

# Arbeidslivslovutvalgets forslag til ny Arbeidslivslov NOU 2004:5

## Kommentarer og forslag fra hovedverneombudene

### Innledning og sammendrag

#### **Bakgrunn og presentasjon av Hovedverneombudsnettverket.**

Arbeidsmiljøsenderets "Nettverk for hovedverneombud" ønsker å gi kommentarer og innspill til Arbeidslivslovutvalgets (ALLU) innstilling om ny Arbeidslivslov (ALL). Vi mener vi har viktige og konstruktive innspill å komme med og vi registrerer at vernetjenesten verken har vært hørt i utredningsarbeidet eller er en høringsinstans. Dette til tross for at vernetjenesten har, og fortsatt er tiltenkt en helt sentral rolle i forhold til loven. Vi håper derfor at vi blir lyttet til.

Hovedverneombudene i nettverket representerer 172 000 ansatte i et bredt spekter av virksomheter. Industri, tjenesteytende, onshore og offshore, private så vel som offentlige virksomheter er representert. I hovedsak representerer vi (etter norsk målestokk) mellomstore og store virksomheter (minste har 40 ansatte, største over 20 000). Vedlagt ligger en oversikt over hvem vi er, hvilke virksomheter vi representerer og antall ansatte i hver av virksomhetene

#### **Uttalelsen omfatter kun HMS-delen**

Vi har først og fremst konsentrert våre kommentarer til den delen av lovforslaget som angår vernetjenesten direkte, dvs. de innledende kapitlene og HMS-delen (dvs. Kap 1-8 i ALLUs forslag.)

Dette betyr ikke at vi ikke har meninger, og til dels innvendinger, mot forslagene til regulering av arbeidstid og stillingsvern, snarere tvert i mot. Særlig er vi bekymret for alle forhold som vil kunne bidra til økt press på ansattes mulighet til å ha en forutsigbarhet i tilværelsen og mestre arbeidshverdagen. Men her mener vi det er så mange andre, særlig fagforeningene, som har gitt gode innspill, at vi heller velger å overlate kommentarene til dem og konsentrerer oss om det området vi føler vi har en særskilt kompetanse i forhold til.

## **Ikke bare en lov for jurister, også vesentlig normgiver for daglig praksis**

Arbeidsmiljøloven, og i framtiden Arbeidslivsloven, har ikke bare en juridisk funksjon. Loven legger sterke føringer på diskusjoner, holdninger og hva slags normer og kultur man bør ha i norske virksomheter. Som daglige brukere av loven og med daglig innsikt i lovens betydning for arbeidsmiljøet i virksomhetene har det vært viktig for oss å kommentere brukervennligheten til loven. Vi har derfor gått detaljert til verks i kommentarene og lagt vekt på ikke bare å komme med kritikk, men også å komme med konkrete forslag der vi er uenige med utvalget.

## **Leserveiledning**

Vi gir først et punktvis sammendrag av våre viktigste kommentarer, deretter utdyper vi kommentarene og kommer med alternative forslag kapittel for kapittel. Avslutningsvis gir vi et sammendrag av endringsforslagene våre.

## **Oppsummering**

Vi har ikke et entydig bilde av ALLUs forslag til lovens innhold. Vi mener at ALLU på noen områder har gitt et viktig bidrag til forbedring av dagens Arbeidsmiljølov, på andre områder har utvalget ikke benyttet tilgjengelig faglig kompetanse, forskning og muligheten man har ved en slik omfattende lovgjennomgang til å forbedre loven og på noen områder vil utvalgets forslag føre til en svekkelse av loven.

## **Positive og viktige forslag fra ALLU**

- Mer helhetlig arbeidsmiljøforståelse,
- Psykososiale forhold likestilt med fysiske og kjemiske
- Ny struktur og modernisering av språk
- Plikt til å varsle ved diskriminering og trakassering
- Beskyttelse av varslere
- Beskyttelse mot vold og trusler fra 3. person
- Eksplisitte krav om involvering av de ansatte og deres representanter i omstillingsprosesser
- Regulering av adgang til kontroll og overvåking på arbeidsplassen

## **Positive, men mangelfulle, forslag fra ALLU**

- Generelt er de ansattes rett til å bli sett, hørt og tatt på alvor styrket, men krav om direkte medvirkning er fortsatt ikke tydelig nok.
- Indirekte medvirkning via vernetjenesten har ikke fått det løft utvalget forespeiler i forarbeidene sine
- Begrepsbestemmelsen av medvirkning og drøfting bør gjelde hele loven, ikke bare siste del av Kapittel 7.
- Krav om opplæring i arbeidsmiljøutvikling for arbeidsgiver/ledere er etterlengtet og svært positivt. Men formuleringene er uklare og kan tjene til forvirring. Det må stilles krav til opplæringens innhold og omfang.

- Fint at det er enighet om å stille direkte krav til vernepersonale/Bedriftshelsetjenestene. Men vi mener det også er nødvendig med en kvalitetssikring av lovpålagte tjenester i form av en sertifisering og nøyere gjennomgang av hva disse skal drive med.

## **Forslag som vil føre til forverring og alternative forslag er nødvendige**

Fordi utvalget ikke vil modernisere/videreutvikle, men velger å opprettholde dagens bestemmelser. Vi har forslag til modernisering og vitalisering av Arbeidsmiljølovens bestemmelser i forhold til:

- Arbeidsgiver og virksomhetsbegrepet
- Arbeidstakerbegrepet
- Lederes plikter i forhold til arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling
- Vernetjenestens rolle og oppgaver

## **Forslag fra ALLU som vil føre til en dårligere lov.**

- Dimensjoneringen av hvilken standard arbeidsmiljøet skal ha i forhold til den samfunnsmessige og teknologiske utviklingen, fjernes fra formålsparagrafen.
- At ALLU vil likestille lovens mål om å sikre arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov for beskyttelse av loven i forhold til inkludering i arbeidslivet
- Svekkelse av arbeidstidsreguleringen og stillingsvernet

# **Kommentarer og alternative forslag**

## ***Overordnede innspill***

Helhetsinntrykket av lovforslaget er at det er gjort en god og viktig jobb i forhold til å etablere en ny, mer lesbar og logisk oppbygging av loven. Vi liker godt kapittelinnndelingen, særlig at man har samlet arbeidsgiver og arbeidstakers plikter foran i loven.

## ***Til Kap 1 Innledende bestemmelser***

Vår største bekymring i forhold til utvalgets innstilling er knyttet til formålsparagrafen.

### **Til § 1-1 Formål**

Vi kan ikke se at man viderefører målsetningen med dagens Arbeidsmiljølov når man tar bort kravet som sikrer at arbeidsgiver og arbeidstakere løpende skal vurdere om arbeidsmiljøet har en ”standard tilsvarende den teknologiske og samfunnsmessige utviklingen” som overordnet krav. Det er på ingen måte det samme å avgrense kravet til kapittel 4. Det virker særlig urimelig å fjerne bestemmelsen fra de øvrige kapitlene i loven, samtidig som utvalget foreslår i enda større grad å

funksjonsorientere loven. Når enda mer blir overlatt til diskusjoner i virksomhetene, blir det desto viktigere å stille krav om en moderne standard

### **Til 1-1 e). Inkluderende arbeidsliv**

Det er positivt og nødvendig å få inn et mål om at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv, men vi mener det er umulig å tjene tre delvis motstridene interesser på en gang slik utvalget foreslår. Det er klart at de ansatte, virksomhetene og samfunnet kan ha sammenfallende interesser, men selvsagt er ikke det alltid tilfelle. Behovet for en omfattende regulering av arbeidsmiljøet og arbeidslivet tar jo nettopp utgangspunkt i dette. Loven regulerer forholdene i virksomhetene. Vi ser det derfor som unaturlig å trekke inn samfunnets behov her. Vi mener også det er helt opplagt at det er den svakeste part i en relasjon som skal beskyttes og at vernet av arbeidstakerne fortsatt skal være den overordnede målsetningen med loven. Flertallets forslag vil både føre til en u håndterlig lov og en reversering av den mangeårige utviklingen mot større grad av demokrati i arbeidslivet.

### **Forslag til endring §1-1:**

- Til §1-1 a) Vi støtter derfor fullt og helt mindretallets dissens om å beholde kravet om en moderne standard på arbeidsmiljøet.
- § 1-1 d) Vi foreslår her å endre andre setning fra **kan** ivareta og utvikle arbeidsmiljøet sitt, til **skal**
- Til §1-1 e) Vi støtter mindretallets dissens og mener at vernet av arbeidstakerne skal være lovens fremste funksjon.
- Til §1-8 (2) Vi støtter mindretallets dissens, som vi også mener har gode formuleringer som sikrer at reelle beslutningstakere får ansvaret for arbeidsmiljøet og at de ansatte sikres medvirkning også i arbeidsmiljøspørsmål der beslutningene faktisk fattes. Vi mener dette også vil bidra til en vitalisering av mange arbeidsmiljøutvalg (se også pkt 6-5 til 6-8) og at det motsatte vil være et negativt signal å sende til landets mange verneombud og AMU-medlemmer.

### **Til § 1-8 (2) Definisjoner**

Vi reagerer kraftig på at utvalgets flertall mener dagens arbeidsgiverbegrep er adekvat. Dagens arbeidsgiverbegrep og forståelsen av hva som menes med en virksomhet, ble etablert den gang da en virksomhet var relativt enkelt både fysisk å observere og organisatorisk å forstå (fire vegger og en pipe). Med dagens kompliserte eier og lederstrukturer er man nødt til å ha et mer komplekst begrep. Vi mener dagens begrep må moderniseres fordi det i dag er enkelt å frasi seg ansvar for en virksomhet man har dominerende eierinteresser i. Dagens begrep sikrer på ingen måte de ansatte rett til innflytelse på eget arbeidsmiljø når den som fatter de overordnede og førende beslutninger i forhold til arbeidsmiljøet, ikke sitter i virksomhetens styre, men kanskje i et morselskaps styre, inngår i en eiergruppe, eier franchisen eller lignende.

### **Harmonisering av selskapslovgivning og arbeidsmiljølovgivning.**

Forslaget til ny Arbeidslivslov vil heller ikke være i takt med selskapslovgivningen (som gir de fagorganiserte medvirkningsrettigheter mot ”den som har bestemmende innflytelse, eks. at de ansatte i datterselskaper skal representeres i morselskapets styre) eller avtaleverket (bestemmelsene om konsernutvalg og europeiske samarbeidsutvalg). Mener ALLUS flertall at beslutninger om arbeidsmiljøet skiller seg vesentlig fra øvrige beslutninger som angår de ansatte og deres arbeidsforhold og

derfor utelukkende bestemmes lokalt? Eller mener ALLU at arbeidsgiver generelt skal ha styringsrett uten å måtte informere eller konsultere de ansatte overhodet? Er forslaget til ALLU med andre ord et forslag om at også i selskapslovgivningen bør man gå vekk fra bestemmelsene som sikrer medvirkningsrett? I så fall er ALLUs flertall ikke bare sterkt i utakt med arbeidstakerne i dette landet, men også med svært mange arbeidsgivere og politikere i blant annet EU, og vi vil mene, med seg selv.

Vi mener at flere av de sentrale begrepene i loven bør klargjøres innledningsvis. Dette gjelder særlig begrep som hovedbedrift, "arbeidstakerne og deres representanter", drøfting og medvirkning. Dette både fordi det vil være pedagogisk klokt og fordi dette er helt sentrale begreper i loven og fordi vi mener de bør gjelde hele loven gjennom og ikke bare der de eventuelt har vært plassert.

### **Forslag til endring**

- § 1-8 nytt 4.ledd:
  - a) Med hovedbedrift menes den virksomhet som av oppdragsgiver har fått ansvaret for å samordne verne og miljøarbeidet på arbeidssstedet. Hovedbedrift er som oftest den virksomhet som forestår det mest omfattende arbeidet eller har flest arbeidstakere på arbeidsplassen.
  - b) Med arbeidstakernes representanter menes valgte fagforeningsrepresentanter og/eller den organiserte vernetjenesten.
  - c) Med uttrykket "å drøfte" menes at representanter for de ansatte og arbeidsgiver skal møtes for å utveksle synspunkter med sikte på å komme fram til en enighet om tiltak og virkemidler"(tilsvarende ALLUs kommentar til § 6-5 og 6-6, men der "organet" er byttet ut med "arbeidstakernes representanter for å samsvare med at definisjonen blir generell for hele loven).
  - d) Med "rett til medvirkning" menes at de ansatte representanter skal ha en reell mulighet for å øve innflytelse over virksomhetens beslutninger. Dette innebærer at representantene skal få informasjon og mulighet for drøftelser på et slikt tidspunkt, med et slikt innhold og på en slik måte at deres synspunkter kan få betydning for arbeidsgivers beslutninger. Representantene skal ha mulighet til å uttrykke en oppfatning før arbeidsgiver taren avgjørelse.

## ***Til kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter***

Generelt er vi svært positive til at pliktsubjektene er samlet i ett kapittel.

### **§2-1 Arbeidsgivers plikter.**

Vi er glad for de foreslåtte endringene i forhold til dagens § 14 i AML.

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

Vi ønsker ikke å fjerne bestemmelsen om hovedbedrift. Tvert imot mener vi den er svært viktig for å sikre en samordning av verne- og miljøarbeidet. Utvalgflertallets argument om at kravet om at en av virksomhetene skal ha ansvar og overoppsyn med

det felles arbeidsmiljøet fører til forvitring av arbeidsmiljøansvaret i de øvrige virksomhetene faller etter vår mening på stengrunn. Etter vår erfaring er det snarere motsatt, at virksomheter som ikke har hatt et seriøst forhold til arbeidsmiljøarbeidet i egen virksomhet har fått dette etter enten å ha blitt ”igangsatt” av hovedbedriften eller fordi de ha fått dette ansvaret selv. ALLU viser heller ikke til noen dokumentasjon som underbygger deres påstand. Etter vår mening burde heller bestemmelsen styrkes i retning byggherreforskriften og petroleumsforskriften.

### **Forslag til endring**

- §2-2 Vi støtter mindretallets forslag om å beholde bestemmelsen om hovedbedrift i lovteksten.

### **§ 2-3 (1) og (2) Arbeidstakernes medvirkningsplikt**

Vi er positive til både den generelle tydeliggjøringen av arbeidstakernes plikter og til markeringen av at det er snakk om en medvirkningsplikt. Vi støtter hele forslaget. Særlig er vi glad for punkt d) som eksplisitt krever at ansatte har plikt til å si i fra om man blir kjent med at noen utsettes for trakassering eller diskriminering.

### **2-3 (3) Lederes ansvar**

Vi er skuffet over at man ikke har tatt opp lederens særskilte rolle til bredere behandling i arbeidslivslovutvalget. Etter vår erfaring og mening er ledere, og særlig 1. linje ledere, av stor betydning for det daglige arbeidsmiljøet og utviklingen av dette. I takt med befolkningens økte kompetansenivå når det gjelder medvirning, men også rent faglig, har konfliktene mellom ”gammeldagse” ledere og ansatte med forventning om å bli tatt med på råd økt. En god og sunn ledelse som involverer de ansatte er ikke bare nødvendig for trivselen på arbeidsplassen, men den styrker også samarbeidet, sikkerheten og oftest også effektiviteten til organisasjonen.

### **Forslag til endringer § 2-3 (3)**

- Tredje ledd gjøres om til **eget punkt 2-4 og kalles ”Lederes særskilte ansvar”**. Dette for å tydeliggjøre at ledere har ansvaret som arbeidsgivers forlengede arm innen sitt ansvarsområde.
- Til §2-3 (3) Dernest foreslår vi at også ordet **miljø** legges til ”påse” oppgaven til ledere. Om forslaget til utvalget blir stående vil det gi uttrykk for at man fortsatt har et rent fysisk perspektiv på arbeidsmiljøet, noe som harmonerer dårlig med utvalgets øvrige (utmerkede) forslag om en mer helhetlig arbeidsmiljøforståelse.
- Vi ønsker også en ny setning inn: Ledere skal involvere og inkludere de ansatte i planleggingen og utførelsen av arbeidsoppgavene.
- Og at man opprettholder dagens krav om at; Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede andre arbeidstakere har den innsikt i arbeidsmiljøspørsmål som er nødvendig for å sikre at denne lov følges.

### **§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varslings.**

Det er flott og viktig at det er tydeliggjort i loven at man ikke kan straffe varslere.

### **Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.**

Generelt: Det fremstår som ryddig at vi har fått et eget kapittel om virkemidler i arbeidsmiljøet. Men det fremstår som litt tilfeldig hva som her er tatt med. Hvorfor regnes for eksempel ikke opplæring i HMS/arbeidsmiljøutvikling som virkemiddel i arbeidsmiljøarbeidet? Vi mener det ville være på sin plass både å fremheve kravet om grunnleggende arbeidsmiljøopplæring som et virkemiddel og å samle krav om opplæring til vernetjenesten så vel som til ledelsen i en paragraf.

#### **Forslag til endring**

- Vi foreslår derfor å legge til et punkt 3-4 om opplæring og at dette punktet blir lovforslagets §§6-9 (2) og 6-10

#### **Til § 3-1 Krav til systematisk helse, -miljø- og sikkerhetsarbeid.**

Vi konstaterer at utvalget opplever kravet om systematisk HMS-arbeid og egenkontroll som så fruktbart at man ønsker å gjøre dette til lovtekst. Vi er ikke nødvendigvis enige i at det systematiske HMS-arbeidet er den beste tilnærmingen til et godt arbeidsmiljø, men har heller ikke alternative forslag.

#### **Til § 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten.**

Det er positivt at bestemmelsene fra arbeidsmiljøloven om sikkerhet er samlet i eget punkt. Tillegget om at instruksjoner ved særskilt farlig arbeid skal være skriftlige er også bra. Det vi savner er en presisering av at man ikke ensidig fokuserer fysiske forhold og tekniske løsninger i sikkerhetsarbeidet. Ulykker forårsakes først og fremst av menneskelig svikt. Atferden vår er avgjørende for sikkerheten vår. Atferden er igjen svært avhengig av bedriftskulturen.

#### **Forslag til endring**

- Til 3-2 Vi foreslår derfor et nytt punkt d) under første ledd som sier at arbeidsgiver skal ”sørge for at det kontinuerlig jobbes for en god sikkerhetskultur i virksomheten”.
- At referansen til storulykkeforkriften kommer inn igjen.

#### **Til § 3-3 Bedriftshelsetjenesten**

Generelt: Vi synes det er uheldig å døpe om vernepersonalet til Bedriftshelsetjenesten. Vi er enige i at vernepersonale aldri helt har gått inn i dagligtalen i virksomhetene, og at ”barnet gjerne må døpes om”. Men å knytte den lovpålagte konsulent og rådgivertjenesten som virksomhetene trenger til ”bedriftshelsetjenesten” mener vi er uheldig og lite fremtidsrettet. Det vil lett kunne oppfattes som en kraftig innstramming av hva slags tjenester en virksomhet vil måtte kjøpe/knytte seg til for å tilfredsstille lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvis myndighetenes hensikt med lovpålagt assistanse til bedrifter fortsatt skal være å sikre arbeidsplassene og arbeidstakernes fysiske og mentale helse kan helt andre kvalifikasjoner/tjenester være nødvendige enn de man assosierer med helsebegrepet og en helsefaglig bakgrunn. Det kan for eksempel dreie seg om teknisk, kjemisk eller organisatorisk

sikkerhetsrådgivning, organisasjonsutvikling/generell arbeidsmiljøutvikling, konfliktløsning, kartleggingstjenester o.l. .

### **Forslag til endring**

- Til § 3-3 Vi foreslår derfor et bredere begrep som for eksempel HMS-tjenesten, som både gir klare assosiasjoner til hva slags tjeneste det er snakk om og som dekker inn alle forhold, både de rent helsemessige, miljømessige og sikkerhetsmessige.
- Vi mener også at det må bli en godkjenningssordning/sertifisering av HMS-tjenestene.
- Krav til hvilke virksomheter som skal være tilknyttet en HMS-tjeneste må utvides

Deler av bransjen er useriøs/ukvalifisert og det er viktig å hegne om de gode tilbyderne og sikre kvaliteten på tjenestene. Vi mener også at bransjeforskriften for hvem som skal være knyttet til "HMS-tjenesten" er overmoden når det gjelder fornying (blant annet i et kvinneperspektiv), men også at den bør utvides i omfang. Hvorvidt man skal ha en obligatorisk tilknytning til HMS-tjenesten har vi delte meninger om. Noen av oss vil gjerne ha det, blant annet ut fra begrunnelsen om at det er de som ikke er tilknyttet en slik tjeneste som trenger det mest. Men også for å følge opp internasjonale forpliktelser (ILO konvensjonen). Andre er uenige, og da først og fremst ut fra at det kan være feil ressursbruk i forhold til hva som gir arbeidsmiljøet i virksomheten best, men også fordi en obligatorisk ordning kan bli en sovepute, både for bransjen og for virksomhetene.

## **Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet**

Strukturen og inndelingen av kapittelet er god. Utvalgets forslag er på mange måter en kraftig forbedring av dagens AML kapittel 2.

Utvalget har foreslått viktige endringer og tillegg i loven mht. de mer mellommenneskelige forholdene i arbeidslivet; så som bedre å fremheve kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet, beskyttelse av varslere, tydeliggjøring av krav til arbeidstakernes plikt til å si i fra om trakassering eller diskriminering, beskyttelse av ansatte som utsettes for vold og trusler og at det stilles mer konkrete krav til informasjon og drøfting med de ansatte i forhold til omstillingssituasjoner. Dette er flott, påkrevd og viktig at den nye loven tar opp. Vi tror at økt fokus og krav til de mellommenneskelige og organisatoriske forhold ikke bare vil gi et bedre vern for de ansattes mentale helse og bedre trivsel, men også bidra til større sikkerhet og fysisk helse. Likevel mener vi at loven med enkle grep og uten å kolliderer med utvalgets hensikter, kan forbedres betraktelig, ikke minst når det gjelder brukervennligheten.

### **4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet**

Tatt i betraktning utvalgets arbeid for å tydeliggjøre lovens krav til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet synes vi det er rart utvalget ikke følger dette opp gjennom hele loven. I innledningsparagrafen til kapittelet har utvalget ikke justert teksten i tråd med innholdet i resten av kapittelet. I § 4-1 (2) andre setning legges det vekt på at arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger,



teknologi, lønssystemer m.v. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske farer og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Vi mener at et godt mellommenneskelig miljø er noe av det mest sentrale for å sikre at arbeidstakere ikke utsettes for farer. Det mellommenneskelige miljøets betydning i forhold til problemstillinger som mobbing og trakassering er åpenbar, men etter hvert har jo forståelsen for at det er hva vi forventer av hverandre og oss selv som kanskje er mest avgjørende for vår adferd, også i sikkerhetsspørsmål. Vi mener det er nødvendig å tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge et godt miljø og god kultur

#### **Forslag til endring**

- Vi foreslår derfor at § 4-1 (2) utvides til også å omfatte mellommenneskelige forhold. Andre setning bør således lyde slik: Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer og *mellommenneskelige forhold* skal være slik at arbeidstakerne ikke utettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger.

### **Til 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.**

#### **Kapittel 4-2 (2) Utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon**

Vi er glad for at det er lagt større vekt på arbeidsgivers ansvar når det gjelder å tilrettelegge for at de ansatte mestrer endringer i arbeidssituasjonen og at man har trukket inn ordet *ledelse* i forbindelse med planlegging og tilrettelegging av arbeidet.. Men vi mener at en av de viktigste faktorene for å oppleve mestring i en omstillingssituasjon er når man opplever at det er *en selv som omstiller seg* og ikke at man *blir omstilt*. Det er et grunnleggende behov hos mennesker å oppleve forutsigbarhet og kontroll med tilværelsen så vel som med arbeidet. Vellykkede omstillingsprosesser, sett i et individuelt så vel som organisatorisk perspektiv, får man når den enkelte opplever å bli involvert i utformingen av egne arbeidsoppgaver og hvordan disse best løses. Det er ikke nok, som foreslått av ALLU, å skulle sikre den ansatte innflytelse og selvbestemmelse når arbeidsoppgavene allerede er organisert og planlagt, den ansatte må være involvert i selve planleggingsprosessen om en skal oppleve høy grad av mestring. Vi savner dette perspektivet i kapittel 4-2, samtidig som vi mener det ligger innbakt i forslaget til ALLU. Igjen dreier det seg altså om å tydeliggjøre. Vi mener det kan ha stor og positiv effekt i og for virksomhetene om dette kommer klart frem av lovteksten.

#### **Forslag til endring**

- Til 4-2 (2) Utforming av den enkeltes arbeidssituasjon, pkt b) utvides til: Arbeidet skal organiseres og tilrettelegges *i samarbeid med den ansatte* og under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

#### **§4-2 (3) Medvirkning under omstilling**

Her støtter hovedverneombudene i hovedsak mindretallets forslag. Blant annet fordi vi mener at det er et mer presist og enklere å forholde seg til ”forhold som har betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon” enn ”vesentlige endringer”. Da blir det de ansattes behov for informasjon, det å få si sin mening og bli lyttet til som blir

utgangspunktet for arbeidsgivers vurderinger om en slik situasjon foreligger, alternativt må loven definere hva som menes med ”vesentlige endringer”.

Vi mener at begrepet ”arbeidstakerne og deres representanter” er bedre enn det mindretallet og dagens Arbeidsmiljølov har brukt, nemlig ”arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og andre representanter”. Verneombudene opplever veldig ofte å bli holdt utenfor omstillingsprosesser, blant annet med begrunnelse i arbeidsmiljøloven. Vi mener dette er grunnleggende feil og at alle har mye å tjene på tidlig involvering av vernetjenesten når man skal gjennomføre omstillinger. All erfaring og forskning (se blant annet Grimsmo og Hilsen, Arbeidsmiljø og omstilling, AFI, Oslo 2000) tilsier at arbeidsmiljøutviklingen legges på is når man går inn i større omstillinger. Når man trenger fokus på arbeidsmiljøet som mest, legges det altså vekk. Fagforeningene blir atskillelig oftere trukket med, blant annet pga av bestemmelsene i avtaleverket, men de blir ofte veldig travle med rettighetsaspektet og har lite anledning til å ta tak i arbeidsmiljøet. Vi mener derfor at vernetjenesten har en helt sentral rolle å spille i endringsprosesser og at det er vesentlig at dette kommer tydelig frem i loven. Dette bør gjøres generelt i forhold til loven med en avklaring av begrepet arbeidstakerne og deres representanter innledningsvis, fortrinnsvis i § 1-8 (se kommentarene våre til dette pkt.). Men det må også nevnes spesielt under denne paragrafen.

#### **Forslag til endring**

- Vi foreslår derfor at § 4-2 tredje ledd skal lyde: ”Arbeidsgiver skal sørge for å gi arbeidstakerne, *de faglige tillitsvalgte og den organiserte vernetjenesten* nødvendig informasjon osv... (her følger resten av teksten fra mindretallets innstilling)
- Vi foreslår også et nytt ledd til § 4-2 Det skal utarbeides en plan for å sikre arbeidsmiljøet under og etter omstillingen. De ansatte og deres representanter skal involveres i utarbeidingen av denne planen.

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

Tilrettelegging av det psykososiale arbeidsmiljøet dreier seg i stor grad om å jobbe systematisk for å øke *trivselen* til de ansatte. Dette bør komme frem i denne paragrafen.

Vi er særlig glad for at det har kommet inn et krav til arbeidsgiver om å beskytte ansatte mot ”3. person”. Vold og trusler fra kunder, pasienter, brukere av en tjeneste, publikum og andre er et omfattende problem på mange arbeidsplasser. Denne bestemmelsen vil ikke minst bidra til å øke fokuset og endre holdninger til at man kan og skal beskytte de ansatte også på dette området. Dagens rettspraksis, forsikringsutbetalingspraksis og Rikstrygdeverkets håndtering av saker som er forårsaket av vold på arbeidsplassen har ikke vært god og vi tror at også dette vil bli bedre med den nye bestemmelsen. Men vi mener at det i tredje ledd, andre setning er unødvendig å begrense arbeidsgivers ansvar for å beskytte arbeidstaker med *så langt det er mulig*. Det er jo opplagt at man ikke kan beskytte ”lenger enn mulig”, så vi mener det er unødvendig, forvirrende og begrensende om dette blir stående.

Vi savner også en regulering av tidspress og krav til å begrense både psykiske og fysiske belastninger av tidspress. Vi ser for oss at en kunne hatt et femte ledd til § 4-3 som stilte krav om at ansatte over tid ikke skal arbeide under et tidspress de ikke opplever å mestre. Dette er en så sentral utfordring i dagens arbeidsliv, og antagelig den viktigste enkelt årsak til den omfattende utstøting og fravær i arbeidslivet. Vi mener derfor det er helt nødvendig at loven tar opp dette forhold.

Ellers er vi fornøyd med at krav til det psykososiale arbeidsmiljøet er blitt en egen paragraf og dermed mer likestilt med øvrige arbeidsmiljøforhold.

### **Forslag til endringer i § 4-3**

- §4-3 (1) Vi foreslår at man her legger til at ”Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet, verdighet og *trivsel* ivaretas.
- § 4-3 (2), andre setning tar vekk ”langt som mulig”. Det vil da stå at ”Arbeidstaker skal beskyttes mot vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.”
- Til § 4-3 (2) etter første setning. Vi foreslår at det taes inn et krav om forsvarlig tempo og arbeidspress. Den nye setningen foreslås å bli: *Det skal legges opp til et forsvarlig tempo/tidspress, slik at de ansatte ikke opplever et utilbørlig tidspress.* §4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet.

### **Paragraf 4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet**

Vi er enige i § 4-4, men savner også her et krav om at ansatte ikke skal pålegges tidspress som kan påføre de fysisk skade.

### **Forslag til endring i § 4-4**

- (2), etter tredje setning foreslår vi. *Det skal legges opp til et forsvarlig tempo/tidspress, slik at sikkerheten ivaretas og belastningsskader unngås.*

### **§4-5 Særlig om kjemisk og biologisk helsefare**

Vi støtter paragrafen og er glad for at man også har tatt inn kjemiske prosesser. Men vi savner noe om opplæring i forhold til kjemikalier, kjemiske prosesser og bruk og håndtering av dem. Vi stiller oss også undrende til hvorfor det i det hele tatt skal være mulig å fravike reglene om pakking, merking og oppbevaring av kjemikalier?

Vi mener også at §§17 og 18 i AML bør beholdes og videreføres som §§4-7 og 4-8. Subsidiert støtter vi forslaget til Andreassen, Bakke osv. ellers blir viktige bestemmelser borte.

### **Forslag til endring**

- Vi foreslår å ta inn en setning i § 4-5 (3) om at: *Virksomheten skal gi nødvendig opplæring til de som skal bruke å håndtere kjemikalier og/eller kjemiske prosesser.*
- §§17 og 18 beholdes i den nye loven

## **§4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne**

Ordlyden har vært i AML et års tid og vi har ikke registrert spesielle problemer med den. Vi støtter derfor en videreføring av § 13 slik den er i dag.

Vi har ingen merknader til Kapittel 5.

## **Kapittel 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg**

### **Vitalisering av vernetjenesten**

I forarbeidet til utvalget synliggjøres et prisverdig ønske om å vitalisere vernetjenesten og HMS-arbeidet. Vi deler dette ønsket, men kan ikke se at utvalget kommer med noen forslag.

#### Verneombudene

Utover det sterkere fokuset på de rent menneskelige forholdene ellers i loven, som vi tror vil tydeliggjøre for mange virksomheter at verneombudsrollen må endre karakter til også å omfatte det psykososiale arbeidsmiljøet, og sånn sett kunne bidra til mer meningsfulle og nødvendige oppgaver, har ikke utvalget lagt frem et eneste forslag som kan styrke verneombudsrollen.

Hvorfor skal man pålegge virksomhetene å ha en vernetjeneste? Hva er styrken ved verneombudsordningen? En av styrkene er at man representerer alle ansatte innen verneområdet, på tvers av fagforeninger, faglige skiller og at lederen også omfattes. Å få alle til å samarbeide og fungere godt, trivelig og sikkert sammen blir den sentrale oppgaven. Det er ingen sanksjonsmuligheter knyttet til rollen, så et verneombud blir nærmest tvunget til å jobbe for samarbeid og god dialog. I tillegg har verneombudet en viktig "vokter" rolle. Verneombudet skal se til at myndighetskravene overholdes og at det er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø innen området. Rollen er således basert på at man bidrar til samarbeid og problemløsning på et så lavt nivå som mulig, fortrinnsvis av de som selv opplever problemet. Dette er både styrken og svakheten ved verneombudsordningen. Om leder ikke ønsker en dialog og å involvere verneombudet blir rollen redusert til påse oppgavene. Vi ser det derfor slik at den viktigste funksjonen loven har og kan ha i forhold til å vitalisere rollen, er å bidra til å fremme dialogen og samarbeidet, samt å gjøre verneområdet oversiktlig og mulig å vokte.

Det er etter vår mening helt vesentlig at verneombudet ikke representerer et stort antall ansatte og må forholde seg til flere enn en leder. Skal verneombudet klare å ta fatt i problemer før de rekker å utvikle seg til konflikter, og bistå til at alle problemer løses raskt og lokalt, må verneombudet være en del av det daglige miljøet selv. Som regel vil en inndeling av verneområdene etter den administrative inndelingen av organisasjonen være den beste. Da "overvåker" verneombudet det samme området som en leder har ansvar for og leder og verneombud vil lettere ha interesse av et tett samarbeid om utviklingen av miljøet i området. Det blir også enklere å ta opp problemer med den som har ansvar for å løse problemet. Noen ganger er det

imidlertid mer fruktbart å følge den geografiske inndelingen (eksempelvis på en byggeplass, der behovet for at verneombudet er fysisk til stede som regel er større enn at verneombudet representerer folk på ulike byggeplasser som er underlagt en og samme avdelingsleder)

Vi mener også at det ikke er noen grunn til å renonsere på vernombudsrollen og antall verneombud i en virksomhet selv om denne virksomheten ikke har åpenbare fysiske farer. I takt med samfunnets kjennskap til og forståelse av de organisatoriske og psykososiale problemenes betydning i forhold til arbeidsmiljøet og fraværproblematikken, er det ingen mulighet for å hevde at "hvitsnippyrkene" kan klare seg med store verneområder. Ikke minst når det gjelder utviklingen av de organisatoriske og psykososiale forholdene er det viktig at man kjenner og treffer verneombudet daglig, og helst også at man har den samme lederen. I dag er det imidlertid slik at mange virksomheter lar sine kontoransatte inngå i verneområder på opptil 100 ansatte, mens verneområdene i de mer fysisk risikoutsatte delene av virksomheten deles inn i små og oversiktlige verneområder. Konsekvensen er at vernetjenesten fungerer godt i de fysisk risikoutsatte delene av virksomheten, mens den nærmest er en papirbestemmelse i de øvrige delene av virksomheten. En annen konsekvens er at de psykososiale forholdene vies liten oppmerksomhet. Å dele inn et administrasjonsbygg i verneområder etter etasjer er også et uttrykk for at man anser de fysiske arbeidsmiljøforholdene som de sentrale oppgavene til verneombudet, til tross for at det må være åpenbart at de mellommenneskelige og psykososiale forholdene må være viktigere.

Det viktigste tiltaket for å vitalisere verneombudsrollen er etter vår mening å sikre den lokale forankringen ved at verneområdene skal holdes små og oversiktlige og sørge for at fortidens ensidige fokus på det fysiske arbeidsmiljøet ikke skal legges til grunn for inndelingen av verneområder. Dett må stå i lovteksten og ikke "gjemmes" i en forskrift.

Vi mener det også er helt grunnleggende å sikre de ansatte og vernetjenesten medvirkning i forhold til alle nivå der viktige beslutninger for arbeidsmiljøet tas. Det er på høy tid man får inn en bestemmelse om at de ansatte i konsern eller grupper skal ha representative ordninger også på konsern og gruppenivå. Vi foreslår derfor at det skal velges koordinerende hovedverneombud i konserner og grupper av foretak, tilsvarende ordningen med konserntillitsvalgte (i hovedavtalen) og ansatterepresentantene i konsernstyret (etter selskapslovgivningen). Koordinerende hovedverneombud på konsern/gruppenivå velges blant hovedverneombudene eller andre sentrale tillitsvalgte i konsernet/gruppen. Det må utarbeides nærmere regler i forskriften. Vi viser også til våre kommentarer til §1-8.

### **Nasjonalt register over vernetjenesten?**

Når det gjelder flertallet i ALLUs forslag om å fjerne kravet om melding til Arbeidstilsynet så forstår vi hvorfor Arbeidstilsynet ikke lenger ser hensikt i dette. Vi er likevel svært uenige i dette. Arbeidstilsynet har aldri nyttiggjort seg denne informasjonen. Man har aldri registrert innmeldingene elektronisk eller på annet vis benyttet informasjonen til oversikt over eller kommunikasjon med vernetjenesten. I noen grad har nok innmeldingene fungert som en kontroll av virksomheten, men heller ikke her har systematiseringen av dataen vært god nok.

Vi vet også at denne innmeldingen til myndighetene jevnlig er en liten ”vekker” for arbeidsgiver om at nå må vi velge nye verneombud. I dagens virksomheter er det mange ganger slik at det som ikke absolutt må gjøres ikke blir gjort. Når myndighetene krever en helt konkret tilbakemelding om at noe er gjort, vil en rekke virksomheter som ellers ikke ville gjort det, ta aksjon.

Vi ser det problematiske i at det ikke eksisterer en representativ ordning for verneombudene på nasjonalt plan. Dette er muligens grunnen til at Arbeidslivslovutvalget ikke har vært i kontakt med vernetjenesten under sitt arbeid? Og det igjen kan være årsaken til at utvalget ikke har forslag til vitalisering av vernetjenesten? I så fall vil kontakten mellom myndighetene og vernetjenesten som i dag må betegnes som minimal, bli enda dårligere om forslaget om at virksomhetene ikke lenger skal rapportere inn navn på nyvalgte verneombud.

Vi mener at i stedet for å fjerne dette kravet, skal man lage et nasjonalt register over verneombudene og hovedverneombudene slik at myndighetene får en mulighet til å kommunisere med vernetjenesten. Dette trenger ikke nødvendigvis tillegges Arbeidstilsynet, men kan organiseres som et eget register. Et nasjonalt register for vernetjenesten (for eksempel etter modell fra Sverige) kan således benyttes til å vitalisere verneombudene gjennom informasjon, debattmuligheter, henvisning til relevante linker for informasjon o.l.

### **Forslag til endringer som kan vitalisere verneombudsrollen**

- §6-2 (1) Vi støtter mindretallets forslag her
- I tillegg ønsker vi en tilføyelse om at: *Antall verneombud og inndeling av verneområdene skal fortrinnsvis sammenfalle med den administrative inndelingen av virksomheten, slik at hver avdeling har sitt verneombud. Alternativt kan en geografisk inndeling velges.*
- I forskriften må det sies at verneområdene ikke bør overstige 20 ansatte.
- Til § 6-2 (2). Vi støtter også mindretallets forslag til § 6-2 fordi vi tror det er pedagogisk viktig å beskrive de respektive rollene nokså utfyllende i lovteksten. Det skal litt mer kompetanse til for å finne frem til forskriftsteksten, og vår erfaring er at alle ikke klarer det.
- Hovedverneombudene støtter videre ALLUs mindretalls forslag til de øvrige punktene i § 6-2.
- Til § 6-2 (2) To nye setninger foreslås: *I virksomheter som inngår i et konsern, eller en gruppe av virksomheter, skal det oppnevnes koordinerende hovedverneombud på konsern/gruppenivå. Koordinerende hovedverneombud velges blant hovedverneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv i konsernet/gruppen.*
- Til § 6-2 (3). Vi foreslår at bestemmelsen om at arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn (eller et nasjonalt register) når verneombud er valgt, opprettholdes og at man oppretter et slikt register for vernetjenesten.

Kapittel 6-3 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid er en videreføring av dagens § 27 og den fungerer etter hensikten så her har vi ingen kommentarer.

## §6-4 Særskilte lokale verneombud eller arbeidsmiljøutvalg og regionale verneombud.

Vi er enige med ALLUs innstilling om å fjerne regionale AMU

### §§6-5 til 6-8 Arbeidsmiljøutvalget

**Fjern forslaget om adgang til å avtale hva slags samarbeidsorgan man vil ha**  
Forslaget om å gi virksomheten adgang til selv å avtale hva slags samarbeidsorgan man vil ha i , hvilket nivå dette skal ligge på, hvilke oppgaver utvalget skal ha og hvorvidt organet skal ha vedtakskompetanse eller ikke, ser vi som **en klar svekkelse** av de ansattes medbestemmelsesrettigheter, ikke en styrking og vitalisering slik utvalget mener det skal være.

Det eneste argumentet utvalget har for forslaget sitt er at virksomheten vil få et større eierforhold til utvalget når partene i virksomheten kan bestemme form og innhold selv. Vi kan ikke på noe vis se at dagens bestemmelser om Arbeidsmiljøutvalg skal være spesielt trange eller fremmedgjørende for virksomhetene. I realiteten er det svært stor frihet til å utforme det eller de organ de måtte ønske. Det eneste kravet som må kunne sies å være tvangsmessig er at man skal ha et sentralt utvalg. Og da er vi ved kjernene av problemet: Vi mener det er helt nødvendig med et sentralt AMU. Så lenge vesentlige beslutninger for arbeidsmiljøet fattes sentralt, skal de ansatte sikres medbestemmelse på dette nivået. Vi viser her også til våre kommentarer i forhold til virksomhets og arbeidsgiverbegrepet.

Vi mener at problemet når det gjelder AMU heller er for lite enn for mye ”tvang” fra lovgivers side. Selv i dag, med et helt distinkt krav om sentralt AMU i virksomheten, finnes det en rekke virksomheter som ikke har og som ikke vil opprette dette, til tross for at vernetjenesten ønsker det. Unødige ressurser går da til spille, og unødige motsetninger etableres, i anstrengelsene for å få til et sentralt organ.

For hovedverneombudene er det maktpåliggende at dagens ordning med et Arbeidsmiljøutvalg som, når det er fare for liv og helse, kan overprøve ledelsen og vedta at målinger og/eller tiltak skal sette i verk for å avverge faren. I stedet for å ta vekk vedtakskompetansen til Arbeidsmiljøutvalget (slik utvalget foreslår) burde denne styrkes. Det ville ført både til bedre samarbeid i virksomhetene og til en vitalisering av AMU.

- Til bestemmelsene om Arbeidsmiljøutvalget §§6-5 til 6-8: Vi foreslår at § 6-7 fjernes og at §§6-5 og 6-6 syes sammen til en § 6-5 med overskriften ”Plikt til samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhets spørsmål – Arbeidsmiljøutvalget”.
- §6-8 blir da 6-6 og overskriften endres til ”Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og sammensetning”.
- §6-8 (1), første setning må da strykes.

### Konsern AMU

Hovedverneombudene vil også når det gjelder arbeidsmiljøutvalget føre dette ”til topps”. Vi mener det er åpenbart at de ansattes må få mulighet til å informeres om og

drøfte beslutninger som angår deres arbeidsmiljø med konsernledelsen når konsernledelsen legger viktige premisser for miljøet. (se også våre kommentarer til §§ 1-8 og 6-2). Vi foreslår derfor at loven får en bestemmelse om at det i konserner skal være arbeidsmiljøutvalg også på konsernnivå. Regler for valg og sammensetning følger i prinsippet dagens regler, men må overføres til et nivå som omfatter hele bedriften.

### **Forslag til endring**

- §6-5 I konsern eller grupper av virksomheter skal det opprettes et konsern/gruppe amu. De ansattes representanter velges enten av de ansatte i hele konsernet/gruppen eller pekes ut av de dominerende fagforeningene i konsernet/gruppen.

### Drøfting og medvirkning

Vi er godt fornøyd med at ALLU i kommentaren til § 6-5 (1) og §6-6 når det gjelder begrepene drøfting og medvirkning. Men vi ønsker definisjonene inn i lovteksten og da primært inn i §1-8 sammen med øvrige definisjoner av sentrale begrep. Subsidiert vil vi ha definisjonene inn i § 6-5.

### Lokale Arbeidsmiljøutvalg

I større organisasjoner kan det være helt nødvendig å opprette lokale Arbeidsmiljøutvalg for å sikre ivaretagelse av lokale problemstillinger og en lokal forankring. Det kan også være hensiktsmessig å etablere underutvalg som skal arbeide med særskilte tema som større grad av inkludering/attføring, AKAN-utvalg o.l.

### AMUs oppgaver

Vi tolker bestemmelsene i kapittel 7 Informasjon og drøfting slik at disse også gjelder arbeidsmiljøutvalget, slik at man også i AMU skal orientere og drøfte den aktuelle og forventede økonomiske situasjonen, bemanningssituasjonen og beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisasjonen eller ansettelsesforhold. Dette er temaer som mange har savnet i arbeidsmiljøutvalgene og som vi ellers ville ønsket angitt som aktuelle temaer i forskriften om Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, men som vi nå slår oss til ro med i og med kapittel 7.

Vi er stort sett fornøyd med omskrivingen av oppgavene til Arbeidsmiljøutvalget i forhold til dagens bestemmelser. Men i andre ledd har man ”skylt barnet ut med badevannet”. Det er flott og på tide at det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet nevnes som egen oppgave, men man må ikke glemme de fysiske forholdene.

- Utvalget mener å ha videreført vedtakskompetansen til AMU i forslaget sitt. Det har de ikke etter vårt skjønn. Tidligere måtte arbeidsgiver ta et AMU vedtak til Arbeidstilsynet om arbeidsgiver var uenig i vedtaket. Nå foreslås det at de ansattes representanter må ta saken til Arbeidstilsynet om Arbeidsgiver ikke imøtekommer AMUs vedtak. Det er helt unødvendig å skrive. ALLE kan ta et vedtak de er uenige i til Arbeidstilsynet, poenget er at med den gamle bestemmelsen måtte arbeidsgiver, uten ugrunnet opphold, ta saken opp med



Arbeidstilsynet, det var således en bestemmelse som a) skulle hindre arbeidsgiver i å trenere en beslutning AMU hadde pålagt og b) Initiativet var pålagt den som har flest ressurser – nemlig arbeidsgiver. Begge disse forholdene snus nå på hodet og vil helt klart oppleves som en svekkelse av vedtakskompetansen til AMU

Forslag til endringer i forhold til AMUs rolle og oppgave

- Vi foreslår i § 6-8 (2) et punkt *d) arbeidstakernes sikkerhet og fysiske miljø*. De neste bokstavpunktene justeres deretter.
- Vi foreslår at § 6-8 (3) siste setning gjøres om til: *Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføring av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.*

### **§ 6-9 Andre bestemmelser**

Vi ønsker en ny overskrift. ”Andre bestemmelser blir en restkategori og er lite retningsgivende. Vi ønsker heller at overskriften skal være ”Tid og ressurser til å skjøtte verv i vernetjenesten”. Vi viser også til kommentarene under kap.3 om å samle §§6-9 og 6-10 til en ny §3-4. Opplæring er og blir et av de viktigste virkemidlene vi har i forhold til utviklingen av arbeidsmiljøet. Det hører derfor naturlig hjemme under overskriften ”Virkemidler i HMS-arbeidet”. Å samle kravet om opplæring av vernetjenesten og lederne i en paragraf vil styrke forståelsen av at de også bør få denne opplæringen samlet.

- Til § 6-9 Vi støtter mindretallets presisering om at verv som skjøttes utenom arbeidstiden skal overtidsbetales
- At ansattrepresentantene skal kunne velge kursarrangør selv
- Det bør stilles konkrete krav til innholdet i opplæringen i form av ny forskrift. Denne bør samordnes med forskrift om krav til HMS-opplæring av arbeidsgiver og ledere.

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

Vi er svært glad for at utvalget ønsker å pålegge arbeidsgivere plikt til opplæring i HMS-arbeid. Vi er noe usikre på om pålegget også omfatter ledere, men vi tolker bestemmelsen dit. Imidlertid bør dette klargjøres i teksten. Vi er først og fremst opptatt av at 1. linjelederne får opplæringen – de er kanskje den viktigste enkelt faktoren når det gjelder det daglige arbeidsmiljøet.

Vi er også svært glad for kravet om at man skal søke å gi opplæringen samlet til vernetjenesten og ledelsen. Det er mye mer dynamisk og utviklende at partene i virksomheten har den samme kunnskap og ikke minst at de får bedre kjennskap til hverandres tenkemåter og behov. Mange av oss har svært negativ erfaring med at

arbeidsgivere og ledere ikke kan loven og de sentrale forskriftene og også at de er lite kjent med metoder for å få til en god og systematisk arbeidsmiljøutvikling. Det fører lett til ørkesløse diskusjoner, fronter og negativ stemning. Felles opplæring av ledere og vernetjenesten er således et helt sentralt redskap til felles forståelse og bedre samarbeid i mange virksomheter.

#### **Forslag til endring:**

- Til § 6-10 (1) I og med at vi ikke er helt sikre på hva utvalget mener med ”Arbeidsgiver” mener vi at det må presiseres at det er snakk om arbeidsgiver og ledere.
- Vi foreslår at overskriften endres til ”Plikt for arbeidsgiver og ledere til å gjennomgå opplæring i helse, miljø og sikkerhetsarbeid.
- Første ledd endres likedan til Arbeidsgiver og ledere skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø og sikkerhetsarbeids.

## **Kap 7 Informasjon og drøfting.**

Kapittelet bærer preg av å være en implementering av et EU-direktiv i den forstand at det ikke er integrert i resten av loven men satt litt ”utenpå”. Igjen savner vi definisjonen av hva som menes med ”de ansatte og deres representanter”. Omfatter dette vernetjenesten og da først og fremst Arbeidsmiljøutvalget? Eller er det bare snakk om de i dag avtalebaserte organene og altså fagforningene man mener med arbeidstakernes representanter. Vi er usikre på relevansen av dette kapittelet for vernetjenesten. Her er det viktig å få en oppklaring.

## **Kap 8 Kontroll og overvåking**

Det er også positivt at utvalget fremmer forslag om hva som skal til for at arbeidsgiver kan kontrollere og overvåke arbeidstakere/arbeidsplasser og stiller krav om informasjon og deltakelse i forhold til når og hvordan overvåking kan foregå.

# **Samlet oversikt av hovedverneombudenes forslag til endringer.**

### Kapittel 1 Innledende bestemmelser

- Til § 1-1 a) Vi støtter fullt og helt mindretallets dissens om å beholde kravet om en moderne standard på arbeidsmiljøet.
- § 1-1 d) Vi foreslår her å endre andre setning fra *kan* ivareta og utvikle arbeidsmiljøet sitt, til *skal*
- Til § 1-1 e) Vi støtter mindretallets dissens og mener at vernet av arbeidstakerne skal være lovens fremste funksjon.
- Til § 1-8 (2) Vi støtter mindretallets dissens, som vi også mener har gode formuleringer som sikrer at reelle beslutningstakere får ansvaret for arbeidsmiljøet og de ansatte sikres medvirkning også i arbeidsmiljøspørsmål der beslutningene faktisk fattes. Vi mener dette også vil bidra til en vitalisering av mange arbeidsmiljøutvalg (se også pkt 6-5 til 6-8) og at det motsatt vil være et veldig negativt signal å sende til landets mange verneombud og AMU-medlemmer.

- Forslag til § 1-8 nytt 4.ledd:
  - a) Med hovedbedrift menes den virksomhet som av oppdragsgiver har fått ansvaret for å samordne verne og miljøarbeidet på arbeidsstedet. Hovedbedrift er som oftest den virksomhet som forestår det mest omfattende arbeidet eller har flest arbeidstakere på arbeidsplassen.
  - b) Med arbeidstakernes representanter menes valgte fagforeningsrepresentanter og/eller den organiserte vernetjenesten.
  - c) Med uttrykket ”å drøfte” menes at representanter for de ansatte og arbeidsgiver skal møtes for å utveksle synspunkter med sikte på å komme fram til en enighet om tiltak og virkemidler”(tilsvarende ALLUs kommentar til §6-5 og 6-6, men der ”organet” er byttet ut med ”arbeidstakernes representanter for å samsvare med at definisjonen blir generell for hele loven).
  - d) Med ”rett til medvirkning” menes at de ansatte representanter skal ha en reell mulighet for å øve innflytelse over virksomhetens beslutninger. Dette innebærer at representantene skal få informasjon og mulighet for drøftelser på et slikt tidspunkt, med et slikt innhold og på en slik måte at deres synspunkter kan få betydning for arbeidsgivers beslutninger. Representantene skal ha mulighet til å uttrykke en oppfatning før arbeidsgiver tar en avgjørelse.

### Kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

- §2-2 Vi støtter mindretallets forslag om å beholde bestemmelsen om hovedbedrift i lovteksten og foreslår i tillegg en styrking av ansvaret for å igangsette samordningen.
- §2-3 (3) gjøres om til  *eget punkt og kalles ”Lederes særskilte ansvar”*. Dette for å tydeliggjøre at ledere har ansvaret som arbeidsgivers forlengede arm innen sitt ansvarsområde.
- Til § 2-3 (3) Dernest foreslår vi at også ordet **miljø** legges til ”påse”oppgaven” til ledere.
- Vi ønsker også en ny setning inn: Ledere skal involvere og inkludere de ansatte i planleggingen og utførelsen av arbeidsoppgavene.
- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som har til oppgave å lede andre arbeidstakere har den innsikt i arbeidsmiljøspørsmål som er nødvendig for å sikre at denne lov følges.

### § 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling.

Det er flott og viktig at det er tydeliggjort i loven at man ikke kan straffe varslere.

### Kapittel 3 Virkemidler i HMS-arbeidet

- Til 3-2 Vi foreslår et nytt punkt d) under første ledd som sier at arbeidsgiver skal ”sørge for at det kontinuerlig jobbes for en god sikkerhetskultur i virksomheten”.
- Vi ønsker at referansen til storulykkeforkriften kommer inn igjen.
- Vi foreslår å samle §§ 6-9 og 6-10 i en ny § 3-4.

- Til § 3-3 Vi foreslår et bredere begrep som for eksempel HMS-tjenesten, som både gir klare assosiasjoner til hva slags tjeneste det er snakk om og som dekker inn alle forhold, både de rent helsemessige, miljømessige og sikkerhetsmessige.
- Vi mener også at det må bli en godkjenningsordning/sertifisering av HMS-tjenestene.
- Krav til hvilke virksomheter som skal være tilknyttet en HMS-tjeneste må utvides

#### Kap 4 Krav til arbeidsmiljøet.

- Vi foreslår at § 4-1 (2) utvides til også å omfatte mellommenneskelige forhold. Andre setning bør således lyde slik: Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer og *mellommenneskelige forhold* skal være slik at arbeidstakerne ikke utettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger.
- Til 4-2 (2) Utforming av den enkeltes arbeidssituasjon, pkt b) utvides til: Arbeidet skal organiseres og tilrettelegges *i samarbeid med den ansatte* og under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.
- Vi foreslår derfor at § 4-2 tredje ledd skal lyde: "Arbeidsgiver skal sørge for å gi arbeidstakerne, *de faglige tillitsvalgte og den organiserte verneombud* nødvendig informasjon osv... (her følger resten av teksten fra mindretallets innstilling)
- Vi foreslår også et nytt ledd til § 4-2 Det skal utarbeides en plan for å sikre arbeidsmiljøet under og etter omstillingen. De ansatte og deres representanter skal involveres i utarbeidingen av denne planen.
- Til § 4-3 (1) Vi foreslår at man her legger til at "Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet, verdighet og *trivsel* ivaretas.
- Vi foreslår også at man i § 4-3, tredje ledd, andre setning tar vekk "langt som mulig". Det vil da stå at Arbeidstaker skal beskyttes mot vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- Til § 4-3 (2) Vi foreslår at man tar inn et krav om forsvarlig tempo i andre ledd, etter tredje setning, der det står "Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. *Det skal legges opp til et forsvarlig tempo/tidsbruk, slik at sikkerheten ivaretas og belastningsskader unngås.*
- Vi foreslår å ta inn en setning i § 4-5 (3) om at: *Virksomheten skal gi nødvendig opplæring til de som skal bruke å håndtere kjemikalier og/eller kjemiske prosesser.*

#### Kap. 6 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

- Vi støtter mindretallets forslag til § 6-2 (1). Men vi ønsker også en tilføyelse om at: *Antall verneombud og inndeling av verneområdene skal fortrinnsvis sammenfalle med den administrative inndelingen av virksomheten, slik at hver avdeling har sitt verneombud. Alternativt kan en geografisk inndeling velges.*
- I forskriften bør det sies at verneområdene ikke bør overstige 20 ansatte.
- Til § 6-2 (2) Vi støtter også mindretallets forslag til § 6-2 fordi vi tror det er pedagogisk viktig å beskrive de respektive rollene nokså utfyllende i lovteksten.

- Til § 6-2 (2) ”Konsernhovedverneombud”. To nye setninger foreslås: *I virksomheter som inngår i et konsern, eller en gruppe av virksomheter, skal det oppnevnes koordinerende hovedverneombud på konsern/gruppenivå. Koordinerende hovedverneombud velges blant hovedverneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv i konsernet/gruppen.*
- Til § 6-2 (3) Vi foreslår at bestemmelsen om at arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn (eller et nasjonalt register) når verneombud er valgt opprettholdes og at man oppretter et slikt register for vernetjenesten.
- Hovedverneombudene støtter videre ALLUs mindretalls forslag til de øvrige punktene i §6-2.
- Til § 6-4 (1). Vi støtter mindretallets forslag om å trekke inn tjenesteytende og servicenæringen her.

#### Arbeidsmiljøutvalget

- Vi foreslår at § 6-5 får en tilføyelse om ”konsern AMU”. Vårt forslag til tekst er: *I konsern eller grupper av virksomheter skal det opprettes et konsern/gruppe amu. De ansattes representanter velges enten av de ansatte i hele konsernet/gruppen eller de pekes ut av de dominerende fagforeningene i konsernet/gruppen.*
- Til § 6-5. Vi savner bestemmelsen om at Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg/lokale Arbeidsmiljøutvalg og foreslår et nytt ledd (4) i § 6-5 som sier at *Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.*
- Vi foreslår at § 6-7 fjernes og at §§6-5 og 6-6 syes sammen til en § 6-5 med overskriften ”Plikt til samarbeid om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål – Arbeidsmiljøutvalget”.
- §6-8 blir da 6-6 og overskriften endres til ”Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og sammensetning”.
- §6-8 (1), første setning må da strykes.
- Nytt punkt i § 6-8 (2): punkt d) *arbeidstakernes sikkerhet og fysiske miljø.* De neste bokstavpunktene justeres deretter.
- § 6-8 (3) siste setning gjøres om til: *Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføring av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.*
- § 6-8 (4) får en ny setning: *Hovedverneombudet skal sitte i AMU.*

#### Tid til å skjømte verv og opplæring.

- Til §6-9 Vi støtter mindretallets presisering om at verv som skjømtes utenom arbeidstiden skal overtidsbetales
- At ansatterepresentantene skal kunne velge kursarrangør selv
- Det bør stilles konkrete krav til innholdet i opplæringen i form av ny forskrift. Denne bør samordnes med forskrift om krav til HMS-opplæring av arbeidsgiver og ledere.
- Til § 6-10 (1) I og med at vi ikke er helt sikre på hva utvalget mener med ”Arbeidsgiver” mener vi at det må presiseres at det er snakk om arbeidsgiver og ledere.

- Vi foreslår at overskriften endres til ” Plikt for arbeidsgiver *og ledere* til å gjennomgå opplæring i helse, miljø og sikkerhetsarbeid.
- Første ledd endres likedan til Arbeidsgiver *og ledere* skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø og sikkerhetsarbeids.

Bergen 10.juni 2004

På vegne av ”Arbeidsmiljøsenderets nettverk for hovedverneombud”  
Seniorkonsulent Nina C. Berg

Se også vedlagt oversikt over hovedverneombudene som har vært med på uttalelsen

<b>Virksomhet</b>	<b>Hovedverneombud</b>	<b>Antall ansatte</b>
Rikshospitalet Universitetsklinikk	Alicia Altier	5 359
Esso Norge, kontor Skøyen	Vidar Aas	275
Gjensidige Nor Forsikring	Nils-Ola Halvorsen	2 200
Oleana AS	Roger Sandvik	60
Tollvesenet	Lars Erik Berg	1 850
Hordaland Fylkeskommune	Astrid Haugland	4 300
Nasjonalbiblioteket	Petter Bjørbu	160
Trondos	Merethe Willassen	1 151
Arendal Kommune	Terje Myhre	3 000
Stavanger Aftenblad	Willy Soltvedt	400
Rolls-Royce Marine	Rune Eng	490
Tine Meieri Vest BA	Ove Grønhaug	220
Oslo Kommune, Bydel Vestre Aker	Alessandra Biagioni	2 000
Fredrikstad kommune, Omsorgs- og oppvekstseksjonen	Anne Kristin Vikenheim	4 300
Oslo kommune, Plan- og bygningsetaten	Eva Torp	430
Nord-Trøndelag Fylkeskommune	Kåre Beistad	1 700
Skretting AS	Svein Magne Gustad	70
Statoil, Kollsnes gassanlegg	Hanne Indrehus	250
Fokus Bank ASA	Gerd Wold	1 000
Odfjell Drilling AS	Geir Dombestein	1 600
Tinfos Titan & Iron	Ronnie Kvile	203
Ullevål Universitetssykehus	Sverre Aas	8 500
Bankenes Betalings Sentral AS	Helge Michelsen	724
Nordea Bank Norge ASA	Steinar Nickelsen	4 000
Corus Packaging Plus Norway	Stig Noreide	290
Posten Norge AS	HanneTorp	21 640
Helse Førde HF	Guri Handeland	2 000
Posten Norge AS, divisjon Konsument	Lise Amble	300
Gilde Fellesslakteriet BA, Sarpsborg	Kai Ringsrud	480
NTNU, Norges Tekniks-naturvitenskaplig Universitet	Heidi Egseth	4 000
Norzink	Jon Berntsen	370
Diakonhjemmet Høgskole, Stiftelsen og Forvaltning	Anne Dieseth	160
Finnfjord Smelteverk	Sigbjørn Kjørstad	105
FLO/SJØ	Håkon Johannessen	900
Statoil, Gassproduksjon Troll/Kvitebjørn	Einar Husa	660
Hedemark Fylkeskommune	Per Martin Petteresen	1 900
HSTY	Tommy Bertheussen	2 500
Askøy kommune	Inge Skogen	1 500
Vestlandet Kompetansesenter	Terje O. Gavlen	150
Jotun, Esso Norge	Bjørn M. Sætervik	90
Nord-Trøndelag Elektrisitetsverk FKF	Steinar Sørhaug	950
Esso Norge, Ytre etater	Odd Roae Skogstad	200
Sparebank 1 SR-bank, Konsern	Arnt Eivind Halvorsen	894
Siemens Business Services	Lene Søndergaard Thorp	370
Aker Stord AS Aker Kværner	Arve Toft	1 150
Telenor Mobil	Oddmund Liabø	1 400
Ringnes avd. Vestfold og Telemark	Arne Kvitberg	75
Posten Norge AS Distribusjonsnett	Jan Flenstad	16 000
D/F Group AS	Bjørn Emil Kolbeinsvik	550
Tine Meieriet Nord	Alf S. Eriksen	347
Sykehuset Asker og Bærum HF	Karen Sundsbakk	2 500
Helse Bergen HF	Leif Johnsen	9 000
Fredrikstad kommune	Reidar Skalle	4 500
Helse Bergen Psykiatri divisjon	Sverre Kristian Melling	1 200
Tromsø Kommune	Håvard Sandberg	3 800

Posten Norge AS Logistikk	Tove Feyling	1 700
Fjell Kommune	Roy-Erik Hansen	1 200
NH Heimdal Plattform	Odd Neverdal	
Folketrygdkontoret for utenlandssaker	Aud Irene Syverstuen	150
Statoil ASA	Reidun Klokkersund	1 000
Statoil Norge AS	Anne M. Støver	475
Aetat	Else Kristine Husabø	3 500
Sparebanken Vest	Inger J. Dueland	780
Haugesund kommune	Kjetil Optun	2 400
SAS Norge	Jens Kristian Isaksen	2 000
SAS Norge	Knut Arne Årøen	6 005
Rignes AS	Jan Petter Moe	40
Bærum kommune Skoler og Barnehager	Kai Wikones	2 700
Den Norske Opera	Nils Petter Tveten	450
Den Norske Opera	Pamela Valland	
Den Norske Opera	Einar Winther	
Den Norske Opera	Kjell Holgersen	
Akershus Universitetssykehus	Finn W Halvorsen	4 000
Forbrukerrådet i Oslo	Mai A Flom	120
St. Olavs Hospital HF	John Olav Berdahl	7 000
Statens Barne- og familievern region Vest	Liv Borge	1 100
Aker Kværner Elektro AS	Roar Kyvik	1 500
Lovisenberg Diakonale Sykehus	Bente Kristoffersen	1 500
Hydro ASA	E. Rino Andreassen	1 800
Fürst Medisinsk Laboratorium	Fridjof Gustavsen	180
NRK	Vibeke Sæther	3 500
Oslo Ligningskontor	Siw Korsell	500
VG	Grethe Elton	500
UDI	Tone Storli	800
Europark AS	Thorbjörg Michelsen	500
Moss kommune	Iren Thorbjørnsen	1 800
Statens Vegvesen region Midt Norge	Jan Georg Engen	630
Årdal kommune	Steinar Drægni	569

---

<b>Totalt antall ansatte</b>	<b>172 622</b>
------------------------------	----------------

---