

F 25.09.14 Sak 107/14

Vedlegg 1

**ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET**

Du er her: [regjeringen.no](http://www.regjeringen.no) / [Arbeids- og sosialdeparteme...](#) / [Aktuelt](#) / [Nyheter](#) / Fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven

Nyhet, 11.06.2014

Fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven

Her følger informasjon om endringene som blir foreslått i arbeidsmiljøloven.

Midlertidig ansettelse

- Adgang til midlertidig ansettelse i 9 ev. 12 måneder uten vilkår, men med begrensninger for å hindre misbruk i ulike alternative forslag:
- Det bør ikke være adgang til å ansette midlertidig arbeidstaker flere ganger etter hverandre for å utføre samme arbeid (utover 9 ev. 12 måneder).
- Det bør heller ikke være adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeid.
- Karantene for forlenget midlertidig ansettelse på dette grunnlaget for bedriften (9 eller 12 mnd)
- Dagens adgang består (eksempel: ved tidsbegrensede oppgaver eller i vikariat)
- Skal retten til fast ansettelse etter fire år omfatte flere grunnlag for midlertidig ansettelse eller kortes ned?

Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves**Ny forskrift om unntak fra likebehandlingsprinsippet ved tariffavtale**

- Forskriften gir adgang til gjennom tariffavtale å gjøre unntak fra likebehandlingsprinsippet ved innleie.
- Fagforening med innstillingsrett, dvs. fagforening med over 10 000 medlemmer, og bemanningsforetaket kan inngå slik avtale.
- Tariffavtale om unntak kan ikke bare redusere arbeidstakernes rettigheter til likebehandling, men må samtidig gi andre rettigheter til arbeidstakerne for å kompensere for unntaket.

Endringer i arbeidstidreglene**Grensene for overtid**

- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes 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 økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned
- Grensen for Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke
- Ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides per år

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte øker fra 10 til 12 timer.
- Gjennomsnittet for perioden (maks et år) skal fortsatt være maks 40 timer (i de fleste tilfeller 37,5 eller mindre)

Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger

Forslag 1: Fjerne dagens regulering i § 10- 12 (8) om at Arbeidstilsynet ikke kan gi dispensasjon hvis

arbeidstakerne er organisert i en fagforening med innstillingsrett (som har mer enn 10 000 medlemmer eller er blant de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor).

Forslag 2: I tillegg å fjerne vilkåret om at helse- og omsorgsarbeid og vakt- og overvåkingsarbeid delvis må være av passiv karakter, og vilkåret om at det å etablere ordninger for pendling må ha sikkerhetsmessig betydning. Dermed vil Arbeidstilsynets myndighet gjelde alt arbeid i helse- og omsorgssektoren og vaktbransjen og mer generelt for pendling til anleggsplasser og lignende.

Forslag 3: Utvide Arbeidstilsynets adgang til å gi dispensasjon slik at tilsynets myndighet gjelder så langt arbeidstidsdirektivet tillater. Dette betyr en kraftig utvidelse av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra, og i hvilke bransjer/type virksomhet det kan gis dispensasjon til.

Søndagsarbeid

- Ordlyden endres fra forbud mot søndagsarbeid med mindre arbeidets art gjør det nødvendig til søndagsarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig.
- Ved særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge søndagsarbeid. Dette krever i dag avtale med tillitsvalgte.
- Dersom søndagsarbeid er tillatt kan arbeidstakeren i utgangspunktet arbeide annenhver søndag. Dette foreslås at dette som i dag kan gjennomsnittberegnes slik at arbeidstaker etter avtale arbeider halvparten av alle søndagene i perioden. Dagens begrensning om at hver tredje søn- eller helgedag må være fri fjernes.

Beregningsbrøk for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

- 1/8 av beredskapsvakten, utenfor arbeidsstedet, skal nå regnes med i arbeidstiden mot 1/5 tidligere
- Brøken er et utgangspunkt, og det vil fortsatt være mulig å avtale både høyere og lavere brøk dersom det er enighet om det

Arbeidsmiljølovens aldersgrenser

Forslag 1: Heve 70-årsgrensen til 72 år samtidig med at adgangen til lavere bedriftsintern avgangsalder fjernes.

Det gir en felles aldersgrense for alle på 72 år.

Forslag 2 og 3: Heve 70årsgrensen til 72 eller 75 år, samt videreføre en begrenset adgang til bedriftsintern avgangsalder. En mulig begrensning kan være en nedre grense på 70 år eller krav til tariffavtale om lavere bedriftsintern aldersgrense.

Overgangsordninger vil bli vurdert.

Også forslag om å beholde dagens grenser.

Endringer i straffebestemmelsene

Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffskjerpene 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.

Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselstraff 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 straffe forfølge oppdragsgiver i Norge.



TYNSET KOMMUNE
Rådmannen

Saksnr.
14/1093-3

L.nr.
6975/14

Arkivkode
X55

Dato
23.09.2014

Tynset kommunes høringsvar om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Generelt

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene til endring i Arbeidsmiljøloven kan synes som om det vil skape litt mer usikkerhet i arbeidslivet og at det kan bli vanskeligere å få en fast ansettelse. Rammene for den enkelte arbeidstaker kan synes å bli en begrensning, da rammene rundt arbeidsliv, fritid og lønn blir mer uforutsigbar.

Den norske samfunnsmodellen har i år etter år bidratt til både effektivitet, fordeling og likestilling, samt et samfunn som i stor grad er basert på samarbeid og tillit. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv, med god balanse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere sentralt, og ikke minst lokalt, er en hovedårsak til den norske modellens omstillingsevne og suksess. Et velorganisert arbeidsliv er ikke bare viktig i seg selv, men sammen med en ansvarlig økonomisk styring og brede velferdsordninger er det en nødvendig grunnpilar i den norske samfunnsmodellen.

Tynset kommune ønsker spesielt å kommentere forslag til endringer som omfatter midlertidig ansettelse og arbeidstid.

Når det gjelder forslag til endringer om arbeidsmiljølovens aldersgrenser, er Tynset kommune av den oppfatning at årsaken til at arbeidstakere som ikke står i arbeid fram til pensjonsalder er sammensatt. Innsatsen for å øke pensjonsalderen må rettes inn mot et mer inkluderende arbeidsliv, gjennom ytterligere tilrettelegging samt gode arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassene, der det er viktig å beholde eldre arbeidstakere. Gode rutiner for kompetansedeling på arbeidsplassene er også viktige tiltak for kompetansearbeidsplasser.

Om forslag til endringer i midlertidige ansettelser

Et av forholdene som ekspertene er enige om er at økt midlertidighet ikke øker den samlede sysselsettingen. Når andelen midlertidig ansatte øker, reduseres antallet faste stillinger og konkurransen om faste stillinger øker. Samtidig vil faste ansatte kanskje i større grad velge å holde på de jobbene de har, noe som kan svekke mobiliteten i arbeidsmarkedet.

For en arbeidsgiver vil økt satsing på midlertidig ansettelser på lang sikt svekke muligheten til å videreutvikle bedriftens produktivitet og langsiktige kompetanseutvikling. Den samlede kompetansen i norsk arbeidsliv kan synes å gå ned med flere midlertidige ansatte.

Midlertidige ansettelser kan også skape usikkerhet omkring personlig økonomi og videre jobbkarriere. Med faste ansatte er det lettere for en arbeidsgiver å stille krav til den enkelte arbeidstaker om å bidra positivt på arbeidsplassen, det være seg både i forhold til arbeidsmiljø, kompetanseutviklingsmuligheter og øvrige tilpasninger.

TYNSET KOMMUNE

Ved midlertidige ansettelser viser erfaring fra andre land at i stedet for å gå over i faste stillinger, er faren for å gå over i ny midlertidig ansettelse større. Arbeidstakeren går da inn i seriemidlertidighet i stedet for fast ansettelse, og sjansen for dette vil øke med de fremlagte endringsforslagene til arbeidsmiljøloven. Erfaringene fra andre viser at dette ikke betyr flere jobber, men at faste ansatte kan erstattes av midlertidige. Dette er en situasjon som verken arbeidsgiver eller arbeidstaker vil være fornøyd med på lang sikt. Ved en generell adgang til å kunne ansette midlertidig, kan det være utsatte grupper som kun blir tilbudt midlertidige jobber og kan få litt vanskeligheter med å bli en del av det ordinære arbeidslivet.

Om forslag til endringer i arbeidstid

Utfra et helse- og velferdsperspektiv er det viktig å begrense arbeidstidens lengde. Forskning viser at arbeidstid og arbeidsrytme er faktorer som spiller inn i forhold til risiko og sikkerhet samt av betydning for den enkeltes fysiske og psykiske helse.

Dagens arbeidsmiljølov gir en nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver til å ivareta varierende grad av behov for organisering av turnusarbeid og muligheter for ekstra arbeidsinnsats i en periode.

Noen tariffavtaler har bestemmelser om at en gjennomsnittsberegning over 10 timer skal godkjennes av de sentrale tariffparter. Forslaget vil derfor kanskje få størst betydning for uorganiserte virksomheter, som igjen kan føre til et konkurransefortrinn.

Forslaget innebærer også en utvidelse av hvilke bestemmelser som Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra. Det betyr at Arbeidstilsynet skal være både tilsynsorgan og godkjenningssinstans. I tillegg legger også lovforslaget opp til at de også blir en «klageinstans». Tynset kommune er av den oppfatning at det fortsatt skal være de sentrale parter (arbeidsgiver og arbeidstaker) i arbeidslivet som skal håndtere søknader om dispensasjon og at Arbeidstilsynet skal være et tilsynsorgan.

Om forslag om å fjerne kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie

Bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett kom inn i loven for ett år siden og det mangler derfor rettspraksis på hvordan denne bestemmelsen vil virke. Innføringen av kollektiv søksmålsrett var et viktig tiltak for å motvirke sosial dumping og sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Det kan være av interesse å se nærmere på virkningene av bestemmelsen før man vurderer å fjerne den.