



Det kgl. Arbeids- og inkluderingsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår dato 22.03.2006
Deres dato 14.02.2006
Vår referanse 32286-1
Deres referanse 200601047-/CRS

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.	Føl.
200601047	15
Arkivkode	Dato
840.11	23. 3. 06
Avd.	Postb.
HMS	
Utt.	

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN MV.

Det vises til departementets brev av 14. februar 2006 vedrørende ovennevnte.

NHO har følgende bemerkninger til de foreslåtte endringer:

§ 10-4 annet ledd – Beredskapstjeneste og passiv tjeneste

Det er fare for at formuleringen "*arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter*" vil bli oppfattet som mindre omfattende enn "*beredskapstjeneste*" og at forhold som i dag regnes som beredskapstjeneste vil falle utenfor adgangen til utvidet arbeidstid.

Dersom bestemmelsen om beredskapstjeneste og passiv tjeneste skal slås sammen, må det derfor understrekes at dette ikke skal innebære noen innskrenkning i hvilke tilfelles som faller inn under bestemmelsen i forhold til dagens regler.

NHO er av den oppfatning at det ville vært bedre fortsatt å benytte de nå innarbeidete begrepene. Den foreslåtte bestemmelse kunne da begynne slik: "*For beredskapstjeneste og passiv tjeneste kan arbeidstiden*"

§ 10-4 tredje ledd – Hjemmevakt

I loven slik den ble etter lovendringen i juni 2005, var bestemmelsen om en fast omregningsfaktor ved hjemmevakt fjernet. Spørsmålet om kompensasjon for hjemmevakt ble overlatt til avtale mellom partene. Dette var i tråd med det som ble foreslått av flertallet i Arbeidslivslovutvalget. Hjemmevaktbestemmelsen var heller ikke med blant de bestemmelser som ble foreslått reversert i høringsmøtet med departementet 31. oktober 2005. Det var derfor med overraskelse og sterk beklagelse at NHO konstaterte at departementet på tross av dette i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) foreslo å gjeninnføre en regel om at 1/5 av hjemmevakt som hovedregel skal regnes som arbeidstid.

Som departementet selv peker på i høringsbrevet, stammer denne modellen fra forholdene før 1977 hvor forutsetningen for hjemmevakt nettopp var at vedkommende måtte oppholde seg i sitt hjem eller hjemmets umiddelbare nærhet for å kunne nås når det var aktuelt. Som departementet også peker på, er forholdene i dag helt annerledes. Nye elektroniske hjelpemidler, særlig bruken av mobiltelefon, gjør at det ikke lenger er aktuelt med bundethet til et bestemt sted. Departementet viser til at kort utkallingstid kan gi sterke begrensninger i handlefriheten. Det er imidlertid høyst varierende hvor lang utkallingstid som er aktuell. I en del tilfeller er det overhodet ikke fastsatt noen utkallingstid. Uansett vil begrensningen i bevegelsesfrihet i dag være vesentlig mindre byrdefull enn da denne regelen ble laget. Forholdene i dag er uansett så varierende at det synes meningsløst å opprettholde en standardregel om at 1/5 av vakttiden skal regnes som arbeidstid, og at partene ikke kan avvike denne ved avtale, men hvor dette eventuelt må gjøres som tariffavtale. Forslaget innebærer videre at bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale overhodet ikke kan inngå avtale om annen omregningsfaktor. Dette er særdeles urimelig. Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang er begrenset til de tilfeller hvor standardberegningen av arbeidstiden ikke bare vil være urimelig, men hvor dette sågar må være åpenbart!

NHO vil så sterkt vi kan anmode om at kompensasjon for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet overlates til avtale mellom partene.

Skulle man opprettholde en hovedregel, vil 1/5 være en rimelig omregningsfaktor bare i unntakstilfellene hvor reaksjonstiden er satt svært kort og bevegelsesfriheten derfor er begrenset på en måte som kan sammenlignes med "hjemmevakt". I lys av den tekniske utvikling som har funnet sted og som klart har gjort beredskapsvakt mindre byrdefullt enn "hjemmevakt" for 30 år siden, kan en eventuell omregningsfaktor ikke settes høyere enn til 1/8 og med adgangen til dispensasjon fra Arbeidstilsynet uavhengig av vilkår om at urimeligheten må være åpenbar.

§ 10-5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

NHO støtter departementets forslag om å fjerne § 10-5 nr. 2 siste setning. Vi viser til den begrunnelse som er gitt av departementet. Vi har ut over dette ikke noen bemerkninger til de foreslåtte presiseringer.

Gjennomsnittsberegning og begrensningene i

Arbeidstilsynets/Petroleumstilsynets dispensasjonsadgang

NHO er av den oppfatning at Arbeidstilsynet må gis generell adgang til dispensasjon fra kravet til de arbeidsfrie periodene i den utstrekning direktivets artikkel 17 nr. 3 gir mulighet for det. Alle de former for virksomhet som der er nevnt, er åpenbart av en slik karakter at det er behov for en dispensasjonsadgang. Det fremgår av direktivet at oppregning av eksempler ikke er uttømmende. Det blir galt om man da skal utarbeide en uttømmende liste over situasjoner hvor Arbeidstilsynet kan dispensere. Det eneste praktiske vil være å knytte dispensasjonsadgangen til de kriterier som er gitt i direktivet. Da er man også sikker på at man ikke opptrer i strid med direktivet.

Blant de innspill NHO har mottatt fra sine landsforeninger kan nevnes:

Oljeindustriens landsforening har i denne forbindelse uttalt følgende til NHO: Ved utbyggingsprosjekter og revisjonsstanser nytter våre større leverandører mobil arbeidskraft. Dette er arbeidskraft som ellers ofte har vedlikeholdsoppdrag på offshoreinstallasjoner, og følger avtalte rotasjonsordninger på norsk sokkel. De ansattes organisasjoner stiller krav (også ved arbeid på land) om lengre samværsperioder med familie, og dette sikres nå ved at større bedrifter og fagforbund avtaler rotasjonsordninger med lange arbeidsøker med påfølgende langfri. Dersom lokal industri skal ha like muligheter for arbeidsoppdrag for eksempel hos Statoil, er de avhengig av at tilsynsmyndigheter fraviker krav til begrensninger som større bedrifter oppnår gjennom tariffavtaler. Ulike arbeidstidsordninger for samme type personell skaper videre administrative og praktiske problemer og er i seg selv uheldig. Det bør på denne bakgrunn åpnes for en dispensasjonsadgang for Petroleumstilsynet til å fravike kravet om 11 timers hvile for bygg- og anleggsvirksomhet innenfor petroleumssektoren.

Situasjonen på sokkelen er imidlertid uavklart da det ikke er kommet ny Rammeforskrift basert på ny arbeidsmiljølov. Det følger av gjeldende R § 47 at gammel aml § 47 nr. 1 og 2 ikke gjelder på denne forskriftens område. Hva som blir situasjonen ved ny Rammeforskrift, gjenstår å se. Slik situasjonen er nå mener vi derfor at det bør åpnes for dispensasjonsadgang for Petroleumstilsynet ikke bare for anleggsvirksomhet på land men i hele petroleumsindustrien. Dette med den samme begrunnelse som nevnt.

Norsk Industri har fremhevet følgende:

I tidligere utgaver av arbeidsmiljøloven var Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet gitt hjemmel for dispensere både generelt fra arbeidstidsbestemmelsene (ref. tidligere § 41, 4. ledd) og i forhold gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid (ref. tidligere § 47 nr. 3), samt på flere andre områder. I den nye loven er tilsynenes adgang til å gi slike dispensasjoner betydelig innskrenket og departementet etterspør oppfatninger om effekter av dette og om behovet for kunne nyansere hjemmelsgrunnlaget i tråd med Arbeidstidsdirektivet.

NHO registrerer nå klare og svært uheldige effekter av de reduserte adganger for tilsynene til å dispensere fra arbeidstidsbestemmelsen. Disse er knyttet til det forhold at selv om man har adgang til å avtale avvikende arbeidstidsordninger med de tillitsvalgte og med fagforening med innstillingsrett, gjelder tilsvarende ikke for bedrifter uten slik mulighet pga. manglende organisering eller også at virksomheten ikke er norsk.

Eksempelvis Norsk Industri har medlemmer som i betydelig grad opplever problemer knyttet til at Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets reduserte dispensasjonsadgang.

Problemene akkurat nå er særlig knyttet til utbyggingen av de store petroleums landanleggene bl.a. på Aukra og på Melkøya, der man i vesentlig grad anvender arbeidstidsordninger som bygger på tariffavtale med fagforening med innstillingsrett – avtaler i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-12 nr. 4. Men disse gjelder ikke alle virksomheter som deltar i arbeidet. Disse er derimot henvist til dispensasjon fra Petroleumstilsynet, som igjen ikke kan imøtekomme behovet. Konsekvensene blir at arbeidet generelt ikke kan gjennomføres som forutsatt, med økonomiske, og driftsmessige avvik og med mulighet for en mindre håndterbar sikkerhetssituasjon.

Et konkret eksempel på dette er Petroleumstilsynets vedtak av 16. februar 2006, se vedlegg.

Nevnte sak dreier seg om et belgisk kranfirma som leverer kran tjenester til arbeidet på Aukra. Det har ikke vært mulig å få til tilsvarende spesialiserte tjenesteleveranser fra firmaer etablert i Norge. Både driftsmessig og med hensyn på sikkerhetsforholdene er det helt nødvendig at kranfolkene følger den øvrige driften og har korresponderende arbeidstidsordninger. For å få til ordninger tilsvarende de som er avtalt med Fellesforbundet (fagforening med innstillingsrett) har både bedriften og Norsk Industri undersøkt muligheter for å få dette til uten å lykkes. Det har herunder vært tatt opp med Fellesforbundet om de kunne få fullmakt fra den belgiske organisasjonen til å representere de organiserte arbeidstakerne i bedriften. Dette har imidlertid ikke vært mulig selv om de belgiske arbeidstakerne ønsker den samme ordningen som Fellesforbundets medlemmer.

Det eneste alternativ som kunne ha løst den nevnte saken er at Petroleumstilsynet var gitt tilstrekkelige hjemler for å kunne tillate de samme ordninger for disse ansatte som for ansatte omfattet av lokale avtaler eller avtaler med fagforening med innstillingsrett.

Som det fremgår av vedtaket kan Petroleumstilsynet ikke lenger gi adgang til søndagsarbeide. De viser i den sammenheng også til kravet om ukentlig hviletid i § 10-8 (2), som de ikke kan dispensere ifra.

Konsekvensen er at kraner står når arbeidet for øvrig er i gang og medfører at også dette må forskyves/stoppes, og at den nødvendige fleksibilitet som værforholdene utløser (eks at været medfører at kranlasting må forskyves) ikke innfris. I tillegg til de rene driftsmessige problemer dette medfører, vil situasjonen i seg selv kunne øke risikoen for at uønskete hendelser inntreffer. Dette da fordi kranene ikke er operative sammen med den øvrige anleggsvirksomhet.

Vi registrerer at Arbeidstidsdirektivet ikke gir grunnlag for en generell hjemmel til dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene. Samtidig registrerer vi, som departementet også påpeker, at direktivet åpner for slike hjemler for bestemte

sektorer, herunder for vakt/overvåkingsarbeid og i virksomheter der det er lang avstand mellom arbeidssted og bosted, typisk anleggevirkosomhet.

Det er derfor vår oppfatning at loven nå bør endres slik at tilsynene gis de tidligere hjemmelsadganger på disse områdene.

Ny hjemmel for tilsynene i § 10-12

Vi forslår derfor at Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet blir gitt en generell hjemmel, jfr. ovenfor, for å kunne dispensere fra reglene om arbeidstid i kap. 10. En slik hjemmel bør plasseres i § 10-12. Vi viser i denne forbindelse til at gamle § 41 4. ledd ikke er videreført og til at gamle § 41 5. ledd er videreført i § 10-12 (5).

Ny hjemmel for tilsynene i § 10-8

I tillegg til det som er nevnt ovenfor om at tilsynene, som tidligere, bør ha en generell hjemmel i § 10-12 ber vi departementet spesielt vurdere om tilsynene kan gis adgang til å dispensere fra reglene i § 10-8 "Daglig og ukentlig arbeidsfri". Det er da en forutsetning at en slik adgang til å dispensere er uten nominelle begrensninger og således går utover det som kan avtales med de tillitsvalgte lokalt. Vi viser til begrunnelsen for ny generell dispensasjonshjemmel i § 10-12. Forutsetningen må også her da være at det foreligger tilsvarende spesielle forhold og særskilte behov som ikke kan løses på annen måte enn ved dispensasjon fra tilsynet.

Vi forutsetter at ovenfor nevnte nye hjemler for tilsynene bare skal anvendes når hensynet til helse og sikkerhet kan ivaretas i det enkelte tilfellet.

Brev av 15. desember 2005 fra Aker Kværner Stord AS til Petroleumstilsynet med vedlegg samt Norsk Hydros brev av 20. februar 2006 vedlagt Petroleumstilsynets svar av 16. februar 2006 vedlegges.

Servicebedriftenes landsforening viser til at helse og omsorgsarbeid som innebærer akuttoppdrag burde være unntatt fra kravet om daglige og ukentlige arbeidsfrie perioder. Uansett anføres at Arbeidstilsynet må gis hjemmel til å dispensere fra hviletidsbestemmelsene slik at det kan samtykkes i at hviletiden kan kortes ned til 8 timer i en 24 timers periode mot kompenserende hvile for denne type arbeid. Dette må kunne skje uavhengig om den enkelte bedrift er bundet av tariffavtale. Også der det foreligger tariffavtale vil det være helt nødvendig å ha en instans som kan skjære gjennom dersom partene på bedriften ikke blir enige.

NHO Reiseliv viser til at det i spesielle situasjoner og i sesonger vil være behov for arbeidskraft som ikke er hjemmehørende i det området arbeidet utføres og hvor det nettopp er "lang avstand mellom arbeidssted og bosted". Disse arbeidsstedene kan dessuten ligge "av sides" til. Landsforeningen nevner som eksempel Nordkapp og forpleiningstjeneste på store anlegg som for eksempel på Melkeøya. I disse tilfellene vil det være nødvendig med en dispensasjonsadgang.

NHO slutter seg til de ovennevnte uttalelser fra landsforeningene. Alle de nevnte forhold vil så vidt vi kan se falle inn under unntaksmuligheten i direktivets artikkel 17 nr. 3.

§ 10-6 Overtid

NHO beklager at regjeringen har endret overtidsreglene slik at de, som departementet også viser til, nå er enda strammere enn de var før februar 2003. Ikke bare har man gått tilbake til de gamle grensene for overtidstimer pr uke og fireukers periode, men man har også beholdt det som var ment som alternativet nemlig begrensningen på 48 timer totalt arbeidet tid i gjennomsnitt over 8 uker. Vi mener at det derfor vil være riktig å utvide rammen for gjennomsnittsberegning til 16 uker. Dette må i så fall også gjelde i § 10-5 nr. 3.

NHO er ikke enig i at man fjerner muligheten for avtale med "arbeidstakernes representanter" når det gjelder utvidet overtid. Bedrifter uten tariffavtale bør ha samme mulighet som andre bedrifter til å avtale en slik overtidbruk. Avtale bør kunne inngås med verneombud eller arbeidsmiljøutvalg der dette finnes.

Vi er enige i at begrensningen på 12 uker for varigheten av tariffavtale bør falle bort og viser til departementets begrunnelse.

§ 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri

I andre ledd er det tidligere brukte begrep "uke" byttet ut med "sju dager". NHO forstår dette slik at arbeidet kan organiseres med en fast periode på syv dager med "ukeskille" nærmere bestemt av virksomheten. Med andre ord at denne ordningen er noe mer fleksibel enn etter den tidligere lov hvor et annet ukeskille enn søndag kl 24:00 måtte avtales som tariffavtale. Dette er av stor betydning for all skiftgående industri. Havbruksnæringen har fremhevet at dette også vil være av vesentlig betydning i forbindelse med arbeid på oppdrettsanlegg.

Arbeid på oppdrettsanlegg består i hovedsak av å føre fisken, samt utføre generelt tilsyn og vedlikeholdsarbeid. Behovet for aktivt arbeid varierer sesongmessig og er størst i den lyse årstiden, hvor fisken har større fôringsbehov. Den daglige arbeidstid vil normalt kunne legges innenfor de gjeldende grenser. I en del tilfeller ligger anleggene langt fra land og man må da ha en lengre båtreise for å komme ut til anleggene. Båtreisen kan til dels skje i sjø- og værutsatt farvann, slik at det av sikkerhetsmessige hensyn er behov for færrest mulige reiser og lengre sammenhengende arbeidsperioder. Anleggene ligger dessuten ofte langt fra arbeidstakernes bosted, slik at den samlede reisetiden blir betydelig. I disse tilfellene bor arbeidstakerne på anlegget, som da er utstyrt med en egen boenhet.

NHO konstaterer at bestemmelsen om adgangen til å utføre arbeid i den arbeidsfrie perioden for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og når man utkalles fra "beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet" (hjemmevakt), foreslås flyttet fra § 10-6 til § 10-8. Det er imidlertid slik at det også i bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale

vil kunne oppstå behov for å hindre alvorlige driftsforstyrrelser. På samme måte vil utkalling fra beredskapsvakt også skje i disse bedriftene. Det er helt nødvendig gi disse bedriftene på linje med andre bedrifter mulighet til å avtale slikt arbeid i de arbeidsfri periodene. I motsatt fall vil det innebære at vakthavende i disse bedriftene ikke kan tilkalles i de 11 timene i døgnet som nettopp er ment dekket ved beredskapsvakten.

Dersom adgangen til individuell avtale ikke kan opprettholdes, må i det minste nåværende § 10-6 nr. 9 to siste setninger beholdes.

Kapittel 16 Valgrett ved virksomhetsoverdragelse

I den loven som ble vedtatt i juni 2005 var det bestemt at arbeidstaker som hadde rett til å være med over til ny eier ved en virksomhetsoverdragelse kunne motsette dette (reservasjonsrett), men at arbeidsforholdet til det tidligere eier da opphørte (ikke valgrett). Til gjengjeld innførte man en fortrinnsrett til ansettelse hos tidligere arbeidsgiver ved ledighet hos denne. Dette var en regel som skar gjennom den uklarhet som fulgte av den til da domstolskapte rettstilstanden. I praksis innebar også fortrinnsretten langt på vei samme rettighet for arbeidstakeren som tidligere. Dette skyldes at rettspraksis har lagt til grunn at den omstendighet at en arbeidstaker har fått et tilbud om fortsatt stilling vil veie tungt ved vurderingen av hvem som skal sies opp dersom den tidligere eier ikke har ledig arbeid til vedkommende. Ved en virksomhetsoverdragelse hvor enkelte arbeidstakere ikke ønsker å være med over til ny eier, vil det normale være at den tidligere arbeidsgiver ikke har ledig stilling, men at det eventuelt oppstår en situasjon hvor noen må sies opp.

NHO beklager at man gjeninnførte den domstolskapte unntaksregelen om valgrett i visse situasjoner. I den forbindelse burde uansett den fortrinnsretten som var ment å erstatte den unntaksvis valgretten vært opphevet. Slik det nå er, er rettstilstanden komplisert og lite forutsigbar. Vi mener at de beste grunner tilsier at den unntaksvis valgretten fjernes slik det var forutsatt i juni-loven. Da kan også fortrinnsrettsbestemmelsen beholdes.

Kapittel 16 Forslag om opplysningsplikt

Når en oppdragsgiver setter ut en tjeneste på anbud som vil innebære en virksomhetsoverdragelse, må alle aktuelle anbydere ha tilgang til opplysninger om de forpliktelser en eventuell kontrakt vil innebære etter § 16-2, vedrørende de arbeidstakerne som har krav på å være med over til den nye kontraktsinnehaveren.

Det er i dag ingen regler som sikrer at slike opplysninger kan innhentes av anbyderne. NHO finner det ønskelig at det tas inn i kapittel 16 en regel som pålegger den arbeidsgiver som har den kontrakten som skal ut på anbud å gjøre disse opplysningene tilgjengelige for anbyderne. Dette kan formodentlig best gjøres ved at opplysningene gis til oppdragsgiver slik at de kan tas inn i konkurransegrunnlaget. Opplysningene bør anonymiseres i forhold til den enkelte arbeidstaker.

NHO ber om at departementet vurderer en slik regel og deltar gjerne i en detaljvurdering/utforming dersom det er ønskelig.

§ 17-4 Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.

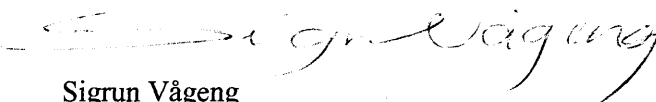
Etter AML slik den var til 31. desember 2005 var fristen for å gå til søksmål med krav om ugyldighet av oppsigelse eller avskjed, 8 uker fra forhandlingenes avslutning eventuelt fra oppsigelsen/avskjeden fant sted dersom forhandlinger ikke var ført, jf. tidligere lovs § 61 nr. 3. For krav om erstatning var fristen 6 måneder fra oppsigelsen/avskjeden fant sted.

I loven av juni 2005 ble denne bestemmelsen utformet slik at også 6 måneders fristen for erstatning først begynner å løpe etter at eventuelle forhandlinger er holdt. Både i Arbeidslivslovutvalgets innstilling og i Ot. prp.nr. 49 (2004-2005) er det imidlertid bemerket at forslaget bare innebærer en videreføring av gjeldende rett.

Det har således skjedd en utilsiktet utvidelse av søksmålsfristen ved krav om erstatning. NHO kan ikke se at det er noe grunnlag for en slik utvidelse som også medfører at fristberegningen blir mer usikker. (Er det ført forhandlinger? Er dette forhandlinger etter § 17-3? Når er forhandlingene avsluttet?). Vi vil foreslå at denne bestemmelsen endres tilbake til slik den var etter den tidligere lov – 6 måneder fra oppsigelse eller avskjed ble gitt.

Avslutningsvis vil vi nevne at i § 7-1 nr. 1 er benyttet begrepet "verne- og helsepersonalet" mens det i loven ellers er benyttet begrepet "bedriftshelsetjeneste".

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON



Sigrun Vågeng
Direktør