



# MØTEINNKALLING

## FORMANNSKAPET

---

**Møtested:** Formannskapssalen  
**Møtedato:** 25.09.2014  
**Tid:** Kl. 10.00

---

### SAKLISTE

Saksnr.	Tittel
---------	--------

<b>107/14</b>	<b>HØRING: ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN</b>
---------------	--

TYNSET, den 23.09.2014

Bersvend Salbu (s)  
ordfører

Eventuelt forfall meldes snarest til Servicetorget, på tlf.62 48 50 00 eller  
e-post: [postmottak@tynset.kommune.no](mailto:postmottak@tynset.kommune.no).  
Varamedlemmer møter etter nærmere innkalling.

Møtet er åpent for publikum.  
Dokumentene er lagt ut til gjennomsyn på Servicetorget og Tynset bibliotek.

**Sak 107/14**  
**HØRING: ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN**

---

**Arkiv:** X55

**Arkivsaksnr.:** 14/1093

**Saksbehandler:**

Siv Nytrøen Reiten

Behandling av saken:

**Saksnr.**      **Utvalg**  
107/14      Formannskapet

**Møtedato**  
25.09.2014

---

**Vedlegg**

1. Arbeids- og sosialdepartementet, fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven
2. Tynset kommunes høringssvar

**Melding om vedtak sendes til**

Arbeids- og sosialdepartementet; [postmottak@asd.dep.no](mailto:postmottak@asd.dep.no)  
KS, Haakon Vlls gate 9, 0161 Oslo

**Saksopplysninger**

Arbeids- og sosialdepartementet sendte i juni 2014 ut høring om en rekke forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Høringsfristen var opprinnelig satt til 25. september 2014, men det er gitt en delvis utsatt høringsfrist til 9. oktober 2014. Utsatt høringsfrist gjelder ikke forslagene om midlertidig ansettelse.

I korthet dreier dette seg om følgende forslag til endringer:

- Forslag om å heve arbeidsmiljølovens aldersgrenser og eventuelt fjerne ordningen med bedriftsfastsatte aldersgrenser.
- Større adgang til midlertidig ansettelse gjennom forslag om lovfesting av en generell adgang til midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder.
- Forslag om å forskriftsfeste adgang til å fravike likebehandlingsreglene ved tariffavtale.
- Forslag til oppmyking av arbeidstidsreglene.
- Forslag om å oppheve kollektiv søksmålsrett.
- Forslag om å øke arbeidsmiljølovens strafferammer.

Nedenfor følger en oppsummering av forslagene:

**1.Forslag om endringer i regler om aldersgrenser**

Departementet skisserer i høringsforslaget flere alternative forslag både til endringer i den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (70 år) og adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser (normalt 67 år).

De alternative løsningene som er foreslått av departementet er som følger:

**Alternativ 1:** *Arbeidsmiljølovens aldersgrense økes til 72 år og adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser oppheves.*

**Alternativ 2:** *Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 72 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.*

**Alternativ 3:** *Arbeidsmiljølovens aldersgrenser heves til 75 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.*

**Alternativ 4:** *Opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.*

Når det gjelder den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, mener departementet at en øvre aldersgrense i loven bør opprettholdes, men ønsker høringsinstansenes syn på om grensen bør heves til henholdsvis 72 år eller 75 år, eller om dagens 70-års grense bør bli stående.

Departementet ønsker videre høringsinstansenes syn på om adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser bør fjernes helt, om adgangen bør begrenses til kun å gjelde aldersgrenser basert på tariffavtale, eventuelt om det bør innføres andre formkrav, om det bør fastsettes en nedre grense eller om dagens adgang bør videreføres, men da med en klargjøring av vilkårene for å ha en lovlig ordning.

Departementet uttaler at en heving av aldersgrensen fra 70 til 72 eller 75 år, samt en opphevelse/ innstramming i adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser, vil føre til at flere gis mulighet til å stå lengre i arbeid, hvilket harmoniserer bedre med de regler som er gitt i forbindelse med ny pensjonslovgivning og ivaretar fremtidig behov for arbeidskraft i forbindelse med økt levealder.

I alle forslagene om bedriftsinterne aldersgrenser er det gjort unntak for lavere aldersgrenser som er begrunnet i helse- og sikkerhetsmessige forhold.

Dersom forslagene som innebærer at adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser innskrenkes eller fjernes helt skulle bli vedtatt, vil forslaget få stor betydning for bedrifter med interne aldersgrenser, enten disse er nedfelt i pensjonsvedtekter, arbeidsavtaler, interne retningslinjer/personalhåndbok, og muligens også for tariffestede aldersgrenser. Det er ikke redegjort nærmere for hvordan man ser for seg overgangsordninger mv. knyttet til eksisterende avtaler/ordninger. Det fremgår likevel tydelig at departementet legger opp til at lovendring vil gripe inn i eksisterende avtaleforhold.

## **2. Forslag om økt adgang til midlertidig ansettelse**

I høringsnotatet fremmes det forslag om en generell adgang til midlertidig ansettelse i ni eller tolv måneder. Dette innebærer at det ikke skal oppstilles krav om særskilte grunner for at midlertidig ansettelse skal kunne benyttes. Det er ikke foreslått tilsvarende hjemmel for innleie.

Tidsbegrensingen på 9 eller 12 måneder foreslås supplert med begrensninger mot videre midlertidig ansettelse på samme grunnlag:

- For det første skal arbeidsgiver ikke ha adgang til å ansette samme arbeidstaker på nytt i samme stilling og på samme grunnlag når den midlertidige ansettelsen er avsluttet.
- For det andre foreslår departementet at arbeidsgivers adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeidet skal begrenses.
- Departementet foreslår at arbeidsgivers begrensning til videre midlertidig ansettelse på samme grunnlag enten skal utformes som en skjønnsmessig regel, eller ved at arbeidsgiver ilegges karantene i en bestemt tidsperiode for når ny avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag kan inngås. Arbeidsgiver skal fortsatt ha

adgang til å inngå avtale om midlertidig ansettelse på andre grunnlag (f eks et vikariat).

- Departementet ber om innspill til om fireårsregelen også bør omfatte praksisarbeid og midlertidig ansettelse etter den foreslåtte generelle adgangen i 9 eller 12 måneder. Departementet ber videre om innspill til om dagens fireårsregel bør reduseres til tre, eventuelt to år.
- Departementet foreslår avslutningsvis å klargjøre i loven at midlertidige arbeidsavtaler kan sier opp i avtaleperioden etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler, med mindre det er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale at arbeidsgiver ikke skal ha en slik oppsigelsesadgang.

### **3. Forslag om unntak fra likebehandlingsreglene**

Departementet foreslår å forskriftsfeste at bemanningsforetak kan inngå tariffavtale om unntak fra likebehandlingskravet i aml. § 14-12a første ledd. Den foreslåtte adgangen til å avtale seg bort fra likebehandlingsreglene vil i tillegg til lønn og utgiftsdekning, også omfatte arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager.

Det foreslås at slik tariffavtale bare skal kunne inngås med fagforening med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer), og at slik avtale samtidig må inneholde goder eller fordeler for de ansatte som kompenserer for fravik fra likebehandlingsreglene.

Departementet gir uttrykk for at forslaget er ment å stimulere til større organisering og tariffdekning i bemanningsbransjen. For utleievirksomheter og utleide arbeidstakere vil en slik forskriftshjemmel gi mulighet for økt forutsigbarhet, da timelønn og andre vilkår ikke lenger vil måtte variere fra oppdrag til oppdrag.

### **4. Forslag om oppmykning av arbeidstidsreglene**

Høringsforslaget innebærer endringer både i adgangen til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, overtid, søn- og helgedagsarbeid, Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger, og beredskapsvakt. Felles for forslagene er at de gir større fleksibilitet for arbeidsgiver og arbeidstaker til å tilpasse arbeidet ut fra behov.

For det første foreslås at grensen for alminnelig daglig arbeidstid ved avtale om gjennomsnittsberegning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, økes fra 9 til 10 timer, og fra 10 til 12 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt i tariffbundet virksomhet.

Følgende tabell med oversikt over foreslåtte endringer i grensene for daglig arbeidstid er hentet fra høringsforslaget:

	Maks alminnelig arbeidstid per dag	Maks alminnelig arbeidstid per uke	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning
Individuell avtale	<del>9</del> 10 t	48 t	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	<del>10</del> 12 t	48 / åtte uker Ikke over 54 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra Arbeidstilsynet	13 t	48 t / åtte uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

For det andre foreslås grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økt fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned. Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale foreslås økt fra 15 til 20 timer per uke, og tilsvarende fra 40 til 50 timer per måned. Det foreslås ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides innenfor et år. Videre foreslås at Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke. Samlet sett gir forslaget betydelig større spillerom for bruk av overtid i travle perioder.

For det tredje foreslås å gi Arbeidstilsynet utvidet kompetanse til å godkjenne alternative ordninger for arbeidstid. På dette punkt er det fremmet tre ulike forslag, som alle innebærer både utvidelse med hensyn til typer virksomhet(bransjer), arbeid og situasjoner det kan gis dispensasjon for, og en utvidelse med hensyn til hvilke bestemmelser tilsynet kan gjøre unntak fra.

Reglene om beredskapsvakt, hvor det nå er slik at 1/5 skal regnes med i arbeidstiden, foreslås redusert, slik at kun 1/8 av slike vakter skal medregnes i arbeidstiden. For søn- og helgedagsarbeid beholdes nåværende ordning for gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Begrensningen i gjeldene rett om at ukentlige fridøgn minst hver tredje uke må falle på en søn- eller helgedag foreslås fjernet. Dette gir arbeidstaker og arbeidsgiver en langt større frihet til å avtale fri søn- og helgedagsfri innenfor en periode på 26 uker, slik at i realiteten alle søndagene arbeidstakeren arbeider innenfor dette tidsrom kan komme etter hverandre.

## **5. Forslag om å fjerne kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie**

Fagforening med medlemmer i en innleiebedrift fikk i 2013 lovfestet rett til å gå til søksmål mot innleier om lovligheten av innleieforhold i eget navn, såkalt kollektiv søksmålsrett. Ordningen har vært noe omdiskutert og foreslås nå fjernet/opphevet.

## **6. Forslag om å øke arbeidsmiljølovens strafferammer**

Endringer i straffebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffeskjerpene omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.
- Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.

Endringer i straffebestemmelsene i Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselsstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.
- Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge.

### **Saksvurdering**

Vurdering av forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven fremgår av vedlegg.

### **Vedtaketts konsekvenser for klima og miljø.**

Ikke vurdert som relevant i saken.

### **Rådmannens innstilling:**

1. Tynset kommune avgir hørings svar om forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven.
2. Hørings svaret fremgår av vedlegget i denne saken.