



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200601047	Dok.nr.: 34
Arkivkode: 840.11	Dato: 29.03.06
Avd.: AMS/AMJ1	Saksbeh:
U.off.:	

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.:
200601047-/CRS

Vår ref.:
188/103/06 FBH

Dato:
28. mars 2006

Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mv

YS viser til ovennevnte høring og har følgende kommentarer til høringsforslaget.

Innledningsvis ser YS endringsforslagene som positive og i all hovedsak gunstig for arbeidstakerne. Imidlertid vil YS ta opp et problem som høringsforslagene ikke favner. De fleste forslagene er endringer i arbeidstidskapitlet. YS savner et element i hele kapitlet enten i forarbeidene eller ved at det tas inn som et tillegg til § 10-3 "Arbeidsplan". Dette gjelder hvordan 7-dagers og 24-timers periodene skal forstås. Dette har skapt en rekke praktiske problemer ved utforming av arbeidstidsordninger for medlemmene i YS forbundene. Det er nå enighet om at den eneste anvendelige tolkningen er at periodene ikke er glidende, men at de bestemmes i forbindelse med den enkelte arbeidsplan, eller ved inngåelse av avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det betyr at en skiftplan for eksempel skal angi at 24-timers perioden begynner kl 24.00 og 7-dagers perioden begynner mandag, eller eventuelt andre tidspunkt hvis det er hensiktsmessig.

Videre i høringsforslaget når det gjelder valgrett finner YS det fortsatt vanskelig at valgretten ved virksomhetsoverdragelse ikke lovfestes. Flere av YS forbundene påpeker at de nærmest daglig møter denne problemstillingen.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Gronland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

Kommentarer til de enkelte forslagene

Pkt. 1.3

YS mener endringene som forslås i bestemmelsene vedr beredskapstjeneste, passiv tjeneste og hjemmevakt i store trekk er en forbedring, selv om vi ser at det fremdeles gir rom for feiltolkninger. Vi er ikke uenige i sammenslåingen av § 10-4 (2) og (3) men formuleringen i nye § 14-3 (2) andre punktum er uheldig: *"Arbeidstilsynet kan gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men ikke mer enn 13 timer i løpet av 24 timer"*. Dette kan misforståes til at arbeidstiden kan utvides med ytterligere 13 timer utover det som er fastsatt i første punktum. YS vil derfor foreslå at setningen omformuleres til å lyde: *"Arbeidstilsynet kan gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer."*

Pkt. 2.1.2

YS mener endringen i teksten og flyttingen av adgangen til å utføre overtidsarbeid i den arbeidsfrie perioden fra §10-6 (9) er en svekkelse av vernehensynet. I dag er det vanlig praksis at man kan arbeide overtid i den arbeidsfrie perioden, men at det kompenseres med nødvendig hvile 11 timer i ettertid før det kan forventes oppmøte på jobb. Hviletiden kan eventuelt kortes ned til 8 timer når det er inngått avtale om det. I departementets forslag legges det til grunn at man i stedet skal suspendere hviletiden og møte på arbeid til vanlig tid etter arbeidsplanen. I ekstreme tilfeller hvor dette er nødvendig er YS av den oppfatning at tilfellet etter dagens regler vil omfattes av § 10-12 (3) "force majeure", og at det derfor ikke er behov for noen endring.

Tilsvarende er det en sterk svekkelse av vernehensynet at man utvider muligheten til arbeid i hviletiden etter utkalling fra hjemmevakt/ beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Vanlig praksis i dag er at man legger selve vakten i den arbeidsfrie perioden, men ved utkalling til aktiv tjeneste må det sikres hvile 8-11 timer etter arbeidet før oppmøte på jobb. Også her kan ekstremtilfeller dekkes gjennom § 10-12 (3). Det kan også være aktuelt å inngå tariffavtale etter § 10-12 (4) for personell med spesielle arbeidstidsordninger. I YS systemet er det for eksempel en del ambulansepersonell som har slike ordninger.

Imidlertid er YS likevel enig i at dagens tekst kan forstås som om overtidsarbeid for å unngå hjemmevakt kan legges til den arbeidsfrie perioden. §10-6 (9) første punktum bør derfor omformuleres: *"..kan dessuten skriftlig avtale beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet i den arbeidsfrie perioden, og at overtidsarbeid kan utføres i den arbeidsfrie perioden når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser."*

Pkt. 2.3

YS ser ikke behov for å gi dispensasjonsadgang fra lovens bestemmelser for enkelte sektorer eller bransjer. Vi anser at det så å si alltid vil være anledning til å inngå avtale etter § 10-12 (4) der det er nødvendig.

Fagforbund innen de aktuelle sektorene som ikke har innstillingsrett er tilknyttet hovedorganisasjoner som kan inngå slike avtaler. De aktuelle bransjene er også plaget med en del useriøse aktører, noe som gjør det viktig å ikke svekke vernebestemmelsene.

Pkt. 3.4

Når det gjelder tvisteløsningsnemnda og § 17-2 mener YS det er viktig at frister for å fremme sak for nemnda fremgår i arbeidsmiljøloven. Denne delen av loven skal brukes av enkeltarbeidstakere. Mange av disse vil ofte i utgangspunktet ha vanskeligheter med å orientere seg i lovverket. Når ikke fristene for å fremme sak kommer klart nok fram i lovteksten vil dette bidra sterkt til å svekke deres rettigheter. YS har flere ganger opplevd at arbeidstakere som har fått avslag på søknad om utdanningspermisjon etter tidligere arbeidsmiljølovens § 33 D, har blitt avskåret fra å bringe saken inn for tvistenemnd fordi de har oversittet fristen. § 33 D hadde tilsvarende system som dagens § 17-2 med klagefristen i forskrift, med det resultat at fristen ikke var kjent hverken blant arbeidstakere, arbeidsgivere eller tillitsvalgte.

Pkt. 5

Som nevnt i innledningsvis er YS uenig i at det nå ikke foreslås lovfesting av valgretten ved virksomhetsoverdragelse. Med den svært usikre ulovfestede valgretten gir flere av YS forbundene uttrykk for at det nærmest blir umulig å anbefale arbeidstakerne å benytte reservasjonsretten. En reservasjonsrett uten valgrett er i de fleste tilfeller lite verdt. YS forbundene sitter med den erfaring at arbeidstakere får en frist til å reservere seg samtidig som de også får beskjed om at gjør de det opphøre arbeidsforholdet til overdragende arbeidsgiver. Når det i høringsforslaget fra departementet vektlegges at en arbeidstaker som har mulighet til stilling hos overtakende arbeidsgiver, men nekter dette og dermed kan fortrenge en annen arbeidstaker i den overdragende virksomhet (og som ikke hadde mulighet til overføring) synes YS er særst spesiell. YS ser at departementets hovedargument er at valgrett vil hindre nødvendig omstillinger. Samtidig som det vises til at det i konsernutvalget ble foreslått en begrenset valgrett. YS vil hevde at problemene ved å innføre generell valgrett er noe overdrevet. Slik YS ser det så kan ikke problemene bli større enn med de uklarheter vi har i dag. Videre mener YS det er et godt stykke mellom den uklare ulovfestede valgretten i "særlige tilfelle" i dag og en generell valgrett. Slik YS ser det må det etter vårt skjønn minimum være hensiktsmessig å lovfeste en begrenset valgrett. Om departementet velger å ikke ta hensyn til våre merknader stiller YS seg positivt til nedsettelse av et utvalg til å utrede dette.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Randi G. Bjørgen
YS-leder

Finn Berge Haaland
seniorrådgiver