi har stadig flere som er for syke til å delta i arbeidslivet, samtidig som helsetilstanden i befolkningen er bedre nå enn for 30 år siden. En slik sløsing med ressurser er samfunnsmessig uansvarlig.

### **Behov for detaljerte regler**

ALLUs flertall foreslår at de detaljerte bestemmelsene om normalarbeidstid, skiftarbeidstid og så videre, erstattes av en slags rammebestemmelse (Se §10.4, side 513, NOU 2004:5). Som vi har påpekt tidligere har de ansatte behov for detaljerte lovbestemte regler som er et minimum. Vi mener også at revisjonene som har ført til at en fagforening som har mer enn 10 000 medlemmer kan se bort fra hele arbeidstidskapitlet og forhandle fram ordninger som er dårligere enn lovens minimum er uheldig. Fagforeningenes makt styrkes ikke av at de kan forhandle fram avtaler som gir dårligere vern enn loven. Helt fram til 1990-tallet var loven en minstandard på alle områder. I en presset situasjon kan en fagforeningsledelse inngå en tariffavtale som er helseskadelig og velferdsmessig uheldig, om enn en slik kollektiv forhandling er noe annet enn det mer ekstreme fra utvalgets flertall som legger opp til at den enkelte skal kunne forhandle bort sentrale deler av lovens normer!

ALLUs flertall legger også opp til mer individuelt bestemte arbeidstidsbestemmelser. Noe som i realiteten betyr at arbeidsgiveren har det siste ordet når det gjelder arbeidstiden. Dette gjelder både den såkalte retten til fleksitid (§10.2.3, side 512, NOU 2004: 5), den alminnelige arbeidstiden (§10-4, side 513, NOU 2004: 5) og avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid (§10-5, side 513, NOU 2004: 5). Disse forslagene gjør det lovlig å arbeide 78 timer i uken i 10,5 uker gjennom avtale med den enkelte. Kan noen med handa på hjertet påstå at en slik lønnsarbeidstid er forenlig med en målsetting om et arbeidsmiljø som er helsebringende og tar vare på velferden til befolkningen?



I sin særmerknad 13.6.2, side 273, NOU 2004: 5, skriver Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes:

*«I flertallets forslag er avtale- og unntaksadgangen i stor utstrekning gjort til et anliggende mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Disse medlemmene er bekymret for at dette vil medføre forflytting av makt fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Et økt ubalanse i maktforholdet kan igjen medføre usunne arbeidstidsordninger, i verste fall avtaler om å arbeide 48 timer i uken i 48 av årets uker.»*

Denne merknaden overdriver ikke konsekvensene. Det sier seg selv at å overlate forhandlinger om arbeidstiden til den enkelte er å overlate forhandlinger til en person som skal forhandle, ikke med en annen enkeltperson med samme utgangspunkt, men med en person (eller personer) som er representanter for en bedrift, som har helt andre ressurser og makt til sin disposisjon. Nettopp behovet for å møte eiernes makt, som blant annet gjennom styringsretten har råderetten over kapitalen, med egen makt er bakgrunnen for dannelsen av fagforeninger, og bakgrunnen for at fagforeningene har krevd og vunnet stemmeretten og andre grunnleggende demokratiske rettigheter. Organisasjon er fortsatt «fattigmanns kapital». Den enkelte ansatte får større muligheter til å påvirke sin arbeidssituasjon, ikke gjennom å svekke fagforeningenes innflytelse, men ved å styrke deres innflytelse. Vi ser det som særlig viktig å motarbeide individualiseringen som ALLUs flertall legger opp til.

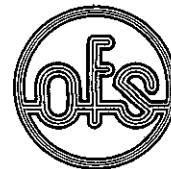
#### **Overtidsbestemmelsene må reverseres**

Som vi har påpekt over, tar ikke samfunnet i bruk de arbeidskraftressurser som står til rådighet. Samtidig er det viktig å hindre at de ansatte arbeider for mye, da dette går ut over sikkerhet, helse og velferd. Vårt utgangspunkt er derfor at overtidsbruken til bedriftene skal begrenses i så stor grad som mulig. De endringene av overtidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven som Stortinget vedtok i 2003, midt under utvalgets arbeid, som innebærer anledning til å arbeide mer overtid må reverseres.

Flertallets forslag om at bedriftene ikke skal ha plikt til å legge fram overtidslister som viser den enkeltes overtid er med på å individualisere arbeidstidsbestemmelsene og å undergrave fagforeningenes, og dermed arbeidskameratenes muligheter til å gjennomføre kollektiv kontroll. Dette forslaget går vi mot.

Forslagene fra flertallet i kapittel 10, side 512, NOU 2004: 5 til individuelt avtalt overtid/mertid der overtidstillegget kan avtales byttet ut med avspasering, åpner opp for at normalarbeidsdagen forsvinner som realitet og åpner for en reell forlengelse av arbeidsdagen. Men dagens bestemmelser arbeider allerede en fulltidsarbeidende lengre enn i 1980 (jfr. over), med den individualiseringen og fleksibiliseringen som flertallet legger opp til vil resultatet nødvendigvis bli en forlengelse av arbeidsdagen.

Forslaget legger også opp til et skille mellom avtalt og pålagt overtid. Vi vil fastholde at overtid ikke skal være en del av den ordinære arbeidsplan, og at overtid må være unntaksvis og kun kunne pålegges dersom oppgavene ikke kan løses innenfor den normale arbeidstiden.



Vi går også mot flertallets forslag om å erstatte døgnbegrepet med 24-timersbegrepet, økte muligheter for arbeid på søndager, kortere definisjon av nattarbeid og osv.

## **5. Stillingsvernet må styrkes, ikke svekkes**

Vår erfaring tilsier et behov for styrket vern. Arbeidsgiver bruker allerede sin styringsrett til å forfølge tillitsvalgte og ansatte som velger fagforeninger som arbeidsgiver misliker mer enn andre. OFS har opplevd at nye medlemmer og tillitsvalgte blir omplassert fra arbeidsoppgaver som oppfattes som ønskelige i en bedrift, til steder der de isoleres fra sine arbeidskamerater eller til arbeidsoppgaver som er mindre attraktive. Vi har opplevd at tillitsvalgte blir utsatt for trakassering og usaklig avskjed. Vi har opplevd at arbeidsgiveren endrer på strukturen i bedriften og stillinger for å skvise ut tillitsvalgte. Med dagens lovverk har arbeidsgiverne, gjennom sin styringsrett, stor anledning til å trakassere og forfølge ansatte. Flertallets forslag om å fjerne retten til å stå i stilling ved tvist om usaklig oppsigelse dersom den ansatte taper i første rettsinstans vil styrke arbeidsgivernes posisjoner i enda større grad. Dette går vi sterkt i mot.

I dag opplever vi at konserner legger ned avdelinger i Norge til fordel for avdelinger i andre land fordi det er billigere å si opp folk i Norge. OFS mener at lovverket bør gjennomgås med hensyn til at det ikke skal være for lett å legge ned bedrifter. OFS mener at det i dag er for lett å fjerne ansatte. Etter vår mening burde man utrede loven burde inneholde bestemmelser om at det ikke er anledning å si opp, avskjedige eller suspendere en ansatt uten at saken først har vært til behandling hos en offentlig oppnevnt nemnd. En slik nemndsbehandling kan hindre åpenbart urimelige angrep fra arbeidsgiver.

Flertallet foreslår å innføre en suspensjonsbestemmelse. Vi avviser dette. En slik suspensjonsbestemmelse kan brukes til å fjerne tillitsvalgte fra kontakt med sine arbeidskamerater på arbeidsplassen i en konfliktliknende situasjon.

### **Innleie/utleie**

I 2000 vedtok Stortinget å fjerne sysselsettingslovens bestemmelser (§27) om forbud mot utleie, og innførte bestemmelsene om innleie/utleie i arbeidsmiljølovens §55K. Vi var mot oppheving av forbudet mot innleie/utleie da og er det fortsatt. Subsidiært krever vi at de nåværende bestemmelsene endres slik at all innleie/utleie skal godkjennes av fagforeningene ved bedriftene som omfattes. I oljeindustrien legger selskapene opp til at én stadig mindre andel av arbeidsoppgavene skal utføres av ansatte i oljeselskapene med trygge ansettelsesvilkår og at disse oppgavene enten utføres av innleide eller settes ut på anbud. Dette undergraver lønns- og arbeidsbetingelsene og tryggheten til de ansatte i oljeindustrien totalt.

### **Midlertidige ansettelser**

Flertallet foreslår mer skjønnsmessig adgang til å ansette midlertidig (§14-7, side 522, NOU 2004: 5). Vår erfaring er at arbeidsgiverne allerede i dag prøver å svekke folks trygghet som blant annet et fast arbeidsforhold tilsier gjennom å øke andelen midlertidig



ansatte. En videre liberalisering av disse bestemmelsene vil verken innebære at sysselsettingen øker, eller at arbeidsmiljøet blir bedre. Tvert imot.

### **Varslerne gis fortsatt for dårlig vern**

Det er positivt at det foreslås en ny bestemmelse mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver (§2-4, side 503, NOU 2004: 5). Men kravet til lojalitet fra varslers side svekker bestemmelsen. Vår erfaring er at i en del bedrifter er det forbundet med fare for forfølgelse å en gang fremme kritikk mot ledelsen/eiere. Ansatte må gis mulighet til å fremme sin kritikk eksternt og anonymt uten å måtte være redd for gjengjeldelse/forfølgelse.

### **Overdragelse av virksomhet**

I følge ALLUs forslag skal også pensjonsrettighetene følge med ved overdragelse av virksomhet (§16-2, side 528, NOU 2004: 5). Men det åpnes for at den nye arbeidsgiveren kan tilby en dårligere ordning, dersom bedriften allerede har etablert en slik ordning forut for overdragelsen. Dette åpner for svekkelser av de ansattes pensjonsvilkår i forbindelse med overdragelser.

OFS mener også at ikke bare de individuelle, men også de kollektive rettighetene skal følge med de ansatte ved bedriftsoverdragelse. OFS støtter Bjergene, Haaland og Sundnes sitt forslag om valgrett i forbindelse med §16-3 (side 529, NOU 2004: 5).

## **6. Andre bestemmelser**

### **Arbeidsmiljøutvalget**

Flertallet åpner for at den enkelte bedrift kan avtale andre ordninger enn arbeidsmiljøutvalg. Vi ser ingen grunn til å svekke arbeidsmiljøutvalgets stilling og går mot forslaget.

### **Verneombudenes arbeidsforhold**

Flertallet vil fjerne lovbestemmelsene om godtgjøring for verneombud. Vi mener at bestemmelsene skal beholdes i loven.

### **Bedriftshelsetjenesten**

Når det gjelder bedriftshelsetjenesten, støtter OFS dissensen til Andreassen, Bjergene, Haaland og Sundnes (§3-3, side 504, NOU 2004: 5). Men vi vil tilføye at slik bedriftshelsetjenestene er organisert i dag, har de ikke en fri og uavhengig stilling. Vi opplever at bedriftshelsetjenesten blir et redskap for bedriftseierne for å fremme deres interesser. Det økonomiske grunnlaget for dette ligger i at det er bedriftene som betaler for helsetjenesten og i forbindelse med avtaler med eksterne bedriftshelsetjenester som blir stadig mer vanlig, er det bedriftene som kan true med å ikke fornye den tidsbegrensede kontrakten, dersom helsetjenestene ikke tilfredsstiller bedriftseiernes behov. OFS mener at





man bør utrede et offentlig bedriftshelsetjenestevesen som er skattefinansiert og underlagt staten.

### **Arbeidsmiljølovens virkeområde**

OFS har tidligere anført at Arbeidsmiljøloven må gjøres gjeldende for passasjerene ved helikoptertrafikk i petroleumsvirksomheten. Dette for å sikre reell arbeidstakermedvirkning og innflytelse ved kontraktspolitikk som legger føringer for helikoptersikkerheten på sokkelen.

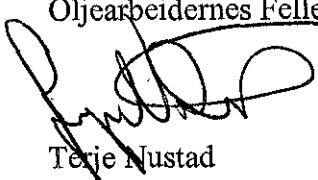
OFS har også tidligere anført at loven må gjøres gjeldende for offshore servicefartøyer i tilknytning til petroleumsvirksomheten.

OFS vil opprettholde begge disse kravene, og vil utvide lovens virkeområde i tråd med petroleumsvirksomhetens aktiviteter innen helikoptertransport og maritime operasjoner.

### **Avslutning**

Avslutningsvis vil vi påpeke at det er veldig mange underordnede spørsmål som vi ikke har berørt i dette høringssvaret. Innenfor de tidsfristene som er gitt, og med de ressursene som vi har til rådighet, lar det seg ikke gjøre å kommentere hver enkel endring. Men det må overhode ikke være tvil om vårt generelle standpunkt: Det beste som kan skje med innstillingen er at dens hovedintensjoner blir forlatt.

Med hilsen  
Oljearbeidernes Fellessammenslutning



Terje Nustad  
Leder