



# Innst. O. nr. 18

(2005-2006)

## Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)

### Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Til Odelstinget

#### 1. HOVEDINNHALDET I PROPOSISJONEN

##### 1.1 Sammendrag

På bakgrunn av Arbeidslivslovutvalgets innstilling og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) vedtok Stortinget lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Ved kgl.res. av samme dato er det fastsatt at loven skal tre i kraft 1. januar 2006. Det var bred enighet om mange av bestemmelsene i den nye loven. Dette gjelder for eksempel fortrinnsrett for deltidsansatte, forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte og deltidsansatte og utvidet oppsigelsesvern ved sykdom. Disse bestemmelsene er det viktig å få satt i kraft. Samtidig er det enkelte sider ved den nye loven som Regjeringen ikke kan akseptere.

I tråd med erklæringen fra Regjeringen fremmes det derfor forslag om endringer i lovens regler om midlertidig ansettelse, retten til å fortsette i stillingen under en oppsigelsestvist, overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Det fremmes dessuten forslag om endring i lovens formålsparagraf og i arbeidsmiljøbestemmelsene.

Arbeids- og sosialdepartementet mener at disse endringene er så viktige for arbeidstakervernet at de må gjennomføres før den nye arbeidsmiljøloven trer i kraft.

I tillegg foreslås det at gjeldende rett videreføres når det gjelder bestemmelsene om beredskapsvakt,

passivt arbeid og hjemmevakt. Det foreslås også en endring som viderefører den domstolsskapte valgretten ved virksomhetsoverdragelse.

Departementet tar sikte på å komme tilbake med en ny proposisjon i løpet av våren 2006 om regulering og ikrafttredelse av varslings/ytringsfrihet i arbeidsforhold. Samtidig vil departementet vurdere om det er behov for ytterligere endringer av arbeidsmiljøloven.

Det har ikke vært ansett nødvendig eller hensiktsmessig med noen ny høringsprosess i denne omgang. De forslag som fremmes i denne proposisjonen, ble grundig hørt i forbindelse med Arbeidslivslovutvalgets innstilling og utarbeidelsen av Ot.prp. nr. 49 (2005-2006). Departementet har likevel vært i dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet og fått innspill i den forbindelse.

##### 1.2 Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønås Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Duesund, fra Senterpartiet, Dagfinn Sundsbø og fra Venstre, André N. Skjelstad, mener at arbeidsmiljøloven må bygge opp under et inkluderende arbeidsliv gjennom å ivareta arbeidstakernes behov for en høy helse-, miljø- og sikkerhetsstandard.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at loven i før-

ste rekke skal ivareta arbeidstakervernet og arbeidstakerrettigheter. Endringene som foreslås i proposisjonen, vil styrke disse hensyn i arbeidsmiljøloven i tråd med erklæring fra Regjeringen 19. oktober 2005.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at Regjeringen sier at det ikke har vært ansett nødvendig eller hensiktsmessig med noen ny høringsprosess for de forslag som fremmes i denne omgang. Etter disse medlemmers syn hadde forslag med så vidtrekkende betydning for hele arbeidslivet fortjent en grundigere prosess. Selv om forslagene har vært fremmet tidligere, er det klart at flertalls-/mindretallsituasjonen på Stortinget også påvirker høringsinstansenes prioriteringer i høringsrundene. Den endrede parlamentariske situasjonen burde tilsagt en mer grundig prosess enn det Regjeringen har lagt opp til.

Disse medlemmer vil bemerke at arbeidsmiljøloven slik den ble vedtatt 17. juni 2005 av flertallet bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre etter forslag fra regjeringen Bondevik II, framstår blant de aller sterkeste arbeidervernlovene i hele OECD-området.

Disse medlemmer mener at det å ha et arbeid å gå til er et grunnleggende velferdsgode. Arbeid til alle er det beste fordelingspolitiske virkemiddelet vi har. For de fleste er arbeidsplassen også en viktig sosial arena. Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for at arbeidet skal være en positiv del av folks liv.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil framheve at dagens arbeidsmiljølov har vært og er en av de viktigste betingelsene for å sikre sunne og verdifulle arbeidsplasser i så vel privat som offentlig virksomhet. Slik skal det fortsatt være.

Etterkomiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstres syn vil de endringer i loven som Regjeringen nå foreslår, føre til større vanskeligheter for utsatte grupper med å etablere seg i arbeidsmarkedet. Det vil være en utvikling som strider med målet om et inkluderende arbeidsliv med plass for alle. Disse medlemmer er derfor ikke enig med de foreslåtte endringene.

Komiteen viser til brev av 24. november 2005 til Stortinget fra Arbeids- og sosialdepartementet v/ statsråden vedrørende to inkurier som bes om å bli rettet. Brevet er inntatt som vedlegg til innstillingen.

## 2. LOVENS FORMÅL

### 2.1 Sammendrag

Den nye formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 representerer noe grunnleggende nytt ved at den, ved siden av arbeidstakerhensyn, også tar inn hensynet til virksomhetene og samfunnet som en del av lovens uttalte formål. Departementet ser dette som lite heldig.

Departementet mener for det første at det er kunstig å hevde at arbeidsmiljøloven, som rettslig sett er en samling regler som innskrenker arbeidsgivers handlingsrom (styringsrett), i seg selv har som formål å fremme arbeidsgivers interesser. Selv om de enkelte bestemmelser er et resultat av en avveining mellom en rekke, til dels kryssende hensyn, er det etter departementets oppfatning likevel feil å si at formålet med den avveide regel (eller lov) er å ivareta virksomhetenes eller samfunnets interesser.

Departementet vil peke på at å ta inn virksomhets- og samfunnshensyn i formålsparagrafen er et brudd med arbeidervernlovgivningens historiske tradisjon, og mener at en slik henvisning i formålet kan bidra til å undergrave lovens vern av arbeidstakerne. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet må være overordnet, og kan ikke gjøres til et økonomisk spørsmål.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at § 1-1 bokstav e endres slik at henvisningen til virksomhetenes og samfunnets behov utgår.

### 2.2 Komiteens merknader

Det er etterkomiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiets oppfatning viktig å tydeliggjøre at den nye arbeidsmiljøloven på samme måte som den gjeldende er en vernelov for arbeidstakerne, og at det er av vesentlig betydning at ikke formålsbestemmelsen gir noe signal om at arbeidstakervernet er mindre viktig enn i den gamle. Dette fremgår nå tydelig etter Regjeringens forslag til endring av formålsparagrafen. Flertallet vil framheve at formålsparagrafen angir retning for loven og gir uttrykk for lovens overordnede visjon og verdisyn. Formålsparagrafen har også betydning for fortolkning av de enkelte paragrafene i loven. Flertallet er derfor tilfreds med at Regjeringen har foreslått å fjerne henvisningene til virksomhetene og samfunnets behov i lovens formålsparagraf.

Flertallet viser til at flere høringsinstanser gikk sterkt imot at hensynet til virksomhetene og samfunnet skulle framheves i formålsbestemmelsene ved høringen om ny arbeidsmiljølov våren 2005. Flertallet mener en slik henvisning i formålet til loven kan bidra til å undergrave lovens vern av arbeidstakerne. Hensynet til helse, miljø og sikkerhet må være overordnet, og kan ikke gjøres til et økono-

misk spørsmål. Vernebestemmelsene i loven kan ikke underordnes svingende konjunkturer eller virksomhetenes økonomiske situasjon. Flertallet mener at den foreslåtte endring av formålsparagrafen på dette punkt er et viktig signal å gi i en situasjon hvor arbeidstakerne stadig møter nye krav til omstilling. En henvisning til virksomhetenes og samfunnets behov i lovens formålsparagraf kan i denne situasjonen bidra til at ansatte eller de ansattes organisasjoner føler seg tvunget til å godta dårligere vern for å slippe nedbemanning og oppsigelser.

Flertallet støtter på denne bakgrunn Regjeringens forslag om at § 1-1 bokstave endres slik at henvisningen til virksomhetenes og samfunnets behov utgår.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at formuleringen i formålsparagrafen om arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov må ses i sammenheng med at målet om et inkluderende arbeidsliv forsterkes i formålsparagrafen. Både gode vernebestemmelser og stimulans til høy sysselsetting er viktig for et inkluderende arbeidsliv. Disse medlemmer ser derfor ingen motsetning mellom å understreke lovens primærformål som en vernelov og en understreking av at loven må bidra til et inkluderende arbeidsliv som ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov. Disse medlemmer vil også ta avstand fra flertallets oppfatning om at en understreking av dette skal føre til at vernehensynet blir underordnet økonomiske hensyn og svingende konjunkturer. Dette kommer for det første klart frem i lovvedtaket som Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre sto bak, det at primærformålet til arbeidsmiljøloven fortsatt skulle være arbeidervern. For det andre har disse medlemmer, i likhet med et samlet arbeidslivslovutvalg, som et grunnleggende syn at arbeidsmiljøreglene ikke er, eller vil være, til hinder for god lønnsomhet og god utvikling i konkurranseevnen for norske virksomheter. Lønnsomhetshensyn kan derfor ikke fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som foreskrives i lov- og forskriftsverk.

Regjeringens forandringer i arbeidsmiljøloven har tatt bort den balansen mellom arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov som lå til grunn for utformingen av de enkelte paragrafene i lovforslaget fra regjeringen Bondevik II som ble vedtatt av et flertall bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre. Loven har fått en slagside med ensidig tilslutning til synspunktene til enkelte organiserte arbeidstakergrupper. Når resultatet av det blir høyere terskler inn i arbeidslivet,

kan ikke det sies å bidra verken til et inkluderende arbeidsliv eller bedre arbeidervern.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

### **3. HELSE, MILJØ OG SIKKERHET - BEGREPET VELFERD**

#### **3.1 Sammendrag**

Det fremholdes i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at kravene til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke endres ved de språklige endringer som er foretatt i §§ 4-1 første ledd og 4-4 første ledd, i forhold til tilsvarende bestemmelser i gjeldende lov. Velferdsmessige forhold skulle fortsatt være en del av arbeidsmiljøbegrepet, men det ble ikke ansett nødvendig å nevne "velferd" eksplisitt.

Departementet mener likevel at det kan gi et uheldig signal å ta velferdsbegrepet ut av bestemmelsene. Dette kan gi inntrykk av at velferdshensynet svekkes. Departementet peker på at det er viktig at loven utformes slik at den ikke gir et slikt inntrykk. Det foreslås derfor at begrepet "velferd" tas inn i §§ 4-1 og 4-4.

#### **3.2 Komiteens merknader**

Komiteen viser til at Regjeringen foreslår å gjeninnføre henvisningen til arbeidstakernes velferd i bestemmelsene om generelle krav til arbeidsmiljøet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter dette og mener det fortsatt er viktig at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være forsvarlig i forhold til arbeidstakernes velferd, i tillegg til at det skal tas hensyn til arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

Flertallet støtter forslaget om at begrepet "velferd" tas inn i §§ 4-1 og 4-4.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at det i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse sies at lovens formål er "å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet". Det er derfor ikke uenighet om at målet med de enkelte bestemmelsene i loven også skal være å sikre velferd, men om alle formålene med loven skal gjentas i hvert eneste kapittel. Dette er i strid med vanlig lovgivningspraksis.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser for øvrig til de forbedringer i HMS-regelverket som skjedde gjennom lovforslaget regjeringen Bondevik II la fram, som ble vedtatt av et flertall bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre. Dette gjelder for eksempel klarere krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

## 4. MIDLERTIDIG ANSETTELSE

### 4.1 Sammendrag

§ 14-9 i ny arbeidsmiljølov innebærer en betydelig utvidelse av adgangen til bruk av midlertidig ansettelse. Departementet mener at endringene bryter med det grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv at hovedregelen skal være fast ansettelse. Endringene innebærer at en virksomhet vil kunne benytte midlertidige ansettelser både i tilfeller hvor det er midlertidig og hvor det er et permanent behov for arbeidskraft. Departementets klare utgangspunkt er at midlertidig ansettelse bør begrenses til arbeid av midlertidig karakter. Det fryktes at endringene vil føre til at langt flere enn i dag blir midlertidig ansatt, på bekostning av faste ansettelser.

Departementet understreker at det ikke er dokumentert at økt adgang til midlertidig ansettelse er et godt virkemiddel i arbeidet med inkluderende arbeidsliv ved at utsatte grupper lettere får prøvd seg i yrkeslivet. En utvidelse vil tvert imot kunne føre til at marginale grupper vil få svakere og mindre stabil tilknytning til arbeidslivet enn i dag.

Dagens regler i arbeidsmiljøloven § 58 A anses i tilstrekkelig grad å ivareta virksomhetenes behov for midlertidig ansettelser.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å oppheve bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav g om generell adgang til midlertidig ansettelse i seks måneder, med mulighet for forlengelse i ytterligere seks. Likeledes foreslås bestemmelsene i første ledd bokstav b og d om adgang til midlertidig ansettelse henholdsvis "når arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag" og ved "ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav", opphevet. Til erstatning for disse bestemmelsene foreslås det i § 14-9 første ledd bokstav a en gjeninnføring av gjeldende bestemmelse i § 58 A nr. 1 første ledd bokstav a, som gir adgang til å benytte midlertidig ansettelse "når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften". Departementet foreslår å bytte ut benevnelsen "bedriften" med det mer moderne "virksomheten" uten at dette innebærer noen materiell endring.

Departementet ønsker ikke å innføre en generell adgang for partene i arbeidslivet til å inngå tariffavtale om adgang til midlertidig ansettelse. Departementet foreslår at dagens regel i arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 1 andre ledd gjeninnføres. Det innebærer at adgangen for landsomfattende arbeidstakerorganisasjon til å inngå tariffavtale om midlertidig ansettelse fortsatt vil gjelde arbeidstakere som utfører kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

### 4.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener at iverksettelse av § 14-9 slik den ble vedtatt 17. juni 2005 vil bidra til et råere og mindre inkluderende arbeidsliv. Flertallet støtter derfor Regjeringens forslag til ny § 14-9. Flertallet mener at denne lovendringen vil forhindre at langt flere enn i dag blir midlertidig ansatt, på bekostning av faste ansettelser. Flertallet mener forslaget vil understreke prinsippet om at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse.

Flertallet vil understreke at trygghet og stabilitet for arbeidstakerne både gir økt motivasjon hos den enkelte ansatte og forutsigbarhet for bedriftene.

Flertallet viser til at de funksjonshemmedes organisasjoner i høringene til ny arbeidsmiljølov gikk sterkt imot forslaget fra regjeringen Bondevik II, fordi de frykter at økt bruk av midlertidige ansettelser vil føre til at det oppstår et A-lag og et B-lag i arbeidslivet der funksjonshemmede får de midlertidige stillingene. Det vises også til at arbeidsgivers vilje til å tilrettelegge for funksjonshemmede vil være mindre når det kun gjelder et midlertidig engasjement, og at funksjonshemmedes yrkesdeltakelse dermed kan bli ytterligere redusert.

Flertallet mener at Regjeringens forslag til ny § 14-9 vil styrke ungdommens stilling på arbeidsmarkedet, og skape større trygghet for en gruppe som er i etableringsfasen. Uten varig arbeid og stabil inntekt kan unge få vanskeligheter med å finansiere egen bolig, og det kan påvirke unges økonomiske muligheter til å stifte familie eller etablere seg.

Flertallet vil også peke på studier som viser at midlertidig ansatte har mindre mulighet for selv å påvirke hvordan arbeidet utføres, de er generelt mindre fornøyd med sin jobb enn fast ansatte, og de oppgir oftere at de har monotont arbeid. Midlertidig ansatte lønnes ofte også lavere enn fast ansatte. De fleste studier konkluderer også med at midlertidig ansatte har mindre tilgang til formell og uformell opplæring enn fast ansatte.

Flertallet mener at Regjeringens forslag i stor grad ivaretar bedriftenes behov for midlertidige an-

settelse. Det vises til at det allerede i dag er om lag 200 000 midlertidig ansatte, i underkant av 10 pst. av arbeidsstyrken.

Flertallet viser til at som en følge av at § 14-9 femte ledd fjerde punktum foreslås opphevet, må henvisningen til § 14-9 femte ledd fjerde punktum i § 14-12 tredje ledd utgå. Dette framgår ikke av proposisjonen.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 14-12 tredje ledd skal lyde:

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til forslaget om utvidet adgang til midlertidige ansettelser som ble fremmet av regjeringen Bondevik II og vedtatt 17. juni 2005 av et flertall bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre i Odelstinget. Dette forslaget inneholdt for det første samme betingelser for både private og offentlige arbeidsgivere til å benytte midlertidige ansettelser. Dernest innebar det en klar forenkling av regelverket. Premissen om at midlertidige ansettelser skal være en inngangsport til fast arbeid, ikke en permanent tilstand, ble klart fremhevet i lovforslaget. Det ble i loven fastsatt klare grenser for hvor lenge det var anledning til å ansette midlertidig før en fikk rett til fast stilling. Misbruk av ordningen ble forhindret gjennom å forby såkalte serieansettelser i ett og samme engasjement.

Disse medlemmer registrerer at Regjeringen og regjeringspartiene er på kollisjonskurs med sentrale og velinformerte aktører når det gjelder hvilke virkninger en økt adgang til midlertidige ansettelser ville få for arbeidslivet. Regjeringen er på kollisjonskurs med norske virksomheter som sier at økt adgang til midlertidig ansettelse ville ført til at de ville ta sjansen på å ansette flere. Regjeringen overser det klare rådet fra statens viktigste aktør i arbeidsmarkedspolitikken, Aetat, som sier at midlertidig ansettelse er en viktig inngangsport til arbeidsmarkedet, også for arbeidssøkere som tradisjonelt har hatt vansker med å få innpass her. Regjeringen er på kollisjonskurs med hele Kommune-Norge som via sin sentrale interesseorganisasjon KS, sier at de endringene regjeringen Bondevik II foreslo, ville bidratt til at flere som sto utenfor arbeidslivet ville fått prøve seg i arbeidslivet. Ifølge KS er det fare for at de reverseringer regjeringspartiene nå foretar av de vedtatte endringene, fører til færre nyansettelser, til at kommunene i større grad vil velge kjøp av eksterne tjenester framfor å ansette selv, og til at det blir flere tvister i rettsapparatet.

Disse medlemmer mener at fast ansettelse alltid er å foretrekke i stedet for midlertidig, og dette vil også i fremtiden være en hovedregel i norsk arbeidsliv, uavhengig av om regjeringen Bondevik IIs lovforslag hadde blitt stående eller ikke. De klarere rammer og tidsbegrensninger for midlertidig ansettelse som er vedtatt av et flertall bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre etter forslag fra regjeringen Bondevik II, bidrar til det. Disse medlemmer mener videre at det alltid er bedre med en midlertidig ansettelse enn arbeidsledighet. Undersøkelser både i Norge og i andre OECD-land viser at svært mange som blir midlertidig ansatt går over i fast jobb etter hvert, i Norge så mye som opptil 70 pst. etter en 2-årsperiode.

Disse medlemmer viser til at andelen av arbeidsstyrken som er midlertidig ansatt, ikke bare avhenger av adgangen til midlertidig ansettelse, men sannsynligvis i langt sterkere grad av forskjeller i stillingsvern for faste kontra midlertidig ansatte. Disse medlemmer antar at det ikke vil være aktuell politikk for Regjeringen å foreslå parallelle regler for adgang til midlertidig ansettelse og stillingsvern som gjelder i USA eller Storbritannia, som har den høyeste andel fast ansettelse innenfor OECD-området.

Etter disse medlemmers mening prioriterer Regjeringen og regjeringspartiene interessene til velorganiserte og veletablerte grupper i arbeidsmarkedet på bekostning av de som står utenfor. Det største skillet i arbeidsmarkedet i dag er ikke mellom de som er fast og midlertidig ansatt, men mellom de som har og de som ikke har jobb. Etter disse medlemmers syn må et overordnet mål for et inkluderende arbeidsliv med plass for alle være at gruppen som står helt utenfor jobb på langvarig basis, blir minst mulig.

Det framstår som et paradoks for disse medlemmer at Regjeringen foreslår en lovbestemmelse som kan føre til mer overtidsbruk i bedriftene framfor nyansettelser, som skaper større barrierer for unge, innvandrere og andre med mindre relevant jobberfaring i arbeidsmarkedet her i landet, og som diskriminerer mellom ulike arbeidsgivere. Skadeeffektene kan muligens bli noe begrenset ved at rettspraksis har åpnet for en liberal fortolkning av lovens bokstav, men etter disse medlemmers syn burde det uansett medføre at loven ble justert mot faktisk praksis, noe Regjeringens videreføring av eldre bestemmelser ikke medfører.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

Komiteen støtter at den øvre grense på fire år for varigheten av midlertidig ansettelse beholdes. En midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelse får dermed det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.

## 5. RETTEN TIL Å FORTSETTE I STILLING VED TVIST OM USAKLIG OPPSIGELSE

### 5.1 Sammendrag

Retten til å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelse er viktig for stillingsvernet. Det sikrer kontinuitet i arbeidsforholdet og gjør det mulig for arbeidstaker å fastholde stillingen dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. Dersom arbeidstaker fratrer stillingen, vil gjeninntreden i praksis vise seg vanskelig. Departementet understreker at det er viktig å opprettholde en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet og at dette også bør gjelde ved ankebehandling av en dom som har gått i arbeidstakers disfavør. Departementet mener at arbeidsgivers interesser er godt nok ivaretatt gjennom adgangen til å begjære kjennelse for fratreden.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å oppheve regelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd om at arbeidstaker ikke skal ha rett til å fortsette i stillingen under ankebehandling dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig. Regelen foreslås erstattet av dagens bestemmelser i § 61 nr. 4 som innebærer rett til å stå i stilling inntil rettskraftig avgjørelse foreligger.

Videre foreslår departementet at unntaket fra retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet oppheves. Som i dag bør det være opp til domstolen å foreta en konkret vurdering av om arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen.

### 5.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener retten til å fortsette i stilling ved tvist om oppsigelse er viktig for stillingsvernet og støtter Regjeringens forslag til endringer i § 15-11. Flertallet viser til at departementet også understreker at dette er viktig for å opprettholde en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet. Dette må etter flertallets syn også gjelde ved ankebehandling av en dom. Flertallet støtter videre at unntaket fra retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomheten, oppheves.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil opprettholde vedtaket om at arbeidstakere skal ha rett til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelse fram til første rettsinstans har behandlet saken og der gitt arbeidsgiver medhold i tvisten. Etter disse medlemmers syn er det et helt rimelig og alminnelig prinsipp at tingretten som nøytral instans tar stilling til oppsigelsesgrunnet, og også avgjør om retten til å stå i stilling kan benyttes videre. Disse medlemmer viser til at det skal en betydelig grad av

overvekt av argumenter på arbeidsgivers side til for å kunne fradømme en person retten til å stå i stilling, og at tingretten har mulighet til å avgi kjennelse om en fortsatt rett selv om arbeidsgiver skulle få medhold i selve oppsigelsessaken.

Etterkomiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstres syn er det klart urimelig og i strid med folks alminnelige rettsoppfatning at en enkelt arbeidsgiver som har oppført seg fullt ut korrekt, likevel skal måtte "betale seg ut" av en tvist, på tross av at vedkommende arbeidsgiver har fått medhold i retten. Det vil være en rettsstilstand som vil være klart konfliktskapende, og som vil heve arbeidsgivernes terskler for nyansettelser. Det er ikke i pakt med målet om et inkluderende arbeidsliv.

Etter komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstres syn er loven slik den ble vedtatt 17. juni 2005 både fornuftig og balansert mellom arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

## 6. ARBEIDSTID

### 6.1 Generelt om arbeidstid

#### 6.1.1 Sammendrag

Departementet vil understreke at et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Departementet mener at flere av bestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven ikke støtter opp om dette målet, og mener at arbeidstidsbestemmelsene må gjøres mer i tråd med målsettingene om et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv.

#### 6.1.2 Komiteens merknader

Komiteen støtter målsettingene om beskyttelse mot helsemessige og sosiale belastninger, samt at arbeidstidsbestemmelsene skal fremme et inkluderende arbeidsliv.

Komiteen har merket seg den bekymring som har oppstått med hensyn til arbeidstidsordninger ved en rekke bo- og behandlingsskolekollektiver som praktiserer såkalte "medleverordninger".

Det ble besluttet å fastsette særlige arbeidstidsregler i forskrift for arbeidstakerne i disse institusjo-

nene som gjør det mulig å videreføre hovedtrekkene i det eksisterende omsorgs- og behandlingstilbudet. Forskriften ble utarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet og trådte i kraft 1. juli 2005. Forskriften er hjemlet i den nye arbeidsmiljøloven § 10-12 nr. 6, som trådte i kraft samtidig med forskriften, og som gir anledning til å gjøre unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for arbeid av så særegen karakter at de vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i arbeidstidskapitlet.

Komiteen konstaterer at denne bestemmelsen ikke er foreslått endret i denne proposisjonen, og dette innebærer at forskriften vil fortsette å gjelde uten endringer.

Komiteen er kjent med at det er iverksatt en større evaluering av bo- og behandlingsskollektiver i regi av Barne- og familiedepartementet. Evalueringen er planlagt ferdigstilt 1. mars 2006. Komiteen er kjent med at evalueringen tar sikte på å vurdere den faglige kvaliteten for å sikre brukerne en best mulig behandling og på å vurdere hvilken innvirkning ordningene har bl.a. på arbeidstakernes helse og velferd. Med bakgrunn i dette arbeidet ble det besluttet å gjøre forskriften midlertidig. Komiteen har merket seg at når evalueringen foreligger, vil departementet i nært samarbeid med øvrige myndigheter, partene i arbeidslivet og de aktuelle interesseorganisasjoner vurdere om det er behov for endringer eller tilpasninger i forskriften. Komiteen er kjent med at medleverordningen der medlever har bolig på eller er tilknyttet til institusjonen, er ønsket av disse ikke-profitbaserte virksomhetene som et helt nødvendig tiltak for å gi mennesker i en svært utsatt posisjon god hjelp og behandling.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet mener at loven som ble vedtatt 17. juni 2005 på mange felter i arbeidstidskapitlet har fått preg av mer rammepreget regulering enn arbeidsmiljøloven slik den var før endringene i 2003. Dette er en type regulering som lett kan tjene den sterkeste parten, mens klare, detaljerte og kontrollerbare grenser vil tjene den svakeste. I dagens arbeidsmarked hvor kravene til effektivitet og konkurransevne er stort, opplever vi et sterkt press på arbeidstidsordninger og "vilje" til overtid hos arbeidstakerne. Disse medlemmer mener at de foreslåtte innstramminger på arbeidstidsbestemmelsene vil fremme arbeidstakernes behov for beskyttelse mot press for å arbeide ut over normal arbeidstid.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre vil understreke at et hovedmål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at ar-

beidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Disse medlemmer vil peke på at lovforslaget fra regjeringen Bondevik II, som ble vedtatt av et flertall bestående av Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre, inneholdt flere forbedringer på dette feltet, som for eksempel rett til fleksibel arbeidstid og utvidelse av personkrets som ble omfattet av arbeidstidskapitlet.

## 6.2 Overtid

### 6.2.1 Sammendrag

Departementet foreslår å beholde den nye lovens formulering av vilkår for overtidarbeid. Det understrekes at § 10-6 første ledd materielt sett viderefører vilkårene fastsatt i gjeldende lov § 49 nr. 1 fjerde ledd.

Grensene for hvor mye overtid som skal være tillatt foreslås tilbakeført til situasjonen før endringene i 2003 som innebar en adgang til å inngå individuelle avtaler om bruk av overtid. Det betyr at begrensningene på daglig, ukentlig, månedlig og årlig forbruk av overtid gjeninnføres.

I utgangspunktet må overtidarbeidet ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i året.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale vil arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kunne avtale at rammene for tillatt overtid utvides til inntil 15 timer i løpet av sju dager, 40 timer per fire sammenhengende uker og 300 timer per år. Slik avtale skal kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheten som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, dersom et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen. Det er likevel et vilkår for bruk av utvidet overtid etter denne bestemmelsen at arbeidstaker i det enkelte tilfelle sier seg villig til det.

Etter tillatelse fra Arbeidstilsynet skal rammen kunne utvides til 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer for en periode på seks måneder. Før tillatelse gis skal overtidsbruken drøftes med de tillitsvalgte.

I tillegg foreslås gjeninnført en maksimal grense for hvor lang samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid pluss overtid) arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan avtale seg fram til. Departementet mener det er behov for en slik maksimumsgrense for å begrense meget lange arbeidsdager. Grensen foreslås satt til 16 timer over en periode på 24 timer. Dette gjennomføres ved at minimumsgrensen for den arbeidsfrie perioden settes til åtte timer for den daglige og 28 timer for den ukentlige arbeidsfrie perioden. Dette vil komme i tillegg til kravet om kompensierende hvile, jf. § 10-8 tredje ledd.

For å imøtekomme virksomhetens behov for fleksibilitet, foreslås gjeninnført bestemmelsen i

gjeldende lov § 51 nr. 2 om at det kan inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte om at overtidarbeid kan foregå i den arbeidsfrie perioden, hvis dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

Departementet vil ikke videreføre adgangen i den nye loven til å avspasere overtidstillegget. Departementet mener at en slik ordning kan føre til økt bruk av overtid. Den begrensende effekt som betalingsregelen kan ha, vil ikke være like sterk dersom overtidstillegget kan avspaseres. Departementet foreslår imidlertid å beholde bestemmelsen om at det skal være adgang til å avtale at overtidstimer skal avspaseres. Dette er bare en presisering av gjeldende rett.

### 6.2.2 *Komiteens merknader*

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, støtter Regjeringens forslag om innstramminger i overtidbestemmelsene. Regjeringens forslag ivaretar arbeidstakernes behov for vern av daglig arbeidstid og fritid, samtidig som det gir vern mot press på å arbeide overtid.

Flertallet merker seg at vilkårene for bruk av overtid materielt sett er en videreføring av vilkårene fastsatt i gjeldende lov § 49 nr. 1 fjerde ledd.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at de overtidsrammene som ble innført i arbeidsmiljøloven i 2003, ga større frihet til å avtale lokalt bruk av overtid ut over den ramme som arbeidsgiver ensidig kunne pålegge.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at det var fortsatt et vilkår at overtid kunne benyttes kun når det forelå et særlig og tidsavgrenset behov for det. Gjennom rammer for samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid pluss overtid) ble det lagt inn begrensninger på mulighetene til å jobbe svært lange arbeidsdager i lengre sammenhengende perioder. I vedtaket om ny arbeidsmiljølov av 17. juni 2005 ble denne rammen også strammet noe inn, etter forslag fra regjeringen Bondevik II.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener at Regjeringens forslag om å reversere alle endringer i arbeidsmiljøloven på dette området de siste fire årene, vil føre til at det blir vanskeligere for den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver å avtale direkte bruk av overtid som passer begge parter. Det blir et mer komplisert regelverk som småbedriftene vil oppleve som en større regelbyrde. Som Regjeringen selv innrømmer i Ot.prp. nr. 24

(2005-2006), vil heller ikke de gamle rammene som nå gjeninnføres, passe for hele arbeidslivet. Disse medlemmer foretrekker ytre rammer som settes ut fra hensyn til helse, miljø og sikkerhet, men større frihet innenfor disse rammene til å tilpasse overtiden til individuelle hensyn. Det gjør det også mulig å ha et regelverk som gjelder for hele arbeidslivet.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

## 6.3 *Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden*

### 6.3.1 *Sammendrag*

For å sikre fleksibilitet både for virksomhetene og den enkelte ansatte er det nødvendig å beholde muligheten til å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden. Departementet mener imidlertid at det er nødvendig med strammere grenser enn det som er fastsatt i den nye loven. Departementet foreslår derfor å videreføre gjeldende rett der den enkelte arbeidstaker kan skriftlig avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden over ett år, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. I virksomhet som er bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig kunne avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer eller 54 timer i løpet av sju dager.

Det foreslås at Arbeidstilsynets adgang til å gi tilatelse til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden videreføres, men at den begrenses noe i forhold til § 47 nr. 3 i gjeldende lov.

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal kunne samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn grensene for den alminnelige arbeidstid i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer skal etter forslaget kunne gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker. Gjennomsnittsberegningsperiodens lengde er den samme som gjelder for samlet gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i den nye loven.

### 6.3.2 *Komiteens merknader*

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til behovet for å gi gode muligheter for lokale tilpasninger når det gjelder ar-



beidstidsordninger innenfor ytre rammer som settes ut fra hensynet til arbeidervern og til et inkluderende arbeidsliv. Disse medlemmer mener at det er helt feil å framstille de vedtatte rammene som en "åpning" for avtaler om 13 timers arbeidsdag og 60 timers arbeidsuke. Normalarbeidsuken på henholdsvis 40, 38 og 36 timer videreføres som nå, men det åpnes for at arbeidsgiver og arbeidstaker lettere kan avtale å gjennomsnittsberegne denne arbeidstiden, dog ikke slik at alminnelig arbeidstid overstiger 48 timer pr. uke. Etter kollektiv avtale kan dette utvides til 60 timer, noe som tilsvarer den grensen Arbeidstilsynet i praksis setter når de etter gjeldende lov behandler dispensasjonssøknader. Det er allerede i henhold til gjeldende lov anledning til å be Arbeidstilsynet tillate en arbeidstidsordning med alminnelig arbeidstid en enkelt dag på 13 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 47 tredje punktum og § 51 annet punktum. Disse medlemmer ser ingen god begrunnelse for å forhindre denne økte lokale frihet, gitt de rammer som samtidig er satt for samlet arbeidsbelastning over lengre perioder.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

#### **6.4 Beredskapsvakt, passiv tjeneste og hjemmevakt**

##### **6.4.1 Sammendrag**

Departementet har mottatt flere innspill når det gjelder den nye reguleringen av forskjellige former for passiv tjeneste. Både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner har pekt på at det fortsatt kan være behov for å beholde Arbeidstilsynet som "tvisteløser" der det er uenighet om hvor stor andel av en hjemmevakt som skal regnes som arbeidstid. Flere arbeidstakerorganisasjoner har også lagt vekt på at den nye bestemmelsen om passivt arbeid og hjemmevakt ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til vern av arbeidstakeren. Det er videre pekt på at det kan være fare for at arbeidstakerne kan bli presset til i for stor grad å gjøre avtaler om utvidet alminnelig arbeidstid, og at de nye bestemmelsene gir for lite veiledning med hensyn til hva som er arbeid av passiv karakter og hvor mye arbeidstiden kan utvides ved slikt arbeid.

Departementet finner på denne bakgrunn det mest hensiktsmessig å videreføre bestemmelsene i gjeldende lov, men tilpasset kravene i arbeidstidsdirektivet, som setter krav om at den samlede ukentlige arbeidstid, inkludert overtid, ikke må overstige 48 timer i gjennomsnitt innenfor en periode på fire måneder. Se forslag til endring av § 10-4 andre til fjerde ledd.

Departementet viser samtidig til drøftelsen knyttet til passiv tjeneste osv. som ble gjort i Ot.prp. nr. 49 (2005-2006). Bestemmelsene om beredskapsvakt, passivt arbeid og hjemmevakt bør etter departemen-

tets syn gjennomgås på nytt, for eksempel i forbindelse med den kommende proposisjonen om varsling/ytringsfrihet i arbeidsforhold.

##### **6.4.2 Komiteens merknader**

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener at den vedtatte § 10-4 annet ledd i arbeidsmiljøloven er bedre tilpasset de endringer som har skjedd både i arbeidslivet og i samfunnet generelt, som gjør skillene mellom "passiv tjeneste", "beredskapstjeneste" og "hjemmevakt" stadig mer diffuse. Dette taler etter disse medlemmers syn for en mer rammepreget lov med større muligheter for lokale forhandlinger innenfor de maksimalrammer som er fastsatt ut fra hensynet til arbeidervern.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

Disse medlemmer vil for øvrig vise til de særlige behov som enkelte institusjoner innenfor rusomsorgen og barnevernet har når det gjelder tilpassning av arbeidstidsbestemmelsene. Disse medlemmer er opptatt av at institusjoner som praktiserer såkalte "medleverordninger" fordi dette gir det beste omsorgs- og behandlingstilbudet for unge med rus/adferdsproblemer, skal kunne gjøre dette. Disse medlemmer viser til at dette behovet ble ivaretatt i vedtaket om arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 gjennom ny § 10-12 sjette ledd, og en egen midlertidig forskrift som ble gjort gjeldende fra 1. juli 2005 med hjemmel i denne paragrafen. Disse medlemmer forutsetter at det blir funnet en permanent løsning for disse institusjonene som gjør det mulig å videreføre dagens praksis, herunder muligheten for arbeidsgiver og arbeidstaker til å avtale utvidet gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke innenfor en samlet ramme på 60 timer pr. uke eller mulighet for arbeidstaker til å være tilgjengelig utover 60 timer ved skriftlig samtykke.

#### **6.5 Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling**

##### **6.5.1 Sammendrag**

Departementet foreslår at bestemmelsene i gjeldende lov videreføres, og at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling fortsatt skal være unntatt fra arbeidstidsreglene i samme grad som arbeidstakere i ledende stilling, dvs. at de skal være unntatt fra arbeidstidskapitlet med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Dette framgår av forslaget til § 10-12 andre ledd.

Departementet viser samtidig til at Stortinget i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ba regjeringen om å: "... legge fram for Stortinget på en egnet måte en nærmere utredning om omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven." Departementet har satt i gang arbeidet med en slik utredning, og tar sikte på å fullføre denne i løpet av 2006. Stortinget vil bli forelagt resultatet av undersøkelsen.

### 6.5.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at arbeidstakerne skal ha arbeidstidsordninger som er forsvarlige og som gjør at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det må videre være mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Også arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal omfattes av reglene i § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

Komiteen merker seg at innholdet i begrepet "særlig uavhengig stilling" er omtalt i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005):

"Bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Departementet vil peke på at det for å falle inn under begrepet særlig uavhengig stilling ikke er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres."

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, bemerker videre at for å komme inn under unntaksbestemmelsene er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Det å arbeide i prosjekt er ikke tilstrekkelig.

Flertallet merker seg at det har fremkommet en bekymring over at dagens praktisering av unntaksbestemmelsene er i strid med bestemmelsenes intensjoner.

Flertallet vil bemerke at intensjonen om redusert bruk av overtid ligger fast og at regelverket må sikre dette, både når det gjelder avgrensinger i volum på overtiden og i forhold til å begrense andelen som skal unntas fra bestemmelsene. Flertallet ber Regjeringen komme tilbake til hvordan avgrensningen kan oppnås når utredning om omfanget og bruken av bestemmelsene foreligger.

Flertallet har for øvrig ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at Odelstinget ga sin enstemmige tilslutning til forslaget fra regjeringen Bondevik II om at særlig uavhengige stillinger skulle omfattes av arbeidstidskapittelets bestemmelser, men med individuell mulighet til å avtale at kapittelet ikke skulle gjelde. Personer i ledende stillinger var fortsatt unntatt arbeidstidskapittelets bestemmelser. Disse medlemmer finner det særdeles oppsiktsvekkende at de nåværende regjeringspartiene et halvt år senere har et helt annet syn, og nå vil holde alle med særlig uavhengig stilling utenfor arbeidstidskapittelets vernebestemmelser. Begrunnelsen for å frata en stor gruppe arbeidstakere dette vernet er hensynet til å unngå "utilsiktede virkninger", som er virkninger Regjeringen selv har skapt gjennom andre deler av sitt forslag. Disse medlemmer ser på arbeidstidskapittelet som en integrert del av en lov som skal ivareta hensyn til helse, miljø og sikkerhet for hele arbeidslivet. Regjeringspartienes syn later til å være at arbeidstidsbestemmelsene er vernebestemmelser for halve arbeidslivet. Disse medlemmer viser til synspunkter fra arbeidstakerorganisasjonene om at flere hundre tusen arbeidstakere kan bli stående uten den beskyttelsen som arbeidstidskapittelet gir som følge av regjeringspartienes endrede syn. Det er vanskelig å verifisere dette antallet før den varslede gjennomgangen foreligger, men det er på det rene at det dreier seg om en stor gruppe som også vokser som følge av utviklingen i arbeidslivet. Etter disse medlemmers syn er det både mer framtidsrettet, mer rettferdig og mer i tråd med intensjonen om et inkluderende arbeidsliv å ha noe videre rammer for overtid og samlet arbeidstid, og større lokal frihet til utnyttelse av rammene, og samtidig la rammene gjelde flest mulig.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

## 7. VALGRETT VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

### 7.1 Sammendrag

I den nye arbeidsmiljøloven er arbeidstakers rett til å nekte å bli med over til ny virksomhet (reservasjonsretten) lovfestet (§ 16-3 første ledd).

Blant annet på bakgrunn av innspill fra arbeidstakerorganisasjonene mener departementet at det er grunn til å foreta en ny vurdering av om arbeidstaker skal ha valgrett, om den i tilfelle skal lovfestes og i så fall hvilken rekkevidde den skal ha. Etter departementets oppfatning vil dette kreve ytterligere utred-

ning og en alminnelig høring av et eventuelt nytt forslag.

Departementet mener at det vil være uheldig å ta bort den ulovfestede valgretten før det er tatt endelig stilling til dette spørsmålet. Departementet foreslår på denne bakgrunn at bestemmelsen i § 16-3 første ledd andre punktum om opphør av arbeidsavtalen ved utøvelse av reservasjonsrett oppheves. Ved å ta ut bestemmelsen om automatisk opphør videreføres den gjeldende, ulovfestede valgretten slik denne har kommet til uttrykk i rettspraksis. § 16-3 første ledd vil etter dette ikke regulere ev. opphørstidspunkt ved utøvelse av reservasjonsrett. Dette spørsmålet vil således, som i dag, være ulovfestet.

Bestemmelsen i § 16-3 tredje ledd om fortrinnsrett for arbeidstakere som har utøvd reservasjonsrett, foreslås videreført. Fortrinnsretten vil være relevant for arbeidstaker som ikke utøver eventuell valgrett.

## 7.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at opphevelsen av den ulovfestede valgretten i vedtaket av 17. juni 2005 må ses i sammenheng med at unntaket for krav til pensjonsordninger ved virksomhetsoverdragelse samtidig ble opphevet, samt at arbeidstakere som utøvde reservasjonsrett ved slik overdragelse, ble gitt fortrinnsrett ved ansettelse i virksomheten vedkommende var ansatt i.

Disse medlemmer mener at det er bedre å klargjøre rettstilstand gjennom lov enn å opprettholde usikkerheten og skyve dette foran seg, slik som Regjeringen legger opp til.

Disse medlemmene går derfor imot Regjeringens forslag.

## 8. FORHOLDET TIL TJENESTEMANNSLOVEN - STILLINGSVERNSBESTEMMELSENE

### 8.1 Sammendrag

Moderniseringsdepartementet vil fremme en egen proposisjon som reverserer opphevelsen av gjeldende tjenestemannslov. Dette vil innebære at stillingsvernet i staten fortsatt i all hovedsak vil være regulert av tjenestemannsloven. Departementet foreslår på denne bakgrunn å erstatte bestemmelsen i § 1-2 tredje ledd med en bestemmelse tilsvarende gjeldende lov § 56 første ledd, hvoretter gjeldende regler

om unntak fra lovens stillingsvernsbestemmelser videreføres. De særlige reglene for staten i §§ 14-2 niende ledd og 14-10 tredje ledd blir overflødige og foreslås opphevet.

## 8.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre ønsker en arbeidsmiljølov som gjelder for hele arbeidslivet. Etter disse medlemmers syn er det særdeles svakt begrunnet at statlige tjenestemenn skal ha annerledes stillingsvernsbestemmelser enn hva som gjelder for kommuniansatte og privat ansatte. Disse medlemmer er enige i den enstemmige konklusjonen fra Arbeidslovutvalget om at stillingsvernet i prinsippet bør være det samme for statlig, kommunal og privat sektor. Den harmoniseringen av disse bestemmelsene som vedtaket av 17. juni 2005 la opp til, var et klart framskritt både ut fra rettferdighetshensyn og forenklingshensyn.

Disse medlemmer vil derfor gå imot Regjeringens forslag.

## 9. ENDRINGER I LOV 1. APRIL 2005 NR. 15 OM UNIVERSITETER OG HØYSKOLER

### 9.1 Sammendrag

Den nye loven om universiteter og høyskoler trådte i kraft 1. august 2005. Loven har noen henvisninger til arbeidsmiljøloven av 1977. Departementet foreslår å oppdatere henvisningene til motsvarende bestemmelser i ny arbeidsmiljølov.

### 9.2 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

## 10. ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER

### 10.1 Sammendrag

Forslagene i proposisjonen er i all hovedsak en videreføring av bestemmelser i gjeldende arbeidsmiljølov, og vil ikke ha nevneverdige økonomiske eller administrative konsekvenser.

## 10.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre mener at det er høyst utilstrekkelig å bare konkludere med at en videreføring av gjeldende lov ikke har økonomiske eller administrative konsekvenser. Alternativet til å stå stille på samme punkt er å bevege seg framover. Alternativet til de lovvedtak flertallet nå vil gjøre er å iverksette vedtaket fra 17. juni 2005, som i all hovedsak bygde på lovforslaget fra regjeringen Bondevik II. Disse medlemmer mener at det er en klar risiko for at forslaget fra Regjeringen vil føre til at det blir vanskeligere for mange unge og innvandrere å få varig kontakt med arbeidslivet, og at det blir høyere terskeler for arbeidsgivere å ansette nye medarbeidere.

Disse medlemmer vil peke på at spesielt endringene i adgangen til midlertidig ansettelse vil få store konsekvenser for små og mellomstore bedrifter, og dermed også for næringslivspolitikken. I en oppstarts- og vekstfase vil det for mange småbedrifter være vanskelig å anslå lønnsvnen på sikt, hvilket for mange vil bety at man ikke ansetter heller enn å ansette i fast stilling. Disse medlemmer vil derfor understreke at småbedrifters evne og mulighet til å satse og vokse i mange tilfeller vil være knyttet opp til muligheter for fleksibilitet i arbeidsstokken i en viss fase.

Disse medlemmer vil for øvrig vise til gjennomgangen av de økonomiske og administrative konsekvensene av ny lov i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

## 11. ANDRE MERKNADER

Komiteen viser til Innst. O. nr. 100 (2004-2005) hvor det fremkommer følgende:

"Et utgangspunkt for vurderingen av pliktmessige aldersgrenser vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken utover det, vil ligge innenfor det som er saklig etter unntaksregelen. Komiteen vil imidlertid understreke at aldersgrenser ikke kan fastsettes vilkårlig. Det vil ikke være i tråd med intensjonen bak regelverket om aldersdiskriminering. En indikasjon på slik vilkårlighet vil for eksempel være tilfeller der samme selskap eller konsern har ulike aldersgrenser for samme type arbeid eller yrke".

Under arbeids- og sosialkomiteens høring som ble avholdt 1. desember 2005 om Regjeringens for-

slag til endringer i vedtatt arbeidsmiljølov (Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)), la Seniorsaken Norge fram problemstillinger knyttet til avtalefestede bestemmelser om pliktmessig avgangsalder og lovens forbud mot aldersdiskriminering. På denne bakgrunn oversendte arbeids- og sosialkomiteen et brev datert 7. desember 2005 (jf. vedlegg) til Arbeids- og sosialdepartementet. (Jf. vedlegg). Komiteen viser til statsrådets svarbrev 8. desember 2005 (jf. vedlegg) hvor det bl.a. fremgår følgende:

"En avtale som nevnt mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter om at arbeidsforholdet til en bestemt arbeidstakergruppe skal opphøre ved 60 år, vil kunne være i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskrav i kapittel 13, dersom arbeidsgiver praktiserer andre aldersgrenser for samme yrke i andre land."

Komiteen vil be Regjeringen foreta en særskilt gjennomgang av de ulike særaldersgrenser i arbeidslivet og lovgivningen og komme tilbake til Stortinget med eventuelle lovendringsforslag i den varslede nye proposisjonen om ytterligere endringer i arbeidsmiljøloven våren 2006. Denne gjennomgangen må legge til grunn det tverrpolitiske ønsket om å motvirke diskriminering i arbeidslivet, fremming av et inkluderende arbeidsliv og hindre utstøting av eldre arbeidstakere.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til de forslag som ble fremmet av regjeringen Bondevik II i Ot.prp. nr. 4 (2005-2006) kapittel 13 § 2-2 og §§ 14-16 til 14-20 i arbeidsmiljøloven. Disse paragrafene ble ved en inkurie vedtatt i Odelstinget. Flertallet i Odelstingets syn slik det framkom i merknader fra mindretallet i kommunalkomiteen, ble ikke tatt opp til votering.

Disse medlemmer vil derfor gjenta forslagene fra Ot.prp. nr. 4 (2005-2006) om at §§ 14-16 til 14-20 som vedrører krav til arbeidsreglement oppheves, samt at § 2-2 annet ledd om den såkalte hovedbedriften også oppheves.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"I lov 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 2-2 andre ledd oppheves.

Nåværende tredje ledd blir andre ledd.

§§ 14-16 til 14-20 oppheves."

## 12. IKRAFTTREDELSE

### 12.1 Sammendrag

Departementet foreslår at lovendringene trer i kraft 1. januar 2006.

### 12.2 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader og støtter Regjeringens forslag.

## 13. FORSLAG FRA MINDRETALL

### Forslag fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre:

#### Forslag

I lov 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§ 2-2 andre ledd oppheves.

Nåværende tredje ledd blir andre ledd.

§§ 14-16 til 14-20 oppheves.

## 14. KOMITEENS TILRÅDING

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

### vedtak til lov

om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

#### I

§ 1-1 bokstav e skal lyde:

e) å bidra til et inkluderende *arbeidsliv*.

§ 1-2 tredje ledd skal lyde:

*Kongen kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.*

§ 4-1 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og *velferd*. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal

til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

§ 4-4 første ledd skal lyde:

(1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklime, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og *velferd*.

§ 10-4 andre til fjerde ledd skal lyde:

(2) *For beredskapstjeneste o.l. der tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.*

(3) *For passiv tjeneste der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet, kan Arbeidstilsynet samtykke i en arbeidstid på inntil 13 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager.*

(4) *Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfeller å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette annen beregningsmåte dersom det ikke er inngått avtale etter annet punktum og beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.*

Nåværende tredje og fjerde ledd blir nytt femte og sjette ledd.

§ 10-5 skal lyde:

§ 10-5 *Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger *ni* timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager.

(2) *Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes*

slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer eller 54 timer i løpet av sju dager. Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 10-4 må ikke benyttes mer enn seks uker i sammenheng.

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

§ 10-6 skal lyde:

#### § 10-6 Overtid

(1) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

(2) Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidsarbeid.

(3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(4) Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan for et tidsrom på inntil 12 uker skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene jf. tredje ledd skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(7) Overtidsarbeid utover rammen i fjerde ledd kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i løpet av 24 timer og kan dessuten skriftlig avtale at overtidsarbeid når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmewakter, kan utføres i den arbeidsfrie perioden. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale at overtidsarbeid kan foregå i den arbeidsfrie perioden. Når det utføres arbeid etter avtale som nevnt i dette ledd, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

(11) For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

(12) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

§ 10-8 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Likevel kan det i den arbeidsfrie perioden muntlig avtales kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse.

§ 10-8 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Den daglige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer.

§ 10-12 andre ledd skal lyde:

(2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

§ 10–13 skal lyde:

§ 10–13 *Twisteløsning*

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10–2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10–6 *tiende* ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17–2.

§ 11–3 andre ledd andre punktum skal lyde:

Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300 er nattarbeid og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid.

§ 14-2 niende ledd oppheves.

§ 14-9 skal lyde:

§ 14-9 *Midlertidig ansettelse*

(1) *Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:*

- a) *når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,*
- b) *for arbeid i stedet for en annen eller andre (vika-riat),*
- c) *for praksisarbeid,*
- d) *deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat,*
- e) *for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.*

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for *praksisarbeid* og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd *bokstav d*.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse *innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett*. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd *bokstav d*. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte ar-

beidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd *bokstav c, d og e*.

§ 14-10 tredje ledd oppheves.

§ 14–12 tredje ledd skal lyde:

(3) *Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd, andre og tredje punktum tilsvarende.*

I § 15-11 gjøres følgende endringer:

Tredje ledd skal lyde:

(3) *Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt*. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

Fjerde ledd oppheves.

Nåværende femte og sjette ledd blir nytt fjerde og femte ledd.

§ 16-3 første ledd andre punktum oppheves.

§ 18-6 første ledd skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 med unntak av § 2-4, kapittel 3 til 8, kapittel 10 med unntak av §10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 *tiende* ledd, kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15.

## II

I lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler gjøres følgende endringer:

§ 4-3 sjette ledd skal lyde:

(6) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravene i annet ledd overholdes. *Arbeidsmiljøloven kapittel 18* om tilsyn og tvangsmidler mv. gjelder tilsvarende så langt det passer. Departementet kan gi forskrift med utfyllende bestemmelser om tilsyn og tvangsmidler for å fremme overholdelse av denne paragraf.

§ 4-5 første ledd skal lyde:

En student som får barn under studiene, skal gis rett til permisjon fra studiene under svangerskap og til omsorg for barn. Studenten skal ha rett til å gjen-

oppta sine studier på tilsvarende nivå som før permisjonen. Bestemmelsene i *arbeidsmiljøloven* §§ 12-1 til 12-5 og § 12-7 gjelder så langt de passer.

§ 6-1 skal lyde:

Ved ansettelser m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i *arbeidsmiljøloven* og lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenes-

temenn m.m., med de særregler som følger av denne lov.

### III

Loven trer i kraft 1. januar 2006.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 8. desember 2005

**Karin Andersen**

leder

**Per Rune Henriksen**

ordfører



**Vedlegg 1****Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 24. november 2005****Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)**

Jeg viser til arbeids- og sosialkomiteens behandling av ovennevnte proposisjon. Jeg er blitt oppmerksom på to inkurier, én i loven slik den ble vedtatt i juni og én i forbindelse med endringsforslagene i Ot.prp. nr. 24. Jeg henstiller om at Stortinget foretar nødvendige endringer slik at feilene rettes opp.

1.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) var det forslag om å forskyve starttidspunktet for hva som skal regnes som nattarbeid fra kl. 2100 til kl. 2200. Stortinget vedtok imidlertid å beholde gjeldende regel, dvs. at natten starter kl. 2100, jf. § 10-11 første ledd.

Tilsvarende endring ble ikke gjort i bestemmelsen om nattarbeid for barn og ungdom. I § 11-3 andre ledd er således nattetidspunktet for arbeidstakere mellom 15 og 18 år fiksert til kl. 2200. Jeg antar at dette er en inkurie og henstiller om at § 11-3 andre ledd andre punktum får slik ordlyd:

*Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300 er nattarbeid og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det*

*nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrænset behov for nattarbeid.*

2.

I Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) er det blant annet lagt fram forslag til endringer i overtidsreglene. Endringsforslagene medfører at bestemmelsen om arbeidstakers rett til å reservere seg mot overtidsarbeid flyttes fra åttende til tiende ledd i § 10-6. Eventuelle tvister om rett til å nekte overtidsarbeid skal ligge under den nye tvistenemndas kompetanse og endringen er reflektert i departementets forslag til endring i § 10-13. Endringen er imidlertid ikke reflektert i § 18-6 som avgrenser Arbeidstilsynets påleggskompetanse mot tvistenemndas avgjørelsesmyndighet. Jeg henstiller derfor om at § 18-6 første ledd får slik ordlyd:

*Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 med unntak av § 2-4, kapittel 3 til 8, kapittel 10 med unntak av § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd, kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15.*

**Vedlegg 2****Brev fra arbeids- og sosialkomiteen til Arbeids- og sosialdepartementet, datert 7. desember 2005****Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)**

Arbeids- og sosialkomiteen avholdt 30. november 2005 høring om Regjeringens forslag til endringer i vedtatt arbeidsmiljølov (Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)). I høringen la Seniorsaken Norge fram et notat om aldersgrensen for flygere i SAS Braathens.

Denne saken ble diskutert også da kommunalkomiteen behandlet regjeringen Bondevik II sitt forslag til arbeidsmiljølov (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)), og var bakgrunnen for følgende enstemmige merknad fra komiteen:

Et utgangspunkt for vurderingen av pliktmessige aldersgrenser vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken utover det,

vil ligge innenfor det som er saklig etter unntaksregelen. Komiteen vil imidlertid understreke at aldersgrenser ikke kan fastsettes vilkårlig. Det vil ikke være i tråd med intensjonen bak regelverket om aldersdiskriminering. En indikasjon på slik vilkårlighet vil for eksempel være tilfeller der samme selskap eller konsern har ulike aldersgrenser for samme type arbeid eller yrke."

Det vises til vedlagte notat fra Seniorsaken. Arbeids- og sosialkomiteen vil be om departementets vurdering av hvorvidt en eventuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter, som inneholder en aldersgrense på 60 år, vil kunne være i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskrav (kapittel 13) dersom arbeidsgiver praktiserer andre aldersgrenser for samme yrke i andre land.

### Vedlegg 3

#### **Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen, datert 8. desember 2005**

##### **Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)**

Jeg viser til ditt brev av i dag med spørsmål i tilknytning til behandlingen av Ot. prp. nr. 24 (2005-2006).

Arbeids- og sosialkomiteen har i tilknytning til høringen av Ot. prp. nr. 24 (2005-2006) mottatt et notat fra organisasjonen Luftfarten 60+ der det fremmes et forslag om tillegg til arbeidsmiljølovens § 13-9. På denne bakgrunn ber Arbeids- og sosialkomiteen om departementets vurdering av hvorvidt en eventuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter, som inneholde ren aldersgrense på 60 år, vil kunne være i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskrav (kapittel 13) dersom arbeidsgiver praktiserer andre aldersgrenser for samme yrke i andre land.

For ordens skyld viser jeg til at spørsmålet knytter seg til forståelsen av § 13-3 i arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 om unntak fra forbudet mot diskriminering (og ikke § 13-9 om virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet).

I lovens § 13-3 videreføres det generelle unntaket i gjeldende lov fra forbudet mot diskriminering for tilfeller der forskjellsbehandling på grunn av alder har et saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige. Et utgangspunkt for vurderingen av pliktmessige aldersgrenser vil være at aldersgrenser som er fastsatt ut fra hensynet til sikkerhet og utøvelse av yrke eller nasjonale mål for sysselsettingspolitikken utover det, vil ligge innenfor det som er saklig etter unntaksregelen.

Dette innebærer at aldersgrenser ikke kan fastsettes vilkårlig. En avtale som nevnt mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter om at arbeidsforholdet til en bestemt arbeidstakergruppe skal opphøre ved 60 år, vil kunne være i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskrav i kapittel 13, dersom arbeidsgiver praktiserer andre aldersgrenser for samme yrke i andre land. Det forhold at arbeidsgiver har ulike aldersgrenser for samme type arbeid eller yrke vil være en indikasjon på slik vilkårlighet. Det må imidlertid foretas en konkret vurdering i hver enkelt sak i forhold til forbudet mot aldersdiskriminering i § 13-1 og unntaksbestemmelsen i § 13-3. Jeg viser til at lovens generelle unntak i § 13-3 er utformet og avgrenset i samsvar med tilsvarende unntaksregel i Rådsdirektiv 200/78/EF (EUs rammedirektiv om forbud mot diskriminering i arbeidslivet).

Dersom det oppstår tvist om avtalefestede bestemmelser om pliktmessig avgangsalder er i strid med lovens forbud mot aldersdiskriminering, må saken prøves rettslig, og det vil være opp til domstolene i hvert enkelt tilfelle å vurdere hvorvidt en aldersgrense har et saklig formål i samsvar med betingelsene for unntak i arbeidsmiljøloven § 13-3. Det følger av § 13-9 tredje ledd at bestemmelser i tariffavtaler/avtaler som er i strid med loven er ugyldige. Partene i arbeidslivet er på sine områder ansvarlige for at bestemmelser om særaldersgrenser i avtaleverket er innenfor rammene av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven.



