

Nytt og aktuelt i arbeidsmiljøarbeidet

OU 430

Kurs for ATV, Ålesund 21.-22.11.23

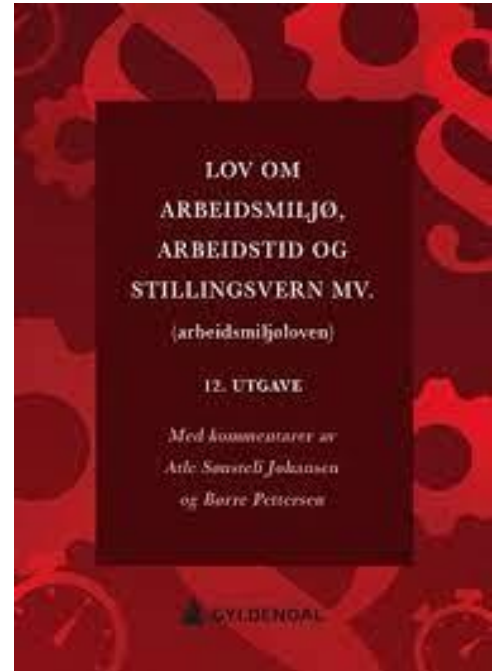
Arbeidsmiljølova – AML

Ny regel i arbeidsmiljølova - styrking av retten til heltid
(innført 09.12.2022)

AML § 14-1 b. *Ansettelse på heltid og deltid*

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.



Endringer i reglane om midlertidig tilsetjing

§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast

Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- ~~f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst en arbeidstaker~~ (oppheva 01.07.2022)

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a, eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og tidligere f, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller tidligere f i kombinasjon. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Frå 1.januar 2024:

- Retten til fast ansettelse etter mer enn tre år sammenhengende ansettelse gjelder derfor uavhengig av om grunnlaget for den midlertidige ansettelsen er etter bokstav a, b eller tidligere f. dvs. på ALLE grunnlag av midlertidig tilsetjing
- Dvs fireårsregelen fell bort, det er berre treårsregelen som gjeld

NB! Gjeld ikkje personar utan lærarutdanning tilsette i lærarstillingar.
(Jf sak frå Nord-Fron)

Oppl. § 10-6 tillet at undervisningspersonale utan godkjend utdanning kan tilsetjast midlertidig, dersom det ikkje er formelt kvalifiserte søkjarar til stillinga

Avgjerande for forholdet mellom opplæringslova og arbeidsmiljølova, var **klare uttalar i forarbeida** om at fast tilsetjing etter tre-/fireårsregelen **ikkje** skulle gjelde ved midlertidige tilsetjing etter opplæringslova § 10-6.

Fortrinnsrett etter AML §14-2 (fortrinnsrett til ny tilsetjing)

Utvida arbeidsgjevaransvar i konsern – gjeld frå 01.01.2024

- Plikt til å tilby anna passende arbeid i andre verksemder i konsernet
- Fortrinnsrett til ny tilsetjing i andre verksemder i konsernet ved nedbemanning
- Plikt til samarbeid, informasjon og drøfting i konsern med minst 50 tilsette

Utviding av deltidstilsette sin fortrinnsrett

Endringar i arbeidsmiljølova § 14-3:

- Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvida stilling framføre at arbeidsgjevar gjer nytilsetjing eller leiger inn i verksemda
- Deltidstilsette har fortrinnsrett til ekstravakter og liknande i verksemda framføre at arbeidsgjevar tilset eller leiger inn arbeidstakarar til dette arbeidet. Fortrinnsretten etter dette leddet gjeld også for midlertidig deltidstilsette

Styrka regelverk om mobbing, trakassering og seksuell trakassering

AML § 4-3: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Nye definisjoner - gjeld frå 01.01.2024:

§ 4-3-3: "Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.

Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom."

UTDANNINGSNYTT



Marius Gjetnes Foto: Signe Dons / Aftenposten / NTB

<https://www.utdanningsnytt.no/juss-krenkelser-laereryrket/laerernes-saerskilte-vern-i-straffeloven-er-en-godt-bevart-hemmelighet/375599>

– Lærernes særskilte vern i straffeloven er en godt bevart hemmelighet

Debatt: At undervisningspersonale i grunnskole og videregående skole var omfattet av et særskilt vern, har tilsynelatende vært en godt bevart hemmelighet og praktisert tilfeldig.

<https://www.lovdata.no>

STRAFFELOVEN § 265 OG § 286



«Med bot eller fengsel inntil 2 år straffes den som ved trusler søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særlig utsatt yrkesgruppe.»

«Den som ved vold søker å påvirke yrkesutøvelsen til en person fra en særskilt utsatt yrkesgruppe, straffes med bot eller fengsel inntil 3 år.»

Som særlig utsatt yrkesgruppe forstås bl.a.

- c. Personer som har ansvar for opplæring i grunnskole eller videregående skole.

At undervisningspersonale i grunnskole og videregående skole var omfattet som en av disse yrkesgruppene, har tilsynelatende vært en godt bevart hemmelighet.

Det forhold at det så sent som i 2002 måtte avgjøres i Høyesterett hvorvidt lærere kunne anses å være «offentlige tjenestemenn», taler sitt klare språk om at dette i alle fall ikke på den tiden var allmenn kjent. Mye taler for at både Høyesteretts-avgjørelsen fra 2002 og det uttrykkelig lovfastsatte vern som kom i 2009, har gått under radaren.

Dette kan gjerne ha sammenheng med at skolene etter opplæringsloven er pålagt å ha eget ordensreglement, og at det derfor er mindre grunnlag og behov for at straffeloven dras frem i en skolesituasjon.

Normalsituasjonen er jo at disiplinære forhold i skolen håndteres internt gjennom det ordensreglement som skolene selv har utarbeidet. At det i en opplæringssituasjon vil kunne være gode grunner til at ikke enhver disiplinærsituasjon skal håndteres strafferettslig, kan selvsagt også ha gode grunner for seg.

En annen og også plausibel forklaring på hvorfor det særskilte vernet er lite omtalt, er trolig det sterke søkelyset på elevenes psykososiale skolemiljø, som jo resulterte i at opplæringsloven kapittel 9A ble vedtatt i 2002 og trådte i kraft i januar 2003.

Fra lærernes ståsted hadde praktiseringen av regelverket utfordringer på flere plan. Den utilsiktede praktiseringen hadde også evne til å endre maktstrukturen i skolen. I ytterste konsekvens opplevde noen lærere at de nærmest handlingslammet, og i frykt for å bli beskyldt for å krenke, måtte la skolehverdagen dikteres av elevene.

At noen lærere skulle oppleve sin egen rettssikkerhet svekket som følge av innføringen av skolemiljøreglene, må åpenbart være å betrakte som en uheldig og utilsiktet følge

(Marius Gjetnes)

Fokus i arbeidsmiljøarbeidet pr. no:

Emosjonelle krav og psykososialt arbeidsmiljø

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som ansatte opplever i møte med andre mennesker i en arbeidssituasjon.

Høye emosjonelle krav oppleves særlig i yrker der ansatte skal vise empati og engasjere seg følelsesmessig med andre mennesker de kommer i kontakt med i jobben. Arbeidet innebærer ofte kontakt med pasienter, elever, barn eller klienter, hvor det stilles høye krav til ens evne til å håndtere andres følelser, evne til å håndtere eller regulere egne følelser og evne til å tilpasse seg til de menneskene man jobber med.

Psykososialt arbeidsmiljø

“Arbeidsmiljøloven med forskrifter er gjennomsyret av den tradisjonelle HMS-tenkningen, hvor sikkerhetsfokuset står sterkt og hvor målet er færrest mulig fysiske skader og ulykker.”

“Psykososiale arbeidsmiljøbelastninger må følges opp like godt som fysiske. Norge trenger verktøy og støtte i loven for å fange opp psykososiale arbeidsbelastninger på lik linje med fysiske skader og ulykker.”

Har vi sovet i timen?



ARBEIDSLIV, FORSIDE, FORSKNING, HELSE, HØYERE UTDANNING, UNIO

Psykososialt arbeidsmiljø – et forsømt område i arbeidsmiljøloven

Publisert 16. oktober 2023 av Jan-Christian Kolstø



Hovedorganisasjonen Unio har i flere år jobbet med psykososialt arbeidsmiljø og emosjonelle belastninger i arbeidslivet og vært en pådriver i arbeidet for et bedre regelverk. Nå konkluderer en ny rapport fra Arbeidstilsynet med at dagens regelverk ikke er et godt nok verktøy for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø.

– Dette har vært et forsømt område i arbeidsmiljøpolitikken. En av de viktigste psykososiale belastningene er emosjonelle krav. I relasjonelle yrker blir det emosjonelle ofte sett på som «noe» som er frakoblet arbeidsoppgavene. Dette er ikke riktig. I de fleste yrker som jobber med og for mennesker, er det emosjonelle aspektet en viktig del av selve arbeidet, sier Unio-leder Ragnhild Lied.

Nytt psykososialt regeleverk på gong

Arbeidstilsynet satte i 2022 i gang et utredningsarbeid i samarbeid med partene i arbeidslivet (LO, Unio, NHO og KS), Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) med tanke på å styrke og tydeliggjøre lovkravene til det psykososiale arbeidsmiljøet.

I rapporten som lanseres denne uken, konkluderer Arbeidstilsynet med at dagens regelverk ikke er et godt nok verktøy for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø. For selv om arbeidsmiljøloven slår fast at alle har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, mener Arbeidstilsynet at lovtekstene som spesifikt tar for seg det psykososiale arbeidsmiljøet, bør forbedres

Frå Arbeidstilsynet

Forslag til endringer:

Arbeidstilsynet mener det må klargjøres at de faktorene eller forholdene som fremgår direkte av bestemmelsen i § 4-3 kun er eksempler på noen sentrale psykososiale risikofaktorer som kan være av betydning for sykdom eller uheldige helsebelastninger.

Forslag til en slik klargjøring kan tenkes formulert på følgende måte som et nytt andre ledd i § 4-3:

(2) Eksempler på arbeidsmiljøfaktorer som kan innvirke negativt på det psykososiale arbeidsmiljøet er:

- Stor arbeidsmengde og tidspress
- Rollekonflikt og rolleklarhet
- Høye emosjonelle krav (og andre uheldige belastninger) i arbeid med mennesker (for eksempel kunder, klienter og pasienter)
- (Manglende) støtte fra kollega og leder
- Trakassering, herunder mobbing og seksuell trakassering
- Vold og trusler om vold

Forslag til endringer:

13.6.3. HMS-opplæring - Forslag til nærmere regulering av lovens krav til opplæring av verneombud og arbeidsgiver/mellomleder

Arbeidstilsynet mener at det er behov for å forskriftsfeste krav til innhold i verneombudets lovpålagte HMS-opplæring.

Arbeidstilsynet mener at det er behov for å forskriftsfeste krav til innhold i arbeidsgivers lovpålagte HMS-opplæring.

Videre mener Arbeidstilsynet at det er behov for å forskriftsfeste krav om at arbeidsgiver skal sørge for HMS-opplæring for arbeidstaker som er satt til å lede andre arbeidstakere (arbeidsleder/mellomleder).



Følg oss gjerne på SOME



<https://www.facebook.com/udfmr>

utdanningsforbundet_mogr



Sentralbord: 23 13 87 00

Epost: moreogromsdal@utdanningsforbundet.no

Besøks- og postadresser:

Fylkeskontoret avd. Ålesund
Langlandsvegen 2
6018 ÅLESUND

Fylkeskontoret avd.
Kristiansund
Rørgata 8 – 10
6517 KRISTIANSUND