

Til
Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT
ARKIVKODE 340.11
EKSP
11 JUNI 2004
SAKSB. AMÆ/HAM
SAKSNR. 200400660-91

9. juni 2004

**HØRINGSSVAR – NOU 2004:5 FORSLAG TIL LOV OM ARBEIDSMILJØ,
ARBEIDSTID OG STILLINGSVERN (ARBEIDSLIVSLOVEN)**

Hovedverneombudene ved helseforetakene i Helse Øst har gjennomgått forslaget til ny arbeidslivslov, slik det er gjengitt i NOU 2004:5. Forslaget er utarbeidet i et samarbeid med partene i arbeidslivet. Vernetjenesten i virksomhetene har ikke vært tatt med på råd. Vi mener imidlertid at vi, som representanter for godt over 30.000 arbeidstakere i spesialisthelsetjenesten, sitter inne med verdifull erfaring og kompetanse på dette området som kan bidra til en ytterligere forbedring av lovforslaget og ivareta intensjonen om "Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst". På bakgrunn av dette er foreliggende høringssvar utarbeidet.

Vi har valgt å knytte noen generelle kommentarer til lovutkastet først, før vi går over til å kommentere enkelte konkrete paragrafer, som vi mener det er viktig å være oppmerksom på. Vi tar ikke for oss hele lovforslaget, men konsentrerer oss spesielt om forhold som angår arbeidsmiljøet og de ansattes helse, sikkerhet og velferd.

Vi ber om at disse kommentarene blir tatt med i det videre arbeidet med lovutkastet.

Kommentarer til høringsutkastet:

GENERELT

Vi mener forslaget til ny lov på enkelte områder inneholder forbedringspunkter i forhold til gjeldende arbeidsmiljølov – særlig gjelder dette selve arbeidsmiljøbegrepet, som etter vårt syn fremstår mer helhetlig ved at det stilles krav til det psykososiale miljøet på lik linje med det fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet. Vi mener også det er positivt at krav til informasjon og drøfting blir regulert samlet, samt at det legges klare regler for adgangen til kontrolltiltak og vern av personopplysninger i virksomheten. I tillegg er det bestemmelser som vil gi arbeidstakere økt vern mot trusler og vold.

Imidlertid inneholder forslaget elementer som etter vårt syn vil svekke arbeidstakernes vern mot uheldige påvirkninger og medbestemmelse/ medvirkning på egen arbeidssituasjon. Vi vil komme tilbake til dette under gjennomgangen av de enkelte paragrafer.

I tillegg inneholder lovforslaget bestemmelser som høyst sannsynlig vil svekke arbeidstakernes situasjon ved for eksempel dårligere stillingsvern, utvidet adgang til midlertidige ansettelses og

svekkelse av tariffestede rettigheter m.v.. Vi mener at økt utrygghet rundt disse forholdene kan påvirke arbeidstakernes helse og velferd på en slik måte at problemene med økt sykefravær og utstøting fra arbeidslivet vil øke. Vi vil likevel ikke vektlegge disse bestemmelsene i vårt høringsvar, fordi vi er kjent med at flere andre høringsinstanser vil knytte kommentarer til disse forholdene.

Begrepet "*arbeidstakernes representanter*" (eller tilsvarende) forekommer flere steder i forslaget uten at dette er definert. Slik vi ser det kan en rekke ulike funksjoner omfattes av begrepet, for eksempel: Tillitsvalgte, verneombud, styrerepresentanter, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og andre valgte representanter i råd og utvalg. Vi mener det er behov for å klargjøre konkret hva dette betyr, og *vi vil understreke at verneombudet har en naturlig plass i denne sammenheng.*

KAPITEL 1.

§ 1-8. Definisjoner.

Helsevesenet har etter sykehusreformen blitt organisert i en konsernlignende struktur, der de regionale moderforetakene eier de utøvende helseforetakene, som hver især er egne rettssubjekter og gjennom dette innehar et selvstendig arbeidsgiveransvar. Det er et problem i helsevesenet, som i mange andre konserner, at moderforetaket treffer en rekke beslutninger med vesentlig betydning for arbeidsmiljøet og de ansattes arbeidssituasjon i "datterforetakene", uten at HMS-konsekvensene på forhånd blir tilstrekkelig behandlet i organ med fokus på arbeidsmiljøet, og hvor vernetjeneste og ansattes organisasjoner er representert. Moderforetaket fraskriver seg i praksis ethvert ansvar som arbeidsgiver for arbeidstakerne i datterforetakene, samtidig som de utøver betydelig beslutningsmyndighet over disse. Konsernorganisering er i dag svært vanlig i arbeidslivet generelt.

Slik forslaget er formulert reduseres medvirkningsmulighetene (også til verneombudene) i konsern og nettverksorganisasjoner når det gjelder arbeidsmiljø.

Vi mener at arbeidsgiverbegrepet må utvides på en måte som møter de utfordringene som ligger i denne type organisering, og støtter derfor mindretallets forslag til tillegg.

KAPITEL 2.

§ 2-2. Arbeidsgivers plikter for andre enn egne arbeidstakere.

Innleie av arbeidskraft har et meget stort omfang i helsevesenet, og vi har sett tendenser til at arbeidsgivere forsøker å fraskrive seg ansvar for de innleide arbeidstakernes arbeidsmiljø. Det er viktig at innleide arbeidstakeres rettsvern ivaretas i lovverket, og vi mener mindretallets forslag til nytt andre ledd ivaretar dette behovet.

KAPITEL 3.

§ 3-3. Bedriftshelsetjenesten.

Sykehusene er i dag ikke omfattet av bestemmelsene i forskrift om hvilke virksomheter skal ha knyttet til seg verne- og helsepersonale. Vi ser imidlertid at arbeidsbelastningene for helsepersonell er komplekse og sammensatte, og at disse er utsatt for en rekke forskjellige uheldige belastninger i arbeidet. Vi har lang erfaring som tilsier at helseforetakene i tillegg til helsepersonell, har behov for kompetanse fra yrkeshygienikere, kjemikere, miljøingeniører etc for å forebygge og løse arbeidsmiljøproblemer på en god måte.

Begrepet Bedriftshelsetjeneste kan indikere at denne type personell må ha helsefaglig bakgrunn. Dette blir etter vårt syn for snevert. Det er en reell fare for å miste faglig fokus innen arbeidsmiljøfeltet. Vi mener derfor at begrepet Verne- og helsepersonale bør benyttes.

I dag er det kun spesielle grupper innen spesialisthelsetjenesten, som har lovmessig krav på helsekontroll. Med den økonomiske situasjonen som gjelder i helseforetakene generelt, er det all grunn til å tro at helsekontroller vil bli nedprioritert dersom det ikke lovreguleres.

KAPITEL 4.

§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

Punkt 3.

Nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling må også gjelde tillitsvalgte og verneombud.

KAPITEL 6.

§ 6-2. Verneombud.

Verneombudet er i dag den viktigste "tillitsvalgte" i arbeidsmiljøspørsmål, og representerer alle ansatte uavhengig av yrkesgrupper eller organisasjonstilhørighet. Verneombudet har en sentral rolle i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, og innehar ofte helt spesiell kompetanse i arbeidsmiljøspørsmål.

Vi ser det som særlig viktig at bestemmelsen i dagens aml § 26 nr. 4 om at verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet videreføres. Formuleringen i forslaget § 6-2 nr 3 bokstav c fremstår som langt mer tvetydig og uklar i forhold til dette, og vi oppfatter den som en svekkelse av arbeidsgivers plikt til å ta med verneombudet på råd i arbeidsmiljøspørsmål. Slik vi ser det, vil det bli helt opp til arbeidsgiver å vurdere hvilke saker verneombudet skal trekkes inn i.

Vi mener det må tas inn en formulering som sikrer at verneombudet blir tatt med på råd i alle saker som angår arbeidsmiljøet.

Forslaget sier heller ingenting om størrelsen på verneområdet, noe som kan medføre en svekkelse av verneombudets forutsetninger for å fungere. Arbeidsgiver bærer utgiftene til verneombudenes virksomhet, og det vil av økonomiske hensyn være interesse for å minimere disse utgiftene. Derfor vil det være fare for et betydelig press på å redusere antall verneombud, med det resultat at verneområdene blir for store til at verneombudene kan gjøre en god jobb.

§ 6-6. Samarbeidets formål.

Se kommentarer til § 6-8 nedenfor.

§ 6-7. Etablering av samarbeid ved avtale.

Vi stiller oss kritiske til et slikt samarbeidsorgan fordi partene her vil stå fritt til å bestemme organets mandat og vedtakskompetanse. Dermed vil det være en betydelig risiko for at arbeidsmiljøutvalgets rolle som pådriver og kvalitetssikringsorgan i det systematiske HMS-arbeidet blir svekket.

Dagens ordning med arbeidsmiljøutvalg er unik ved at den forplikter partene i arbeidslivet til et gjensidig samarbeid på like fot, og gjennom dette ansvarliggjør både arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter til å ha et fokus på de ansattes arbeidsmiljø. Dette likeverdige samarbeidet har noen viktige verdimeslige kvaliteter, som står i fare for å forsvinne dersom forslaget blir gjeldende.

§ 6-8. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og organisering der avtale ikke er inngått.

Punkt 1.

Forslaget svekker etter vårt syn arbeidsmiljøutvalgets posisjon som det viktigste samarbeidsorganet i arbeidsmiljøspørsmål, og har så langt vi kan se gitt en åpning for å fjerne den viktigste hensikten med arbeidsmiljøutvalget, som er å virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet. Dette innebærer en klar svekkelse av de ansattes sikkerhet og vern ved at arbeidsmiljøutvalgets pådriver- og kontrollfunksjon kan utelates.

Vi foreslår at lovteksten i eksisterende aml § 23 skal videreføres.

Punkt 2.a.

Dagens arbeidsmiljølov § 24 nr. 2 bokstav c sier eksplisitt at arbeidsmiljøutvalget skal behandle planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19. Denne bestemmelsen er i forslaget utelatt, noe som kan føre til dårligere kvalitetssikring av HMS-forhold i bygge- og ombyggingssaker. Erfaringer viser at de som tegner og prosjekterer bygg ofte har lite kompetanse på arbeidsmiljøfaktorer og bestemmelser knyttet til HMS. Her vil det ofte være rene økonomihensyn som blir styrende. I tillegg har vi de siste årene sett en betydelig reduksjon i Arbeidstilsynets ressurser til å følge opp og føre tilsyn med de enkelte arbeidsplassene.

I denne sammenheng vil arbeidsmiljøutvalget ha en viktige funksjon som kvalitetssikringsinstans i byggesaksbehandlingen.

Som resultat av de omfattende strukturelle endringene helsevesenet har gjennomgått de siste årene, som igjen fører til stadige omstillingsprosesser internt i helseforetakene, er det betydelige utfordringer knyttet til de arbeidsmiljømessige konsekvensene og de ansattes medvirkning i forhold til dette.

Alt tyder på at dette er en utvikling som vil fortsette, og vi mener derfor at det er særdeles viktig at den eksisterende bestemmelsen om at arbeidsmiljøutvalget skal behandle bygge- og ombyggingssaker, herunder § 19-saker, bør videreføres.

Punkt 3.c.

Vi mener lovforslagets svekker arbeidsmiljøutvalgets vedtakskompetanse. Hvis arbeidsgiver ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges Arbeidstilsynet til avgjørelse. På den måten hindrer vi at arbeidsgiver kan trenere en beslutning tatt i arbeidsmiljøutvalget.

§ 6-9. Andre bestemmelser.

Opgavene til verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er en del av virksomhetens ordinære drift. Dette fremgår klart av kapittel 2 og 3 i forlaget. Forslaget har tatt bort bestemmelsen om at disse oppgavene i alminnelighet skal utføres innenfor vanlig arbeidstid og at vernearbeid som må utføres utover dette, godtgjøres som overtidsarbeid. Dette harmonerer dårlig med de forpliktelsene arbeidsgiver har til å tilrettelegge jf bl.a. §§ 2-1, 2-2, 3-1, 3-2 m.v. Vi har også vanskelig for å se at eventuell overtidsgodtgjøring på bakgrunn av dette kan utgjøre noen stor utgiftspost for virksomhetene. Der dette er organisert og tilrettelagt vil det sannsynligvis ikke være noen utgifter overhodet.

Bestemmelsene knyttet til dette i nåværende aml § 29 foreslås derfor videreført.

§ 6-10. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Det er svært positivt at det foreslås en bestemmelse om plikt til opplæring for arbeidsgiver. Vi ser i det daglige arbeidet at verneombudene er langt bedre skolert enn lederne, noe som fører til mange misforståelser og unødige konflikter. Slik vi tolker forslaget, omfattes alle ledere med personalansvar, noe som vil være en klar forbedring i forhold til gjeldende lovverk.

§ 7-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting.

Som tidligere nevnt stiller vi oss positive til at disse forholdene spesifiseres samlet på denne måten, og dette må sees som en klar forbedring i forhold til gjeldende lov- og avtaleverk. Forslaget tar så langt vi kan se inn de endringene norske myndigheter er pålagt å implementere innen 2005 i henhold til EU-direktiv 2002/14/EF, men tankegangen som ligger til grunn for dette synes ikke å være innarbeidet i loven generelt.

Vi mener at verneombudet har en naturlig/sentral rolle i sammenhenger der saker med betydning for arbeidsmiljøet skal diskuteres. Vi er imidlertid ikke sikre på at alle arbeidsgivere vil se dette på samme måte. Verneombudets rolle i denne sammenheng bør derfor tydeliggjøres.

§ 10-5. Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid

I helsevesenet har vi de siste årene sett et stadig økende press på arbeidstakerne, gjennom krav til effektivisering, innsparingstiltak og økte prestasjoner. Helsepersonell utsettes daglig for store belastninger både fysisk og psykisk, i tillegg til at man har arbeidstidsordninger som innebærer utstrakt bruk av ubekvem arbeidstid. Bemanningsproblemer ved sykehusene har medført større press på enkeltansatte til å påta seg ekstraarbeid i form av mer- eller overtidarbeid. Helsepersonell generelt har høy faglig integritet og stor omtanke for pasientenes behov, og er ofte villige til å strekke seg langt for å tilfredsstille disse. Vi ser at dette til tider medfører at personell strekker seg lengre enn deres egen helse tåler, noe som medfører økt sykefravær og enda større belastning på de arbeidstakerne som skal gjøre jobben.

Den enkelte arbeidstaker har behov for forutsigbarhet i f.t. egen fritid. På bakgrunn av dette er vi skeptiske til en ordning som kan medføre ytterligere belastninger på arbeidstakere som fra før er sterkt presset. Forslaget sier ingenting om tidsperspektivet i forhold til å ta ut opparbeidede timer i fritid. Vi mener at denne paragrafen bør strykes, slik mindretallet foreslår. Alternativt må begrepet "på et senere tidspunkt" defineres nærmere, og det bør være en tidsfrist for uttak av slike timer.

Med vennlig hilsen

Hovedverneombud
Ramona E. Braanen /s/
Ullevål universitetssykehus HF.

Hovedverneombud
Karen Sundsbakk /s/
Sykehuset Asker og Bærum HF.

Hovedverneombud
Finn Halvorsen /s/
Akershus universitetssykehus HF

Hovedverneombud
Tommy Johansen /s/
Sykehuset Østfold HF

Hovedverneombud
Nelly Marie Fjeld /s/
Aker sykehus HF

Hovedverneombud
Marit Sandnes /s/
Sunnås HF

Hovedverneombud
Torhild Liverud /s/
Sykehuset innlandet HF