

Innst. O. nr. 5

(1999-2000)

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 77 (1998-1999)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innledning

I proposisjonen foreslår Kommunal- og arbeidsdepartementet lovendringer vedrørende skriftlige arbeidskontrakter, arbeidstid for barn og ungdom og rett til fri ved barns sykdom m.v.

1.2 Skriftlig arbeidsavtale

1.2.1 Gjeldende rett

Ifølge arbeidsmiljøloven § 55 B skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 55 C angir nærmere hva arbeidsavtalen minst skal inneholde. Dersom partene ikke frivillig inngår skriftlig arbeidsavtale er arbeidstaker i dag henvist til domstolene for å få dom for kravet om skriftlig arbeidsavtale.

Arbeidstilsynet gir ikke pålegg i disse sakene. Det samme gjelder Oljedirektoratet som er tilsynsmyndighet etter arbeidsmiljøloven på kontinentalsokkelen.

Arbeidsmiljøloven § 77 nr. 1 gir i generell form Arbeidstilsynet hjemmel til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak ellers som finnes nødvendige for å få gjennomført lovens krav. Det fremgår ikke av loven at Arbeidstilsynets myndighet til å gi bindende påbud er begrenset til bare å gjelde arbeidervernets offentligrettslige områder.

Tradisjonelt har Arbeidstilsynet likevel ikke vært ansett for å ha hjemmel til å gi bindende påbud på f.eks. kontraktsvernreglens område, idet disse har vært ansett som klart privatrettslige, og dermed regler som partene selv må håndheve, eventuelt ved hjelp av domstolene. På dette området har Arbeidstilsynet begrenset seg til informasjon og veiledning om reglene.

Etter departementets syn kan den lovbestemte plikt for arbeidsgiver til å opprette skriftlig arbeidsavtale med sine arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven

§ 55 B, også ses på som et offentligrettslig påbud. Dette gjelder etter departementets syn også de formelle minimumskrav til avtalens innhold som følger av arbeidsmiljøloven § 55 C, som i tillegg viser til § 55 B. Det vises til at manglende oppfyllelse av plikten etter §§ 55 B og C er straffbart etter arbeidsmiljøloven § 85. Departementet er imidlertid av den oppfatning at de materielle sidene ved avtalens innhold etter § 55 C, som lengden av arbeidstid, plassering av ferie, ansettelsesforholdets eller oppsigelsestidens lengde osv., ikke kan omfattes av Arbeidstilsynets påleggskompetanse, da disse helt klart er av ren privatrettslig karakter.

1.2.2 Bakgrunn for forslaget

Reglene om skriftlige arbeidsavtaler kom inn i arbeidsmiljøloven som følge av tilpasning til EØS-avtalen ved implementeringen av EU-direktiv 91/533/EØF om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet.

Arbeidstilsynet har i den senere tid gjennom praktisk arbeid i virksomhetene erfart at arbeidstakere og deres organisasjoner etterspør tilsynets rolle vedrørende opprettelsen av skriftlige arbeidsavtaler.

Kommunal- og regionaldepartementet viser også til at Stortingets kommunalkomité i Innst. O. nr. 6 (1996-1997) peker på at kontroll av arbeidsgiveransvaret for skriftlige arbeidsavtaler er en naturlig oppgave for Arbeidstilsynet. I innstillingen ber man departementet vurdere om de sanksjonsmidler Arbeidstilsynet rår over er tilstrekkelige for å oppnå en ønsket overholdelse av lovens bestemmelser.

Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse fra 1997 viser at etterlevelsen av plikten til å opprette skriftlige arbeidsavtaler ikke er tilfredsstillende nok til at regelen kan sies å fungere etter sin hensikt.

Trygge tilsetningsforhold er en del av arbeidsmiljølovens målsetting. Det er viktig at arbeidstakerne kan oppleve trygghet i sitt arbeidsforhold med hensyn til den stadfestelse og notoritet en skriftlig kontrakt gir til det underliggende privatrettslige forhold.

Disse forhold forsterker etter departementets syn den offentlige interessen i å kunne pålegge arbeidsgivere å etablere den notoritet overfor omverdenen og mellom partene som anses påkrevet i ulike sammenhenger.

Samlet sett synes det for departementet at det foreligger et behov for offentlig kontroll med arbeidsgiverplikten med hensyn til å opprette skriftlige arbeidsavtaler.

Selv om arbeidsmiljøloven § 55 B og § 55 C inneholder elementer av offentligrettslig påbud, antar departementet at dersom Arbeidstilsynet skal håndheve reglene om skriftlige arbeidsavtaler ved pålegg, er det nødvendig å innta en særskilt hjemmel for dette i loven.

Hjemmelen som foreslås gjort gjeldende for Arbeidstilsynet vil bli tilsvarende for Oljedirektoratet med hensyn til deres tilsyn på kontinentalsokkelen.

1.2.3 Departementets vurderinger og forslag

1.2.3.1 Generelt

I likhet med de fleste høringsinstansene ser departementet et klart behov for at Arbeidstilsynet skal kunne gi pålegg om skriftlig arbeidsavtale, og vil foreslå en egen påleggsbestemmelse i en ny § 55 G. På bakgrunn av innspill fra høringsinstansene er imidlertid forslaget presisert med hensyn til hvem pålegget kan rettes mot og innholdet i det. Samtidig foreslås presiseringer i § 55 B første ledd ny andre setning.

Som følge av dette foreslås det rent redaksjonelt at nåværende andre setning i § 55 B første ledd blir nytt andre ledd og at nåværende andre ledd blir nytt tredje ledd. For å lette forståelsen av bestemmelsen foreslås det at avtalen i andre setning i nåværende lovtekst, endres til skriftlig arbeidsavtale i forslaget til nytt andre ledd.

1.2.3.2 Hvem pålegget skal rette seg mot

I arbeidsmiljøloven § 55 B er det ikke definert noe pliktsubjekt. En rent språklig forståelse av ordlyden innebærer at plikten til å inngå skriftlig arbeidsavtale påhviler både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Som følge av at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterkommes, vil det generelt også være arbeidsgiver som er adressat for eventuelle pålegg fra Arbeidstilsynet.

Som følge av «lovens system» og direktivet som arbeidsmiljøloven §§ 55 B flg. bygger på EU-direktiv 91/533/EØF, finner departementet det naturlig at pålegg kun kan rettes til arbeidsgiver og ikke til arbeidstaker.

1.2.3.3 Hva pålegget skal inneholde

I tilfeller der arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om hva som skal stå i arbeidsavtalen, eller en eller begge parter av andre grunner ikke vil skrive under avtalen, vil det ikke være naturlig eller mulig å gi pålegg om å inngå skriftlig arbeidsavtale. Det faller utenfor Arbeidstilsynets kompetanse å pålegge partene å komme til enighet.

Etter departementets oppfatning vil det derfor være naturlig å knytte Arbeidstilsynets påleggskompetanse til at arbeidsgiver skal utforme utkast til arbeidsavtale, som minst inneholder de punktene som framgår av arbeidsmiljøloven § 55 C.

Påleggskompetanse for Arbeidstilsynet i et slikt omfang vil også være i overensstemmelse med direktivet hvor ansvaret for å utforme hovedinnholdet i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet skriftlig tilligger arbeidsgiveren.

For at påleggskompetansen skal være i samsvar med kravene i hovedbestemmelsen foreslår departementet at det tas inn en ny setning i arbeidsmiljøloven § 55 B om at arbeidsgiver har ansvaret for å utforme et utkast til arbeidsavtale som minst inneholder de punktene som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 55 C. Uttkastet til arbeidsavtale vil danne grunnlaget for selve avtaleinngåelsen.

1.3 Arbeidstid for barn og ungdom

1.3.1 Arbeidstiden for barn. Forslag til unntaksbestemmelse for barn som benyttes til kulturelt arbeid

1.3.1.1 Gjeldende rett

I arbeidsmiljøloven kapittel IX er det fastsatt særregler for arbeid av barn og ungdom. På bakgrunn av forpliktelser etter EU-direktiv om vern av unge personer på arbeidsplassen (Rådsdirektiv 94/33/EØF) er det gjennomført enkelte endringer i kapittel IX som trådte i kraft 30. april 1998. Det ble samtidig gitt utfyllende regler til lovens bestemmelser i en egen forskrift av 30. april 1998 om barn og ungdom, fastsatt av Direktoratet for arbeidstilsynet (forskrift om arbeid av barn og ungdom). Forskriften trådte i kraft 1. juli 1998.

Etter gjeldende regelverk er barnearbeid i utgangspunktet forbudt, og barn som er under 15 år eller er skolepliktig kan derfor ikke settes til arbeid som går inn under loven, jf. arbeidsmiljøloven § 34. I arbeidsmiljøloven § 35 gis det imidlertid unntak fra det generelle forbudet mot barnearbeid, hvoretter blant annet barn som er under 15 år eller er skolepliktig, kan nyttes til kulturelt eller lignende arbeid.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 37 er det forbud mot nattarbeid for barn og ungdom. Barn skal ikke settes til arbeid i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00. Arbeidsmiljøloven § 37 tredje ledd gir Direktoratet for arbeidstilsynet adgang til å gi nærmere regler om

unntak fra denne bestemmelsen for visse typer arbeid, herunder fastsette vilkårene for slikt arbeid.

En forskriftsendring av 17. desember 1998, med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 37 tredje ledd, åpner for at barn kan utføre kulturelt eller kunstnerisk arbeid i perioden mellom kl. 20.00 og kl. 23.00 på nærmere vilkår som er nevnt i forskriften § 7. Når det gjelder arbeidstiden for barn og ungdom er hovedregelen at arbeidstiden for barn og ungdom skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen, jf. arbeidsmiljøloven § 36 første ledd. Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ikke arbeide utover 2 timer i døgnet og 12 timer i uken, jf. arbeidsmiljøloven § 36 annet ledd. I forbindelse med undervisningsfrie dager/perioder åpner bestemmelsen for at den daglige/ukentlige arbeidstiden kan heves noe.

Det er i dag ikke adgang for Direktoratet for arbeidstilsynet til å fastsette nærmere regler om unntak fra disse timerammene for barn.

1.3.1.2 Departementets forslag

Departementets forslag gir adgang til å nytte barn under 15 år til teaterforestillinger m.v. utover 2 timer i døgnet og 12 timer i uken. Forslaget innebærer innføring av en dispensasjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven § 36 annet ledd som gjør det mulig å søke Arbeidstilsynet om forhåndssamtykke til å benytte barn til kulturelt eller lignende arbeid utover disse timerammene. Dispensasjonsbestemmelsen vil gjelde for kulturelt eller lignende arbeid. I samsvar med direktivet vil dette omfatte kulturelt, kunstnerisk, sportslig og reklamemessig arbeid.

En forutsetning for dispensasjon er at minimumskravene i artikkel 5 i Rådsdirektiv 94/33/EØF om vern av unge personer på arbeidsplassen, er oppfylt. Vilråene for dispensasjon vil derfor være de samme som er nevnt i forskrift om arbeid av barn og ungdom § 7. Dette er i forslaget formulert slik at Arbeidstilsynet skal vurdere om arbeidet er «verne- og helsemessig forsvarlig» før det gis forhåndssamtykke til å utføre slikt arbeid utover den daglige rammen på 2 timer og eventuelt den ukentlige rammen på 12 timer.

Departementet har merket seg at det spesielt er den daglige maksimumsgrensen på 2 timer som har skapt de største problemene i forbindelse med barns deltakelse i teaterforestillinger m.v. Departementet antar imidlertid at rammen på 12 timer også kan være problematisk i disse tilfellene, og det er derfor foreslått å åpne for dispensasjon fra både den daglige og ukentlige rammen.

Departementet anser det ikke som hensiktsmessig å foreta noen nærmere detaljregulering i loven med hensyn til hvilke typer arbeid som skal kunne omfattes, øvre tillatte grenser for daglig og ukentlig arbeidstid osv. Det anses heller ikke hensiktsmessig å lovfeste særskilte generelle krav for barn over 13 år. Ar-

beidstilsynet vil med hjemmel i forskriftens § 7 foreta en konkret vurdering av hver enkelt søknad om forhåndssamtykke. Arbeidstilsynets avgjørelse vil baseres på en helhetsvurdering av hvilken type arbeid det er snakk om, lengden av arbeidstiden det søkes om samtykke til og antatt påvirkning på barnets sikkerhet, helse, utvikling og skolegang. Hensynet til barnets behov vil etter departementets vurdering være tilstrekkelig ivare tatt gjennom denne ordningen.

1.3.2 Arbeidsmiljøloven §§ 34 og 38 - rettelse

Ved en inkurie ble det ved lov 17. juli 1998 nr. 61 § 16-4 nr. 4 vedtatt endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om barn og unge som ikke var tilsiktet. Dette skyldes at Stortinget ved behandlingen av Ot.prp. nr. 46 (1997-1998) om lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova), som gjør endringer i arbeidsmiljøloven §§ 34 og 38, ikke ble gjort oppmerksom på at disse bestemmelsene var endret ved lov 30. april 1998 nr. 24 (jf. Ot.prp. nr. 16 (1997-1998) om endringer i arbeidsmiljøloven). Resultatet ble at deler av lov 30. april 1998 nr. 24 feilaktig er endret. Ikrafttredelsen av de aktuelle endringsbestemmelsene er utsatt i påvente av at feilen blir korrigert.

For å rette opp feilen foreslår departementet at § 16-4 nr. 4 i den ikke ikrafttrådte lov 17. juli 1998 nr. 61 oppheves, slik at det er arbeidsmiljøloven slik den lyder etter lov 30. april 1998 nr. 24 som gjelder. De endringene lov 17. juli 1998 nr. 61 mente å foreta, kan derved gjennomføres som endringer i arbeidsmiljøloven slik den lyder etter lov 30. april 1998 nr. 24.

1.4 Rett til fri ved barns sykdom m.v.

Retten til permisjon ved barns sykdom er regulert gjennom et to-spolet system. Folketrygdloven regulerer rett til stønad, mens retten til permisjon reguleres i arbeidsmiljøloven § 33 A. Vilråene for permisjon og stønad er parallelle. Rettighetene gjelder til og med det året barnet fyller henholdsvis 12 eller 16 år, avhengig av hvilken sykdom eller funksjonshemming barnet har.

Ved stortingsvedtak av 14. desember 1998 ble det bestemt at folketrygdlovens aldersgrense for rett til stønad skal heves fra 16 til 18 år for:

- omsorgspenger når barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet,
- pleiepenger når et kronisk sykt eller funksjonshemmet barn er innlagt på sykehus på grunn av mindre alvorlig sykdom, eller blir pleiet i hjemmet etter at det er utskrevet og
- pleiepenger når barnet er innlagt på sykehus eller blir pleiet i hjemmet ved svært alvorlig eller livstruende sykdom eller skade.

Med den endring som er fastsatt i folketrygdloven vil retten til omsorgspenger og pleiepenger gå lenger enn retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven. Mens stønadsretten etter dette vil gjelde til og med det år barnet fyller 18 år, gjelder arbeidstakers rett til permisjon i forbindelse med omsorg for barnet bare frem til barnet er 16 år.

For å ivareta intensjonen med endringen i folketrygdloven foreslår Kommunal- og regionaldepartementet å heve aldersgrensen i arbeidsmiljøloven § 33 A fra 16 til 18 år for retten til permisjon ved barns sykdom.

1.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

1.5.1 Skriftlige arbeidsavtaler

Departementet antar det vil være mest naturlig å knytte kontrollen med overholdelse av kravet om skriftlig arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven §§ 55 B og C til Arbeidstilsynets tilsyn med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid (internkontroll). Det førende i dette arbeidet vil være hvilken helse-, miljø og sikkerhetsrisiko som finnes i bedriftene. Det vil være lite aktuelt for Arbeidstilsynet i deres tilsynspraksis å bare kontrollere at det finnes skriftlige arbeidsavtaler på ulike arbeidsplasser.

Tilsynet med arbeidsmiljøloven §§ 55 B og C vil dermed i utgangspunktet ikke medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser for Arbeidstilsynet.

For virksomhetene vil ikke en eventuell opprettelse av en påleggshjemmel føre til konsekvenser, da plikten til å innføre skriftlige arbeidsavtaler allerede ligger i lovteksten.

1.5.2 Arbeidstid for barn og ungdom

Innføringen av en dispensasjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven § 36 som åpner for at Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon til å nytte barn til kulturelt eller lignende arbeid utover 2 timer per dag, antas ikke å innebære økonomiske eller administrative konsekvenser for virksomhetene. For Arbeidstilsynet vil bestemmelsen ikke medføre nevneverdig merarbeid. Det vises til at Arbeidstilsynet generelt skal gi forhåndssamtykke før barn settes til kulturelt eller lignende arbeid.

1.5.3 Rett til fri ved barns sykdom

Endringen av arbeidsmiljøloven § 33 A er som nevnt en konsekvens av at aldersgrensen i folketrygdloven er hevet fra 16 til 18 år. Endringen vil ifølge Ot.prp. nr. 4 (1998-1999) omfatte et begrenset antall foreldre. Endringene antas ikke å innebære økonomiske konsekvenser for det offentlige utover merutgiftene til stønad som følge av den allerede vedtatte endringen av folketrygdloven. For arbeidsgiver antas den

utvidete permisjonsretten ikke å ville medføre vesentlige økonomiske konsekvenser.

2. KOMITEENS MERKNADER

2.1 Skriftlig arbeidsavtale

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Sylvia Brustad, Odd Eriksen, Aud Gaundal, Leif Lund og Signe Øye, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Lodve Solholm, fra Kristelig Folkeparti, Olaf Gjedrem og Ivar Østberg, fra Høyre, Sverre J. Hoddevik og Erna Solberg, fra Senterpartiet, Inga Kvalbukt, og fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, vil understreke at trygge tilsettingsforhold er en del av arbeidsmiljølovens målsetting. Opprettelse av skriftlige arbeidsavtaler er med å gi den nødvendige trygghet i arbeidsforhold. Ifølge arbeidsmiljøloven § 55 B skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle forhold. Arbeidsmiljøloven § 77 nr. 1 gir Arbeidstilsynet hjemmel til å treffe vedtak for å få gjennomført lovens krav. Tradisjonelt har Arbeidstilsynet begrenset seg til å gi informasjon og veiledning om reglene, ut fra den oppfatning at det er et skille mellom de offentligrettslige og privatrettslige reglene i arbeidsmiljøloven.

Komiteen har brakt i erfaring at Arbeidstilsynet gjennom praktisk arbeid har erfart at arbeidstakere og deres organisasjoner etterlyser tilsynets rolle når det gjelder skriftlige arbeidsavtaler. De fleste av høringsinstansene ser behovet for at Arbeidstilsynet skal kunne gi pålegg om skriftlig arbeidsavtale, og på denne bakgrunn har departementet fremmet forslag om en egen påleggsbestemmelse i en ny § 55 G og videre presiseringer i § 55 B med hensyn til hvem pålegget kan rettes mot.

Komiteen er av den oppfatning at det er arbeidsgiver som skal ta initiativ til å utforme et utkast til skriftlig arbeidskontrakt, og vil støtte departementets fremlagte forslag.

2.2 Arbeidstid for barn og ungdom

Komiteen vil uttrykke at det er av overordnet viktighet å ha et lovverk som beskytter barna mot utnyttning og overgrep, og samtidig sikrer barn og ungdom trygge oppvekstvilkår og gode lærings- og utviklingsmuligheter. Etter gjeldende regelverk er barnearbeid i utgangspunktet forbudt, men unntak kan gis fra det generelle forbudet når det gjelder deltaking i kulturelt og lignende arbeid. Samtidig er det her en tidsromsbegrensning som vanskeliggjør at barn deltar i slike aktiviteter på kveldstid eller mer enn 2 timer per dag eller 12 timer per uke.

Komiteen ser at denne begrensningen i unntaksbestemmelsen kan virke hemmende og vanskeliggjøre barnas naturlige deltaking i kulturelle aktiviteter

som også kan ha en positiv betydning for deres trivsel, utvikling og samfunnsdeltaking. Komiteen støtter derfor departementets forslag om innføring av dispensasjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven § 36 annet ledd, som gjør det mulig å søke Arbeidstilsynet om forhåndssamtykke til at barn kan nyttes til kulturelt eller lignende arbeid ut over 2 timer i døgnet eller mer enn 12 timer i uken.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, er kjent med at dagens bestemmelser i praksis kan føre til problemer i forbindelse med teaterforestillinger og annen form for kunstnerisk og kulturell virksomhet.

Flertallet vil gå i mot at muligheten utvides til også å omfatte reklamearbeid.

Videre viser flertallet til at innføring av en dispensasjonsbestemmelse ikke må åpne for barnearbeid også på andre områder enn det som er hensikten med forslaget.

2.3 Arbeidsmiljøloven §§ 34 og 38 – rettelse

Ved en inkurie ble det ved lov 17. juni 1998 nr. 61 § 16-4 nr. 4 foretatt endringer som ikke var tilsiktet. Komiteen støtter departementets forslag om å rette opp dette, ved at § 16-4 nr. 4 i den ikke ikrafttrådte lov 17. juli 1998 nr. 61 oppheves, slik at det er arbeidsmiljøloven 30. april 1998 nr. 24 som gjelder.

2.4 Rett til fri ved barns sykdom

Komiteen mener det er et viktig velferdstiltak at foreldre er sikret rett til fri ved barns sykdom. Det er også av viktighet at man hele tida er åpne for tilpasninger og fleksibilitet i dette systemet, slik at de faktiske behov blir ivaretatt. De fremlagte endringsforslag fra departementet tar utgangspunkt i de endringer som ble foretatt i folketryktdloven 14. desember 1998, der aldersgrensen for rett til stønad for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn, når det kreves spesielle pleie- eller hjelpetiltak, ble hevet fra 16 til 18 år. For å ivareta intensjonen i denne lovendringen, har derfor Kommunal- og regionaldepartementet foreslått å heve aldersgrensen i arbeidsmiljøloven § 33 A fra 16 til 18 år for retten til permisjon ved barns sykdom. Komiteen støtter dette.

Komiteen mener det er viktig at alle barn sikres best mulige oppvekstvilkår. Omsorg i forbindelse med sykdom vil i denne sammenheng være viktig.

Komiteen er kjent med at i dagens yrkesliv, og med de praktiske problemer den enkelte familie kan oppleve i forbindelse med barns sykdom, kan det i gitte tilfeller være behov for at den ene forelders rettigheter overføres til den andre. Komiteen er kjent med at Sosial- og helsedepartementet har dette spørsmålet til vurdering.

3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjon og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

I

I lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 33 A nr. 1 skal lyde:

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt. Permisjonsretten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet og sykdommen eller funksjonshemmingen medfører en markert økning av risikoen for at foreldrene får fravær fra arbeidet, gjelder permisjonsretten til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

§ 33 A nr. 2 skal lyde:

Arbeidstakeren har tilsvarende rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barn under 12 år, henholdsvis 18 år, når den som har det daglige barnetilsynet er syk.

§ 33 A nr. 5 annet ledd skal lyde:

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har rett til permisjon dersom vedkommende av hensyn til barnet oppholder seg ved helseinstitusjonen. Retten til permisjon gjelder også når arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. Arbeidstaker som har omsorg for psykisk utviklingshemmede barn har rett til tilsvarende permisjon, uten hensyn til aldersgrensen på 18 år.

§ 34 første ledd skal lyde:

Personer som er under 15 år eller skolepliktige etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa (opplæringslova), må, utenom de tilfeller som er nevnt i § 35, ikke nyttes til arbeid som går inn under denne lov.

§ 35 første ledd bokstav c) skal lyde:

at barn som er under 15 år eller er skolepliktig nyttes til kulturelt eller lignende arbeid.

§ 36 første ledd skal lyde:

Arbeidstiden for barn og ungdom skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av *undervisningen*.

§ 36 annet ledd skal lyde:

For barn som er under 15 år eller er skolepliktig, må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 2 timer i døgnet og 12 timer i uken. På undervisningsfrie dager kan den daglige arbeidstiden heves til 7 timer. I perioder med skoleferie på minst en uke må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 7 timer i døgnet og 35 timer i uken. *Når det er verne- og helsemessig forsvarlig, kan Arbeidstilsynet etter søknad gi forhåndssamtykke til at barn kan nyttes til kulturelt eller lignende arbeid utover 2 timer i døgnet og 12 timer i uken.*

§ 55 B første og andre ledd skal lyde:

§ 55 B. Arbeidsavtalen

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. *Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 55 C.*

I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal *skriftlig arbeidsavtale* foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.

Nåværende andre ledd blir nytt tredje ledd.

Ny § 55 G skal lyde:

§ 55 G. Pålegg om å utforme arbeidsavtale

Arbeidstilsynet kan gi arbeidsgiver pålegg om å utforme utkast til skriftlig arbeidsavtale etter bestemmelsene i §§ 55 B - F.

II

I lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) gjøres følgende endring:

§ 16-4 oppheves.

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 28. oktober 1999

Sylvia Brustad
leder

Inga Kvalbukt
ordfører

Erna Solberg
sekretær