

30. juni 2004

# Høringsuttalelse fra UHO til Arbeidslivslovutvalgets innstilling -NOU 2004:5

UHO har mottatt innstilling fra Arbeidslivslovutvalget (ALLU) for høringsuttalelse som i ht. brev av 05.04.04 fra AAD til UHO skal avgis innen 12. juli dette år.

Innledningsvis kommer UHOs viktigste kommentarer. Dernest følger en mer detaljert gjennomgang av forslagene hvor kronologien i innstillingen følges.

## 1. Innledning

Arbeidslivslovutvalget (ALLU) har gitt en omfattende beskrivelse av det norske arbeidslivet. På noen områder er beskrivelsen åpenbart nedslående. Sykefraværet stiger. Muskel og skjelletlidelser og psykiske lidelser er de hyppigste grunnene til sykefravær. Mange lidelser er arbeidsrelaterte og kvinner kommer ekstra dårlig ut.

Tilstandsbeskrivelsen er i utgangspunktet balansert og belyser situasjonen i arbeidsmarkedet på en nyansert måte. Beskrivelsen indikerer at det burde tas et løft for å styrke rettighetene for de ansatte. Flertallet foreslår stort sett det motsatte.

UHO mener at på tross av enkeltstående forslag til forbedringer vil vedtagelse av flertallsforslaget innebære en maktforskyvning mellom arbeidslivets parter. Arbeidsgiverens interesser styrkes på bekostning av arbeidstakernes opparbeidede rettigheter.

- **Økende arbeidspress**

### **UHO krever et lovverk som fremmer et inkluderende arbeidsliv**

I innstillingen er det for eksempel vist til at arbeidstempoet har gått opp i løpet av 90 årene og at mange arbeidstakere opplever at kunder og klienter blander seg inn i selve arbeidsutførelsen. Dette tyder på at kravene til effektivitet og lønnsomhet har økt i uforsvarlig grad. Det økende

sykefraværet og den hyppige utstøtningen fra arbeidslivet viser at det ikke er tilstrekkelig rom til å fremme helse, velferd og arbeidsmiljø i det moderne arbeidslivet.

UHO mener at flere av forslagene, og dermed hovedretningen for flertallets forslag legger opp til å svekke arbeidstakerrettigheter. Dette kan gi ytterligere utstøtning fra arbeidslivet, stigende sykefravær og flere uføretrygdede. De mest robuste på arbeidsmarkedet blir neppe skadelidende, men vanlige ansatte og ansatte med tilretteleggingsbehov kan bli skjøvet ut.

Blir flertallets forslag vedtatt etableres dessuten et lovverk som vanskeliggjør organisert lokal innsats for å gjøre arbeidslivet mer inkluderende. UHO mener derfor at flertallets lovforslag bryter med intensjonene i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

- **Likestilling**

- **UHO krever en arbeidslivslov som fremmer likestilling**

I innstillingen er det lagt frem en omfattende dokumentasjon for at kvinner har større belastninger og dårligere arbeidsmiljø enn menn. I tilstandsbeskrivelsen konkluderes det med at kvinner har større organisatoriske, ergonomiske og sosiale arbeidsmiljøproblemer enn sine mannlige kolleger. De er mer utsatt for emosjonelle belastninger når tid, ressurser og muligheter i jobben ikke samsvarer med opplevde forventninger. Kvinner er mer utsatt for vold, trusler om vold og seksuell trakassering. Kvinner har det høyeste sykefraværet og de er mest utsatt for arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Kvinner har oftest deltidsarbeid og kvinner er oftere midlertidig ansatt enn menn. Se for eksempel side 67:

*”kvinner er oftere midlertidig ansatt enn menn, bl a fordi midlertidige ansettelse er vanligst i en del sektorer med høy kvinneandel”.*

Flertallets lovforslag tar ikke hensyn til kvinners yrkessituasjon og gir ingen god anvisning på hvordan problemene for kvinnelige arbeidstakere skal løses. Forslagene til f. eks. arbeidstidsordninger, deltidsproblematikk, bedriftshelsetjeneste osv. kan forverre kvinners stilling i arbeidslivet. Det ligger for øvrig ikke forbedringer knyttet til grunnbemanning og tilstrekkelig forebygging av belastningslidelser i forslagene.

UFO er kritiske til at felles identifisering av arbeidslivets problemer ikke har gitt flertallsforslag som er egnet til å forbedre reglene og dermed forebygge problemene som er nevnt.

- **Arbeidstid**

- **UHO avviser forslagene om avtalt overtid og krever overtidsgodtgjørelse for alt overtidarbeid.**

- **UHO krever likestilling av tredelt turnus- og helkontinuerlig skiftarbeid slik at ukentlig arbeidstid blir den samme.**

- **UHO krever tilbake reglene om rammer for overtid fra før lovendring i 2003 og at faglig forsvarlighet skal gi grunn til å nekte å ta på seg overtid.**

- **UHO mener at gjeldende regler om gjennomsnittsberegning (§47) må opprettholdes.**

- **UHO mener at nattarbeid skal være fra klokken 22 til 07, ikke til 06 som i forslaget.**

**UHO krever at arbeidstidsordninger fortsatt skal fastsettes i kollektive avtaler. Enkeltindividene må fortsatt beskyttes mot helseskadelige arbeidstidsbelastninger på både kort og lang sikt og organisasjonene og de tillitsvalgtes rolle må ikke svekkes**

**UHO er enig med et samlet utvalg i at det kan avtales unntak for undervisningspersonalet fra arbeidstidskapitlet gjennom avtale inngått av fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven**

UHO går klart i mot den liberalisering av regelverket som er foreslått i arbeidstidskapitlet. Forslagene er ikke egnet til å fremme den arbeidsmiljøstandarden det er enighet om å holde på. UHO mener at lovforslaget kan føre til at arbeidervernet blir betydelig svekket.

UHO reagerer sterkt på at utvalget ikke har tatt ansvaret for at kvinner i helsesektoren og menn i industrien skal ha samme krav på redusert arbeidstid når de arbeider skift- eller turnusordninger.

Når det åpnes for avtaler om å jobbe 48 timer i uken i snitt i et helt år - uten overtidsbetaling – og anledning til å jobbe 78 timers uker i nesten elleve uker, har man i realiteten forlatt normalarbeidsåret. Flertallet har dessuten langt på vei gitt avkall på å la helse-, miljø- og sikkerhetsgrunner være grunnlag for å regulere arbeidstiden og med dette også forsømt å likestille skift og turnusarbeid. Dette er ikke akseptabelt for UHO.

Flertallets forslag om avtalt overtidsbruk uten overtidsgodtgjørelse gir i praksis mulighet til å utvide normalarbeidsåret med over ¼ dels stilling. Dette er selvsagt arbeidsmiljømessig uforvarselig. Men forslaget kan også dempe behovet for ny sysselsetting. Arbeidsgiver kan innenfor lovens ramme legge opp til utstrakt overtidsbruk framfor å tilsette nye arbeidstakere. UHO avviser dette.

- **Stillingsvern**

**UHO krever at det ikke åpnes for større adgang til midlertidig tilsetting og krever videreføring av de materielle vilkårene i aml. § 58 A for hele arbeidslivet**

**UHO krever at retten til å stå i stillingen under tvist om en oppsigelses gyldighet videreføres.**

Når vi vet at det stort sett er voksne kvinner som jobber i midlertidige stillinger og at de ofte får dårligere vilkår enn heltidsansatte, illustrerer det ytterligere at flertallets lovforslag er likestillingsfiendtlig. Åpningen for flere midlertidige stillinger er dessuten nok et avik fra utvalgets enighet om å holde på arbeidsmiljøstandarden i arbeidsmiljøloven.

Rettsikkerhetshensyn tilsier at reglene om rett til å stå i stillingen under tvist om en oppsigelses gyldighet ikke bør endres.

- **Harmonisering av tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven**

## **UHO går i mot harmonisering av tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven**

Arbeidssituasjonen til norske tjenestemenn bør fortsatt reguleres i en egen lov. For tjenestemenn som gjennom sitt arbeid representerer myndighetene, gjelder spesielle krav til uavhengighet som bør reguleres i en lov tilpasset statlige oppgaver. En videreføring av tjenestemannsloven er dessuten nødvendig for å holde på tjenestemennenes spesielle stillingsvernsregler som er tilpasset tjenestemennes funksjon. Det er dessuten en nødvendig forutsetning for en trygg utøvelse av ytringsfriheten.

- **Videreføring av tariffavtaler/pensjonsrettigheter ved virksomhetsoverdragelser**

**UHO krever uavkortet videreføring av tariffavtaler og pensjonsrettigheter ved virksomhetsoverdragelser.**

I loven bør det lovfestes et prinsipp om at virksomhetsoverdragelse i seg selv ikke gir grunn for tidligere eller ny innehaver til å avvikle eller forringe etablerte pensjonsordninger. En ev. ny ordning må ikke gi dårligere rettigheter enn den forrige pensjonsordningen. Tariffavtaler må dessuten videreføres ved virksomhetsoverdragelser.

- **Deltid**

**UHO krever fortrinnsrett for deltidsansatte til å øke sin stillingsandel**

UHO mener deltidsansatte må ha rett til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt nyansettelser. For eksempel i helse- og omsorgssektoren er ufrivillig deltid et økende problem, og stadig flere kvinner presses til å redusere sin stilling. Lovfestet fortrinnsrett må derfor innføres nå!

- **Bedriftshelsetjeneste (BHT)**

**UHO krever at ILO konvensjon om BHT til alle virksomheter ratifiseres**

**UHO mener at det bør innføres en godkjenningsordning for BHT**

Bedriftshelsetjenestens (BHT) innhold og betydning er meget godt beskrevet i NOU teksten. Men her mangler det oppfølging i konkrete lovforslag. Vi mener at Norge nå må ratifisere ILO konvensjonen som krever utbygging av BHT til alle virksomheter. Dette er et viktig tiltak som kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv. UHO mener at det er viktig at denne tjenesten kvalitetssikres gjennom en godkjenningsordning. I dag er det altfor mange useriøse aktører på markedet.

- **Formålsparagrafen**

**UHO mener at loven må være en arbeidervernlov.**

Ved å la virksomhetenes og samfunnets behov bli selvstendige elementer i formålsbestemmelsen endres strukturen i arbeidervernlovgivningen og hovedformålet er ikke lenger alene å beskytte arbeidstakerne. Dette kan føre til at lovens bestemmelser i større grad enn tidligere tolkes i arbeidstakernes disfavør. UHO krever derfor at loven forblir en arbeidervernlov. ALLU har selv kommet til at nåværende lov ikke har vært til hinder for lønnsomhet, nødvendig omstilling og god utvikling i konkurransevne for norske virksomheter.

- **Forsømte temaer**

Det fremgår av ALLUs innstilling av omstillingsfrekvensen i Norge er høy. Når omstillinger kommer i form av at bedrifter legges ned er arbeidsgivernes plikter begrenset til å gi lønn i oppsigelsestiden. Arbeidsgiver har ikke lovpålagt ansvar for å hjelpe arbeidstakere på vei til ny sysselsetting gjennom sosialplaner, kompetanseutviklingstiltak, etterlønnssystemer el. l. Det er således svært enkelt å legge ned bedrifter i Norge sammenlignet med flere andre europeiske stater, fordi hensynet til arbeidstakerne er ikke tilstrekkelig ivaretatt i loven.

UHO mener at dette er et forsømt område i ALLUs innstilling og krever temaet utredet med det første slik at en kan forbedre lovverket og gi et reelt grunnlag for omstillinger under trygghet.

UHO registrerer for øvrig at ALLU ikke har kommet med lovsforslag som nevneverdig forbedrer de funksjonshemmedes rettigheter i arbeidslivet. Også dette er et forsømt område som krever en rask utredning og et lovforslag som øker funksjonshemmede muligheter til å ta del i det norske arbeidslivet.

## 2. Bakgrunn, tilstand og dilemma

### 2.1 Generelt

Kapittel 5 og 6 gir en tilstandsbeskrivelse av Norsk arbeidsliv og utvalget konkluderer bla med at; ”Globalisering, ny teknologi, og endrede konkurranseforhold bidrar til at blant annet produksjonsmetoder, organisering av arbeid, omstillingsbehov og eierforhold endrer seg. Arbeidslivet påvirkes av økende andel kvinner i arbeid, økt gjennomsnittsalder for yrkesaktive, økende antall eldre arbeidstakere og at arbeidstakerne har mer utdanning. Samtidig er det en stadig større gruppe innvandrere som har eller ønsker arbeid.

*Den fortsatte utviklingen der tjenesteyting står for hoveddelen av sysselsettingen medfører også at andre faktorer har fått økt betydning for trivsel, arbeidsmiljø og helse. Forholdet til kunder, brukere og klienter er stadig viktigere, og psykiske, organisatoriske og sosiale faktorer på arbeidsplassen får større betydning. Utvalget viser til at dette er noen av de viktigste utviklingstrekk en ny arbeidslivsregulering må ta hensyn til.”*

UHO kan ikke se at det nye lovforslaget gir et regelverk som tar hensyn til økende andel kvinner i arbeid og kvinners spesielle arbeidsmiljøproblemer. I tilstandsbeskrivelsen er det gitt mange beskrivelser av kvinners arbeidsliv som viser at kvinner kommer dårligere ut enn menn. UHO mener det er en stor svakhet at tilstandsbeskrivelsen ikke følges opp med konkrete lovforslag som kunne avhjulpet de spesielle arbeidsmiljøproblemer kvinner har i visse sektorer.

Vi har trukket frem sitater fra tilstandsbeskrivelsen under noen av våre hovedpunkter.

### 2.2 Ensartet begrepsbruk – arbeidstakers representanter

ALLU har i kapittel 6 gjort noen begrepsavklaringer. Utvalget har blant annet sett på ensartet begrepsbruk vedrørende ”arbeidstakernes representanter”.

UHO er uenig med flertallet, representert ved arbeidsgiverne, som ser det som uheldig at flere begreper brukes dels med samme og dels med forskjellig meningsinnhold. Flertallet foreslår at begrepet ”arbeidstakernes representanter” brukes gjennomgående i hele loven.

UHO støtter mindretallet i utvalget som mener at man i prinsippet bør bruke det begrep som dekker situasjonen best. Slik sett vil verken begrepet ”arbeidstakernes representanter” eller tillitsvalgte være fullgodt i alle situasjoner. Begrepet tillitsvalgt er imidlertid et vel innarbeidet

begrep som har lange tradisjoner i norsk arbeidsrett og organisasjonsrett og bør derfor opprettholdes i loven.

### 3. Lovens formål

UHO konstaterer at utvalget er uenige om enkelte elementer i lovens formålsbestemmelse. Vi mener som mindretallet at det er svært viktig at §1-1 a inneholder formuleringen ”.. og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet”. Den viktigste grunnen til det er at velferdsutviklingen i samfunnet og særlig i arbeidslivet bør være en del av lovens målsetting også for fremtiden. Den velferdsmessige standarden i formålet bidrar til å gi loven en helhetlig dimensjon, slik at arbeidsmiljøarbeid i sin alminnelighet skal ses under en velferdsmessig synsvinkel. Det er dessuten ikke så lett alltid å skille klart mellom helse og velferd. Manglende ivaretagelse av velferdsmessige hensyn kan f. eks. lede til helsemessige problemer. Det ene elementet bør derfor ikke utelukkes fra formålsbestemmelsen.

Det er for øvrig viktig å stadfeste prinsippet om at velferdsstandarder i arbeidslivet ikke skal holde samme utviklingshastighet som samfunnet ellers. Se vilkårene: ”sosiale og teknologiske utviklingen.”.

UHO er enige i at et mer inkluderende arbeidsliv bør være en del av lovens formål. Men av kommentarene til lovbestemmelsen fremgår at en ved å legge inn vilkåret: ”virksomhetenes og samfunnets behov” har flertallet ment å gå lenger enn lovteksten tilsier. Dette vil frata loven det klare arbeidervernpreget den har i dag. Det vil dessuten kunne åpne for lovanvendelse i arbeidstakers disfavør i de tilfeller arbeidstakers interesser veies mot arbeidsgivernes interesser. Dette illustreres godt av flertallets formuleringer på s 142:

*”... og at virksomhetene derfor ikke bør underlegges krav som på en urimelig måte kan svekke deres lønnsomhet og konkurranseevne.”*

Selv om flertallet deretter legger til grunn at i en avveining mellom lønnsomhet og arbeidsmiljøhensyn ikke må la lønnsomhetshensyn fortrenge arbeidsmiljøstandard i ht. lov- og forskriftsverk, er det helt klart at intensjonen er å la slike hensyn veie tyngre enn etter dagens lov.

Enighet om at loven skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv bør derfor stå på egne ben uten referanse til hvordan et inkluderende arbeidsliv skal være for arbeidstakerne virksomhetene og samfunnet. Referansen bør være hvordan IA-konseptet har utviklet seg mellom arbeidslivets parter og myndighetene.

## 4. Arbeidsgiverbegrepet

Utvalget skulle i henhold til mandatet vurdere om arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepene er dekkende for dagens organisering av arbeid. Utvalget har delt seg i et flertall som ønsker å opprettholde dagens definisjon av arbeidsgiverbegrepet og et mindretall som i tillegg til dagens definisjon av arbeidsgiver også ønsker definert som arbeidsgiver ethvert annet foretak som kan utøve bestemmende innflytelse over den arbeidsgiver arbeidstakeren er ansatt hos.

Bestemmende innflytelse anser mindretallet foreligger når et foretak eller gruppe av foretak enten eier så mange andeler av foretakskapitalen at det gir flertallet av de stemmer som avgis, eller kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i besluttede foretaksorganer, eller kontrollerer mer enn halvparten av de stemmer som er knyttet til den del av kapitalen i foretaket som kan treffe de avgjørende beslutninger.

Måten virksomheter organiserer seg på, har endret seg betydelig de senere årene. Dette påkaller en utvidelse av arbeidsgiverbegrepet, for stadig oftere blir beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter tatt av andre enn den som er den formelle arbeidsgiver etter Arbeidsmiljøloven. Statens organisering av helseforetakene - se Lov om helseforetak av 15. juni 2001 nr 93 - er et eksempel på en organisering av statens virksomhet hvor en utvidet definisjon i tråd med mindretallets forslag vil kunne få stor betydning for arbeidstakernes rettigheter. Helseforetakene er organisert i regionale helseforetak og helseforetak. De regionale helseforetak eies av Staten, mens helseforetakene eies av regionale helseforetak.

UHOs erfaring er at det i stor grad tas beslutninger på regionalt nivå som får direkte betydning for arbeidstakere i helseforetakene og som derfor burde tilsi at det regionale nivå også ble definert som arbeidsgiver. Se mindretallets dissens på dette punkt. Oppgavefordeling mellom helseforetakene bestemmes for eksempel i stor grad av det regionale nivå. Dette påvirker selvsagt stillingsvernet for de ansatte i helseforetakene direkte. Oppgavefordelingen kan nemlig føre til oppsigelse etter nedbemanning, omorganisering og andre typer omstilling. Men de ansatte kan bare påberope seg stillingsvern overfor sin arbeidsgiver, ikke overfor den som faktisk forårsaker oppsigelsen, nemlig det regionale nivå. All den tid omstillingsfrekvensen i det norske arbeidslivet er høy, kanskje særlig i konsern og konsernlignende organisasjoner, må en konstatere at dette er et stort problem. UHO støtter derfor mindretallets forslag til definisjon av arbeidsgiverbegrepet som vil medføre at den som reelt sett bestemmer over arbeidstakerens situasjon også hefter overfor ham som arbeidsgiver.

ALLU foreslår i § 2-2 en utvidelse av arbeidsgivers ansvar for andre enn egne arbeidstakere, f.eks. innleide arbeidstakere eller selvstendige som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet. I forslaget pålegges arbeidsgiver et ansvar for andre enn sine egne arbeidstakere slik at f.eks. innleide eller selvstendige også er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

UHO støtter mindretallets forslag til tilleggsbestemmelse i § 2-2 som innebærer et krav til skriftlig avtale som synliggjør hvem som har hovedansvar for å samordne arbeidsgiveransvaret der hvor flere arbeidsgivere opererer innenfor samme hovedarbeidsgiver. Mindretallet foreslår



at på arbeidsplasser med mer enn 10 arbeidstakere skal arbeidsgiverne skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordning av de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid. Hvis de ikke blir enige om en slik avtale, skal det meldes til Arbeidstilsynet, som så bestemmer hvilken arbeidsgiver som skal ha ansvar for samordningen.

Flertallet mener at man på sikt kan vurdere om det vil være behov for en forskrift med f.eks. krav om skriftlig avtale. UHO mener det er helt nødvendig at slikt krav må fremgå direkte av loven. Vi er redd for at innføringen av § 2-2 ikke vil få den nødvendige effekt dersom det ikke stilles krav om at flere arbeidsgivere som opererer på samme område må samordne seg med hensyn til hvem som skal ha det overordnede ansvaret for verne- og miljøarbeidet.

## 5. Helse, miljø og sikkerhet

### 5.1 Generelle betraktninger om HMS

Det er enighet i utvalget om innholdet i HMS-reguleringen, herunder at hovedlinjene i gjeldende rett bør videreføres. Det er noe uenighet når det gjelder reglernes detaljeringsgrad og hva som bør reguleres i henholdsvis lov og forskrift.

ALLU mener at det generelt er behov for en opprydding i, og tydeliggjøring av, lovens bestemmelser om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og en modernisering av begrepsbruken i bestemmelsene. Videre bør bestemmelsene på området endres slik at de tydeligere omfatter og regulerer de mest fremtredende problemer og utfordringer i arbeidslivet i årene fremover.

Arbeidsmiljøbestemmelsene bør gis en strammere struktur.

UHO støtter særmerknaden fra utvalgets mindretall som mener at forenkling av reglene kan medføre uklarheter og tolkningsproblemer. Dette kan komplisere hverdagen for de ansatte og muligens vanskeliggjøre arbeidet for et helsefremmende arbeidsmiljø for ledere, tillitsvalgte og verneombud i virksomhetene. For verneombud og tillitsvalgte er detaljkravene i loven viktige arbeidsredskap. Systematisk HMS derimot er en metode og kan derfor ikke automatisk erstatte detaljkrav i loven.

### 5.2 Arbeidsmiljøstandarden – ”fullt forsvarlig”

ALLU har drøftet hvorvidt begrepet ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø skal videreføres og brukes. UHO støtter utvalgets konklusjon om at begrepet skal brukes for å angi arbeidslivets arbeidsmiljøstandard.

Men det er uheldig at utvalgets flertall går bort fra at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig i forhold til arbeidstakernes velferd. For arbeidstakere i politiet, helse- og omsorgssektoren og andre med varierende arbeidstid i form av skift og turnus, er bestemmelsen av betydning for hvilke krav som stilles til arbeidstidsordningene.

### **5.3 Tydeliggjøring av kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid**

UHO støtter forslaget om å lovfeste og tydeliggjøre kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Det er fornuftig å ta den nylig vedtatte bestemmelsen om systematisk arbeid med forebygging av sykefravær med i samme lovbestemmelse.

Men UHO støtter også merknaden fra mindretallet hvor det påpekes at utviklingen i arbeidslivet viser at hardere krav til inntjening og effektivisering øker omstillingstakten, og at stadig flere arbeidstakere bukker under for presset og støtes ut av arbeidslivet. Det er derfor nødvendig for arbeidsgivere å ta større ansvar for helse, miljø og sikkerhet slik at arbeidstakerne blir ivaretatt under omstillinger. Mindretallet understreker at en lojal oppfølging av HMS-forpliktelsene fordrer at arbeidsgiver jevnlig utarbeider planer, rapporter og analyser av tiltakene som skal iverksettes i virksomheten, herunder konsekvenser av omstillinger.

### **5.4 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten**

UHO er positiv til forslaget om særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten. Det er spesielt viktig at arbeidstakere med ansvar for å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har tilstrekkelig innsikt i verne spørsmål slik at kontrollen med at arbeidet blir utført på en forsvarlig måte. UHO er imidlertid uenige i flertallets forslag hvor det ikke settes objektive krav til hvilken HMS-kompetanse ledere skal ha.

Her støtter vi mindretallet som mener at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal ha tilsvarende helse-, miljø- og sikkerhetsopplæring som verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Opplæringen skal om mulig gis samlet for alle parter.

### **5.5 Tydeliggjøring av kravene til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Fra tilstandsbeskrivelsen i kapittel 5 vil vi trekke frem følgende sitater:

*(5.3.2 s. 64) ” I flere sektorer har det kommet til syne hvordan kravet om produksjon av tjenester og begrensning av kostnader setter den enkelte medarbeider under press. Sykepleiere på de store sykehusene har ofte vært nevnt som særlig sterkt eksponert for denne type press. ”*

*(5.6.3 s.85) ”Kvinnelige arbeidstakere har større organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøproblemer enn sine mannlige kolleger. Flere menn enn kvinner opplever fysiske arbeidsmiljøproblemer i sterkere grad, men samtidig er det også flere menn som unngår disse arbeidsmiljøproblemene. Gjennomsnittet for kvinner og menn er derfor noenlunde likt når det gjelder fysiske arbeidsmiljøproblemer”*

*(5.6.5 s. 93) ” Det å involvere seg følelsesmessig som en del av kvaliteten på det arbeidet eller tjenesten en utfører, er blitt en del av arbeidsutførelsen i mange yrker. Dette kan over tid utgjøre en belastning på den enkelte arbeidstaker og være årsak til blant annet utbrenthet og lignende. Torvatn og Molde (2000) viser at 33 prosent kvinnene selv mener at arbeidet utgjør en emosjonell belastning, men tilsvarende andel for menn er 16 prosent. Det er hevdet at denne type arbeid kan virke belastende når tid, ressurser og muligheter ikke samsvarer med opplevde forventninger (helse, omsorg, undervisning, tjenesteyting). Arbeidstakere i slike relasjoner vil da ha økt risiko for å bli utslitt.”*

*(5.6.5 s. 95) ” Kvinner opplever mulighetene for faglig videreutvikling og etterutdanning som dårligere enn menn (29 prosent med dårlige muligheter for faglig utvikling og 38 prosent med dårlige muligheter for å delta i videre- eller etterutdanning).”*

*(5.6.5 s.96) ”I levekårsundersøkelsen 2000 går det frem at seks prosent av arbeidstakere oppgir at de et par ganger i måneden eller mer er utsatt for vold og trusler om vold. Undersøkelsen viser at arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren er vesentlig mer utsatt enn andre grupper (18 prosent)” (...) ”Levekårsundersøkelsen viser også at arbeidstakere med skift- og turnusarbeid (kvelds- og natt) er mest utsatt. Dette viser at en del kvinnearbeidsplasser er mest voldsutsatte og at det er primært klientene som utgjør farekilden for de ansatte.”*

UHO støtter ALLUs forslag om at kravene til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø blir tydeliggjort i en egen lovbestemmelse. Vi mener det er spesielt positivt at det nå foreslås en lovbestemmelse hvor arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Vi nevner i denne sammenheng spesielt politiets arbeidsituasjon. Kriminalitetsutviklingen har de siste årene vært slik at stadig flere polititjenestemenn og deres familier har blitt forfulgt av kriminelle. For noen har det vært nødvendig å sette inn beskyttelsestiltak.

Politiet og sammenlignbare arbeidstakergruppers situasjon og det som er sagt om kvinners organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø indikerer at ALLU burde gått lenger i konkrete lovforslag som kunne avhjulpet disse problemene. Dette gjelder f. eks. problematikk rundt alenearbeid, forebygging av belastningsslidelser og grunnbemanning. Minkende grunnbemanning nattestid er et stadig økende problem som medfører store fysiske og psykososiale belastninger.

Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er og vil fortsatt være under utvikling i takt med samfunnsutviklingen for øvrig. Det er derfor hensiktsmessig å gi en forskriftshjemmel og en forskrift om kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet. Med dette øker muligheten til raskt å fange opp og regulere arbeidsmiljøets ulike sider når behovene oppstår.

Flertallet foreslår en bestemmelse som medfører at kravet til informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling tydeliggjøres og presiseres. Men arbeidsgivers plikter utløses etter vår oppfatning ikke tidlig- og ofte nok. Etter UHOs mening gir flertallets forslaget en dårligere bestemmelse enn vi har i dagens lov. Vi støtter derfor mindretallet som mener at det må komme klart frem i loven at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere, tillitsvalgte og andre representanter får nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling i omstillingsprosesser som har ”betydning” for arbeidstakernes arbeidssituasjon. Det må være et mål i et moderne og åpent arbeidsliv at rett til informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling utløses når det er behov for det. Det er dermed ikke nok å gi arbeidstaker rett til informasjon osv. først når forholdet er av ”vesentlig” betydning for arbeidstakeren slik flertallet foreslår.

## **5.6 Krav til det fysiske arbeidsmiljøet**

Fra tilstandsbeskrivelsen i kapittel 5 vil vi trekke frem følgende sitater:

*(5.6.1 s. 79) ”Mye tyder på at det er betydelig underrapportering av skader og arbeidsrelaterte sykdommer.” (...)* ”I Norge godkjennes blant annet ikke muskel- og skjellettlidelser og psykiske lidelser som yrkessykdommer.”

*(5.6.4 s. 85) ”Tradisjonelt har en assosiert fysisk arbeidsmiljø med fysisk tungt arbeid i industri og skogbruk og arbeidsplasser utsatt for forurensning, men det har vært en økende erkjennelse for at fysisk tungt arbeid også bør knyttes til helse- og omsorgssektoren.”*

*(5.6.4 s. 88) ”Kvinner er i større grad enn menn utsatt for ergonomiske belastninger. Hele 42 prosent av kvinnene oppgir at de utfører gjentatte og ensidige bevegelser, mens andelen menn er 32 prosent. På den annen side er menn mest utsatt for tunge løft på mer enn 20 kg. Flere kvinner enn menn rapporterer at arbeidet representerer en stor risiko for belastningsskader.” (...)* ”Hver tredje arbeidstaker som arbeider skift- og turnus svarer at arbeidet medfører høy risiko for belastningsskader. Blant kvinner er det 18 prosent som oppgir at de har muskelsmerter i nakke skuldre og øvre del av ryggen og som de mener helt eller delvis skyldes arbeidet.”

UHO støtter ALLU i at krav til det fysiske arbeidsmiljøet tydeliggjøres, men kan samtidig ikke se at det nye lovforslaget har fått særlige materiell endringer fra nåværende lov som kan føre til noen reduksjon av belastningsskader i helse- og omsorgssektoren. Her burde utvalget gått lenger.

UHO støtter utvalgets forslag om å legge arbeidsmiljøkravene i to bestemmelser; en om kjemisk og biologisk helsefare og en som tar for seg øvrige fysiske forhold.

Utvalget har kommet til at ergonomiske forhold i arbeidslivet forårsaker svært mye til muskel- og skjelettlidelser. En høy andel av arbeidstakerne (30-40 prosent) rapporterer ergonomiske belastninger i arbeidet som tunge løft, gjentatte, ensidige bevegelser og uheldige arbeidsstillinger. Andelen er noe høyere blant kvinner enn blant menn. Sammenligninger av SSBs levekårsundersøkelser 1993, 1996 og 2000 viser at omfanget av arbeidstakere som er utsatt for ergonomiske belastninger har holdt seg stabilt gjennom 90-årene. Særlig utsatte bransjer er renhold, helse og omsorg, varehandel, transport og bygg- og anleggsbransjen. Ergonomiske belastninger er i mange tilfeller årsak til utvikling av muskel- og skjelettplager (belastningslidelser), som er den hyppigste diagnosegruppen bak langtidssykemeldinger og uføretrygding. I arbeidet med å forebygge utstøting fra arbeidslivet, bør det derfor satses særlig på å bedre de ergonomiske arbeidsmiljøforholdene.

### **5.6.1 Belastningslidelser som yrkessykdom**

UHO mener det er positivt at utvalget kommenterer problemene med muskel- og skjelettplager (belastningslidelser), men ALLU burde også ha påpekt at belastningslidelser ikke er godkjent som yrkessykdom og ha kommet med en anbefaling om at dette spørsmålet burde utredes videre. Ved å godkjenne belastningslidelser som yrkessykdom, ville kostnadene bli belastet arbeidsgiverne gjennom premie til yrkesskadeforsikring. Det ville ha vært et incitament til å forebygge lidelsene. I tillegg ville man unngått den diskriminering som i dag skjer ved at kvinner i langt mindre grad enn menn får godkjent arbeidsrelaterte sykdommer.

### **5.7 Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne**

Arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging for- og oppfølging av sykmeldte arbeidstakere er utvidet gjennom flere lovendringer i Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. ALLU mener at disse endringene er i tråd med de prinsipper som er nedfelt i Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, og som myndighetene og partene i arbeidslivet har sluttet seg til. UHO er enig i at disse prinsippene bør videreføres i en ny lov.

UHO er samtidig kritiske til at utvalget av tidsmessige grunner ikke har vurdert ytterligere konkrete tiltak/virkemidler myntet på øke funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet. Vi foreslår derfor at når tjenestemannsloven delvis skal oppheves må en gjøre forskriftene til tjenestemannsloven - som gir funksjonshemmede rett til å bli innkalt til intervju – gjeldende for arbeidslivet for øvrig.

### **5.8 Bedrifthelsetjenesten**

ALLU har vurdert hvilken rolle bedriftshelsetjenesten bør ha i arbeidsmiljøarbeidet lokalt i virksomhetene. Arbeidsmiljøloven benytter begrepet «verne- og helsepersonale» om bedriftshelsetjenesteordningene. Utvalget foreslår å endre begrepet til «bedriftshelsetjeneste». UHO støtter forslaget da det er dette begrepet som benyttes i praksis.

UHO støtter ALLUs forslag om at bedriftshelsetjenesten skal være en viktig ressurs i virksomhetenes arbeid med å følge opp sykemeldte i tråd med føringene i Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv.

Utvalget har drøftet om det også vil være hensiktsmessig å innføre en offentlig godkjenningsordning for bedre å sikre bedriftshelsetjenestens kvalitet og rammevilkår. Flertallet har gått i mot dette.

UHO støtter mindretallet i utvalget som mener at det skal fastsettes krav til bedriftshelsetjenesten. Slike bestemmelser skal omfatte krav til faglighet og kompetanse ut fra hvilke oppgaver bedriftshelsetjenesten skal utføre for virksomheten. Disse kravene må komme i form av en offentlig godkjenningsordning.

En slik godkjenningsordning vil sikre høyere kvalitet på ordningene, og lette avgrensingen mot «useriøse» ordninger som kaller seg bedriftshelsetjeneste. Profesjonsforeningene i bedriftshelsetjenesten ønsker også en godkjenningsordning. Nærmere utarbeidelse av ordningen må skje i et samarbeid mellom myndighetene, representanter for fagmiljøet (for eksempel fagsekretariatet for bedriftshelsetjenesten) og partene i arbeidslivet.

Flertallet i utvalget viser til at erfaringene med bedriftshelsetjenesten er varierende og hevder at så lenge bedriftshelsetjenestens kvalitet og nytte ikke er bedre dokumentert, bør det vises tilbakeholdenhet med å stille krav om en omfattende utbygging i alle virksomheter. UHO mener at arbeidsmiljøet i det norske arbeidslivet kan forbedres og at virksomhetene kan ha stor nytte av arbeidslivskyndige spesialister i bedriftshelsetjenesten. Jo bedre kvaliteten er jo mer nytte vil de få. Det blir således ikke så interessant om det finnes noe dårlig erfaring med dagens bedriftshelsetjeneste. En godkjenningsordning som styrker bedriftshelsetjenestens kvalitet vil være egnet til å opprettholde kvaliteten for de som er gode og forbedre kvaliteten på de som ev. ikke holder mål i dag.

UHO støtter mindretallet som går inn for en full utbygging av bedriftshelsetjeneste for alle og dermed ratifikasjon av ILO- konvensjon nr 161. Dette må gjøres etter modell fra forslaget som flertallet i «arbeidsgruppen for vurdering av utvidelse av bedriftshelsetjenesten» kom med i sin innstilling mai 2001.

ALLU har drøftet om dagens bransjeforskrift bør revideres. Med bakgrunn i hva som er de framtrepende arbeidsmiljøutfordringer i dagens arbeidsliv, mener utvalget at det er behov for en gjennomgang og revisjon av bransjeforskriften. Dette bør omfatte både en vurdering av hvilke kriterier som skal legges til grunn for om en virksomhet har plikt til å etablere bedriftshelsetjeneste, om kravene fremdeles bør rettes mot konkrete bransjer og hvilke bransjer

som eventuelt skal omfattes. Utvalget presiserer at dagens bransjeforskrift fortsatt må gjelde inntil nye regler er fastsatt. En forskrift om hvilke virksomheter som har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste bør jevnlig evalueres.

Dersom det ikke blir stortingsflertall for å etablere bedriftshelsetjeneste for alle, mener vi at helse- og omsorgssektoren samt undervisningssektoren og barnehager må være blant de første virksomhetene som får plikt til å etablere bedriftshelsetjeneste og evt. omfattes av bransjeforskriften. Dette kan begrunnes med dokumentasjon i utvalgets tilstandsbeskrivelse om hvilke store arbeidsmiljøproblemer typiske kvinnearbeidsplasser har, særlig i helse- og omsorgssektoren. For undervisningssektorens vedkommende vises det til at det er sjelden lærere klarer å stå i arbeid helt frem til lovfestet pensjonsalder.

## **5.9 Mindretallets særmerknad om bedriftshelsetjeneste**

UHO støtter mindretallets særmerknad om bedriftshelsetjeneste i sin helhet.

Moderne arbeidsmiljøarbeid krever kompetanse som de fleste virksomheter ikke har selv. Bedriftshelsetjenesten skal først og fremst være en ressurs for å styrke partenes felles innsats for et godt arbeidsmiljø. Dette gjør bedriftshelsetjenestens frie og uavhengig stilling helt nødvendig. Men det er også viktig med tiltak i forhold til enkeltindivider, f.eks. gjennom attføring, IA- avtalen for redusert sykefravær, motivasjon for å stå i arbeid frem til pensjoneringsalder, og å for sikre arbeidstakere med redusert funksjonsevne plass i arbeidslivet. Det må være en klar balanse mellom bedriftshelsetjenesten som systemrettet arbeidsmiljøtiltak og individrettede (men ikke kurative) tiltak.

Bedriftshelsetjenestens frie og uavhengige stilling er også en grunnleggende forutsetning for tillit. Det har vært tilfeller der bedriftshelsetjenestepersonell har blitt «omgjort» til HMS-konsulenter og dermed mistet sin frie og uavhengige stilling.

UHO er enige i at et samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og primærhelsetjenesten er viktig, men at en sammenslåing av bedriftslege og allmennlege ikke er aktuell. En lege i bedriftshelsetjenesten forutsettes blant annet å ha kompetanse innen arbeidsmedisin. Mindretallet ønsker derfor ikke en sammenblanding av rollen som allmennlege og bedriftslege som representerer henholdsvis en førstelinjetjeneste og en spesialisttjeneste i virksomhetene.

# 6 Medvirkning

## 6.1 Vitalisering av vernesamarbeidet

UHO støtter ALLU i at det er viktig at medvirknings- og samarbeidsordningene opprettholdes og at samarbeidet vitaliseres. Mange virksomheter strever med å få ordningene til å fungere slik de er ment.

UHO støtter også utvalgets forslag om at verneombudets og arbeidsmiljøutvalgenes rolle i forhold til arbeidsgiver skal tydeliggjøres. Dette er et nødvendig for å få mer trykk i vernearbeidet. At loven i større grad gir arbeidsgiver og arbeidstakere frihet til selv å bestemme hvordan de skal organisere samarbeidet kan gi bedre tilpasning til den enkelte arbeidsplass og således ha en positiv effekt

## **6.2 Verneombud**

ALLU ønsker å videreføre verneombudets rolle som arbeidstakernes representant i arbeidsmiljøsaker og oppgaven med å kontrollere at lovens krav til arbeidsmiljøet blir oppfylt. Det tilsiktes altså ikke materielle endringer. Utvalget understreker at verneombudet ikke har ansvar for at lovens krav til arbeidsmiljøet oppfylles, men at dette alene er arbeidsgivers ansvar.

UHO støtter forslag om at det ikke gjøres endringer i verneombudsordningen, men ønsker at dagens detaljerte regler opprettholdes slik det fremkommer av mindretallets forslag.

UHO støtter også mindretallets forslag om å fremheve verneombudets rolle styrke deres funksjon både med hensyn til innflytelse og kompetanseutvikling. Verneombudene må dessuten ikke komme dårligere ut enn andre arbeidstakere når vernearbeidet foregår utover alminnelig arbeidstid.

UHO er enige med mindretallet i at det må gå klart frem av loven at verneombudet skal tidlige inn i omstillingsprosesser. Verneombudet må også ha en rolle i forbindelse med inngåelse av arbeidsoppdrag. Det er viktig at verneombudet får mulighet til å motivere til at arbeidsmiljøhensyn blir vurdert for eksempel ved anbudsinnhenting m.v. Viktige faktorer i en vurdering her vil være å forebygge stress og tidspress.

## **6.3 Særskilte lokale verneombud eller samarbeidorganer og regionale verneombud**

UHO støtter utvalgets forslag om at når særlige forhold gjør det nødvendig, skal det være særskilte lokale verneombud eller samarbeidorganer og regionale verneombud. Men her mener vi at de særlige forhold ikke bare må gjelde bygg- og anleggsbransjen, men bør finnes som tilsvarende ordning i service- og tjenesteytende sektorer. Innenfor bygg og anlegg er risikoen særlig knyttet til fysiske forhold som skader og ulykker, mens risikoen i de andre sektorene er særlig knyttet til psykiske forhold i tilknytning til vold, ran og trusler fra kunder og klienter samt belastningslidelser.



UHO støtter derfor mindretallets forslag om at det må synliggjøres i bestemmelsen i punkt 1 i § 6-4 at også service- og tjenestevirksomhet er en risikobrånse der lokale verneombud er viktig for å sikre arbeidsmiljøet.

## **6.4 Opplæring**

UHO støtter ALLUs forslag om at det i loven stilles krav om at arbeidsgivere gjennomgår opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og at opplæringen så langt som mulig bør gis samlet for arbeidsgiver og arbeidstakers representanter. Utvalgets flertall mener imidlertid at et sentralt fastsatt timetall ikke nødvendigvis er ønskelig eller nødvendig for å sikre deltakelse fra ledere. Dette støtter vi ikke.

UHO støtter utvalgets mindretall som understreker at bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver har en selvstendig plikt til å skaffe seg tilstrekkelig kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Etter mindretallets oppfatning vil dette kreve at omfanget av opplæringen minst er tilsvarende den som gis til medlemmene i arbeidsmiljøutvalg og verneombudet.

UHO støtter mindretallet som fremhever viktigheten av at omfanget av opplæringen, også når det gjelder timeantall, må være så vidt at den fanger opp arbeidslivets grunnleggende utfordringer når det gjelder fysiske/kjemiske, psykososiale og ytre miljøfaktorer. Utvalget selv understreker dette ved å foreslå nye og omfattende krav til systematisk helse, miljø og sikkerhet, noe som etter mindretallets oppfatning vil kreve minimum 40 timers grunnleggende opplæring.

UHO støtter mindretallet som mener det er viktig å styrke samarbeidet mellom verneombud og tillitsvalgte og ønsker derfor å opprettholde bestemmelsen om at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendig opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

UHO støtter mindretallet som mener at det er viktig at bestemmelsen om overtidsgodtgjørelse for verneombud klart må fremkomme i lovteksten.

## **7 Arbeidstid**

Tilstandsbeskrivelsen i kapittel 5 beskriver en rekke utfordringer mht arbeidstidsreguleringen og vi vil vi trekke frem følgende sitater:

*(5.5.1 s. 73) ” Samlet for alle næringer er skift og turnusarbeid mer utbredt for deltidsansatte (28 prosent) enn for heltidsansatte (19 prosent), men dette varierer mye med næring. Denne*

*arbeidstidsordningen er mer vanlig blant kvinner enn blant menn. 26 prosent av de kvinnelige og 17 prosent av de mannlige hadde turnusarbeid 2. kvartal 2002.”*

*(5.6.2 s.81) ”Arbeidstidsordninger har også sammenheng med sykefravær. Ved Levekårsundersøkelsen 2000 rapporterte 24 prosent av personer med skift/turnus arbeid at de hadde hatt sykefravær av mer enn 14 dagers varighet, mot 10 prosent med vanlig dagarbeid, og skift/turnusarbeidere hadde i snitt hatt 2,5 dagers fravær pga arbeidsulykker, mot 0,5 dager for dagarbeidere”*

UHO konstaterer at kvinner er overrepresentert i næringer med skift og turnusarbeid og at det er sammenheng mellom arbeidstidsbelastninger og sykefravær. Vi kan ikke se at flertallets forslag til nye arbeidstidsbestemmelser er egnet til å løse disse problemene. Vi viser derfor til mindretallets særmerknader i pkt 13.6.2 og støtter disse medlemmenes alternative forslag til regulering av arbeidstiden noe som vil fremkomme av punktene nedenfor.

## **7.1 Forenkling av reglene**

Arbeidslivslovutvalget foreslår en mer rammepreget utforming av arbeidstidsreglene og forenklinger i forhold til dagens regler. UHO konstaterer med beklagelse at mange av de foreslåtte endringene innebærer en betydelig forringelse av arbeidstakernes vern og rettigheter i forhold til dagens lov på en rekke områder. Dette gjelder viktige bestemmelser som bla regulerer alminnelig arbeidstid, overtid, søndags- og nattarbeid. UHO støtter derfor forslagene fra LO/UHO og YS som *”legger til grunn at en forenkling av bestemmelsene om arbeidstid ikke må innebære en forringelse av arbeidstakernes vern og rettigheter i forhold til dagens lov og må ta hensyn til innarbeidet praksis.”*

## **7.2 Forsvarlighet**

Store grupper blant UHOs medlemmer er turnusarbeidere som jobber i arbeidstidsordninger hvor vaktene skifter fra dag, kveld og natt og hvor søn- og helgedagsarbeid er en del av turnusen. Disse turnusene etableres i henhold til de nåværende reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og har stor betydning for hvorvidt arbeidstidsordningene oppleves forsvarlige.

Utvalget foreslår at kravet i arbeidsmiljøloven § 12, om at arbeidstidsordningene må være forsvarlige, presiseres i arbeidstidskapitlet, jf lovforslagets § 10-2. UHO ser ikke at en slik generell bestemmelse i seg selv sikrer at man unngår uheldige belastninger for den enkelte arbeidstaker eller ivaretar nødvendige sikkerhetshensyn, men at slike forhold er avhengig av de generelle rammene for arbeidstid og hvordan disse reglene praktiseres. UHO mener derfor at loven må ha klare, entydige definisjoner for hva som er forsvarlig noe som kommer til uttrykk i forslaget fra utvalgets mindretall.

### 7.3 Velferd

På søn- og helligdager har normalt arbeidstakere, skoleelever osv fri. Det er viktig for alle arbeidstakere å ha anledning til å tilbringe noe tid sammen med familie og venner på slike dager. Det å bli beordret til å jobbe på disse dagene vil for svært mange oppleves som en belastning og en frarøvelse av et alminnelig velferdsgode. UHO er derfor kritiske til at flertallets i sitt forslag til krav til arbeidstidsordninger, § 10-2, ikke har lagt vekt på hensynet til velferd. UHO gir sin tilslutning til utvalgets mindretall som foreslår følgende tillegg til § 10-2 første ledd: *”Arbeidstidsordninger skal også ta hensyn til arbeidstakernes velferd.”*

### 7.4 Tilpasning til EUs arbeidstidsdirektiv

Utvalget mener det er nødvendig at regleverket skal være i tråd med EU-direktivet om arbeidstid og foreslår blant annet krav om kompenserende hvile som vilkår for å fravike kravet om daglig og ukentlig hvile. Det støtter selvfølgelig UHO, men i tillegg foreslår utvalget å ta bort reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid og erstatte disse med en tilnærmet lik ordlyd av direktivets regel om gjennomsnittsberegning av all arbeidstid, inkludert overtid. Dette kan medføre uheldig og hyppig konsentrasjon av arbeidstiden.

Å innføre denne regelen om gjennomsnittsberegning av samlet arbeidstid representerer en forringelse av arbeidstakernes vern og rettigheter i forhold til dagens lov. Hensikten med innføring av en slik bestemmelse har vært å øke fleksibiliteten og konkurranseevnen for virksomhetene. UHO viser til mindretallets bemerkninger om at begrunnelsen for EUs arbeidstidsdirektiv tvert i mot er å bedre arbeidstakernes levevilkår, og at direktivet understreker at oppnådde forbedringer med hensyn til varighet og organisering av arbeidstiden skal opprettholdes. Disse medlemmene viser i tillegg til innledningen til EUs arbeidstidsdirektiv: *”Forbedring av arbeidstakernes sikkerhet, hygiene og helse på arbeidsplassen er en målsetting som ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.”*

UHO støtter utvalgets mindretall som foreslår å videreføre dagens bestemmelse om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i arbeidsmiljøloven § 47 og mener det er unødvendig å innføre en regel om samlet ukentlig arbeidstid. ESA har heller ikke krevd slik regulering. UHO deler for øvrig mindretallets oppfatning om at det er uklart hvordan en slik regel blir å anvende i praksis.

### 7.5 Fleksibilitet

*”SSB har vurdert fleksibilitet i arbeidet også i forhold til om arbeidstakeren har anledning til å selv bestemme når man vil ta ferie eller avspasere opparbeidede fridager.” (...)* *”Menn har i større grad enn kvinner muligheter til å bestemme dette selv.”* (Fra tilstandsbeskrivelsen pkt 5.5.4 s.77- 78)

Forslaget om rett til en fleksibel arbeidstid er begrenset til de tilfeller der dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Utvalget viser til at *”det kan være en del virksomheter hvor dette er vanskelig å gjennomføre, for eksempel i tjenesteytende virksomheter hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne. For disse vil en eventuell lovbestemmelse måtte inneholde et forbehold.”* Retten til fleksibilitet kan således falle bort, for eksempel for arbeidstakere i skift og turnus.

Virksomhetens gevinst med innføring av fleksible arbeidstidsordninger ligger i en vesentlig reduksjon i kostnader forbundet med overtidbruk. Der hvor hensynet til fleksibilitet og verdiskapning kan tale for en oppmykning i reglene om arbeidstid, må hensynet til arbeidstakernes helse og sikkerhet veie tyngst der disse kommer i konflikt.

Dagens arbeidsmiljølov gir gjennom adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden nødvendig fleksibilitet og de sikrer arbeidstakernes medvirkning til utarbeidelse av arbeidstidsordninger. UHO er derfor svært uenige i det forslag flertallet har fremmet om å ta bort reglene om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid slik de er utformet i dagens lov. Disse reglene er en viktig del av dagens arbeidstidsregulering, og de har tradisjon i norsk arbeidsliv. De gir både fleksibilitet og forutsigbarhet. UHO støtter derfor mindretallets syn om at innholdet og systematikken fra dagens § 47 må videreføres.

Likevel er det viktig at også turnusarbeidere m. fl. f. eks. i helsesektoren får ta del i fleksibiliseringen i arbeidslivet. Forutsetningen for dette er at ordningene etableres gjennom skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og at den gir rom for den enkelte ansatte til selv og medvirke til planlegging av egen arbeidstid. På den måten vil også arbeidstakere i f. eks. turnusordninger kunne delta i arbeidslivet på lik linje med andre. Uten at de fleksible arbeidstidsordningene er avtalt mellom partene, vil fleksibiliteten ikke bli gjensidig og jevnbyrdig.

## **7.6 Alminnelig arbeidstid**

I sammendraget i innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget heter det at *”Dagens øvre rammer for hva som kan arbeides pr. dag, uke og år, videreføres i hovedsak”*. UHO er uenig i denne fremstillingen. Utvalgets flertall foreslår, i motsetning til i dag, å ha en lik alminnelig arbeidstid for alle arbeidstakere. Bestemmelsen som gir ubetinget rett til redusert arbeidstid ved blant annet skift- og turnusarbeid tas bort. Alle vil nå få en *”like lang”* arbeidstid. Som et erstatning vil *”de som arbeider hovedsakelig om natten, regelmessig til alle tider på døgnet, regelmessig på søndager eller under særlig belastende arbeidsforhold, få den alminnelig arbeidstid redusert ut fra den belastning arbeidstakerne utsettes for.”* Men forslaget sier ikke noe om størrelsen på denne reduksjonen. Dette spørsmålet overlates i realiteten til arbeidsgivers styringsrett. Etter UHO syn gjør dette arbeidstakeren til den tapende part. Adgangen til å avtale å arbeide ut over alminnelig arbeidstid åpner i tillegg for en reell arbeidstidsforlengelse. UHO støtter utvalgets mindretall som går inn for at den særskilte regulering av skift- og turnusarbeid må videreføres i tillegg til den særskilte reguleringen av arbeidstiden ved natt- og søndagsarbeid.

## 7.7 Likestilling av skift- og turnusarbeid

Arbeidsmiljølovens (aml) regler om lengden av den alminnelige ukentlige arbeidstid, § 46, er bygget opp med tre ulike nivåer begrunnet i at skift/turnusarbeid gir uønskede helseeffekter og at redusert arbeidstid for skift/turnusarbeidere vil minske risikoen for helseskade. Dette er et prinsipp som må videreføres også i en ny og mer rammepreget arbeidslivslov.

Arbeidstakere i såkalt tredelt turnus i helsesektoren utsettes for diskriminering på grunn av kjønn og opplever utstøting fra arbeidslivet grunnet belastende arbeidstidsordninger. UHO har med bred støtte fra arbeidstakersiden for øvrig, satt fokus på en lovbestemmelse som har virket diskriminerende overfor turnusarbeidere i mange år.

Loven opererer med ulik redusert arbeidstid for tredelt turnus og helkontinuerlig skiftarbeid, hhv. 38 og 36 timer i uken. Det er primært i helsesektoren at det anvendes tredelt turnus, mens helkontinuerlig skiftarbeid er mest vanlig i industrien. Også etter tariffavtalene er arbeidstiden for helkontinuerlig skift kortere enn for turnusarbeid.

Mangeårig praksis av gjeldende regler i aml har medført at turnusarbeidere i helsesektoren ikke får like mye arbeidstidsforkorting som for eksempel industriarbeidere i tilsvarende skiftordninger. Selv om aml § 46, nr. 4 har hatt til hensikt å redusere belastningen ved turnusarbeid, har disse arbeidstakerne arbeidet 2 timer mer per uke enn skiftarbeiderne.

Det har vært fremholdt at det fra et faglig ståsted kan hevdes at loven allerede åpner for at arbeidstiden kan harmoniseres dersom den tredelte turnusordningen rent faktisk gir tilsvarende belastning for arbeidstakeren som en helkontinuerlig skiftordning. Her er det selve belastningen ved arbeidstidsordningen som er vurderingstemaet. Belastningen i yrket, dvs. om man har en "slitsom jobb" eller ikke, har ikke vært et moment ved fastsetting av arbeidstid, verken for helsesektoren eller for andre yrkesgrupper. Men den tradisjonelle måten å sammenligne tredelt turnus med helkontinuerlig skift har ikke fanget opp tilleggsbelastningene ved tredelt turnus. Aml § 46 har vært praktisert slik at turnusarbeidet kun anses som sammenlignbart når arbeidstakeren arbeider tilnærmet like mange timer om natten (mellom kl. 21.00 og kl. 06.00) og på søndager som ved helkontinuerlig skift, til sammen ca. 1/3 av årlig arbeidstid. Men arbeidstakeren i helsesektoren har faktisk ikke fått "godskrevet" like mange timer som de i industrien for menneskene de har omsorg for er svsagt ike like pleietrengende om natten. Andre typer helsebelastning ved arbeidstidsordningen har i liten grad vært vurdert. Selve uregelmessigheten ved at arbeidstakere i tredelt turnus hele tiden skifter på å arbeide dag, kveld og natt, representerer i seg selv en tilleggsbelastning.

Begrunnelsen for en endring av loven har vært at tredelt turnusarbeid må antas å være minst like belastende som helkontinuerlig skiftarbeid. Det er gjennom ulik forskning påvist økt risiko for å utvikle brystkreft, tarmkreft og hjerte-/karsykdommer hos kvinner som arbeider i turnus/skift. En annen begrunnelse har vært at lovens regler, sett fra et likestillingsperspektiv, representerer en ulovlig forskjellsbehandling av ulike yrkesgrupper. Likestillingsombudet har konkludert at forskjellig arbeidstid for tredelt turnus og helkontinuerlig skiftarbeid er i strid

med likestillingsloven, idet det stort sett er kvinner som arbeider tredelt turnus mens det i hovedsak er menn som jobber helkontinuerlig skift. UHO er ikke kjent med at Likestillingsombudets uttalelse fra 1996 har vært omstridt.

UHO støtter opp om utvalgets mindretall som mener ”at visse former for tredelt turnus er like belastende som helkontinuerlig skift og må derfor sidestilles og få samme alminnelige arbeidstid i loven. Disse medlemmene begrunner dette ut i fra et likestillingsperspektiv. I tillegg vises det til ulik forskning som påviser økt risiko for utvikling av brystkreft, tarmkreft og hjerte-/karsykdommer hos kvinner som arbeider skift/turnus.”

Arbeidsmiljølovens § 46 nr 4 bør endres ved å redusere arbeidstiden for de i tredelt turnus på lik linje med de som går i døgnkontinuerlige skift. Utvalgets mindretall bemerker at dette spørsmålet om en endring av loven har vært oppe til behandling i Stortinget flere ganger, siste gang i 2001.

Behandlingen av denne saken ble av regjeringen deretter overlatt til Arbeidslivslovutvalget. Forslag fra utvalgets flertall til reguleringen av alminnelig arbeidstid er et skritt tilbake for ”skift/turnus-saken” som UHO nå krever løst.

## **7.8 Samlet ukentlig arbeidstid**

Flertallets forslag om adgang til å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid der vilkårene for overtid ikke er oppfylt, må sees i sammenheng med de foreslåtte reglene om samlet ukentlig arbeidstid, § 10-10, som gir en utvidet adgang for arbeidsgiver til ensidig å gjennomsnittsberegne all arbeidstid i forhold til i dag hvor denne adgangen kun gjelder alminnelig arbeidstid. Forslaget visker ut det klare skillet mellom alminnelig arbeidstid og overtid noe som etter UHOs syn kan utgjøre en helserisiko for den enkelte arbeidstaker.

Flertallets forslag til nye regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden begrunnes ut fra behovet om å ivareta tilstrekkelig fleksibilitet for den gruppen som i dag er helt unntatt fra arbeidstidsreglene, og som nå vil bli omfattet av reglene ved at det gis mulighet for å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid også der vilkårene for overtid ikke er oppfylt. UHO er sterkt uenig i en slik begrunnelse. Forslaget åpner for en reell arbeidstidsforlengelse i en tid hvor mange klager over å være i en konstant ”tidsklemme”, det innfører et skille mellom ”pålagt” og ”frivillig” overtidsarbeid og vil kunne medføre en uheldig konsentrasjon av arbeidstid. Forslaget er derfor ikke helsefremmende og i tråd med intensjonene om et inkluderende arbeidsliv. ”Frivillig” overtidsarbeid gjør også at arbeidsgivers ansvar for overtidsbruken i virksomheten blir utydelig. UHO støtter mindretallet som går mot å innføre en bestemmelse om adgang til å inngå individuell avtale om å arbeide ut over alminnelig arbeidstid. UHO mener at forslaget bidrar til å frata arbeidstakernes tillitsvalgte den innsikt og innflytelse de har på arbeidstakernes helse og arbeidsmiljø slik de har det etter dagens regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf aml § 47.

## 7.9 Overtid

Flertallet fremholder at det bare foreslås enkelt språklige endringer i overtidsreglene. Dette er bare en delvis sannhet. UHO vil minne om at regjeringen grep inn i Arbeidslivslovutvalgets arbeid allerede i 2002 ved å foreslå oppmykning av overtidsbestemmelsene med prinsipielt nye forslag som brøt vesentlig med daværende bestemmelser, som satte tydelige rammer for lengden av overtid. Allerede den gangen ble begrepet ”frivillig overtid” innført. UHO advarte mot denne endringen og uttalte i vårt høringsbrev bla: *”De enkelte bestemmelser vedr. arbeidstid henger svært nøye sammen, og det er helt nødvendig og se disse samlet.”*

UHO vil støtte utvalgets mindretall som ønsker å videreføre reglene om rammer for overtid fra før lovendringen i 2003, idet disse reglene ivaretok vernehensyn og bidro til at man unngikk for sterk konsentrasjon av arbeidstid. Disse utvalgsmedlemmene anbefaler ikke en videreføring av ordningen fra 2003 med utvidet overtid etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

De foreslåtte overtidsbestemmelsene kan virke slik at en del arbeidstakere presses til å arbeide mer enn de ønsker ut over det som er avtalt arbeidstid. Dette kan være arbeidstakere som helsemessig står svakt eller som har store forpliktelser utenfor virksomheten, for eksempel omsorgsoppgaver. For mange kan det være vanskelig å si nei til et spørsmål om de er villige til å arbeide overtid, både i forhold til arbeidskollegaer og arbeidsgiver. I verste fall kan dette føre til helseskade og utstøting av arbeidslivet.

### 7.10 Oversikt over arbeidstiden

Utvalgets flertall går inn for å ha en bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å ha en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, men ikke for tillitsvalgte slik det er i dag. UHO mener dette er nok et eksempel på en uheldig dreining av loven som medfører at arbeidstakernes tillitsvalgte fratras den innsikt og innflytelse de har på arbeidstakernes helse og arbeidsmiljø. UHO støtter mindretallet i utvalget, som mener bestemmelsene i § 52 må videreføres og forsterkes: *”Overdrevet og/eller ulovlig overtidsbruk fører årlig til en rekke ulykker. Det er den enkelte arbeidstaker som skal vernes, ikke arbeidsplassen generelt eller en avdeling. Hvis det ikke gis muligheter til å innhente opplysninger om den enkeltes overtidsbruk vil det minske tillitsvalgtes muligheter til å følge opp dette problemet. Vernet av den enkelte arbeidstaker må her gå foran et eventuelt personvern hensyn.”*

### 7.11 Nattarbeid

UHO støtter forslaget om rett til fritak fra nattarbeid for de arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten dersom det foreligger et særlig behov og dette kan gjennomføres uten særlig ulempe for virksomheten. UHO støtter også forslaget om gratis helsekontroll for nattarbeidere, noe som er en nødvendig implementering av arbeidstidsdirektivet.

Utvalgets flertall foreslår at perioden for natt endres og forkortes med en time og settes til kl. 2200-0600. UHO er uenig i dette og støtter mindretallet som foreslår at § 10-12 andre ledd skal lyde:

*” Arbeid mellom kl. 2200 og kl. 0700 er nattarbeid. Ved tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakeorganisasjon og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening kan det fastsettes et annet tidsrom på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600.”*

UHO går imot gjennomsnittsberegning av nattarbeidet slik utvalget foreslår og støtter utvalgets mindretall, som foreslår å videreføre dagens bestemmelse om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i arbeidsmiljøloven. Også her finner vi det vanskelig å forstå hvordan den nye regelen skal gjennomføres i praksis.

UHO støtter utvalgets mindretall som i tråd med EUs arbeidstidsdirektiv foreslår følgende nye regel: *”Ved virksomheter der arbeidstakere regelmessig arbeider om natten, skal virksomheten årlig rapportere om arbeidets art og omfang til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.”*

## **7.12 Søndagsarbeid**

Utvalget har vurdert dagens adgang til å arbeide på søndager, og utvalgets flertall foreslår en utvidelse slik at søndagsarbeid tillates i større utstrekning enn i dag. UHO går imot dette og støtter mindretallet i utvalget som mener at dagens begrensning i adgangen til å arbeide søndager i hovedsak bør videreføres, men i en forenklet språklig utforming tilsvarende den foreslåtte formuleringen for nattarbeid.

Utvalgets flertall foreslår også at den særskilte reguleringen av arbeid før en søn- eller helgedag oppheves. UHO er uenig i dette og støtter mindretallet som mener dagens regler i § 51 nr. 3 fjerde og femte ledd bør videreføres. UHO støtter også forslaget fra disse medlemmene om at vernet av lørdagskvelden videreføres med følgende begrunnelse: *”Søndagshvilen blir vesentlig forringet hvis arbeidstakeren må arbeide lørdag kveld. Disse medlemmene deler ikke vurderingen av at dette ikke vil ha praktisk betydning. Også bestemmelsene om arbeidsforbud fra kl. 1500 dagen før helligdag må videreføres. En endring av tidspunktet til kl. 1600 vil medføre en arbeidstidsforlengelse på et svært ugunstig tidspunkt for mange arbeidstakere.”*

For UHO er det av stor betydning at også turnusarbeidere i forbindelse med høytider skal få noe fritid for å delta i høytiden sammen med øvrige familie. Det er urimelig å utvide adgangen til søndagsarbeid på en slik måte at mens arbeidslivets øvrige aktører har fri, må mange arbeide i verste fall alle dager i høytiden.



### **7.13 Reguleringer av arbeidstidsordninger og overtid i spesielle yrker**

*” I flere sektorer har det kommet til syne hvordan kravet om produksjon av tjenester og begrensning av kostnader setter den enkelte medarbeider under press. Sykepleiere på de store sykehusene har ofte vært nevnt som særlig sterkt eksponert for denne type press.” (Fra tilstandsbeskrivelsen pkt 5.3.2 s. 64)*

Som nevnt foreslås mer rammepregede arbeidstidsregler noe som kan innebære en forringelse av arbeidstakernes vern. De klare grensene for tillatt arbeidstid blir borte. UHO får meldinger om at enkelte medlemsgrupper, spesielt inne helsesektoren, opplever at virksomhetenes prioriteringer ofte går på bekostning av de ansattes helse. I enkelttilfeller kan dette påvirke sikkerheten og kvaliteten på selve helsetjenesten og sette pasientenes sikkerhet i fare. UHO kan ikke se at spørsmålet om sikkerheten for tredje person er drøftet av utvalget.

Det er ofte vanskelig å sette grenser for å ivareta arbeidsmiljømessige krav når en står ansikt til ansikt med mennesker som trenger en og når en føler at dette går på bekostning av ens faglige etikk. Dette skyldes ikke minst den nærheten til de som trenger omsorg eller annen type oppfølging. Sykepleiere er et godt eksempel på dette, politifolk et annet. De tilhører yrkesgrupper som i stor grad må vise årvåkenhet i sitt arbeide og skjødesløshet kan få alvorlige konsekvenser. En viktig del for eksempel av sykepleiernes jobb er å observere fare for helsesvikt hos pasienten. Ivaretagelse av sikkerheten til enkeltindivider og grupper av pasienter er en sentral del av sykepleiernes funksjon. Kontroll og tilsyn med avansert teknisk utstyr er en del av arbeidet i likhet med formidling/administrering av livsviktige medisiner. Vi viser her til helsepersonelloven, § 4:

*”Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig.”*

Selv om det i lovforslaget fra utvalget gis adgang til å be om å bli fritatt fra å arbeide overtid, kan arbeidstakere føle seg presset i situasjoner hvor behovet for økt arbeidsinnsats er stort. Det vil være ekstra vanskelig å be om å bli fritatt for overtid for arbeidstakere som er midlertidig ansatt pga frykten for ikke å få en fast tilsetning. UHO foreslår derfor at faglig forsvarlighet blir et nytt kriterium i adgangen til å be om fritak. UHO mener dette gir en bedre regulering av arbeidstidsordninger og overtid i yrker som har særlige krav til årvåkenhet, sikkerhet og hensyn til brukere og allmennheten.

### **7.14 Unntaksbestemmelser**

UHO er enig med utvalget i at arbeidstidsreglene bør få et bredest mulig virkeområde. Men det må også være mulig å inngå avtaler om unntak. Dette er en åpenbar nødvendighet for organisering av arbeidstid i skoleverket og en trygghet for at undervisningspersonale skal få

holde på og utvikle sin arbeidstidsordning. UHO er tilfreds med at et samlet utvalg har ivarett disse interesser gjennom unntaksreglene.

Det må ellers være mulig å avtale for eksempel kortere daglig og ukentlig hvile enn det som er lovens hovedregel. Dette kan skje i for eksempel en turnusavtale som inngås lokalt. - Erfaring tilsier at partene lokalt klarer å håndtere slike avviksadganger på en forsvarlig måte i dagens system - Men utvalgets flertall foreslår at det heretter ikke skal være noen nedre grense for hvileperiodens lengde når slik avtale inngås, verken for daglig eller ukentlig hvile. Det betyr at unntaksadgangen går mye lenger enn i dagens lov. UHO mener dette er uheldig og støtter derfor forslaget fra utvalgets mindretall om at kun landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner skal ha adgang til å inngå tariffavtale med arbeidsgiver/arbeidsgiverforening bl.a om kortere daglig og ukentlig arbeidstid.

UHO mener at unntak fra loven skal skje gjennom tariffavtale og ikke gjennom avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, med unntak av de tilfeller hvor arbeidstaker har en ledende eller særlig uavhengig stilling. Å gi en generell unntaksadgang ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker er leder av enhet med minst 50 arbeidstakere, kan få uheldige konsekvenser for UHO medlemmer som er ledere for eksempel i store sykehusavdelinger.

Konsekvensen av et slikt forslag kan bli et økt press på disse lederne om å utvide arbeidstiden noe som kan hindre kvinner i å ta på seg slike lederstillinger. Et annet mindretall påpeker at mellomledersjiktet er viktig mht rekrutteringen av kvinnelige toppledere og at det derfor er viktig at regelverket ikke bidrar til å opprettholde svak kvinnerekuttering. UHO er enig i en slik vurdering og er bekymret for at flertallets forslag om å lage en generell adgang til å avvike arbeidstidsreguleringen for «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten», vil bidra negativt i forhold til å nå målsettingen om en jevn kjønnsballanse i ledersjiktet. Som det påpekes av utvalget utgjør arbeidstidens totale omfang en vesentlig begrunnelse for å velge bort lederstillinger. Dette er nok særlig viktig for kvinner. Med unntak av dette, støtter UHO mindretallets forslag til unntaksbestemmelse.

## 8 Likebehandling/ikke-diskriminering

UHO er positive til at utvalget foreslår å innføre et generelt forbud mot å forskjellsbehandle deltidsansatte og midlertidig ansatte i den nye loven. Med tanke på at det i denne gruppen arbeidstakere er en overvekt av kvinner, vil et slikt forbud representere et betydelig vern for våre medlemmer. Dette uttrykker også utvalgets flertall som mener forbudet vil kunne være et viktig bidrag til å gi disse gruppene bedre arbeidsforhold. Samtidig er det viktig å påpeke at fast ansettelse i hel stilling er den alminnelige ansettelsesformen i Norge og at slik må det også være i tiden fremover. UHO er som kjent svært opptatt av å redusere ufrivillig deltid.

UHO støtter utvalgets flertall, som mener at kravet om at alle deltidsansatte/midlertidig ansatte skal garanteres de rettigheter som EU-direktivene gir dem, ved at direktivene implementeres gjennom lovgivning og at det samtidig ses hen til andre ikke-diskrimineringsbestemmelser som

gjelder i arbeidslivet. UHO er, i motsetning til mindretallet, ikke bekymret for at en detaljregulering på dette området vil være prosesskapende. UHO går imot mindretallets forslag om at det bør gjøres unntak for enkelte typer midlertidig ansatte som ikke kommer inn under direktivets formål, for eksempel sesongarbeidere/ferievikarer. Et slikt unntak vil ramme en gruppe arbeidstakere med en fra før svak tilknytning til arbeidslivet.

Utvalget har drøftet hvorvidt forbudet mot diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte skal gjelde lønns- og arbeidsvilkår. UHO støtter flertallet som mener at lønn er et så sentralt element i ansettelsesforholdet at det vil gi liten mening å unnta lønn fra bestemmelsen. Det vil dessuten ikke være i harmoni med intensjonene i EUs likebehandlingsdirektiver. ”Å inkludere lønn, vil dessuten være i tråd med likestillingsloven, forslaget til endring av arbeidsmiljøloven om ikke-diskriminering i arbeidslivet og utkast til lov mot etnisk diskriminering.”

Utvalgets mindretall ønsker ikke å inkludere lønn med den begrunnelse at bestemmelsen da blir for detaljert. UHO mener at hvis dette skal bli et virkemiddel mot forskjellsbehandling som er grunnet i ansettelsesforholdet, må reglene til en viss grad være konkrete. Bestemmelsen vil etter UHOs mening ikke frata arbeidsgivers adgang til individuell lønnsfastsettelse.

UHO støtter utvalgets flertall som foreslår å innføre en bestemmelse om delt bevisbyrde i saker om diskriminering. UHO er enig i at delt bevisbyrde er hensiktsmessig i disse sakene fordi det ofte er uklart hva som har vært avgjørende for den handlingen som er foretatt, og dermed vanskelig for saksøker (arbeidstaker) å oppfylle bevisbyrden alene.

Utvalget er delt i synet på hvilke sanksjoner som skal benyttes i slike saker. UHO er enig utvalgets flertall om at det i disse tilfeller innføres regler om objektivt erstatningsansvar, dvs at erstatning skal utbetales dersom noen har handlet uaktsomt eller at erstatningsansvar kan pålegges uavhengig av skyld i medhold av lov eller rettspraksis. I disse sakene er det ikke nok at den aktuelle handlingen kjennes ugyldig.

## 9 Stillingsvern

### 9.1 Midlertidig tilsetting

I tilstandsbeskrivelsens kap. 5 sies det:

*(15.3.7 s. 297) ” For å forhindre omgåelse av lovens ordinære oppsigelsesregler (krav til saklig grunn for oppsigelse og oppsigelsestid) må det etter utvalgets vurdering fortsatt gjelde en begrensning i adgangen til midlertidig ansettelse. Voksne kvinner utgjør majoriteten av de midlertidig ansatte som har dette som hovedaktivitet. Hensynet til likebehandling mellom kvinner og menn i arbeidslivet kan derfor i seg selv tilsi at det bør være en restriktiv adgang til*

*midlertidig ansettelse. Videre vil både små og store virksomheter ha behov for velregulerte ansettelsesforhold, blant annet for å hindre at svekket stillingsvern blir et konkurransemiddel, med de negative konsekvensene dette har for samarbeidsklimaet og forutsigbarheten i arbeidslivet.”*

Flertallet går likevel inn for en omfattende endring av Aml. § 58a og åpner for en skjønnsmessig adgang til å ansette midlertidig der arbeidstakeren *”bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag”*. I tillegg åpnes det for en generell adgang til å inngå avtale om midlertidig tilsetning for en periode på inntil 6 måneder. Hvis arbeidet fortsetter ut over den avtalte periodens utløp har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen. For å hindre misbruk foreslår flertallet en rett til å fortsette i stillingen dersom det aktuelle arbeid fortsetter ut over 6 måneder. En arbeidstaker som har vært ansatt i til sammen 12 måneder i løpet av en periode på 3 år, har oppsigelsesvern på samme måte som for fast ansatte.

Mindretallet ønsker å opprettholde dagens vilkår, og ordlyden i Aml. § 58 a nr 1 både for de som i dag omfattes av Arbeidsmiljøloven og for ansatte etter Tjenestemannsloven. UHO slutter seg til mindretallet og mindretallets begrunnelse på dette punkt. Vi ønsker i tillegg å fremheve at reglene om midlertidig tilsetning har et likestillingsperspektiv som i liten grad er synliggjort i dissensen. I tilstandsbeskrivelsen på s. 67 fremgår det at *”kvinner er oftere midlertidig ansatt enn menn, bl a fordi midlertidige ansettelser er vanligst i en del sektorer med høy kvinneandel. Andel midlertidig ansatte er høyest i kommunal sektor og lavest innen privat vareproduksjon (industri/bygg/anlegg). Forskjellene er vesentlige, innen industri og bygg/anlegg oppgir bare 6% av lønnstakerne at de har midlertidig kontrakt, mot 15% innen helse- og sosialtjenester.”* På s. 68 fremgår: *”hver 3. hjelpepleier utover i landet starter uten fast tilsetning.”*

UHO mener at disse faktorene er oversett både av flertallet og mindretallet i ALLU. Flertallets begrunnelse for utvidelsen av reglene er særlig at norske bedrifter taper i konkurransen i et globalisert marked, varierende arbeidskraftbehov, sesongarbeid, nyetableringer osv. Dette er hensyn som i stor grad berører bedrifter innen det private næringsliv. Når situasjonen i dag er den at det er helse- og sosialtjenester som har den høyeste andelen midlertidig tilsetning og slike tjenester i stor grad er offentlig virksomhet, mener UHO at begrunnelsen for å endre lovverket ikke er gode nok. Vi mener at andelen midlertidig ansatte i kommunesektoren, viser at loven slik den lyder i dag, er åpen nok. Likestillingsperspektivet tillegges større vekt når vi vet at voksne kvinner utgjør majoriteten av de midlertidig ansatte som har dette som hovedaktivitet og 70% av de midlertidig ansatte som har yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse, også ønsker fast ansettelse, er UHO sterkt bekymret for utviklingen på dette området.

Det foreligger ingen dokumentasjon på at midlertidig tilsetning vil kunne være et godt virkemiddel i arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv slik at utsatte grupper i arbeidsmarkedet lettere kan få prøvd seg i yrkeslivet. UHO frykter derimot at man i stedet vil få A- og B-lagsarbeidskraft med marginale grupper, som f eks funksjonshemmede som i større grad enn i dag vil få et svakere tilknytningsforhold til arbeidslivet.

Et annet moment som i liten grad er berørt av ALLU, er konsekvensene av å innføre flertallets forslag til regler om midlertidig tilsetning for prøvetidsreglene i dagens § 63. Hvis det blir

innført en fri adgang til midlertidig tilsetning i 6 måneder, som flertallet ønsker uten nærmere begrunnelse, kan man spørre hvilke arbeidsgivere som er villig til å inngå prøvetidskontrakter på 6 måneder og hvor oppsigelsen må være begrunnet i ”*tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet*” og med det oppsigelsesvern som følger av § 63. UHO frykter en utvikling hvor avtalt prøvetid iht. § 63 blir erstattet med midlertidig tilsetning iht. flertallets forslag til § 14-7 1.ledd, bokstav f. Da kan arbeidsgiver uten grunn avslutte den midlertidige tilsetning etter 6 mnd.

UHO støtter for øvrig utvalgets forslag i § 14-7 om adgang for landsomfattende arbeidstakerorganisasjon til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse og regelen om at arbeidstakere som har vært midlertidig tilsatt i mer enn 4 år, har oppsigelsesvern som for fast ansatte.

## **9.2 Åremålstilsetning i universitet- og høyskoler**

UHO støtter utvalgets forslag om å oppheve Universitets- og høyskolelovens § 30 nr. 2 fordi den ikke er i tråd med EU-direktiv om midlertidig ansettelse. Bestemmelsen gir etter vår oppfatning en for vid adgang til åremålstilsetning i universiteter og høyskoler. Et særlig behov for åremålstilsetning kan eventuelt reguleres i tariffavtale inngått av landsomfattende organisasjoner jfr forslaget til ny lov § 14-7, 3 ledd. I tillegg er staten gitt forskriftshjemmel for å kunne regulere spørsmålet i staten. UHO vil advare mot svært lange åremålsperioder jfr Regjeringens tidligere forslag om opp til 12 år som maksimumsgrense, noe som riktignok ikke ble vedtatt i Stortinget. Det er vanskelig å se at universiteter og høyskoler skulle ha særlige og vesentlig andre behov enn øvrige virksomheter ut over det som følger av det generelle lov- og avtaleverk. UHO advarer derfor mot bruk av denne forskriftshjemmelen.

## **9.3 Suspensjon**

ALLU foreslår å lovfeste regler om suspensjon. Det foreligger ikke dissens på dette punkt. Rettstilstanden vedr suspensjon i privat og kommunal sektor i dag er noe uklar, selv om det er UHOs erfaring at suspensjon brukes i en rekke tilfeller. Vi ser det derfor som en fordel å få et avklart regelverk på området. Forslaget innebærer at suspensjon kan foretas dersom det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed. Det er et tilleggskrav at virksomhetens behov tilsier at øyeblikkelig fratreden er nødvendig mens saken undersøkes. ALLU anfører at hensyn til etterforskning, fare for bevisforspillelse, samt hensynet til ivaretagelse av stillingens anseelse og tillit vil være relevante momenter sett opp mot arbeidstakernes interesser. Den suspenderte arbeidstaker opprettholder sin lønn i suspensjonsperioden. Suspensjon skal fortløpende vurderes og straks oppheves dersom vilkårene ikke lenger er til stede. Suspensjon ut over 3 måneder må ha særlig grunnlag i forholdets art. UHO mener at de saksbehandlingsregler som innføres: drøftingsplikt, skriftlighet, begrunnelse, anledning til å kreve forhandlinger, søksmål, søksmålsfrister, erstatningshjemmel osv gir suspenderte arbeidstakere den nødvendige rettssikkerhet som etter dagens ulovfestede regler kan virke noe uklar.

#### **9.4 Oppsigelsesvern ved alder/sykdom/oppsigelse ved utskilling av virksomhet**

ALLU har vurdert hvorvidt aldersgrensene i Arbeidsmiljølovens § 60 nr 3 1. ledd 1. punktum er en bestemmelse som er i strid med rammedirektivet mot diskriminering pga alder. Utvalget mener det er uklart hvilke krav rammedirektivet mot diskriminering stiller i forhold til bruk av aldersgrenser, både fastsatt i Arbeidsmiljøloven og i tjenestepensjonsordninger mv. Utvalget mener dette bør ses i sammenheng med oppfølgingen av Pensjonskommisjonens utredning og det arbeid AAD har varslet i Ot.prp. nr 104 (2002-2003). UHO vil til dette bemerke at forbudet mot aldersdiskriminering ikke er absolutt, men tvert imot åpner for at forskjellsbehandling på grunnlag av alder er tillatt der det er ”objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål og midlene til å oppfylle det pågjeldende formål er hensiktsmessige og nødvendige”. Slik UHO oppfatter direktivets bestemmelse er det blant annet for å kunne opprettholde særlige aldersgrenser i særskilte stillinger/yrker at man har denne unntaksadgangen.

ALLU foreslår en utvidelse av det særskilte oppsigelsesvernet ved sykdom til inntil ett år. Utvalget vurderte å endre bestemmelsen slik at det særskilte stillingsvernet skulle gjelde så lenge det pågår medisinsk behandling eller rehabilitering av arbeidstaker, men konkluderte med at man av hensynet til virksomhetene ikke ønsket å ha en så vidtrekkende regel med så uklart skjæringstidspunkt. UHO mener at dagens satsing på inkluderende arbeidsliv, sett i sammenheng med den rettslige standarden i aml. § 60 nr. 1: ”saklig grunn” tilsier at stillingsvernet som hovedregel blir utvidet; for det første til ett år, men som hovedregel også til hele den perioden det pågår medisinsk behandling eller rehabilitering av arbeidstaker.

#### **9.5 Rett til å stå i stillingen**

På dette punkt har ALLU delt seg i et flertall og to mindretall. Flertallet ønsker at hovedregelen om retten til å stå i stilling videreføres, men at regelen snus dersom oppsigelsen kjennes gyldig i første instans. Ett mindretall, bestående av arbeidstakerorganisasjonene, ønsker opprettholdelse av dagens rett til å stå i stilling. Arbeidsgiverorganisasjonene mener at arbeidstakeren bare skal ha rett til å stå i stillingen dersom retten fastsetter dette ved kjennelse.

UHO støtter arbeidstakerorganisasjonenes dissens og slutter seg til den begrunnelse som er gitt i utredningen, både til hovedspørsmålet og de underspørsmål som reises under hele § 15-11. Retten til å stå i stillingen er en nødvendig del av stillingsvernet som sikrer arbeidstakere en reell mulighet til å opprettholde arbeidsforholdet der oppsigelsen kjennes ugyldig. Bedriftenes behov må stå tilbake for arbeidstakernes stillingsvern. Konsekvensene for arbeidstaker ved å miste lønnsinntekt vil være mer byrdefullt for henne, enn konsekvensene for arbeidsgiver som innebærer å motta arbeidsytelsen. Når 53% av dommene fra 1989- 2002 gir arbeidstaker medhold i oppsigelsessaker begrunnet i arbeidstakers forhold, avkrefter dette hypotesen fra arbeidsgiversiden om at retten til å stå i stillingen i seg selv er motiverende for å reise søksmål.

#### **9.6 Fortrinnsrett**

*(5.5.1 s. 73) ” I 2. kvartal 2002 arbeidet 26 prosent av de sysselsatte deltid. Deltidsandelen blant kvinner var 43 prosent, og fire av fem deltidsansatte var kvinner.”*

*(5.5.3 s. 76) ”På den annen side ville om lag 1/4 av mennene og nær 1/5 av kvinnene som arbeider deltid foretrekke å gå over til heltid.”*

UHO har arbeidet hardt for å oppnå flertall for fortrinnsrett for deltidsansatte, dvs. rett for deltidsansatte til å øke sin stillingsandel fremfor at det blir foretatt nyansettelser i virksomheten. Et samlet utvalg er faktisk enige når det gjelder prinsippet, de likestillingsmessige aspektene og målsettingen om å redusere den uønskede deltid. Det skisseres endog en mulig lovtekst. Flertallet ønsker likevel ikke at det foreslås en lovfestet fortrinnsrett på det nåværende tidspunkt, selv om de uttaler at mange hensyn taler for dette og selv om det er fullt mulig å finne fram til en fornuftig lovformulering. Flertallet ser ut til å vektlegge at fortrinnsrett for deltidsansatte bør ses i sammenheng med andre mulige virkemidler og henviser spesielt til deltidsutvalget, nedsatt i forbindelse med inntektsoppgjørene i 2003 og med frist til levering i oktober 2004. De viser også til store variasjoner mht. bruk av deltid i ulike sektorer og at fortrinnsrett allerede er nedfelt i en rekke tariffavtaler. Det fremheves spesielt at tariffavtalene dekker sektorer der det særlig er behov for slike virkemiddel.

UHO støtter mindretallet både i forslag til lovtekst og begrunnelse. Lovfestet fortrinnsrett for kvalifiserte deltidsansatte bør gjennomføres nå. Vi har tilstrekkelig kunnskap om deltidsansettelse og undersysselsetting. Vi viser til sitatene i innledningen til dette kapittel.

UHO mener det er feil når flertallet legger til grunn at dagens tariffavtaler dekker de sektorer hvor det særlig er behov for et virkemiddel mht fortrinnsrett. Spesialisthelsetjenesten omfatter for eksempel mer enn 100 000 arbeidstakere hvor det ikke er tariffestet fortrinnsrett til full stilling. Det vises i denne forbindelse særlig til at Likestillingsombudet har vært svært opptatt av ufrivillig deltid i denne sektoren. UHO mener flertallets argumenter mot å lovfeste fortrinnsrett for deltidsansatte ikke er særlig tungtveiende sett opp mot effekten av en slik lovfesting på det nåværende tidspunkt.

UHO støtter for øvrig mindretallets forslag til § 14-2 10., 11. og 12. ledd som innebærer å utvide fortrinnsretsreglene til også å gjelde i konsern og innenfor andre grupper som er knyttet sammen gjennom eierinteresser. Vi viser i denne sammenheng til vår omtale av arbeidsgiverbegrepet ovenfor.

## **9.7 Harmonisering med Tjenestemannslovens stillingsvernsregler**

Embetsmennene har tradisjonelt hatt et sterkt stillingsvern, i hovedsak for å sikres en viss uavhengighet.

Tjenestemennene er nå i stort flertall i staten. En del tjenestemenns rolle er imidlertid sammenlignbar med embetsmennenes rolle. Det er for eksempel ikke noe klart skille mellom

embetsmenn og tjenestemenn når det gjelder nærhet til politisk ledelse, innflytelse og arbeidsoppgaver.

UHO mener at det fortsatt er viktig å hegne om denne uavhengigheten og anser tjenestemannsloven som det beste virkemiddelet for å nå den målsettingen.

Norske statstjenestemenn må for øvrig forholde seg til hyppig bytte av arbeidsgiverrepresentanter og skiftende politisk styring. Tjenestemennenes tilnærming til arbeidsoppgavene og politiske spørsmål vil følgelig måtte endre seg relativt ofte. Dette setter tjenestemenn i en utsatt posisjon som tilsier et særlig sterkt stillingsvern.

I ytringsfrihetskommisjonen og i andre sammenhenger stilles det spørsmål om offentlige tjenestemenn benytter sin ytringsfrihet nok. Det er poengtert at nettopp tjenestemenn med kunnskap og innsikt i offentlige anliggender, som angår oss alle, aktivt bør ytre seg.

Statstjenestemenn som er underlagt politisk styring og som skal være lojale kan kjenne seg forhindret fra å benytte ytringsfriheten både internt og eksternt. Det sterke stillingsvernet gir en viss grad av trygghet som bøter på dette. Opphevelse av det sterke stillingsvernet gjennom å harmonisere tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven kan begrense bruk av ytringsfriheten ytterligere.

Enkelte tjenestemenn er statens legitime utøvere av makt, og arbeidshverdagen deres kan gå ut på å bruke makt eller true med maktbruk. Polititjenestemenn, militære tjenestemenn og tolltjenestemenn er eksempler på dette. Selv om maktbruken er legitim, gir den åpenbart sterke reaksjoner fra dem som er utsatt, men også fra befolkningen for øvrig og, ikke minst, mediene. Reaksjonene vil gjerne bli rettet mot den enkelte tjenestemann, arbeidsgiverrepresentanter eller politisk ledelse. Slike reaksjoner kan medføre et spesielt press på tjenestemenn i form av klager, trakassering og trusler som i enkelte tilfeller også kan sette dem i dårlig lys i forhold til egen arbeidsgiver. Disse tjenestemennene er i en så utsatt posisjon at de må ha et særlig sterkt stillingsvern.

De siste 10-20 årene har statsforvaltningen blitt stadig mindre. Mye av det som tidligere var statsvirksomhet drives nå gjennom andre selskaps- og organisasjonsstrukturer. Det er således færre tjenestemannsgrupper i staten i dag enn det var før. De ovennevnte argumentene er direkte anvendelig for de nåværende store tjenestemannsgruppene i staten. Politiet og forsvaret er to store grupper som forestår maktutøvelse og av den grunn bør ha særlig beskyttelse. Blant de ansatte i departementene vil nærheten til politisk ledelse ofte gi behov for uavhengighet og frimodige ytringer. På universitet- og Høyskolesektoren kreves autonomi, uavhengighet og integritet som gir trygghet for retten til å forske og å ta standpunkt ut fra faglige vurderinger alene. Uavhengighetsargumentet er således sentralt her.

På bakgrunn av det ovennevnte har UHO kommet til at det vil være et feilgrep å oppheve tjenestemannsloven for tjenestemennenes vedkommende. - En bør i det minste vurdere grundig hvilke konsekvenser en harmonisering av lovverket vil ha, og forsikre seg om at om tjenestemennenes spesielle rolle blir ivarettatt på en god måte i en ny felles lov. - Det understrekes i tillegg at forslaget fra ALLU stort sett innebærer harmonisering i retning av arbeidsmiljølovens regler, hvilket vil innebære forringelse av rettigheter for statstjenestemenn. En burde heller gått lenger i å vurdere om noen av tjenestemannslovens regler bør gjøres gjeldende for hele arbeidslivet. Det vises i den forbindelse til det mindretallet har uttalt om fortrinnsretten og arbeidsgiverbegrepet.

UHO går med dette ikke bort fra at de forslagene til forbedringer av lovverket, som vi her gir vår støtte til, også skal gjelde for tjenestemenn. Det vises i den forbindelse særlig til mindretallets forslag om midlertidige stillinger.



# 10 Virksomhetsoverdragelse

## 10.1 Virkeområde

Gjennom lovforslaget er begrepet virksomhetsoverdragelse presisert gjennom tilføyelsen ”*med overdragelse anses overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.*” Hovedformålet er å oppnå økt brukervennlighet ved at disse to vilkår heretter kan leses direkte ut av lovteksten. UHO støtter forslaget. Utvalget har videre vurdert om det burde innføres en regel som gir mulighet til å skjære igjennom i tilfeller hvor det er grunn til å tro at manglende overtakelse av f eks ansatte eller aktiva, er motivert i å unngå at virksomhetsoverdragelse skal komme til anvendelse. Utvalget kommer imidlertid til at det ikke er ønskelig med en slik regel, men ønsker videre rettsutvikling gjennom praksis. Vi er enige i dette, men stiller oss likevel bak mindretallets særmerknad knyttet til fremstillingen av gjeldende rett vedr. høyesterettsdom i Retstidende 2001 s 248 (Olderdalen ambulanse) og EF-domstolens dom i Ablersaken.

Utvalget har videre vurdert om det har vært behov for noen særskilt regulering av virkeområdet for arbeidstakere i staten, men kommet til at så ikke er tilfelle. Dette skyldes bla harmonisering av Tjenestemannslovens regler med Arbeidsmiljøloven jfr pkt 9 foran.

## 10.2 Pensjonsytelser

Dagens arbeidsmiljølov § 73 B 3. ledd gjør unntak for pensjonsordninger fra hovedregelen om at ansattes rettigheter skal overføres til ny innehaver. ALLU har vurdert opphevelse av dette unntaket slik at pensjonsytelser går over til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse på lik linje med andre rettigheter.

Utvalget har kommet til at pensjonsrettigheter bør likestilles med andre rettigheter bl a begrunnet i at pensjonsrettigheter utgjør en relativt stor del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår og at selskapsrettslig disposisjoner hos arbeidsgiver skal ha minst mulig betydning for ansattes pensjonsforhold. Utvalget har imidlertid delt seg i et flertall og to mindretall når det gjelder på hvilken måte dagens pensjonsunntak bør endres.

Flertallet foreslår opphevelse av pensjonsunntaket med virkning for erververe som ikke har pensjonsordning fra før. I tilfeller hvor ny arbeidsgiver har en kollektiv pensjonsordning for sine arbeidstakere, kan den nye arbeidsgiveren velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Et siste alternativ omfatter tilfeller der pensjonsordningen av ulike grunner ikke lar seg overføre (eksempelvis offentlig sektor/overføringsavtale.) I disse tilfeller skal den nye arbeidsgiveren sørge for at overførte arbeidstakere sikres en rett til videre opptjening av en annen kollektiv pensjonsordning.

Et mindretall bestående av LO, UHO og YS, forslår lovfestet at virksomhetsoverdragelse i seg selv ikke gir grunn for tidligere eller ny innehaver til å avvikle eller forringe etablerte pensjonsordninger. Ny innehaver kan likevel enten velge å etablere en kollektiv pensjonsordning som gir tilsvarende pensjonsrettigheter eller finansiere arbeidstakers videreføring av medlemskap på individuell basis i den etablerte ordning.

UHO bifaler flertallets forslag om å oppheve pensjonsunntaket. Flertallets forslag til lovtekst er ikke god nok. Den gir overtakende arbeidsgiver mulighet til å benytte en pensjonsordning han har fra før eller benytte en annen pensjonsordning hvis pensjonsrettighetene hos overdrager ikke kan videreføres. Dette kan medføre forringelse av pensjonsordningens omfang og kvalitet.

Innenfor ytelsesbaserte pensjonsordninger er det betydelige variasjoner fra offentlige bruttogaranterte pensjonsordninger, til ytelsesbaserte pensjonsordninger i henhold til lov om foretakspensjon. Ordningene kan variere både med hensyn til pensjonsprosent, opptjeningsstid, med og uten etterlatte/uføredeknning osv.

En annen type kollektiv pensjonsordning er innskuddsbaserte pensjonsordninger hvor arbeidstakerne ikke har noen garanti om pensjonsnivå, og hvor den kollektive pensjonsordning kun innebærer avsetning av en viss prosent av lønnen og så vil avkastningen bestemme pensjonsutbetalingen. Innenfor alle disse ordningene kan det også være variasjoner med hensyn til betaling av medlemsinnskudd fra arbeidstakersiden eller dekning i sin helhet av arbeidsgiver.

Flertallets forslag til 3. ledd i § 16-2 innebærer derfor at ny arbeidsgiver har et betydelig spillerom med hensyn til hva slags pensjonsordning som kan gjøres gjeldende for de overførte arbeidstakerne. I gunstigst situasjon vil de arbeidstakere være som blir overdratt til en virksomhet hvor ny arbeidsgiver ikke har pensjonsordning fra før. Da vil deres rett til videre opptjening i henhold til kollektiv tjenstepensjon i sin helhet være i behold.

UHO konstaterer at flertallets forslag innebærer at ny innehaver til dels blir stilt bedre enn gammel innehaver når det gjelder å redusere kostnader til pensjonsordning. UHO mener det selvsagt at det er uheldig at virksomhetsoverdragelser kan medføre forringelse av pensjonsvilkår for arbeidstakere. Forslaget er etter vår oppfatning i strid med prinsippene i EU-direktivet hvor intensjonen er at virksomhetsoverdragelser i minst mulig grad skal endre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

Med flertallets forslag vil det fremdeles være kostnadsbesparelser knyttet til en virksomhetsoverdragelse og regelen kan dermed virke drivende og føre til destruktive omstillinger som ikke har annet formål enn å kutte ned på utgifter til tjenstepensjonsordninger.

Forslaget fra mindretallet på dette punkt vil være det forslag som i minst grad gir overtakende arbeidsgiver adgang til å redusere etablerte pensjonsordninger pga. virksomhetsoverdragelse. UHO støtter dette.

### **10.3 Reservasjonsrett og valgrett**

Reservasjonsrett innebærer at en arbeidstaker kan nekte å bli med til den nye arbeidsgiver. Valgrett innebærer at arbeidstaker kan velge å fasthold arbeidsavtalen med tidligere arbeidsgiver.

Utvalgets flertall ønsker å lovfeste en reservasjonsrett kombinert med en fortrinnsrett hos tidligere arbeidsgiver for arbeidstakere som utøver reservasjonsrett. Mindretallet foreslår at det innføres en generell valgrett ved virksomhetsoverdragelse, noe som innebærer at reservasjonsretten anses å foreligge implisitt.

Mindretallet foreslår en ny § 16-3 som uttrykker denne valgretten. Arbeidstaker må skriftlig underrette arbeidsgiver innen gitt frist. Subsidiært støtter mindretallet flertallets forslag til § 16-3. UHO støtter mindretallet og den begrunnelse som er gitt. UHO legger særlig vekt på at flertallets forslag til opphevelse av pensjonsunntaket er for dårlig. Se pkt. 10.2 ovenfor og at det derfor vil være behov for en valgrett slik som mindretallet foreslår. Valgrett vil også være aktuelt i de sektorer UHOs forbund har medlemmer og hvor overdragelse av hele eller deler av en virksomhet fra statlig/kommunal sektor har vært og kan bli aktuelt. Valgrett kan særlig være aktuelt å utøve i situasjoner hvor den overdragende arbeidsgiver anses å være tryggere og ev. har flere muligheter for tilrettelegging/omplussing og gir rettigheter for overtallige enn den ervervende arbeidsgiver.

### **10.4 Tariffavtalens stilling**

ALLU har vurdert 4 alternative modeller som innebærer

- a) at tariffavtalen blir med over, jfr Finland.
- b) tariffavtalen blir med over med mindre arbeidsgiver reserverer seg, jfr Danmark
- c) tariffavtalen blir med over med mindre arbeidsgiver har en annen tariffavtale, jfr Sverige
- d) beholde dagens ordning, at tariffavtalen ikke blir med over, men partene står fritt til å inngå ny tariffavtale etter overdragelsen.

Flertallet konkluderer med at man ønsker å opprettholde dagens rettstilstand, dvs at tariffavtalen ikke blir med over i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. Mindretallet går inn for modell a), dvs at tariffavtalen overføres ved virksomhetsoverdragelse. Mindretallet vektlegger større forutsigbarhet for begge parter og at opprettholdelse av de kollektive

strukturene vil bidra til trygge tilsettings- og arbeidsvilkår og fredsplikt i en ellers usikker situasjon.

UHO støtter mindretallet og understreker at dette standpunkt også vil løse noen av de problemer som i dagens rettsstilstand oppstår knyttet til avtalefestet pensjon og virksomhetsoverdragelse begrunnet i bortfall av tariffavtalen. For øvrig slutter vi oss til den begrunnelsen mindretallet har gitt.

### **10.5 Individuelle rettigheter som følge av tariffavtale**

Arbeidsmiljølovens § 73 B nr 2 har en ordlyd som har utløst tolkningsproblemer knyttet til begrepene ”avløses av en annen tariffavtale”. Utvalget har kommet til at det bør presiseres at tariffavtalens individuelle rettigheter binder den nye arbeidsgiveren inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerene. Dette vil avklare at det kreves en form for aktivitet fra partenes side for at ny arbeidsgivers tariffavtale skal komme til anvendelse eller tre i kraft for de overførte arbeidstakerne. UHO støtter forslaget.

### **10.6 Informasjon og drøfting**

ALLUs forslag til §§16-6 og 16-7 innebærer en gjennomføring av EU-direktivet om informasjon og konsultasjon. Dette gir generelle rammer og minimumskrav for arbeidstakernes/arbeidstakerepresentantenes rett til informasjon og drøfting i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. UHO har ingen merknader til endringsforslaget.

## **11 Kontroll og overvåkning**

Utvalget foreslår et eget kapittel 8 i loven som skal regulere arbeidsgivers adgang til å iverksette kontroll- og overvåkningstiltak. Det foreslås for det første en generell bestemmelse om kontrolltiltak i arbeidslivet som lovfester gjeldende rett slik den er utviklet gjennom rettspraksis og i en del tariffavtaler. Bestemmelsen er formulert slik at det stilles krav til saklighet og forholdsmessighet. Saklighetskravet innebærer at det må foreligge et formål som er forankret i virksomheten og som i seg selv er saklig. Videre må det foreligge saklig grunn overfor den enkelte som omfattes av kontrolltiltaket. Vurderingen av om kontrollen vil medføre uforholdsmessig belastning, vil bero på tiltakets formål (hvor tungtveiende er bedriftens behov), kontrollens art (enkeltstående kontroll, vedvarende kontroll, hyppighet osv.), hvordan den praktisk skal gjennomføres, hvilke inngrep i arbeidstakernes personvern det vil være tale om, om sentrale personvern hensyn er ivaretatt gjennom forsvarlige metoder som sikrer klare testresultater osv.

Utvalget foreslår dessuten særregler for noen inngripende, og samtidig særlig praktisk viktige kontrolltiltak: Det foreslås en egen bestemmelse som regulerer arbeidsgivers adgang til å lese arbeidstakernes private e-post (og andre private elektroniske opplysninger), arbeidsgivers bruk

av helseopplysninger ved ansettelse, samt arbeidsgivers adgang til å gjennomføre helsekontroll av ansatte og arbeidssøkere. I kapitlet om kontroll og overvåking er det også bestemmelser om arbeidstakermedvirkning samt krav til jevnlig evaluering av de kontrolltiltak som iverksettes.

UHO støtter forslag til kap 8 slik bestemmelsene er formulert selv om vi ser at de reiser en rekke skjønsmessige vurderinger. Vi vil imidlertid påpeke at slik loven er formulert med hensyn til prosessregler er den enkelte arbeidstaker eller arbeidssøker som bestemmelsene omfatter henvist til de ordinære domstoler ved uenighet med mindre spørsmålet blir behandlet som en del av en stillingsvernsak mv. Selv om arbeidstilsynet er gitt generell tilsynsmyndighet er kap 8 unntatt reglene om enkeltvedtak og påleggsrett jfr forslaget § 18-6. UHO mener at arbeidstakere som er uenig i f eks kontrolltiltak bør ha klageadgang eller annen angrepsmulighet enn domstolssystemet.

## 12 Varslere

Med varslere menes arbeidstakere som informerer om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, også kalt ”whistle blowers”. ALLU har vurdert hvorvidt det bør lovfestes hvilken adgang arbeidstakere har til å varsle. De har også vurdert om det bør innføres særlige bestemmelser om vern mot gjengjeldelse overfor arbeidstakere som har varslet.

Et enstemmig utvalg ønsker ikke å foreslå lovfesting av grensene for arbeidstakers adgang til varsling eller lojalitetspliktens grenser i forhold til yringsfriheten. Dette begrunnes bl a i at dagens ulovfestede rett representerer en god avveining mellom ulike hensyn. En nærmere definering av grensene kan by på vanskeligheter og fryktes av utvalget å kunne låse rettsutviklingen, noe som vil være uheldig. De ulike tilfeller av varsling vil også variere svært mye, noe som gjør det vanskelig å nedfelle enkle og klare lovbestemmelser om dette.

Utvalget foreslår derimot en lovfesting i § 2-4 om at det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten. Dette vil i all hovedsak representere lovfesting av gjeldende rett, og slik sett en synliggjøring/markering av området. Utvalget ønsket ikke en uttrykkelig bestemmelse om beskyttelse av varslere i dagens arbeidsmiljølov §12, ei heller å innarbeide et slikt vern i saklighetsvurdering i Arbeidsmiljølovens § 60. Utvalget legger til grunn at slik beskyttelse allerede i dag må innfortolkes i de aktuelle bestemmelser.

UHO konstaterer at forslaget til forbud mot gjengjeldelse overfor varslere er et skritt på veien til forbedring av denne gruppens situasjon. Av den grunn støtter vi selvsagt forslaget. UHO vil imidlertid presisere at ytterligere styrking av det rettslige vern av varslere er nødvendig. Vi erfarer at UHO-forbundenes medlemmer stadig er i klemme mellom lovhjemlet yringsfrihet og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Vi opplever også at en del av våre medlemmer pålegges en taushetsplikt om forhold som offentligheten ville hatt krav på å bli opplyst om. Det utarbeides også jevnlig retningslinjer om ansattes yringsfrihet som ikke er rettslig holdbare og som begrenser de ansattes yringsfrihet på en ulovlig måte. Sykepleiere som har varslet utsettes ofte for formelle og uformelle sanksjoner fra arbeidsgiver og stemples deretter som et problem for

virksomheten. Norske rektorer har også opplevd å bli advart mot å delta i ordinære fagforeningsaktiviteter. Disse erfaringer kan gjøre det vanskelig å anbefale medlemmer som mener de har kritikkverdige forhold å varsle om og stå fram med dette pga de sanksjoner vi vet de oftest vil bli utsatt for. På den bakgrunn mener at et sterkere vern enn det som foreslås av ALLU er nødvendig for å få bedret situasjonen på dette området.

UHO registrerer at Stortingsmelding nr 26 (2003-2004) med Regjeringens syn

på forslag til endring av Gunnlovens § 100 imøtekommer noen av de behov som er omtalt ovenfor. Regjeringen går inn for en styrking av yringsfriheten for ansatte. Det fremgår av Stortingsmeldingen at departementet vil vurdere å foreslå en bestemmelse om bevisbyrde i Arbeidsmiljøloven som presiserer at det bare er yringer som påviselig skader eller kan skade arbeidsgivers interesser som er illojale. Utgangspunktet bør være at det er arbeidsgiver som må bevise at virksomheten er påført eller kan påføres skade som følge av ytringen. Departementet vil videre vurdere om det bør foreslås en regel om at instruks og inngrep mot ansattes yringsfrihet skal ha en skriftlig begrunnelse.

Departementet forelår videre å grunnlovfeste prinsippet om at offentlig ansatte ikke bør kunne pålegges taushetsplikt om forhold som allmennheten har en ubetinget innsynsrett i. Verken taushetsplikt i formell lov eller i form av instruks eller retningslinjer bør da kunne benyttes, uttaler departementet. Departementet beskriver også tidligere utsendt rundskriv fra Kommunal- og regionaldepartementet (H-2098), som har uttrykt at instruks som med mindre avvik begrenser yringsfriheten ut over det som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten, må aksepteres. Det uttales at dette rundskriv må vurderes på nytt, da det trolig går for langt i å begrense yringsfriheten.

UHO ser positivt på alle de forbedringsforslag i nevnte Stortingsmelding. En del av forslagene vil måtte reguleres i Arbeidsmiljøloven. Det er derfor naturlig i oppfølgingen av ALLU å inkludere de forslag i nevnte stortingsmelding som går lenger enn ALLU gjør i sin utredning.

## 13 Prosessreglene

ALLU har forslag til forenkling av Arbeidsmiljølovens prosessregler ved at disse skilles ut som egne bestemmelser og samles i et eget kapittel. Disse systematiseres kronologisk etter gangen i en stillingsvernsak, jfr §§ 17-1 tom 17-6. I tillegg foreslår ALLU at alle tvister i henhold til loven skal følge lovens særlige prosessregler, hvilket betyr arbeidslivskyndige meddommere og kravet om at retten skal påskynde saken. Heretter skal alle tingretter kunne behandle tvister etter Arbeidsmiljøloven. UHO støtter utvalgets konklusjoner. Vi vektlegger at endringene ikke representerer materielle endringer. UHO ser det som en fordel at alle saker etter loven behandles i samme prosess så sant de er knyttet til individuelle arbeidsforhold og de privatrettslige reglene i loven.

## 14 Tilsyn, tvisteløsninger og straff

UHO er opptatt av Arbeidstilsynets rett til å gi pålegg, fatte enkeltvedtak, til å fatte vedtak om tvangsmulkt og til å påby stans av virksomhet. UHO støtter forslaget om å klargjøre rekkevidden av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse i selve hjemmelsbestemmelsen da Arbeidstilsynets påleggskompetanse ikke skiller mellom privat- og offentligrettslige regler.

### **14.1 Pålegg og sanksjoner**

Utvalget mener at gjeldende bestemmelse om tvangsmulkt er et adekvat virkemiddel som i praksis virker og fungerer etter sin hensikt. Etter utvalgets oppfatning synes det ikke å være noe påtrengende behov for endringer. Men utvalget påpeker at særlig arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er lite egnet til å håndheves ved pålegg og at dersom ulovlig overtid oppdages, er lovbruddet allerede gjennomført og eventuelt korrigerende tiltak er uaktuelle. Politianmeldelse er ofte eneste reaksjonsmåte. Utvalget har vurdert alternative sanksjonsmuligheter uten å komme med noe konkret forslag.

UHO ønsker ikke avkriminalisering av brudd på overtidsbestemmelsene. Med de vide rammer som loven har i dag, må en overtredelse fra arbeidsgivers side sees på som svært alvorlig. Vi er imidlertid enige i at alternative sanksjonsmuligheter kan vurderes i forhold til brudd på de øvrige arbeidstidsbestemmelsene. Dette gjelder særlig brudd på hviletidsbestemmelsene noe som skjer i de tilfeller arbeidsgiver pålegger arbeidstakere å gå i en bestemt turnusordning uten at det foreligger avtale med tillitsvalgte.

### **14.2 Tvisteløsningsnemnd**

UHO er enig i at en nemndløsning ikke er aktuell overfor regler som ligger innenfor Arbeidstilsynets naturlige kompetanseområde, dvs. håndheving av lovens regler om helse, miljø og sikkerhet, inklusiv deler av arbeidstidsreglene, som for eksempel at lovens grenser og vilkår for overtid og nattarbeid blir overholdt. Det er viktig at en nøytral instans fatter beslutning i slike forhold. UHO er også enig i utvalgets oppfatning om at noen tvister av privatrettslig karakter, hvor søksmålsterskelen antas å være særlig høy og/eller tidsaspektet er særlig fremtredende, vil egne seg svært godt for behandling i tvistenemnd.

UHO er derfor enig i den foreslåtte utvidelsen av nemndløsningen og at dette vil kunne gi en raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av noen tvister og at det ikke er hensiktsmessig å etablere nemnder med så snevert virkefelt som tilfellet er med tidskonto- og utdanningspermisjonsnemnda. Vi støtter derfor forslaget om én felles tvistenemnd.

I og med at utvalget ikke har fått tid til å utarbeide et fullstendig forslag til saksbehandlingsregler som bør gjelde for nemndbehandlingen, foreslås det at dette fastsettes ved egen forskrift. Vi vil likevel poengtere at for at en slik nemnd skal opparbeide tilstrekkelig kompetanse bør den settes sammen av representanter fra arbeidslivet som har god kjennskap til de temaene som

skal behandles i en slik nemnd. På den ene siden taler mye for at nemnden har en fast sammensetning, på den andre side er det svært viktig at den sammensettes av partsrepresentanter som kjenner sakens innhold godt.

## 15 Forenkling

ALLU foreslår en del mindre endringer som ikke er av materiell karakter og enkelte forenklinger i Arbeidsmiljølovens bestemmelser om virkeområde, virksomhetenes meldeplikt, produktreglene, rett til fri fra arbeidet i forbindelse med fødselspermisjoner m v, lønnsutbetaling, Arbeidstilsynets byggesaksbehandling, arbeidsreglement og bestemmelser om utsendte arbeidstakere. UHO mener at det i de fleste tilfeller er gode grunner for endringsforslagene. Vi synes imidlertid at flertallets forslag til opphevelse av bestemmelsene i dagens arbeidsmiljølov §§ 69-73 om arbeidsreglement ikke er grundig nok vurdert. På dette punkt støtter vi mindretallets merknader som innebærer at man opprettholder reglene om arbeidsreglement, men at kravet til innhold begrenses til ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Mindretallet legger vekt på at ordensregler ev. som personalhåndbok eller lignende kan være av stor betydning for den enkelte arbeidstaker og at det er viktig at slike regler etableres gjennom et samarbeid mellom arbeidsgiver og representanter for arbeidstakerne. UHO har utover dette ikke merknader til endringsforslagene i kap 21.

Vennlig hilsen  
UHO

Anders Folkestad  
leder

Jon Olav Bjergene  
seniorrådgiver