

Ny arbeidsmiljølov: Hva er nytt og hva videreføres ift den tidligere loven?

Innledning

1. januar 2006 trer den nye arbeidsmiljøloven i kraft. Loven har samme formål som tidligere, nemlig å sikre full trygghet mot skader og sykdom, trygge ansettelsesforhold og lokal ivaretagelse og utvikling i arbeidsmiljøet. Den nye loven skal dessuten

- ivareta likebehandling
- legge til rette for tilpasninger i tråd med den enkeltes forutsetninger og livssituasjon
- bidra til helsefremmende arbeidsplasser og et inkluderende arbeidsliv

Den nye arbeidsmiljøloven har samme virkeområde som tidligere og gjelder for "virksomhet som sysselsetter arbeidstaker". Den har imidlertid fått en annen oppbygning og det er foretatt til dels store språklige endringer.

Innholdsmessig er loven på mange områder en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov, men den har også en rekke endringer og nye bestemmelser.

Reglene om helse, miljø og sikkerhet

Kravene til arbeidsmiljøet, reglene om systematisk HMS-arbeid og reglene om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter er i stor grad videreført i ny lov. Reglene er imidlertid gitt en noe kortere og mer funksjonell utforming.

Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er utvidet til å omfatte krav til beskyttelse mot vold og trusler fra kunder, klienter, mv. Reglene om at virksomhetene skal ha bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det, er videreført. Loven viderefører også plikten til tilrettelegging overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Det er nytt at arbeidsgiver, dvs. virksomhetens øverste leder, plikter å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Opplæringen skal gi arbeidsgiver kunnskap om grunnprinsippene i systematisk HMS-arbeid.

Arbeidstid

Arbeidstidsreglene gjelder som tidligere for alle arbeidstakere, med unntak av arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger. Også disse gruppene er imidlertid omfattet av lovens generelle krav om at arbeidstidsordninger må være forsvarlige.

Rett til fleksibel arbeidstid

Det er lovfestet en rett for alle arbeidstakere til fleksibel arbeidstid, dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alminnelig arbeidstid

Lovens ramme om 9 timer daglig og 40 timer ukentlig arbeidstid er videreført i ny lov. For grupper med ulike former for belastende arbeidstidsordninger, videreføres retten til kortere ukentlig arbeidstid. Reglene i tilknytning til passiv tjeneste, beredskapstjeneste og hjemmevakt er også videreført.

Gjennomsnittsberegning

Det er fortsatt adgang til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden slik at den i løpet av en bestemt periode totalt sett ikke overstiger lovens grenser. Avtale om gjennomsnittsberegning kan inngås med den enkelte arbeidstaker eller med tillitsvalgte i virksomheten. Man kan også søke Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet på respektive myndighetsområder om tillatelse til gjennomsnittsberegning.

Nattarbeid og søndagsarbeid

Reglene om nattarbeid og søndagsarbeid er videreført i den nye loven, men bestemmelsene er gitt en annen språklig utforming. Man kan imidlertid ikke lenger søke Arbeidstilsynet om tillatelse til nattarbeid og søndagsarbeid. Nytt er retten til fritak fra nattarbeid dersom arbeidstaker kan påvise helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner og fritaket ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Overtid

Vilkårene for når det er tillatt å benytte overtid er videreført i den nye loven, men er gitt en noe enklere språklig utforming.

Reglene for hvor mange timer overtid som er tillatt er endret i den nye loven. Arbeidsgiver kan ikke pålegge overtidsarbeid ut over:

- 10 timer i løpet av 7 dager
- 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker
- 200 timer pr. år

Gjennom avtale med tillitsvalgte kan rammene utvides til henholdsvis 15, 40 og 300 timer. Ytterligere utvidelse kan skje etter tillatelse fra Arbeidstilsynet eller Petroleurstilsynet på respektive områder.

Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i gjennomsnitt i løpet av 8 uker.

Arbeidstakermedvirkning

Reglene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er de samme som tidligere.

Loven har fått en nytt kapittel som stiller krav til informasjon og drøfting mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter i spørsmål av betydning for arbeidsforholdene. Disse bestemmelsene gjelder virksomheter med minst 50 ansatte.

I tillegg inneholder loven nye bestemmelser som stiller krav til informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling under omstillinger. Denne bestemmelsen gjelder alle virksomheter, uansett størrelse.

Rett til permisjon

Reglene om permisjon er i stor utstrekning videreført i den nye loven, men permisjonsretten i forhold til omsorg for barn er blitt noe utvidet:

- Adoptivforeldre er gitt samme rett til permisjon i forbindelse med adopsjonen som foreldre har ved fødsel.
- Det er etablert utvidede rettigheter til permisjon i forbindelse med langvarig sykdom hos barn og når barn legges inn på helseinstitusjon.
- Reglene om tidskonto er også endret ved at det gis rom for noe mer fleksible løsninger.

Vern mot diskriminering

Tidligere regler om likebehandling videreføres gjennom et nytt kapittel om vern mot diskriminering. I tillegg innføres et generelt forbud mot diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte i forhold til lønns- og arbeidsvilkår.

Kontrolltiltak i arbeidslivet

Loven inneholder et nytt kapittel om kontrolltiltak og overvåkning. Dette omfatter tiltak som tidsregistrering, kameraovervåkning, rusmiddeltesting osv. Arbeidsgiver kan bare sette i gang kontrolltiltak når det foreligger saklig grunn til det, og tiltakene må ikke være en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

Varsling

Det er lovfestet et forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver overfor arbeidstaker som har varslet offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, som trakassering, diskriminering, oppsigelse osv. Bestemmelsen har ikke trådt i kraft enda, fordi det er ventet et nytt lovforslag om dette i løpet av våren 2006.

Midlertidig ansettelse

Loven viderefører prinsippet om at fast ansettelse skal være det normale. Vilkårene for midlertidig ansettelse er de samme som etter tidligere lov.

For personer som er ansatt i vikariater eller midlertidig ansatt fordi arbeidets karakter atskiller seg fra det arbeidet som ordinært utføres i virksomheten, innføres en ny regel som sier at de skal ha fast ansettelse når de har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn 4 år.

Oppsigelse

Reglene om oppsigelse, herunder kravet til saklig grunn for oppsigelse, videreføres.

Det særlige vernet mot oppsigelse ved sykdom utvides til en generell verneperiode på 12 måneder. Arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen så lenge en oppsigelsestvist pågår, videreføres også.

Suspensjon

Loven inneholder en ny regel om suspensjon. Denne gir arbeidsgiver rett til å bestemme at en arbeidstaker må fratre midlertidig. Forutsetningen er at det er grunn til anta at arbeidstaker er skyldig i noe som kan være avskjedsgrunn, og at virksomhetens behov tilsier at det er nødvendig at arbeidstaker fratrer mens saken undersøkes.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det er innført en regel om at deltidsansatte har rett til å få utvidet sin stilling før arbeidsgiver ansetter nye arbeidstakere. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke fører til vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnd

Med den nye loven etableres en egen tvisteløsningsnemnd. Nemnda skal avgjøre alle tvister om permisjonsrettigheter og visse typer tvister om arbeidstid:

- fritak for nattarbeid
- fleksibel arbeidstid
- redusert arbeidstid
- fritak for merarbeid og overtid
- fortrinnsrett for deltidsansatte
- rett til permisjon