



Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Vår dato:
19.10.2022

Deres dato:

Vår ref.:
22/00327-5

Deres ref.:

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG STATSANSATTLOVEN - EU DIR 2019/1152

Innledning

Det vises til aktuelle høring. Det er særlig tre sentrale områder vi vil knytte noen kommentarer til som har stor betydning for ansatte i politietaten:

Krav om arbeidsavtale

Når det gjelder artikkel 3 om kravet til en arbeidsavtale så er det slik at veldig mange i politietaten ikke har en skriftlig arbeidsavtale. Det skaper flere utfordringer, men vi vil her særlig bemerke manglende forutsigbarhet med tanke på arbeidsted og stillingens innhold.

Politietaten består av ca. 60 % politiutdannede fra Politihøgskolen, og ca. 35% uten politiutdanning, men fra forskjellige andre yrkesbakgrunner og utdanning. Oppgavene fra sistnevnte spenner seg fra gjøremål som pass, våpensøknader, utlendingssaker, gjeldsordningssaker, utleggsforretning, og deler av straffesaksområdet. I tillegg finner vi oppgaver som arrestforvarere og grensekontrollører. De siste 5 % av politietatens ansatte består av jurister som tilhører påtalemyndigheten.

Slik det pekes på i høringsnotatet, så er ulike statlige organer omfattet av annet lovverk i tillegg til arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. For de med politibakgrunn og som utgjøre 60 % av alle ansatte vil man i tillegg være omfattet av politiloven. For de øvrige som til daglig utfører oppgaver listet opp ovenfor, så er de ikke omfattet av annen særlovgivning. Det vil si at når det dreier seg om arbeidsgivers rett til i enkelte tilfeller å beordre etter politiloven til arbeid utenfor angitt arbeidsplass, så gjelder ikke det for de med øvrig yrkesbakgrunn, her omtalt som sivile.

Etter siste omstilling foretatt i 2018-2019, gikk politietaten ned fra 27 distrikt til 12. Det enkelte distrikt har dermed blitt mye større. Under omstillingen ble det foretatt endringer hvor noen måtte flytte til et nytt oppmøtested/arbeidsplass. Det er fortsatt mange som ikke har en ny og oppdatert arbeidsavtale. Uten en arbeidsavtale som presiserer arbeidsplassen nærmere, så hevder arbeidsgiver at styringsretten alene gir tilstrekkelig grunnlag for omdisponering.

For de som har en arbeidsavtale så er arbeidsplassen definert til å være politidistriktet med en tilleggsinformasjon om «*for tiden*» ved et bestemt tjenestested. Spørsmålet er om det er godt nok i forhold til lovens intensjon om forutsigbarhet?

Når det gjelder stillingens innhold så skilles det mellom stillingens grunnpreg/stillingskode/tittel, og det som utgjøre en funksjon. Uten en arbeidsavtale som definerer hvilken stilling man faktisk har, så hevder arbeidsgiver at man har styringsrett over oppgavene og derav kan endre bort fra funksjoner. Det kan i den sammenheng vises til Politiforum nr.9 2022 om arbeidsgivers ensidige endring av hvor lenge en tjenesteperson kan være hundefører. Uten en arbeidsavtale som positivt viser at man jobber som etterforsker, hundefører m.m så vil man etter vår erfaring stå svakere med tanke på endringer som gjøres. Det skapes usikkerhet med tanke på arbeidsoppgaver og arbeidsplass. Vi ønsker et større vern som samsvarer med EU direktivets intensjoner.

Som nevnt ovenfor så har ikke de med sivile gjøremål en egen hjemmel for midlertidig forflytning utenfor politidistriktet slik som for politiutdannede som er omfattet av politiloven. Arbeidsgiver mener at de har styringsrett også ovenfor de sivile, der de bl.a i sommer beordret sivile fra Oslo politidistrikt til å arbeide på mottaket i Råde. For disse fikk de en merreisevei pr dag på mer enn 2 timer. Det vil si en ikke ubetydelig endring.

Her hevder arbeidsgiver at hele landet utgjør politietaten som arbeidsgiver, og derav er hele landet «arbeidsplassen». Endringene ble etter arbeidsgivers syn gjort med hjemmel i styringsretten.

Vi mener dette er en utvidelse av styringsretten som ikke møter direktivets formål om større grad av forutsigbarhet.

Arbeidstid og frister

Artikkel 10 handler om arbeidstakerens styrking av forutsigbarhet med tanke på arbeidstid. Når det gjelder de som jobber turnus etter en arbeidsplan, så har det utviklet seg en praksis der arbeidsgiver endrer oppsatt tjenesteplan på kortere varsel enn 14 dager. Det gjelder i hovedsak for kurs eller øvelser som settes opp. Det vil si at arbeidsgiver er av den oppfatning at det ikke foreligger frister når arbeidsplanen endres i disse tilfellene.

I Høringsdokumentet side 46 fremgår det at «*ny arbeidsplan eller endringer i gjeldene plan må varsles minst to uker før iverksettelse*».

Departementet hevder at forutsigbarheten er langt på vei ivaretatt av Aml §§ 10- 3 (om arbeidsplaner) og 14-6 (minimumskrav til arbeidsavtalen).

Det er nettopp endringer av allerede oppsatte arbeidsplaner som skaper uforutsigbarhet, og særlig når det hevdes at det ikke foreligger frister for å melde endringer.

Når det gjelder forslaget til en ny bestemmelse tatt inn i Aml. § 10-3 annet ledd så stiller vi oss meget kritisk. Forslaget lyder (vår understreking):

«(2) Arbeidstaker skal i alle tilfeller varsles om det enkelte tidspunktet for arbeid senest to uker i forveien, med mindre virksomhetens art eller uforutsette hendelser gjør det nødvendig med varsling kortere tid i forkant.»

Hvilke virksomheter siktes det her til? Hvem vil definere hvilke virksomheter som er av en slik karakter at det skal gjøres unntak fra 14-dagersfristen? Vi er bekymret for at alle oppdukkende saker skal kunne defineres som kriser og gi et unntak. Forutsigbarheten er dårlig nok som den er om det ikke i lovverket skal gjøres et unntak som vil ligge til arbeidsgiver å definere innholdet av.

Vi ser også for oss at unntaket om «uforutsette hendelser», vil kunne skape tolkningstvister. Vi ønsker derfor at lovgiver i forarbeidene sier forsøker å avgrense hva som ligger i begrepet «uforutsette hendelser».

Vi mener at øvelser som gjentas regelmessig og som lenge har vært planlagt, ikke er en «uforutsett hendelse» med bakgrunn i at man er forsinket i planleggingen om hvem som skal delta på kurset.

Beskyttelse mot ugunstig behandling eller negative følger

Forslaget i EU-direktivet artikkel 17 pålegger staten å sørge for at arbeidstakerne som tar skritt for å sikre overholdelse av sine rettigheter, etter direktivet beskyttes mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

I norsk rett har vi ikke egne regler som beskytter arbeidstaker og hans representant mot ugunstig behandling eller negative følger hvis arbeidstaker tar skritt for å sikre sine rettigheter for de områder direktivet omfatter. Departementet viser til at vi har andre regler som sørger for beskyttelse, og viser i den sammenheng blant annet til arbeidsmiljølovens verneregler knyttet til varsling i Aml. §§ 2 A- og 2 A-4. Videre vises det til kravet om forsvarlig arbeidsmiljø i aml. §§ 2-1 og 2-2.

Departementet vurderer det dit hen at norsk rett gir tilstrekkelig vern slik det foreligger i dag, også opp mot direktivets styrking av arbeidstakers forutsigbarhet og trygghet.

Dette er vi ikke enig i. For det første følger disse vernereglene av arbeidsmiljøloven og ikke statsansatte. Bevisstheten om disse bestemmelsen kan med fordel fremheves for statsansatte.

For det andre så er vi ikke enig i at vernet i arbeidsmiljøloven er godt nok. Direktivet skal styrke arbeidstakerens forutsigbarhet med tanke på arbeidstid og endring av denne. Dette er forhold som ikke omfattet varslingsreglene eller reglene om forsvarlig arbeidsmiljø.

Vi har rik erfaring med og kan med sikkerhet si at varslingsreglene ikke gir et godt nok vern i praksis. Det gjelder både for den som varsler og for den som blir varslet på. Vi kan vanskelig se for oss at uten en tydeligere fremheving av beskyttelsesbestemmelser på også andre områder enn det som følger av Aml § 2A, så vil muligheten for å si fra om brudd på direktivet stå mye svakere.

Vernet må også sees i sammenheng med etatens bruk av midlertidighet. Det er unge nyutdannede som vegrer seg fra å si ifra om ting da de er redde for å ødelegge for egen mulighet til fast ansettelse. Ved å ikke fremheve beskyttelsesreglene vil man heller ikke få endret uheldige arbeidsforhold og særlig for de unge.

Vi anmoder om at departementet i forarbeidene kommenterer de problemstillinger vi her løfter frem.

Med vennlig hilsen
Politiets Fellesforbund

Bente Elisabeth Bugge
Forbundssekretær

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.