

Rettigheter og plikter i arbeidslivet



Rettigheter og plikter i arbeidslivet

Av Ola Winsvold, seniorrådgiver i Arbeidstilsynet

Innledning 2

Styringsrett og medvirkningsrett 2

Ordninger som er med på å sikre et godt arbeidsmiljø 2

Verneombud 3

Arbeidsmiljøutvalg 3

Arbeidstilsynet 3

Bedriftshelsetjeneste 4

Tilrettelegging av arbeidet 4

Fagforeninger 4

Krav om ansattes sikkerhet, helse og trivsel 5

Stans av farlig arbeid 5

Arbeidstakerens fysiske og psykososiale behov 5

Forbud mot diskriminering og trakassering 5

Retten til å varsle 6

Håndtering av arbeidsmiljøproblemer 6

Når er et problem et arbeidsmiljøproblem? 7

Behandling av et eksisterende arbeidsmiljøproblem 7

Rutiner for å forebygge arbeidsmiljøproblemer 7

Arbeidsavtaler 8

Ansettelse og oppsigelse 8

Arbeidstid 8

Tariffavtale 9

Barnearbeid 10

Fravær fra jobben 10

Egen sykdom 10

Fødsels- og foreldrepermisjon 10

Barns sykdom 11

Ferie og fridager 11

Kilder og lenker 12

Ordforklaringer 13



Innledning

Det norske arbeidslivet er regulert av mange lover, blant annet **arbeidsmiljøloven**. I tillegg til det som er lovregulert, inngår partene i arbeidslivet avtaler om medbestemmelse, arbeidstid, **arbeidsmiljø** med mer. Det som avtales, må være like bra eller bedre for arbeidstakerne enn det som er bestemt i arbeidsmiljøloven.

Den første loven som regulerte forhold på arbeidsplassen, var fabrikktilsynsloven. Loven kom i 1892 og **omfattet** bare en liten del av arbeidslivet. Loven skulle hindre ulykker og urimelig lang arbeidstid.

Dagens arbeidsmiljølov trådte i kraft 1. januar 2006 og omfatter alle arbeidsgivere og arbeidstakere¹ både i private og offentlige **virksomheter** i Norge. Loven gjelder like mye i små som i store bedrifter, både i offentlig og privat sektor. I dag stilles det krav til alle forhold på arbeidsplassen som påvirker helse og trivsel.

Styringsrett og medvirkningsrett

Arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en avtale ved ansettelse. Denne avtalen innebærer blant annet at arbeidsgiver har **styringsrett** over arbeidstaker i arbeidstiden. Det gir arbeidsgiver rett til å **organisere**, lede og kontrollere arbeidsoppgavene. Med styringsretten følger et ansvar for arbeidstakernes helse og trivsel.

Arbeidstakerne på sin side har **medvirkningsrett**. Dette innebærer at de har rett til å bli hørt. De har også plikt til å si fra til arbeidsgiver om **belastninger**, **mistrivsel** og **farer** som arbeidsgiveren kan få gjort noe med.

Ordninger som er med på å sikre et godt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser som skal sikre et **forsvarlig** arbeidsmiljø.

Alle arbeidsgivere skal ha gjennomgått grunnopplæring i arbeidsmiljø. Det skal også finnes rutiner som sikrer at arbeidsgiver holder seg oppdatert om miljøet på arbeidsplassen, og gjør det som er nødvendig for å unngå at noen blir syke eller skadet på grunn av jobben.

¹ Cirka 200 000 arbeidsgivere og 2 000 000 arbeidstakere



Verneombud

Verneombudet er arbeidstakernes representant i spørsmål om arbeidsmiljøet. Verneombudet velges av de ansatte på arbeidsplassen.² En arbeidstaker som opplever problemer knyttet til arbeidet og arbeidsplassen, kan ta dette opp med verneombudet istedenfor å måtte gå direkte til leder.

Den som blir valgt som verneombud, har rett til minimum 40 timer opplæring om arbeidsmiljø. Denne opplæringen er lovpålagt, og arbeidsgiver skal dekke lønn og andre utgifter. Verneombudet skal også få tid og mulighet til å drøfte problemer og løsninger med arbeidsgiver.

Verneombudet har rett til å bruke den tiden som er nødvendig for å kunne ha god kontakt med alle i sitt **verneområde**. Et verneområde må ikke omfatte for mange. Større bedrifter skal deles inn i flere verneområder som igjen skal velge hvert sitt verneombud. Hvis det er flere verneombud i en bedrift, skal det også velges et hovedverneombud.

Arbeidsmiljøutvalg

Virksomheter med 50 arbeidstakere eller flere, skal ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU). AMU er en møteplass mellom arbeidsgiver og representanter for arbeidstakerne og skal lete etter måter å organisere, lede og innrede virksomheten på som både tjener arbeidsmiljøet og produksjonen. For at AMU skal være nyttig, må alle forhold av betydning for trivsel og helse behandles. Om dialogen er trygg og åpen og oppleves som nyttig av arbeidsgiver og av arbeidstakerne, bør også være tema.

Arbeidsmiljøutvalget skal ha like mange representanter fra **ledelsen** som fra arbeidstakerne. De minste arbeidsmiljøutvalgene har to representanter fra hver side, mens de største har kanskje åtte fra hver side. Hovedverneombudet skal være en av representantene for arbeidstakerne. De andre arbeidstakerrepresentantene er ofte **tillitsvalgte**. Øverste leder skal normalt sitte i utvalget som en av arbeidsgiverrepresentantene.

Samarbeidet i arbeidsmiljøutvalget er basert på forståelsen av at et godt arbeidsmiljø med friske arbeidstakere er bra for virksomheten. Begge parter vil tjene på gode løsninger.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er en statlig myndighet som fører **tilsyn** med at bedrifter følger arbeidsmiljølovens krav. Arbeidstilsynet kan gi råd og **pålegg** til bedriftene.

Arbeidstilsynet har cirka 500 ansatte fordelt på sju regioner i tillegg til et **overordnet** direktorat, Direktoratet for Arbeidstilsynet. Hver region har et regionkontor.³ Noen regioner har også avdelingskontorer. Det er regionene som fører tilsyn med virksomhetene.

² Bedrifter som har færre enn ti arbeidstakere, kan avtale andre ordninger enn verneombud.

³ Arbeidstilsynet Oslo, Arbeidstilsynet Østfold og Akershus, Arbeidstilsynet Sør-Norge, Arbeidstilsynet Indre-Østland, Arbeidstilsynet Vestlandet, Arbeidstilsynet Midt-Norge og Arbeidstilsynet Nord-Norge



Alle, både ledere og ansatte, kan henvende seg til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har en felles svartjeneste på telefon og e-post for hele landet.⁴ Der kan man få svar på generelle spørsmål om arbeidsmiljøloven. Spørsmål om tilsyn ved virksomheter blir henvist til det aktuelle regionkontoret.

Bedriftshelsetjeneste

Arbeidsmiljøloven **pålegger** alle arbeidsgivere å vurdere om det er behov for en bedriftshelsetjeneste. Hensikten med bedriftshelsetjenesten er å **bistå** arbeidsgiver og arbeidstaker når det gjelder **overvåking** av forhold knyttet til arbeidstakernes sikkerhet og helse. Dette omfatter **forebyggende** arbeid og kontroll av arbeidstakernes helse. I tillegg skal bedriftshelsetjenesten delta i **bedriftsintern attføring** og utforming av arbeidsplasser til **yrkesvalghemmede**.⁵

En arbeidsgiver har plikt til å ha bedriftshelsetjeneste hvis **risikoforholdene** i virksomheten gjør det nødvendig. Noen bransjer, som bygg- og anlegg, bilverksteder, renovasjon og rengjøring, skal ha bedriftshelsetjeneste, uavhengig av hvordan arbeidsgiver vurderer **risikoen**.⁶

Bedriftshelsetjenesten var **opprinnelig** en bedriftslegeordning, men i dag inngår også andre yrkesgrupper som sykepleiere og fysioterapeuter i denne tjenesten. Dette er nødvendig fordi arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i en bedrift ikke bare er et medisinsk tema.

En bedriftslege er et tillegg til og har en annen funksjon enn fastlegen. Bedriftshelsetjenesten skal være opptatt av sunne og trygge arbeidsforhold, men har vanligvis ikke ansvar for behandling av sykdom hos arbeidstakerne.

Tilrettelegging av arbeidet

Det er flere forhold arbeidsgiver skal ta hensyn til ved tilrettelegging av arbeids-situasjonen for arbeidstakerne. Eksempler på dette kan være den enkelte arbeidstakers ferdigheter, interesser, helsetilstand og forhold utenfor jobben.

Loven stiller strenge krav når det gjelder tilrettelegging for bevegelseshemmede og synshemmede arbeidstakere. Det skal også tilrettelegges for arbeidstakere med psykiske og sosiale funksjonshemninger, men dette er ofte mer krevende.

Fagforeninger

En fagforening er en **sammenslutning** av arbeidstakere innenfor samme yrkesgruppe som arbeider for at medlemmene skal få bedre lønn og gode **arbeidsvilkår**. Ved å være medlem i en fagforening er arbeidstakerne sikret fordeler som er forhandlet fram. Medlemmene i fagforeningen velger en tillitsvalgt som representerer medlemmene overfor arbeidsgiver. De tillitsvalgte er blant annet sentrale i lønnsforhandlingene.

Fagforeningene er finansiert gjennom betaling av **kontingent** fra medlemmene. En del av denne summen er **fradragsberettiget**. Dette innebærer at beløpet som betales i kontingent, blir trukket fra før skatten blir beregnet. Medlemskap i en fagforening er frivillig.

⁴ Telefonnr. 815 48 222, e-post svartjenesten@arbeidstilsynet.no per september 2009

⁵ Kilde: www.snl.no

⁶ Forskrift av 08.06.1989 nr. 914, www.arbeidstilsynet.no



Krav om ansattes sikkerhet, helse og trivsel

Arbeidet skal organiseres og ledes og arbeidsplassen skal **utrustes** slik at arbeidstakeren ikke utsettes for helsefarlige fysiske eller psykiske belastninger. Dette **legger føringer for** valg av produksjonsmetoder, utstyr og **lønns-systemer**. **Akkordlønn** skal for eksempel ikke brukes hvis det medfører en sikkerhetsrisiko.

Stans av farlig arbeid

Enhver arbeidstaker skal avbryte arbeidet sitt med en gang hvis han eller hun vurderer det som farlig å fortsette.⁷ Verneombudet har rett til å stanse arbeid som er akutt farlig hvis det vurderes som nødvendig for å **avverge** faren. Dette gjelder også selv om arbeidsgiver er uenig eller fraværende. Det er bare Arbeidstilsynet som kan **overprøve** verneombudets avgjørelse.

Hvis arbeidet stanses, skal arbeidsgiver varsles umiddelbart. Verneombudet er ikke **erstatningspliktig** for de tapene en slik stans i arbeidet måtte medføre.

Arbeidstakerens fysiske og psykososiale behov

Arbeidsplassen skal innredes og utrustes slik at arbeidstakerens fysiske og **psykososiale** behov ivaretas på best mulig måte. Arbeidstakeren skal beskyttes mot ulykker, farlige stoffer, støy og dårlig inneklima. Hvis det er mulig, skal det være dagslys og **utsyn** fra den enkelte arbeidsplassen. Det må også være plass til å bevege seg.

Arbeidstakere har rett til tilfredsstillende psykososiale forhold på arbeidsplassen. En viktig faktor for trivsel og helse er kontakten mellom og samarbeidet med kolleger og leder. Et godt psykososialt arbeidsmiljø er preget av inkludering, **respekt**, **anerkjennelse** og trygghet til å kunne si fra om problemer og be om hjelp. Utfordrende arbeidsoppgaver, deling av kunnskap og mulighet for personlig utvikling er også viktige faktorer i denne sammenhengen.

De fysiske forholdene på jobben er ofte enklere å ta opp enn det som har med trivsel å gjøre. Det er lettere å snakke om vonde skuldre på grunn av gal arbeidsstilling enn at man føler seg dårlig behandlet. I et godt arbeidsmiljø er det akseptert å ta opp problemer som gjelder arbeidsforholdene, og man kan være trygg på at man blir tatt på alvor. Hvis miljøet på arbeidsplassen er preget av åpenhet og trygghet, finnes det som regel også løsninger på konkrete problemer.

Forbud mot diskriminering og trakassering

Det er forbudt å **diskriminere** noen, direkte eller indirekte, på grunn av kjønn, alder, politisk syn, seksuell orientering eller medlemskap i fagforening. **Trakassering** i form av for eksempel mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, er også forbudt. Arbeidstaker bør varsle arbeidsgiver eller verneombud hvis en selv eller andre blir utsatt for trakassering eller diskriminering.

⁷ Jf arbeidsmiljøloven §2-3 (2) c



Vern mot diskriminering av arbeidstakere er **hjemlet** i flere lover. Diskriminering på grunn av kjønn er hjemlet i likestillingsloven. Diskrimineringsloven beskytter mot diskriminering på grunnlag av nasjonal og etnisk opprinnelse, **avstamning**, hudfarge, språk, religion og livssyn. Arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne er beskyttet mot diskriminering og trakassering etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.⁸

Retten til å varsle

Når en arbeidstaker sier fra til leder eller verneombud om forhold som bør rettes på, er det en del av normal kommunikasjon på en arbeidsplass. Når man derimot sier fra om forhold som man ikke blir populær av å si fra om, men som det er viktig å få gjort noe med, kalles det varsling. Retten til å varsle gjelder både ved brudd på arbeidsmiljøloven og andre lovbrudd som for eksempel korrupsjon og **uforsvarlig** saksbehandling. En arbeidstaker kan varsle internt i bedriften, eller eksternt ved å si fra til noen utenfor virksomheten. Det er alltid lov å varsle Arbeidstilsynet.

Det er forbudt med **gjengjeldelse** eller hevn mot den som varsler.⁹ En arbeidsgiver kan ikke reagere på varsling med oppsigelse, trakassering eller ved å frata arbeidstaker viktige oppgaver. Hvis en arbeidstaker blir utsatt for hevn etter **berettiget** varsling, er dette logisk nok grunnlag for et nytt varsel om ulovligheter.

Begrepet «varsling» er ikke et tydelig definert begrep i forhold til det å «si fra om» eller «melde fra om». Det som i én sammenheng er normal meningsutveksling, kan i en annen sammenheng være sterkt konfliktskapende. Jo mer alvorlige forhold det varsles om, jo mer sannsynlig er det at de som er ansvarlige, reagerer med **sanksjoner**.

På en arbeidsplass kan det også være personer som kan være **retthaverske** og sosialt vanskelige, og som bruker varslingsbestemmelsene uheldig. Så lenge de er i **god tro** skal det ikke straffes. Hva som er riktige styringsimpulser fra leder, og hva som er uakseptabel trakassering, er ikke alltid enkelt å avgjøre.

Håndtering av arbeidsmiljøproblemer

Arbeidsgiver har ansvar for arbeidsmiljøet, men arbeidstaker må også ta medansvar for å finne løsninger på eventuelle problemer som oppstår. En arbeidstaker må derfor være villig til å diskutere både problemer og løsninger med lederen sin.

I utgangspunktet er det den enkelte arbeidstaker som avgjør om han eller hun har et problem med arbeidsmiljøet. Følelser er subjektive og dermed sanne for den det gjelder. Er man sliten, så er man sliten. Fryser man, så fryser man. Føler man seg **krenket**, så føler man seg krenket, og er man utrygg så er man utrygg. Årsakene til at man er sliten, fryser, føler seg krenket eller er utrygg, kan imidlertid være mange.

⁸ Jf arbeidsmiljøloven § 13-1

⁹ Jf arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5



Det kan være flere mulige løsninger på et problem. Når en arbeidstaker er sliten, kan det være riktig å gå til lege for å få vurdert sykemelding. En annen løsning kan være å snakke med leder for å få færre arbeidsoppgaver i en periode, eventuelt få andre oppgaver i stedet.

Når er et problem et arbeidsmiljøproblem?

Det er normalt at det fra tid til annen oppstår konflikter på en arbeidsplass, men når en konflikt blir så fastlåst at den truer trivsel og helse, blir den et problem som må løses. Konflikter mellom **jevnbyrdige** er enklere å **håndtere** enn konflikter mellom en overordnet og en **underordnet**. Alle arbeidsplasser skal ha forebyggende rutiner for håndtering av begge typer konflikter.

Hvis et problem blir definert som et arbeidsmiljøproblem, er det arbeidsmiljøet som må endres, og arbeidsgiver er ansvarlig for å finne en løsning på problemet. Hvis problemet derimot defineres som en personalsak, er det forventet at arbeidstakeren endrer seg slik at det er mulig å komme fram til en løsning. En vanskelig situasjon på arbeidsplassen kan noen ganger være både et arbeidsmiljøproblem og en personalsak.

Behandling av et eksisterende arbeidsmiljøproblem

Den eller de som opplever å ha et arbeidsmiljøproblem, bør melde fra til nærmeste leder for å diskutere mulige løsninger. Et arbeidsmiljøproblem skal som hovedregel løses på lavest mulig nivå innenfor strukturen på en arbeidsplass. Et dårlig forhold mellom to kollegaer skal i den grad det er mulig løses i et samarbeid mellom de involverte personene og nærmeste leder.

Lederen har på sin side ansvar for aktivt å spørre hvordan den enkelte arbeidstaker har det. De aller fleste problemer løses på denne måten. Hvis det er vanskelig å ta opp problemet direkte med leder, kan man henvende seg til verneombudet som deretter vil ta det opp med leder.

I større virksomheter med flere ledernivåer kan verneombudet bringe saken inn for arbeidsmiljøutvalget eller øverste leder. Hvis verneombudet mener at saken ikke blir behandlet tilfredsstillende i virksomheten, kan saken meldes til Arbeidstilsynet.

Rutiner for å forebygge arbeidsmiljøproblemer

Arbeidsgiver skal vurdere hvilke problemer som kan oppstå på arbeidsplassen. Dette kalles å foreta en risikovurdering. Arbeidsgiver skal ha rutiner for å forhindre at det oppstår fare for helse, miljø og sikkerhet, samt avdekke og behandle eventuelle problemer. Dette kalles internkontroll av helse, miljø og sikkerhet og er regulert i en egen forskrift.¹⁰

Ved planlagte **organisatoriske** eller teknologiske **omstillinger** skal arbeidsgiver vurdere konsekvensene for arbeidsmiljøet og legge inn nødvendige tiltak i omstillingsplanene. Verneombudet skal være orientert og medvirke ved omstillinger slik at **berørte** arbeidstakere får mulighet til å tilpasse seg en ny arbeidssituasjon.

¹⁰ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften), www.lovdata.no



Arbeidsavtaler

Arbeidsmiljøloven krever at hver enkelt arbeidstaker skal ha en skriftlig arbeidsavtale/arbeids**kontrakt**.¹¹ I kontrakten stiller arbeidstakeren sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren i bytte mot lønn. Arbeidsavtalen skal blant annet beskrive hva arbeidet består i, hvor arbeidet skal foregå og hvilken arbeidstid som gjelder.¹²

Ansettelse og oppsigelse

Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes i faste stillinger, men avtale om **midlertidig ansettelse** kan likevel inngås i en del tilfeller. Dette gjelder for eksempel arbeid som bare varer i en bestemt periode og ikke er del av vanlig drift. Det samme gjelder når man ansetter vikar for en arbeidstaker som er fraværende, vanligvis på grunn av sykdom, permisjon eller ferie.¹³

Arbeidstaker kan si opp stillingen sin uten å begrunne oppsigelsen. Oppsigelsestiden er ut hele måneden etter den måneden oppsigelsen blir levert hvis ikke annet er avtalt. En arbeidstaker som for eksempel sier opp 15. mars, må jobbe ut resten av måneden og hele april i tillegg. Arbeidsmiljøloven inneholder også spesielle regler om oppsigelsesfrister fra to til seks måneder, avhengig av arbeidstakerens ansettelsestid og alder.

I mange arbeidsforhold er det vanlig med prøvetid. Prøvetid er en periode på maksimalt seks måneder der arbeidsgiveren kan vurdere om arbeidstakeren passer til stillingen.¹⁴ I avtalt prøvetid gjelder en **gjensidig** oppsigelsesfrist på 14 dager fra den datoen oppsigelsen blir levert.

En arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker, men oppsigelsen skal være **saklig begrunnet** i forhold som har å gjøre med driften eller med arbeidstakeren selv. Oppsigelsen skal være skriftlig.

En arbeidstaker som slutter etter lovlig oppsigelse, har krav på en skriftlig attest. En attest er en erklæring eller bekreftelse fra arbeidsgiver. Minimumskrav til innholdet i attesten er opplysninger om arbeidstakers navn og fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og hvor lenge arbeidsforholdet varte.

Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden en arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Loven setter begrensninger for hvor lang den daglige og den ukentlige arbeidstiden kan være, og for når på døgnet arbeidstiden kan være.

Arbeidsmiljøloven gir på visse **betingelser** arbeidstakere rett til forskjellige former for tilpassede **arbeidstidsordninger**. Slike ordninger kan være fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og fritak fra nattarbeid.

¹¹ Se eksempel på en standard arbeidsavtale på www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=42358

¹² For mer informasjon om arbeidsavtale, se arbeidsmiljøloven § 14-6.

«Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen».

¹³ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9. «Midlertidig ansettelse»

¹⁴ Prøvetid er ikke en obligatorisk ordning.



Arbeidsmiljøloven sier at den maksimale arbeidstiden er ni timer i løpet av ett døgn og 40 timer i løpet av sju dager. Kortere alminnelig arbeidstid, for eksempel 37,5 timer per uke, kan avtales mellom partene i arbeidslivet, det vil si mellom fagforeninger/**fagforbund** og arbeidsgiverorganisasjoner.¹⁵ Spisepause hvor arbeidstaker kan forlate arbeidsplassen, regnes ikke som arbeidstid. Hvis arbeidstakeren må oppholde seg på jobben i pausen, skal spisepausen regnes med i arbeidstiden. Det samme gjelder hvis det ikke finnes tilfredsstillende pauserom.

Arbeid utover det arbeidsmiljøloven fastsetter som alminnelig arbeidstid, er overtidsarbeid. Overtidsarbeid kan pålegges når det er spesielle behov, men bare innen lovbestemte grenser.¹⁶ Det er strenge regler for hvor mye overtid en ansatt kan arbeide.

Ved overtid har man krav på et tillegg til den alminnelige lønnen på minst 40 prosent. Det er altså ikke tillatt å avtale en lavere proSENTSATS enn dette. Avtalt overtidsbetaling regnes fra den avtalte arbeidstidens slutt og er vanligvis høyere enn tillegget på 40 prosent. Deltidsansatte får ordinær timelønn opp til 100 prosent stilling og vanlig overtid for arbeidstid utover det som er 100 prosent stilling.

Arbeidsmiljøloven inneholder en generell bestemmelse om at arbeidstidsordninger ikke skal medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Ordningen skal heller ikke føre til at arbeidstakernes mulighet til å ivareta sikkerhetshensyn blir redusert. En lege eller en bussjåfør kan for eksempel ikke arbeide så lenge at det **truer sikkerheten** til pasienter eller passasjerer.

Det er også grenser for hvor mye nattarbeid som kan inngå i **skiftarbeid**. På denne måten ønsker man å redusere risikoen for at arbeidet skal gi psykiske belastninger. Arbeidstakere som arbeider **turnus**, skal ha en arbeidsplan som viser hvilke dager og tider på døgnet vedkommende skal arbeide. Planen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Tariffavtale

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom partene i arbeidslivet om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Tariffavtaler regulerer arbeidsvilkårene til dem som er omfattet av avtalen. Vilkårene for arbeidstakerne skal ikke være dårligere enn det arbeidsmiljøloven krever, og i praksis er de ofte bedre. Et eksempel på dette er at den avtalte arbeidstiden vanligvis er kortere enn lovens maksimumsgrense på 40 timer.

Lønn er som hovedregel avtalt gjennom tariffoppgjør og er altså ikke lovfestet.

¹⁵ Se også avsnittet om tariffavtale.

¹⁶ For mer informasjon, se arbeidsmiljøloven § 10-6. «Overtid»



Barnearbeid

Barns arbeid ble begrenset med lov allerede i 1892. Begrunnelsen var den gang som nå at det gikk ut over barnas helse, utvikling og skolegang. Barn og unge kommer lettere ut for ulykker og trenger spesiell opplæring og sikring.

For alle under 18 år gjelder det at arbeidet ikke skal gå ut over skolegangen. Ungdom som arbeider om natten skal tilbys jevnlig helsekontroll. Arbeidsgiver har plikt til å legge spesielt til rette for sikkerhet og gi opplæring tilpasset alderen om farer ved arbeidet.

Barn som har fylt 13 år, kan gjøre lett arbeid som for eksempel å delta i teaterforestillinger og i filminnspillinger. De kan også jobbe som avisbud. Barn kan hjelpe til i butikken som foreldrene driver hvis arbeidet er begrenset og ikke går ut over lek og lekser.

Alle barn kan delta i kulturelt arbeid og lignende, som for eksempel teaterforestillinger, under **forutsetning av** at det ikke går ut over deres utvikling.

Fravær fra jobben

Fravær fra jobben på grunn av sykdom reguleres av folketrygdloven, mens fravær grunnet permisjon er regulert av arbeidsmiljøloven.¹⁷ Permisjon kan være enten lønnet eller ulønnet, og er noe man søker om. Fravær uten tillatelse eller gyldig grunn er et alvorlig brudd på arbeidsavtalen.

Egen sykdom

Arbeidstaker har rett til lønnet fravær ved sykdom. Retten til sykepenger er regulert i folketrygdloven. Ved kortere sykefravær, kan man bruke egenmelding.¹⁸ Med egenmelding menes at arbeidstaker melder fra til arbeidsgiver om fravær på grunn av sykdom ved hjelp av et egenmeldingsskjema. Ved denne typen fravær kreves det ikke sykemelding fra lege. Arbeidsgiver skal ha beskjed om fravær samme dag. Per i dag har man rett til å bruke egenmelding for inntil tre kalenderdager opptil fire ganger i løpet av tolv måneder.¹⁹

Dersom virksomheten er en såkalt IA-bedrift (inkluderende arbeidsliv), kan én egenmelding dekke inntil åtte sammenhengende dager, totalt inntil 24 dager i løpet av tolv måneder. Begrensningen på fire egenmeldinger gjelder altså ikke for IA-bedrifter.²⁰

Lengre sykefravær bestemmes av lege. Sykepenger betales delvis av arbeidsgiver og delvis av folketrygden (NAV). En arbeidsgiver har plikt til å følge opp den sykemeldte og tilrettelegge arbeidet på best mulig måte.

Fødsels- og foreldrepermisjon

Foreldre som er i arbeid, har rett til ulike permisjoner med lønn i til sammen tolv måneder når de får barn. Betingelsen er at de må ha vært i arbeid i minst

¹⁷ Noen permisjoner kan være hjemlet i tariffavtaler, for eksempel retten til permisjon ved videreutdanning.

¹⁸ Man må ha vært ansatt på en arbeidsplass i minst to måneder før man kan bruke egenmelding ved kortere sykefravær.

¹⁹ Per september 2009

²⁰ For mer informasjon om IA-avtalen, se www.nav.no



seks av de ti siste månedene før stønadsperioden begynner. Stønadsperioden med foreldrepenger fra folketrygden utgjør 46 uker med full stønad, eller 56 uker med 80 prosent av full stønad.²¹ Hver av foreldrene kan i tillegg få permisjon i ytterligere ett år for hvert barn, men da uten støtte fra folketrygden.

Retten til permisjon kan deles mellom foreldrene hvis begge har opptjent rett. Tre uker før **termin**²² og de første seks ukene etter fødselen er imidlertid forbeholdt moren. Ti uker av stønadsperioden er **forbeholdt** faren. Dette kalles fedrekvoten. Hvis faren ikke bruker fedrekvoten, vil retten til permisjon i disse ti ukene falle bort.

Foreldre som ikke har vært i arbeid i minst seks av de ti siste månedene før stønadsperioden, har rett til engangsstønad ved fødsel. Størrelsen på dette beløpet fastsettes av Stortinget.

Barns sykdom

Arbeidstakere som har omsorg for barn under tolv år, har rett til fri fra arbeidet når barna er syke. Det vil da bli utbetalt omsorgspenger.²³ Hver av foreldrene har rett til fri i inntil ti dager per år. Foreldre med flere enn to barn har rett til fri i inntil 15 dager hver. Arbeidstaker har også rett til fri hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom.

En mor eller far som er alene om omsorgen for barnet, har rett til fri i inntil 20 dager, eventuelt 30 dager hvis det er flere enn to barn.²⁴

Ferie og fridager

Alle arbeidstakere har rett til ferie i fire uker og én dag per år. Denne rettigheten er hjemlet i ferieloven. Loven omfatter alle arbeidstakere både i offentlig og privat virksomhet. Store grupper av arbeidstakere har gjennom tariffavtaler rett til fem ukers ferie.

Alle arbeidstakere skal **ha råd til** å ta ferie, og har derfor rett til feriepenger fra arbeidsgiver på 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Retten til feriepenger blir opptjent i løpet av kalenderåret før ferieåret starter og fremgår av lønns- og trekkoppgaven for opptjeningsåret. Arbeidstakere over 60 år har rett til en ekstra ferieuke og feriepenger på 12,5 prosent av feriepengegrunnlaget.²⁵

I tillegg til lovfestet og tariffestet ferie kommer noen offentlige fridager som 1. mai, 17. mai og helligdager i forbindelse med blant annet jul og påske. Arbeidstakere som ikke er medlemmer av den norske statskirken, har krav på å få fri uten lønn i inntil to dager per år for å feire høytid etter egen religion. Arbeidsgiver kan imidlertid kreve at arbeidstakeren tar igjen den tapte arbeidstiden.

²¹ Inntekten på årsbasis må være minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp (G) som er 6G. 1G per 1. mai 2009 er kr 72 881,-.

²² Moren må ta ut tre stønadsuker rett før fødselen, men hun har mulighet til å ta ut inntil tolv uker. Antallet uker etter fødsel vil da bli tilsvarende forkortet. Disse ukene faller bort hvis barnet blir født tidligere enn tre uker før termin. For mer informasjon, se for eksempel Svangerskapsboken 2008–2009, Sandvik AS 2008.

²³ Jf. arbeidsmiljøloven, § 12-9. «Barns og barnepassers sykdom»

²⁴ Kilde: Brosjyren «Småbarnsforeldres rettigheter», www.regjeringen.no

²⁵ Arbeidstakere som i tillegg til ferieloven omfattes av tariffavtaler har rett til følgende satser: Under 60 år: 10,2 + 1,8 = 12 prosent av feriepengegrunnlaget/over 60 år: 10,2 + 1,8 + 2,3 = 14,3 prosent av feriepengegrunnlaget



Kilder og lenker

www.atil.no
www.lovdatabasen.no

Aktuelle lover:
arbeidsmiljøloven
diskrimineringsloven
diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
ferieloven
folketrygdloven
forvaltningsloven
likestillingsloven

www.nav.no
www.skatteetaten.no

Arbeidstilsynet (2007): *Veiledning om arbeidsmiljøloven og ferieloven*

Barne- og likestillingsdepartementet (2007):
«Småbarnsforeldres rettigheter», www.bld.dep.no



Ordforklaringer

akkordlønn – prestasjonslønn, avtale om at det skal gjøres et arbeid for en bestemt sum. Det er uten betydning for betalingen hvor lang tid som brukes for å gjøre jobben.

anerkjennelse – ros, aksept

arbeidsmiljø – de fysiske og sosiale omgivelsene på jobben

arbeidsmiljøloven – Lov om arbeidsmiljø, lov som regulerer arbeidsforholdene

arbeidstidsordning – regelverk som regulerer arbeidstiden

arbeidsvilkår – betingelser og forutsetninger for arbeidet

avstamning – opphav, for eksempel en person av tysk avstamning

avverge – hindre noe farlig eller truende i å inntreffe

bedriftsintern attføring – tiltak for at en arbeidstaker skal kunne fortsette å jobbe i samme bedrift etter å ha blitt syk eller skadet belastning – psykiske og fysiske forhold som kan gå ut over helsen

berettiget – velbegrunnet, som kan anses som riktig

(være) berørt (av) – her: som angår, som får konsekvenser for

betingelse – forutsetning, vilkår

bistå – hjelpe, assistere

diskriminere – negativ forskjellsbehandling

erstatningspliktig – når man har plikt til å erstatte noe ved skade eller tap

fagforbund – sammenslutning av flere fagforeninger innenfor samme yrkesgruppe. For eksempel er Fellesforbundet en sammenslutning av fagforeninger innen bygg og anlegg og hotell og restaurant.

fare – risiko

forbeholdt – reservert

forebyggende – som skal hindre at problemer oppstår

forskrift – utfyllende bestemmelse med hjemmel i lov



forsvarlig – sikker, betryggende

fradragsberettiget – rett til reduksjon

gjengjeldelse – hevn, straff

gjensidig – som gjelder to eller flere parter i forhold til hverandre, felles

ha råd til – ha nok penger til noe

hjemlet i – begrunnet ut fra lovverket/loven

håndtere – behandle

i god tro – i beste mening

jevnbyrdig – som er på samme nivå, like god, like dyktig

konflikt – sterk motsetning

kontingent – medlemsavgift

kontrakt – skriftlig avtale som er bindende

(å føle seg) krenket – når man blir utsatt for ydmykende oppførsel, når man føler seg dårlig behandlet

ledelse – leder eller gruppe av ledere på en arbeidsplass

legge føringer for – angi bestemmelser for noe, sette betingelser for

lønnssystem – system med kriterier for hvordan lønnen beregnes

medvirkningsrett – rett til å bli hørt og være med å diskutere, men ikke bestemme

midlertidig ansettelse – ansettelse for en periode, ikke fast jobb

mistrivsel – å ikke ha det bra, vantrivsel

omfatte – gjelde for

omstilling – forandring, endring

opprinnelig – som var der fra begynnelsen av, i utgangspunktet

organisatorisk – som gjelder organisering

organisere – fordele oppgaver og myndighet



overordnet – her: noen med større myndighet

overprøve – gjennomgå og kontrollere

overvåking – holde under oppsikt, observasjon

psykososial – forhold som har både en psykisk og en sosial bakgrunn

pålegg – her: gi påbud, ordre

pålegge – befale

respekt – å behandle andre og selv bli behandlet på en ordentlig og høflig måte

retthaversk – påståelig, som holder på retten sin

risiko – sannsynlighet for noe negativt, mulighet for skade eller tap

risikoforhold – omstendigheter som gir signaler om at noe galt kan skje

saklig begrunnet – som holder seg til saken, nøktern, upartisk begrunnet

sammenslutning – forening, organisasjon

sanksjon – straffetiltak

skiftarbeid – arbeid der ett arbeidslag avløser et annet slik at arbeidet går uten stans

styringsrett – rett til å bestemme over arbeidstaker, utstyr og penger

termin – her: datoen for når kvinnen etter beregning skal føde

tillitsvalgt – representant for arbeidstakerne som er valgt av medlemmene i fagforeningen for å ivareta medlemmenes interesser

tilsyn – kontroll, overvåking

trakassering – mobbing

true sikkerheten – være en fare eller risiko for tryggheten

turnus – varierende arbeidstid som følger en oppsatt plan. Ansatte ved sykehus, institusjoner og lignende jobber ofte turnus.

uforsvarlig – uansvarlig, skadelig

under forutsetning av – med forbehold om



underordnet – som har en leder over seg, det motsatte av overordnet

utruste – skaffe utstyr til, utstyre

utsyn – her: utsikt, tilgang til vindu

verneområde – de personene et verneombud representerer, for eksempel en avdeling på en arbeidsplass

virksomhet – bedrift

yrkesvalghemmet – som har problemer med å delta i yrkeslivet på grunn av fysisk eller psykisk skade

