



Innst. O. nr. 84

(2008–2009)

Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 54 (2008–2009)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innhold og bakgrunn

Det legges i proposisjonen frem forslag om endringer i arbeidsmiljøloven. Forslagene dekker et vidt spekter av temaer og blir behandlet i proposisjonen etter den kronologi som arbeidsmiljøloven følger.

Det vises til de enkelte kapitlene i innstillingen og proposisjonen for nærmere redegjørelse.

Det ble vedtatt ny arbeidsmiljølov i 2005, som avløste arbeidsmiljøloven av 1977. Arbeidslivet er i kontinuerlig utvikling og det er viktig å ha løpende fokus på utvikling og forbedring av lovverket på området. I tillegg synliggjør praktiske erfaring med loven konkrete endringsbehov. Høringen som ble sendt ut omfattet blant annet Skift/turnusutvalgets innstilling, NOU 2008:17, departementets egen utredning omkring arbeidsmiljølovens aldersgrense, en utredning om konkurranseklausuler med videre av Advokatfirmaet Hjort DA, samt enkelte andre forslag til endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder blant annet et forslag om å gi Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet vedtakskompetanse i forhold til arbeidsmiljøloven regler om kontrolltiltak i virksomheten, enkelte presiseringer i HMS-reglene og lovens prosessregler, en presisering av den såkalte fireårsregelen ved midlertidig ansettelse og endringer i reglene om arbeidsgivers adgang til trekk i lønn.

Innholdet i høringsuttalelsene og gjeldende rett blir behandlet i tilknytning til de enkelte temaene i proposisjonen og er ikke gjengitt i innstillingen.

Når det gjelder merknader til lovteksten vises det til kapittel 13 i proposisjonen.

1.1.1 Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ble det 4. mai 2009 avholdt åpen høring i saken.

Følgende deltok på høringen:

- Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)
- HSH
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
- Akademikerne
- Unio
- Fagforbundet
- Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NI-TO).

Som en oppfølging etter komiteens høring rettet saksordfører 11. mai 2009 en henvendelse til arbeids- og inkluderingsministeren med spørsmål om det er arbeid på gang, og status i eventuelt arbeid med konkrete saksområder som ikke er omtalt i den oversendte proposisjonen. Dette brevet samt statsrådets svarbrev av 14. mai 2009 ligger vedlagt innstillingen.

1.1.2 Komiteens innledende merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønaas Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Due-sund, fra Senterpartiet, Alf Ivar Samuel-sen, og fra Venstre, André N. Skjel-

stad, viser til Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

Komiteen deler Regjeringens oppfatning av behovet for å utvikle og forbedre arbeidsmiljølovgivningen kontinuerlig og i takt med utviklingen i arbeidslivet.

Under komiteens åpne høring 4. mai 2009 ble det fra arbeidstakernes organisasjoner etterlyst varslede forslag til lovendringer med hensyn til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for særlig uavhengige stillinger. Komiteen viser til svarbrev fra arbeids- og inkluderingsministeren av 14. mai 2009 hvor det fremgår at departementet arbeider med saken og vil komme tilbake til den på et senere tidspunkt.

Under den åpne høringen tok Akademikerne til orde for innstramminger i lovverket for midlertidige ansettelser i universitets- og forskningssektoren. Komiteen viser til svarbrevet fra arbeids- og inkluderingsministeren av 14. mai 2009 hvor det fremgår at saken har blitt behandlet i inneværende stortingsperiode og at Regjeringen pr. i dag ikke har planer om endringer i de aktuelle bestemmelsene.

Komiteen merker seg at Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet tidspunkt med saken om ikke-rekrutteringsbestemmelser og konkurranseklausuler.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til at et flertall i Stortinget i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), jf. Innst. O. nr. 100 (2004–2005), vedtok å oppheve det generelle unntaket for arbeidstidsbestemmelsene for personer med særlig uavhengige stillinger. Dette vedtaket ble imidlertid opphevet av et nytt flertall etter stortingsvalget 2005 i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 24 (2005–2006) Lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), jf. Innst. O. nr. 18 (2005–2006), før det tidligere vedtaket var rukket å tre i kraft. Disse medlemmer viser videre til at Regjeringen senere har signalisert at den likevel ser et behov for å begrense omfanget av det generelle unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene, jf. høringsnotat av 20. desember 2007. Disse medlemmer kan ikke se at behovet for en lovendring er blitt mindre, og mener at det nå er på tide å konkludere. Disse medlemmer viser til at personer i ledende stillinger fortsatt vil være generelt unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og at det vil være anledning for personer med særlig uavhengig stilling å skriftlig avtale unntak fra hoveddelen av arbeidstidsbestemmelsene iht. forslaget som opprinnelig ble fremmet av regjeringen Bondevik II.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

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

§ 10-12 annet ledd skal lyde:

Arbeidsgiver og arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i dette kapittel."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til at ikke-rekrutteringsavtaler mellom virksomheter er avtaler hvor bedrifter forplikter seg til ikke å ansette hverandres arbeidstakere. Det har, etter det disse medlemmer kjenner til, hersket tvil om lovligheten av denne typen avtaler. Advokatfirmaet Hiort & CO har, ifølge Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet utredet dagens rettstilstand og reguleringsbehov når det gjelder konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler.

Ifølge NHO konkluderes det med at ikke-rekrutteringsavtaler mellom virksomheter ikke er lovstridig. Norges Ingeniør og Teknologiorganisasjon (NI-TO) anser imidlertid etter de opplysninger disse medlemmer har mottatt at dette er en avtalepraksis som klart strider mot den alminnelige rettsfølelse og som verken er samfunnsgagnlig eller nødvendig for norsk næringsliv. Disse medlemmer anser at det haster med å få på plass en klar lovregulering, fortrinnsvis et entydig forbud, når det gjelder denne typen avtaler.

1.2 Helse, miljø og sikkerhet

Her behandles to spørsmål relatert til helse, miljø og sikkerhet; alenearbeid og bruk av prestasjonslønn ved risikofylt arbeid. Både alenearbeid og prestasjonslønnssystemer vil etter omstendighetene kunne være en betydelig risikofaktor, og det er grunn til å presisere lovens bestemmelser på dette området. For å sikre god kvalitet i bedriftshelsetjenesten, foreslås det en hjemmel for å gi regler om at den som skal tilby bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven må være godkjent av Arbeidstilsynet.

1.2.1 Alenearbeid

Alenearbeid kan by på særlige arbeidsmiljømessige utfordringer. I de senere år har det vært et særlig fokus mot problemstillinger rundt trusler eller vold mot alenearbeidere, men det kan også dreie seg om "tradisjonell" ulykkesrisiko eller arbeidsmiljøbelastning.

Faren for å bli utsatt for vold/trusler er i stor grad knyttet seg til yrker med kunde- og klient-/pasient-kontakt. Andelen arbeidstakere utsatt for vold eller trusler om vold ligger på ca. 5 pst. (8 pst. for kvinner og 4 pst. for menn).

1.2.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det er særlige risikofaktorer knyttet til alenearbeid. Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) påviste at det et økende antall arbeidstakere som har et arbeid hvor kunder og klienter er med på å styre arbeidet. Dette kan øke stressnivået og innebære en særlig risiko for trusler og vold.

Forslag om at det bør settes et eksplisitt forbud mot alenearbeid når slikt arbeid kan innebære en fare for liv eller helse har vært reist. En slik regel er verken ønskelig eller praktisk gjennomførbar. Det påpekes at ethvert alenearbeid som innebærer klient- eller kundekontakt i prinsippet kan innebære en viss risiko for trusler og/eller vold. En regel som nevnt vil formentlig langt på vei innebære et forbud mot at slikt arbeid kan utføres alene. Det er saklig grunnlag for å etablere en slik rettstilstand.

Tilnærmingen som gjeldende rett målbærer (risikoreduksjon og forebygging), er mer hensiktsmessig. I dag må arbeidsgiver vurdere risiko knyttet til eventuelt alenearbeid, og iverksette de tiltak som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Først dersom arbeidsmiljøbelastningen fortsatt er uakseptabel, det vil si at den ikke kan "repareres" med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alenearbeid.

For å øke bevisstheten om alenearbeid som risikofaktor mener departementet at opplysningshensyn taler for å trekke frem og synliggjøre enkelte viktige arbeidsmiljøfaktorer, selv om de er omfattet av mer generelle krav til risikovurdering og -håndtering. Dette er ikke noe nytt, men arbeidsmiljølovens og arbeidsmiljøreguleringens system

Tilsynsmyndighetene, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, mener at kravet til risikovurdering bør tydeliggjøres i loven. Det er derfor riktig å fremme et slikt forslag. Det er ikke så langt registrert behov for en så detaljert regulering her, men det utelukkes ikke at det kan bli aktuelt med forskriftsregulering dersom utviklingen skulle tilsi dette.

Alenearbeid kan også innebære fysisk, ikke bare psykososial risiko. Det foreslås derfor at regelen plasseres som nytt tredje ledd i arbeidsmiljøloven § 4-1 med noe omskrivning i forhold til forslaget. Forebyggingsaspektet vil også spesielt nevnes i bestemmelsen.

1.2.2 *Bruk av prestasjonslønn ved risikofylt arbeid*

Arbeidsmiljøloven av 1977 hadde en bestemmelse som uttrykkelig forbød prestasjonslønnssystemer "... i arbeid hvor dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten." (arbeidsmiljøloven 1977 § 12 nr. 4 bokstav a). Bestemmelsen ble ikke videreført i den nye loven, idet regelen ble ansett for å være dekket av arbeidsmiljølovens mer generelle krav. I ettertid har departementet mottatt henvendelser hvor det hevdes at denne endringen har hatt en negativ signaleffekt, og at prestasjonslønn derfor igjen bør omtales eksplisitt i loven.

1.2.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Visse prestasjonslønnssystemer kan være en risikofaktor ved arbeid hvor det kreves stor årvåkenhet og nøyaktighet for å unngå feil eller skade. Loven, i likhet med tidligere arbeidsmiljølov, skal tolkes slik at den setter forbud mot prestasjonslønnssystemer når dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten.

Det er viktig at loven er tilstrekkelig tydelig med hensyn til at prestasjonslønn ikke må brukes når lønningsmåten i seg selv innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko. Det er derfor hensiktsmessig at prestasjonslønn igjen skal nevnes spesifikt i loven. Det vises til at når § 4-1 annet ledd i dag krever at "lønnssystemer" skal være helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig, så er det vel nettopp (visse former for) prestasjonslønnssystemer det i praksis siktes til.

Prestasjonslønnssystemer kan være fastsatt i tariffavtale, og KS frykter at forslaget vil kunne innskrenke den frie forhandlingsretten i forhold til bruk av prestasjonslønn som insitament. Forslaget er kun en presisering av gjeldende rett, og det er ikke grunnlag for noen slik slutning. Dette er ikke ment som noe forbud mot prestasjonslønn; det er kun prestasjonslønnssystemer som i seg selv innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko som det kan reageres mot. Begge parter interesser vil være vel ivaretatt i tariffestede ordninger. Det vil således være en presumpsjon for at tariffavtalebaserte lønnssystemer ikke vil være i strid med loven på dette punkt.

1.2.3 *Lovhjemmel for godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten*

Bedriftshelsetjenestens rolle i det lokale arbeidsmiljøarbeidet ble drøftet av Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) og i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), jf. Innst. O. nr. 100 (2004–2005). På bakgrunn av kunnskap om hva som er de mest fremtredende risikoforhold i dagens arbeidsliv, var det behov for en gjennomgang og revisjon av forskriften om hvilke virksomheter/bransjer som skal ha

knyttet til seg bedriftshelsetjeneste (den såkalte "bransjeforskriften"). Dette støttet daværende kommunalkomite, i tillegg til at de ba departementet om å arbeide videre med tiltak for å styrke kvaliteten på bedriftshelsetjenesten, herunder vurdere godkjenningsordninger eller ytterligere kvalitetskrav.

Departementet har i samarbeid med Arbeidstilsynet og andre sentrale aktører, gjennomført et prosjekt for vurdering av den videre oppfølging av bedriftshelsetjenesten. 11. februar 2009 ble en ny "bransjeforskrift" fastsatt. I forskriften utvides dekningsområdet for obligatorisk plikt til å ha bedriftshelsetjeneste til følgende åtte nye bransjer: Helse- og sosialsektoren, undervisningssektoren, fiskeoppdrett og klekkerier, gjenvinning, vaktjenester, frisørbransjen, kraft- og vannforsyning og produksjon av tekstiler. Til grunn for utvidelsen ligger Arbeidstilsynets faglige anbefalinger og kunnskap om hvilke bransjer som har størst belastning, og hvor ustøtingen fra arbeidslivet er størst. Forskriften skal tre i kraft 1. januar 2010.

Det foreslås i proposisjonen å innføre en forskriftshjemmel for å kunne stille krav om at bedriftshelsetjenesteordningene må være godkjent av Arbeidstilsynet.

1.2.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

En obligatorisk godkjenningsordning basert på minimumskrav til kompetanse, volum på tjenesten og kvalitetssikring bidrar til heving av kompetanse og faglighet i bedriftshelsetjenesteordningene. En godkjenningsordning vil gjøre det enklere for Arbeidstilsynet å samarbeide med virksomhetene og få gjennomført forbedringer ettersom etaten vil vite at virksomhetene har tilgang på den nødvendige arbeidsmiljøfaglige kompetanse. Det er nødvendig å stille krav som bidrar til at det skapes større kompetansemiljøer med bredere faglig sammensetning. Det legges opp til tilpassede løsninger, herunder en viss adgang til å møte kravene gjennom et forpliktende samarbeid med andre relevante kompetansemiljøer, et visst skjønnsrom for godkjenningsorganet ved vurderingen av om vilkårene er oppfylt og en overgangsperiode på 3 år. I tillegg vil det være en adgang for virksomhetene til å søke dispensasjon fra kravet om å ha en godkjent bedriftshelsetjeneste.

Arbeidstilsynet skal være godkjenningsinstans. En forskrift må fastsettes hvor blant annet kravene til volum, kompetanse, kvalitetskontroll og samarbeidsløsninger presiseres nærmere. Det tas sikte på ikrafttredelse 1. januar 2010, samtidig med den nye bransjeforskriften. Konkret utforming av kriterier for godkjenning må her fastsettes.

Det foreslås en forskriftshjemmel som gir departementet fullmakt til å fastsette regler om godkjen-

ningsordning for bedriftshelsetjenesten, § 3-3 femte ledd.

§ 3-3 fjerde ledd gir hjemmel til å gi forskrifter om plikt til å ha bedriftshelsetjeneste rettet mot arbeidsgiver, det vil si med arbeidsgiver som pliktsubjekt.

I § 3-3 første ledd presiseres det at arbeidsgivere som etter loven har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, plikter å benytte en godkjent bedriftshelsetjeneste. Endringen bør tre i kraft samtidig med iverksetting av selve godkjenningsordningen, som etter planen skal skje 1. januar 2010.

1.2.4 Komiteens merknader

ALENEARBEID (§ 4-1 NYTT TREDJE LEDD)

Komiteen er enig i at der er særlige risikofaktorer både av fysisk og psykososial art knyttet til alenearbeid. Komiteen merker seg at forslag til nytt tredje ledd i § 4-1 er en synliggjøring av kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak.

Komiteen viser til at det særlig er hensynet til en vurdering av risiko for vold/trakassering i forbindelse med alenearbeid som synes å være en viktig begrunnelse for forslaget til ny § 4-1 tredje ledd. Komiteen støtter forslaget, og vil samtidig peke på at arbeidsmiljølovens § 4-3 fjerde ledd stiller krav til arbeidsgiver om å beskytte arbeidstaker, så langt det er mulig, mot vold og trusler fra andre. Komiteen viser videre til hjemmelen som er gitt departementet i arbeidsmiljøloven § 4-3 femte ledd om å gi nærmere forskrifter på dette området.

Komiteen viser til brev fra hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden til Arbeidstilsynet, av 10. desember 2008, hvor tilsynet bes om å gjennomgå den europeiske avtalen om trakassering og vold, signert også av alle arbeidslivspartene i Norge, og vurdere om relevante deler kan forskriftsfestes.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, merker seg oppfordringen fra arbeidstakerorganisasjonene, og viser til at en generell forskrift om tiltak mot trakassering og vold på arbeidsplassen har vært forskriftsfestet i Sverige siden 1993.

Flertallet merker seg videre at departementet ifølge proposisjonen ikke så langt har sett behov for en detaljert regulering, men utelukker ikke at det kan bli aktuelt dersom utviklingen tilsier det. Flertallet forutsetter således at den foreslåtte lovendring vurderes etter noen tid med hensyn til om det er nødvendig/hensiktsmessig med ytterligere regulering i forskrift.

Komiteen medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folke-

parti og Venstre støtter oppfordringen fra arbeidstakerorganisasjonene, og viser til at en generell forskrift om tiltak mot trakassering og vold på arbeidsplassen har vært forskriftsfestet i Sverige siden 1993.

Komiteen har for øvrig ingen merknader og støtter forslaget.

BRUK AV PRESTASJONSLØNN VED RISIKOFYLT ARBEID (§ 4-1 ANNET LEDD)

Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven av 1977 hadde en bestemmelse om forbud mot prestasjonslønnssystemer som påvirket arbeidstakernes sikkerhet. Bestemmelsen ble ikke videreført i den nye loven, og det hevdes at dette kan gi negativ signaleffekt. Komiteen er enig i at visse typer prestasjonslønnssystemer i seg selv kan være en risikofaktor ved enkelte typer arbeid og at det er nødvendig å synliggjøre kravet om at bruk av prestasjonslønn skal vurderes i forhold til arbeidstakerens helse, miljø og sikkerhet. Komiteen deler oppfatningen om at i tariffavtalebaserte prestasjonslønnssystemer vil begge parter interesser være ivaretatt og forslaget vil således i praksis neppe påvirke slike lønnssystemer.

LOVHJEMMEL FOR GODKJENNINGSORDNING FOR BEDRIFTSHELSETJENESTEN (§ 3-3 FØRSTE LEDD FØRSTE PUNKTUM OG NYTT FEMTE LEDD)

Komiteen viser til Innst. O. nr. 100 (2004–2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) hvor alle partier gav uttrykk for ønske om tiltak for styrking av kvaliteten i bedriftshelsetjenesten.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at Regjeringen foreslår en obligatorisk godkjenningsordning basert på minimumskrav til kompetanse, volum på tjenesten og kvalitetssikring og støtter dette. Flertallet merker seg at flere bedriftshelsetjenester i dag mister kunder til bedriftshelsetjenester som ikke arbeider med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og at en godkjenningsordning vil styrke de seriøse bedriftshelsetjenestene. Flertallet merker seg at det legges opp flere mekanismer som kan gi tilpassede løsninger på kravene som skal stilles i en godkjenningsordning.

Flertallet har for øvrig ingen merknader og støtter forslagene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er positive til å endre dagens krav til bedriftshelsetjenesten, men ikke slik Regjeringen foreslår. Disse medlemmer mener det er behov for et kvalitetssikringssystem for bedriftshelsetjenesten, men mener godkjenningsordning må være bran-

sjespesifikk. En ordning slik som Regjeringen foreslår vil kreve at bedriftshelsetjenesten har kunnskap om områder hvor det ikke er behov for det, noe som vil virke unødvendig og fordyrende. Det blir hevdet fra flere arbeidsgiverorganisasjoner at en ordning i tråd med departementets forslag vil være kostbar, rigid og arbeidskrevende, og vil innebære at alle bedriftshelsetjenester må kunne alt. Et annet viktig moment er at det fremlagte forslag kan føre til bortfall av små bedriftshelsetjenesteordninger med spisskompetanse, og at store deler av virksomhetene og arbeidstakerne i disse bedriftene kan miste bedriftshelsetjenestetilbudet, og derved sitt tilbud om arbeidsmedisinsk og HMS-rådgivning.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om et godkjenningssystem for bedriftshelsetjenesten som er bransjespesifikk."

1.3 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

1.3.1 Innledning

Etter arbeidsmiljøloven av 1977 hadde verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg rett til å ta obligatorisk opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner. Denne bestemmelsen ble ikke videreført i arbeidsmiljøloven av 2005, men regelen er fortsatt gjeldende ettersom den også fremkommer av forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Forskriften er fastsatt under den gamle loven, men gjelder fortsatt i kraft av en overgangsbestemmelse i loven.

1.3.2 Departementets vurderinger og forslag

Mange opplever dagens situasjon som uklar. På den ene side indikerer lovforarbeidene at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ikke lenger har noen rett til å kreve å avvikle "verneombudsopplæring" på kurs i regi av en arbeidstakerorganisasjon. På den annen side fastslår den fortsatt gjeldende forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg at en slik rett gjelder. Det er et klart behov for å klargjøre situasjonen.

Verneombudsopplæring arbeidstakerorganisasjonene har forestått siden ombudsordningen ble innført i 1977, har gjennomgående vært seriøs og lojal i forhold til de innholdsmessige krav til opplæring som regelverket stiller. Lokalt tilpassede opplæringsopplegg vil ofte være et hensiktsmessig alternativ til "standardiserte kurs". Det antas at arbeidstakerrepresentantene vil slutte opp om lokale løsninger når de finner sted innenfor en seriøs ramme.

Det foreslås at det presiseres i arbeidsmiljøloven § 6-5 at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljø-

utvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. En slik rett innebærer ikke noen uheldig konkurransevridding. Det understrekes at alle står fritt til å tilby "40-timerskurs", og det er mange tilbydere på dette markedet. Arbeidstakerne skal kun ha en rett til å velge å ta opplæringen hos sine organisasjoner. Alternativet vil være at arbeidsgiver skulle ha retten til å velge.

Partene kan etter gjeldende regler bli enig om kortere opplæring enn 40 timer, dersom det er forsvarelig.

1.3.3 Komiteens merknader

§ 6-5 FØRSTE LEDD NYTT ANNET PUNKTUM

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at dagens situasjon med hensyn til verneombuds og medlemmer av arbeidsmiljøutvalgs rett til å ta obligatorisk opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner oppfattes som uklar.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er enig i at dette klargjøres ved at retten fremgår direkte av loven i tillegg til forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at verneombud og arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalg er å betrakte som tillitsvalgte i denne sammenheng og at det er viktig at de får en grundig og tilpasset opplæring hvor deres rolle som representanter for arbeidstakerne blir godt ivaretatt.

Et annet flertall, medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at innholdet i og omfanget av den lovpålagte opplæring er fastsatt gjennom forskrift, og at Arbeidstilsynet i sitt høringsvar uttaler at kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene gjennomgående har vært seriøse og lojale til de innholdsmessige krav til opplæring som regelverket stiller.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre deler synspunktet om behovet for klargjøring av rettstilstand, og behovet for å sikre verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg god og relevant opplæring. Disse medlemmer viser til at det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir fulgt på den enkelte arbeidsplass. Prinsipielt bør det derfor også være arbeidsgiver som har rett til å fastsette hvordan opplæringen av

verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal gjennomføres, under forutsetning av at opplæringen som gis er faglig god, relevant og tilpasset utfordringene på arbeidsplassen. Disse medlemmer viser for øvrig til det daværende Arbeids- og sosialdepartementets begrunnelse for samme standpunkt i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005):

"Når arbeidsgiveren har ansvar for at nødvendig opplæring blir gitt, anser departementet det som riktig at virksomhetene også gis ansvar for å avgjøre hvilken opplæring som er relevant i forhold til de utfordringer den enkelte virksomhet står overfor i sitt arbeidsmiljø. At representantene ikke får rett til opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene, vil imidlertid ikke stå i veien for at en slik løsning kan velges. Departementet vil anta at virksomhetene i utstrakt grad vil fortsette å benytte seg av tilbud om arbeidstakerorganiserte kurs fordi dette gjerne er en praktisk og hensiktsmessig løsning, blant annet med hensyn til å oppfylle regelverkets krav til innholdet i opplæringen."

Disse medlemmer viser imidlertid til at det fremkommer i Arbeidstilsynets høringsuttalelse at dette kravet i en del tilfeller ikke ivaretas gjennom de kursopplegg som enkelte arbeidsgivere tilbyr, mens arbeidstakerorganisasjonenes kurs gjennomgående er av god kvalitet. Disse medlemmer ser derfor et behov for en sikringsmekanisme hvor verneombud og arbeidstakerrepresentantene i arbeidsmiljøutvalget må kunne si nei til et konkret kurstilbud dersom dette oppleves som faglig uforutsvarlig, og kreve kurs av høyere faglig kvalitet, for eksempel kurs tilbudt av en arbeidstakerorganisasjon. Dersom arbeidsgiver og verneombud/arbeidstakerrepresentanter ikke blir enige, bør Arbeidstilsynet ha myndighet til å avgjøre hvilket kursopplegg som skal benyttes. Disse medlemmer kan derfor ikke gi sin tilslutning til Regjeringens forslag om klargjøring av rettstilstand, og mener at en klargjøring i tråd med denne merknad bør kunne gjøres gjennom en endring av § 12 femte ledd i forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Disse medlemmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen i forskrift til arbeidsmiljøloven bemyndige Arbeidstilsynet til å kunne avgjøre valg av kursarrangør om verneombudets og arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver, dersom verneombud/arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalgene på bakgrunn av en begrunnet kvalitetsvurdering av kursinnhold ikke godtar arbeidsgivers valg av arrangør."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at forslaget er ivarettatt i en

forskrift, men at de fleste høringsinstanser mener at en presisering av lovverket er nødvendig.

Disse medlemmer viser videre til at det både i dagens forskrifter og Regjeringens forslag til ny lovtekst legges opp til at det er krav om at arbeidstakerorganisasjonene skal arrangere slike kurs. Disse medlemmer viser til at det er flere markedsaktører som kan tilby relevante og gode opplæringstilbud, tilpasset den enkelte virksomhet. En opplæring som er mer tilpasset den aktuelle bedriften vil etter disse medlemmers syn gi verneombudene en bedre opplæring.

Disse medlemmer vil peke på to prinsipielle forhold som det etter disse medlemmers syn ikke er lagt nok vekt på. Det ene er at en gjennom lov utpeker en part til å forstå opplæringen uten at dette er basert på tilbudets kvalitet, bedriftens behov og egenart. Dette vil etter disse medlemmers syn både være konkurransevridende og føre til økte priser.

Det andre er at selv om det er bestemt at det er arbeidstakerorganisasjonene som skal gjennomføre opplæringen er det arbeidsgiver som står ansvarlig for at verneombudet får den nødvendige opplæring. En mangel på dette vil føre til at selv om arbeidsgiver ikke har noen påvirkning på innholdet i opplæringen, vil arbeidsgiver kunne stilles til ansvar overfor Arbeidstilsynet.

Disse medlemmer mener det viktigste må være at verneombudet får best mulig opplæring, og derved de beste forutsetninger til å ivareta det viktige arbeide ombudet skal utføre.

Disse medlemmer anser at det mest relevante og best tilpassede kurs for verneombud, i den aktuelle bedrift, skal velges uavhengig av om kurset arrangeres av arbeidstakernes organisasjoner eller andre tilbydere.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om at verneombud gis rett til nødvendig opplæring."

1.4 Arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid

1.4.1 Bakgrunn

Spørsmålet om arbeidstiden for skift- og turnusarbeid, og likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere i såkalt helkontinuerlig skiftarbeid, har vært diskutert i lang tid. Det har blant annet blitt hevdet at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser knyttet til skift/turnus innebar en urettferdig forskjellsbehandling av kvinner, fordi det stort sett er kvinner som arbeider i helsevesenet og menn tradisjonelt i industriarbeid. I 1996 uttalte Likestillingsombudet at reguleringen "innebærer en

indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, og derfor ansees å være i strid med likestillingsloven."

Spørsmålet ble også vurdert av Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) og i den påfølgende Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). I Arbeidslivslovutvalget var det dissens om spørsmålet.

I forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 49 (2004–2005), ba flertallet i kommunalkomiteen regjeringen ta initiativ til et arbeid slik at partene kunne finne en løsning og en omforent definisjon av hva som skal betegnes som "sammenlignbar turnusordning". På denne bakgrunn ble det høsten 2005 opprettet en arbeidsgruppe med representanter fra partene i arbeidslivet. Arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid høsten 2006 uten å ha lykket med å komme frem til en omforent løsning.

Arbeidstakerorganisasjonene krevde deretter at regjeringen skulle fremme forslag til lovendring.

LO, Unio, YS og Akademikerne fremmet i et felles brev en alternativ forståelse eller definisjon for hva som skal til for at en turnusordning skal gi rett til redusert arbeidstid tilsvarende helkontinuerlig skift. Som en oppfølging av dette oppnevnte Regjeringen i 2007 Skift/turnus-utvalget. Utvalget som presenterte sin rapport i oktober 2008 foreslo en ny bestemmelse for arbeidstiden for tredelt skift- og turnusarbeid. For nærmere redegjørelse av utvalgets rapport vises det til proposisjonens kapittel 5.3. For nærmere redegjørelse av utvalgets forslag vises det til proposisjonens kapittel 5.5.3.

1.4.2 Departementets vurderinger og forslag

INNLEDNING

Effekten av de presiseringene som ble gitt i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

For å imøtegå noe av den misnøye som var knyttet til gjeldende regulering av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere, ble det i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) presisert at også andre elementer enn antall natt- og søndagstimer, som blant annet hyppigheten av skifte mellom ulike vaktordninger og antallet ulempevakter, skal telle med i vurderingen av hva som skal til for at en turnus skal anses "sammenlignbar" med helkontinuerlig skiftarbeid. Skift/turnus-utvalget ble bedt om å vurdere effekten av disse presiseringene. Med utgangspunkt i blant annet innspill fra partene i arbeidslivet, konkluderte utvalget med at presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) ikke ga de nødvendige avklaringer.

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra organisasjonene kan det konkludere med at presiseringene i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) ikke har hatt den ønskede effekt. Det er fortsatt få arbeidstakere med turnusord-

ning som har fått sin arbeidstidsordning definert som sammenlignbar med helkontinuerlig turnus, og dermed oppnådd en arbeidstidsreduksjon. Det er heller ikke blitt mer ro om den eksisterende reguleringen.

Et behov for endring

Dagens reguleringer, også med de omtalte presiseringene, innebærer flere svakheter, som tilsier behov for endring.

Arbeidstidsreduksjonen for skift- og turnusarbeidere gis i dag etter en trappetrinnsmodell noe som innebærer at det må arbeides et visst omfang av timer om natten og på søndager før arbeidstiden reduseres. Det at det settes slike grenser vil oppfattes som urettferdig for mange.

Selv om bestemmelsene om arbeidstid i § 10-4 fjerde og femte ledd formelt sett likestiller skift- og turnusarbeid, er det en stor svakhet at dagens regulering tar utgangspunkt i arbeidstidsordningene i én næring. Bestemmelsen er nøytral. Det at reguleringen er basert på en næring, og dertil en så tydelig mannsdominert næring, gir unødig grobunn for inntrykk av forskjell basert på kjønn. Det vil være bedre om reglene i større grad blir motivert på selvstendig grunnlag eller etter selvstendige kriterier.

Det er behov for å foreslå endringer i bestemmelsene som fastsetter den alminnelige arbeidstiden for skift- og turnusarbeid. Endringene må innrettes slik at urettferdigheten knyttet til trappetrinnsmodellen reduseres, slik at kriteriene for hva som skal til for at arbeidstiden kortes ned er fristilt fra enkeltbransjer og enkeltyrker.

KRITERIER FOR KORTERE ARBEIDSTID

En eventuell reduksjon i arbeidstid bør fortsatt knyttes opp mot omfanget av natt- og søndagsarbeid, målt i timer. Både skiftarbeid og turnusarbeid der nattarbeidet er omfattende, kan være skadelig for helseten.

Å peke ut nattarbeid og søndagsarbeid som de viktigste ulempene, samsvarer med at slikt arbeid i utgangspunktet er forbudt etter loven. Både nattarbeid og søndagsarbeid er ulovlig med mindre "arbeidets art tilsier det", eller arbeidet i henhold til nærmere vilkår har grunnlag i avtale med tillitsvalgte.

Det er hensiktsmessig å måle omfanget av nattarbeid og søndagsarbeid i antall timer. Arbeidstakerorganisasjonene har tidligere foreslått at "3-delt turnus, som vil gi rett til 36 t/uke, er arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter."

Det vil ikke være hensiktsmessig med et system med telling av vakter istedenfor timer. Lange nattevakter er åpenbart mer belastende enn korte nattevak-

ter. Det beste mål på belastning er antall timer, og ikke antall vakter.

Belastningen ved en arbeidstidsordning vil også avhenge av omfanget av andre ulemper som ubiologiske skift, kort hviletid og hyppige skifter. En kan unngå slike ulemper ved fastsettelsen av turnusplanen, noe som er arbeidsgivers ansvar. Et ytterligere argument mot å gi direkte kompensasjon for slike ulemper, er at ulempen kan oppstå etter arbeidstakerens eget ønske. Ved å gi kompensasjon for slike ulemper, kan en risikere at arbeidstakere motiveres til å ta på seg unødvendige belastninger for å oppnå tidsmessig kompensasjon.

Det er omfanget av ulempetimer og arbeidet tid spesielt på natt som er viktigst. Utvalgets forslag gir en mer direkte kobling mellom ulempe, og gevinst for arbeidet ulempe, i form av redusert arbeidstid. Utvalgets forslag gir arbeidstidsreduksjon også med et lite antall "ubekvemme timer" ved at ingen som går tredelt turnus som i dag har rett til 38 timer i uken, men som ville få en lengre arbeidstid ved gradvis kompensasjon, blir værende på 38 timer i uken. Denne reduserte arbeidstiden kan regnes som et uttrykk for en kompensasjon for i det hele tatt å gå i tredelt skift/turnus. Dersom utvalgets forslag skal ligge til grunn, vil det ikke være riktig å vurdere andre kriterier for redusert arbeidstid enn antallet natt- og søndagstimer.

DEPARTEMENTETS FORSLAG

Etter lang tid med misnøye med gjeldende regulering for skift- og turnusarbeid, er det behov for å foreslå endringer i bestemmelsene som fastsetter den alminnelige arbeidstiden for skift- og turnusarbeid. Endringene må innrettes slik at urettferdigheten knyttet til trappetrinnsmodellen reduseres, og slik at kriteriene for hva som skal til for at arbeidstiden kortes ned er fristilt fra enkeltbransjer og enkeltyrker. Skift/turnusutvalgets forslag er et godt bidrag til dette.

Samtidig er det kommet innvendinger til forslaget fra en rekke høringsinstanser.

Det fremmes etter høringsinstansenes innspill et forslag som kombinerer gjeldende rett, og samtidig i stor grad tar hensyn til de problemstillinger misnøyen med gjeldende rett omhandler.

Det foreslås derfor å opprettholde dagens bestemmelser om arbeidstid for:

- arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, og
- arbeid som hovedsakelig drives om natten.

I tillegg forslås det å beholde dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde og femte ledd om døgnskift og helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

Det er riktig å innføre Skift/turnus-utvalgets forslag (med en gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid) for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid, men hvor det uttrykkelig også kreves et visst innslag av søndagsarbeid. Forslaget gir en ordning som bidrar til en naturlig glidning mellom de arbeidstidsordninger som i dag innebærer 38 timers uke og de som gir 36 timers uke. Døgnskiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid stiller i all hovedsak krav om drift døgnet rundt (minimum 5 timer pr. natt) men ikke til helgearbeid. For å "gå videre" fra 38 timer bør arbeidstidsordningen inneholde både ulempe knyttet til at det arbeides på ulike tider av døgnet inkludert nattarbeid, og til arbeid hele uken inkludert søndagsarbeid.

Forslaget innebærer at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven endres for de grupper arbeidstakere som først og fremst har uttrykt misnøye.

En rekke arbeidstakere arbeider i ordninger som ikke har samme omfang ubekvem arbeidstid som en helkontinuerlig skiftordning, men som har ulempen ved også å arbeide søndager. Denne kombinerte ulempen bør gi redusert arbeidstid også under 38 timer. Det foreslås derfor at for annet tredelt skift- og turnusarbeid enn det som er regulert etter gjeldende rett, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

En ordning med gradvis kompensasjon innebærer at det for arbeidstakere med tredelt turnus blir mer attraktivt å arbeide om natten og om søndagen. Vanskene med å skaffe bemanning til helgevaktene er en viktig årsak til det store omfanget av ufrivillig deltid i helse- og omsorgssektoren; en annen betydelig likestillingsmessig utfordring. Dersom reformen fører til at arbeidstakerne velger å jobbe hyppigere helgevakter enn tidligere, ville dette kunne bidra til å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Det er den ordinære skift-/turnusordning som skal ligge til grunn når alminnelig ukentlig arbeidstid skal beregnes (og som etter forslaget skal ligge i intervallet 36 til 38 timer); ev. merarbeid/overtidsarbeid skal altså ikke medregnes når den "lovfestede" ukentlige arbeidstiden fastsettes. Ettersom "tidskompensasjonen" ikke relaterer seg til faktisk utført ar-

beid, skal den heller ikke regnes med i forhold til grensene for overtid/merarbeid/samlet arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-6 annet til niende ledd. På samme måte vil regelen om overtidstillegg i § 10-6 ellevte ledd ikke komme til anvendelse overfor "kompensasjonsminuttene", kun overfor faktisk utført overtidarbeid.

Definisjonen av natt

Det er naturlig å legge arbeidsmiljølovens fastsettelse av natt og søndag til grunn. Det er ikke grunnlag for å si at det medfører noen økt helseisiko å arbeide i timen mellom kl. 20.00 og kl. 21.00. Selv om nattarbeid er definert som å starte kl. 20.00 i statens tilsvarende ordning, mener departementet dette er en fordel oppnådd gjennom forhandlinger knyttet til lønnsoppgjør, og ikke en bestemmelse basert på de reelle ulempene ved arbeidstiden. Det foreslås derfor å definere natt i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-11 (1) og søndag i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-10 (1).

Etter gjeldende rett skal alle timene i en nattevakt, også etter kl. 06.00, telles med som natte timer når det vurderes om en turnusordning er sammenlignbar med helkontinuerlig skift. Det foreslås ikke å videreføre dette i den nye ordningen.

Ordningen omfatter ikke rene nattevaktstillinger

Flere av arbeidstakerorganisasjonene mener at utvalgets forslag, og departementets tilpassede forslag, bør omfatte alle grupper skift- og turnusarbeid.

Skift- og turnusarbeid med mye nattarbeid kan være mer belastende enn rene nattevaktstillinger, noe som avspeiles i dagens regulering av arbeidstid. Nattevakter har 38 timers arbeidstid mens helkontinuerlig skiftarbeid og tilsvarende turnusarbeid har 36 timer i uken.

Arbeidstakere som arbeider utelukkende om natten har større risiko for enkelte helseplager enn dagarbeidere. Det er derfor viktig at det legges spesiell vekt på det systematiske HMS-arbeidet, og at det legges til rette for gode arbeidstidsordninger slik at nattarbeid blir så lite belastende som mulig. Det vises til at utgangspunktet for forslaget i proposisjonen gjelder spørsmålet om å likestille tredelt turnus med helkontinuerlig skift. Departementet vil imidlertid se nærmere på problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid.

Forslaget innebærer at ordningen er laget for å gi kompensasjon for ubekvem arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid, og at ordningen bør beholdes disse arbeidstakerne. Det må stilles krav som sikrer at arbeidstakerne har reell rotasjon i sin arbeidstid. Det følger av forarbeidene, jf. Ot.prp. nr. 43 (1975–1976), at anslagsvis 3/4 av arbeidstiden må være om natten for at arbeidsmiljøloven § 10-4 (4)

bokstav d om redusert arbeidstid for nattarbeid skal gjelde. Kravet om rotasjon vil ikke være oppfylt dersom mer enn 3/4 av arbeidstiden er på natt. Det innebærer at minimum 1/4 av vaktene må ligge på et annet tidspunkt enn natt.

Nedre grense

Det er behov for en nedre grense for hvor kort den alminnelige arbeidstiden kan bli som følge av kompensasjonen for ubekvem arbeidstid. Det er naturlig at en slik grense settes til den nedre grensen for alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid i gjeldende regulering. Det vil være en logisk konsekvens av at målet er å likestille helkontinuerlig skift og tredelt turnusarbeid. Dersom en arbeidstaker går en skift- eller turnusordning som inneholder flere timer natt og søndag enn det som skal til for å få en arbeidstid som er kortere enn 36 timer etter den nye ordningen vil arbeidstiden for denne arbeidstakeren likevel være 36 timer. Det er ikke departementets hensikt at en lovbestemt nedre grense skal gripe inn i gjeldende tariffbestemte ordninger, jf. Fornyings- og administrasjonsdepartementets høringsvar om at forslaget ikke vil få direkte virkning for statlig forvaltning.

Evalueringsbestemmelsen

Det er naturlig å evaluere bestemmelsen etter en tid for å måle effekten av de nye reglene. Det tas sikte på en evaluering av bestemmelsen på et passende tidspunkt.

1.4.3 Konsekvenser av forslaget

Skift/turnus-utvalget presenterer i sin rapport anslag for hvor mange arbeidstakere som vil omfattes av utvalgets forslag.

Det anslås at om lag 51 000 årsverk vil bli berørt av forslaget. Rundt 18 000 av disse, som arbeider i døgnkontinuerlig skiftarbeid, vil få litt under en time kortere ukentlig arbeidstid. De øvrige 33 000, i all hovedsak innen tredelt turnus, vil få redusert sin arbeidstid med en halv time i gjennomsnitt. Det er betydelig usikkerhet i disse anslagene, både når det gjelder antall årsverk som omfattes, og størrelsen på arbeidstidsreduksjonen.

Den anslåtte reduksjonen i arbeidstiden vil gi behov for om lag 770 nye årsverk, dersom en antar at de deltidsansatte opprettholder sin arbeidstid målt i timer. Av disse er om lag 190 i helsesektoren og om lag 350 i næringer der en bruker døgnkontinuerlige skiftordninger.

Utvalget påpekte at det på kort sikt kan det bli vanskelig for enkelte virksomheter, blant annet innen helsesektoren, å rekruttere ny arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner. Dette kunne imidlertid ikke tallfestes. Utvalget ser det som lite trolig at forslaget vil ha noen merkbar betydning for en eventuell

mangel på personell i helsesektoren eller i andre deler av økonomien på lengre sikt.

Dersom utvalgets forslag hadde blitt gjennomført fullt ut og med full lønnskompensasjon, ved at time-lønnen øker tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden, tyder utvalgets enkle beregninger på at de direkte lønnskostnader vil øke med om lag 435 mill. kroner. Økningen i lønnskostnader blir større dersom behovet for mer arbeidskraft i noen grad dekkes ved økt bruk av overtid.

Det anslås at om lag 31 000 årsverk vil bli berørt av forslaget. Disse som i all hovedsak arbeider tredelt turnus, vil få redusert sin arbeidstid med en halv time i gjennomsnitt. På samme måte som utvalgets vurderinger er det betydelig usikkerhet i disse anslagene, både når det gjelder antall årsverk som omfattes, og størrelsen på arbeidstidsreduksjonen.

Den anslåtte reduksjonen i arbeidstiden vil gi behov for om lag 310 nye årsverk dersom en antar at de deltidsansatte opprettholder sin arbeidstid målt i timer. Av disse er om lag 190 i helsesektoren.

Dersom departementets forslag gjennomføres fullt ut og med full lønnskompensasjon, ved at time-lønnen øker tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden, viser utvalgets beregninger at de direkte lønnskostnader vil øke med om lag 210 mill. kroner.

Statistisk sentralbyrås beregninger viser at virkningene av utvalgets forslag er små, sammenlignet med økonomien forøvrig. Dette henger sammen med at den arbeidstidsreduksjon som foreslås er liten. Arbeidstidsforkortelsen vil gi en liten reduksjon i arbeidsledigheten, som igjen bidrar til økt lønnsvekst. Først og fremst innebærer arbeidstidsforkortelsen en varig reduksjon i BNP på 0,025 pst. i 2020, og økende til 0,04 pst. i 2050. Den offentlige budsjettbalansen svekkes mer enn de direkte kostnadene, hovedsakelig fordi lønnsnivået i økonomien øker, noe som isolert sett svekker den offentlige budsjettbalansen. Budsjettbalansen beregnes til å svekkes med 609 mill. 2004-kroner i første året. Senere i beregningsperioden viser beregningene at budsjettbalansen vil variere noe, men grovt sett rundt samme nivå som i det første året.

Det er ikke kjørt samme beregninger med departementets forslag, men det antas at det at departementets forslag omfatter klart færre arbeidstakere og innebærer en mindre reduksjon i arbeidstiden vil gjenspeiles også i denne sammenheng.

Det understrekes at forslaget har viktige likestillingsmessige virkninger. Dagens reguleringer av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere er basert på arbeidstidsordningene i én næring, industrien. Den nye ordningen innebærer at arbeidstidsreduksjonen ved skift- og turnusarbeid i større grad knyttes opp mot uavhengige og etter utvalgets syn kjønnsnøytrale kriterier. Tydeliggjøring av slike kriterier har i seg

selv et viktig likestillingsaspekt. Forslaget om å øke kompensasjonen for ubekvem arbeidstid vil gjøre det mer attraktivt å arbeide i helgene. Dette kan redusere problemet med å dekke helgevaktene. Forslaget kan dermed bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid, som er et viktig likestillingspolitisk mål.

1.4.4 Komiteens merknader

§ 10-4 NYTT SJETTE LEDD

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Høyre, viser til at likestilling av sammenlignbart skift- og turnusarbeid er et gammelt likestillingskrav som også har blitt behandlet av Stortinget flere ganger. Flertallet merker seg at de foreslåtte endringer innebærer at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven endres for de grupper som sterkest har ment at gjeldende rett har slått uheldig og urettferdig ut for dem.

Flertallet støtter Regjeringens forslag slik det er skissert og vil understreke at dette er en problemstilling som har vært oppe til debatt gjennom snart 30 år.

Flertallet vil understreke betydningen endringene har for likestilling i arbeidslivet ved at arbeidstidsreduksjonen ved skift- og turnusarbeid i større grad knyttes opp mot uavhengige og kjønnsnøytrale kriterier. Forslaget kan også bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid, noe som også er et likestillingspolitisk mål.

Flertallet viser til at det er et faktum at kvinneyrkene ikke blir kompensert på samme måte som de tradisjonelle mannsyrkene og mener det er viktig å bidra til å rette opp klart diskriminerende regelverk. Flertallet legger til grunn at endringene ikke minst vil komme lavtlønsgruppene til gode.

Flertallet registrerer at enkelte av høringsinstansene går imot forslaget basert på økningene i utgiftene som de forutser. Flertallet mener imidlertid ikke det er riktig å unnlate å rette opp diskriminerende tiltak i lovverket med bakgrunn i kostnader.

Flertallet mener lovendringen vil kunne gjøre det mer attraktivt å arbeide både netter og søndager og medføre at flere, kanskje frivillig, velger seg dette.

Vanskeligheter med å skaffe bemanning til helgevaktene er, slik flertallet ser det, en viktig årsak til det store omfanget av ufrivillig deltid spesielt i helsesektoren.

Flertallet merker seg at forslaget får sterk støtte fra arbeidstakerorganisasjonene.

Komiteen viser til at de helsemessige ulempe- ne ved nattarbeid er gjenstand for arbeidslivsforskning som viser at nattarbeid mest sannsynlig utgjør en helserisiko.

Komiteen viser til at forslaget ikke får virkning på rene nattstillinger og viser til at det er behov

for å arbeide videre med spørsmål knyttet til nattarbeid/ubekvem arbeidstidsordninger og helsebelastninger.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Høyre, støtter forslaget til § 10-4 nytt sjette ledd.

Komiteens medlem fra Høyre anerkjenner behovet for at ubekvem arbeidstid kompenseres for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid. Dette medlem vil imidlertid peke på at forslaget innebærer rekrutteringsutfordringer for flere yrkesgrupper, blant annet i helse- og omsorgssektoren. Det vises til proposisjonen, der det heter:

"Utvalget påpekte at det på kort sikt kan det bli vanskelig for enkelte virksomheter, blant annet innen helsesektoren, å rekruttere ny arbeidskraft med de nødvendige kvalifikasjoner."

Dette medlem vil understreke at beman- ningssituasjonen i helse- og omsorgssektoren allerede er krevende mange steder, og at innføring av nye arbeidstidsbestemmelser kan svekke tilbudet til brukerne av disse tjenestene. I høringsuttalelse fra Norsk sykepleierforbund til helse- og omsorgskomiteen vedrørende St.prp. nr 1 (2008-2009) heter det at:

"Med de store utfordringene den kommunale helsetjenesten står overfor, ser vi med bekymring på hvorvidt man skal klare å rekruttere tilstrekkelig antall sykepleiere."

Dette medlem peker på at de rekrutteringsutfordringene som forslaget innebærer også kan medføre ytterligere belastninger for de ansatte. Det vises til høringsuttalelse fra Helse- og omsorgsdepartementet, der det fremgår at departementet gir sin prinsipielle tilslutning til utvalgets forslag om gradvis kompensasjon. Departementet uttaler imidlertid at:

"Vi finner derfor ikke å kunne støtte forslaget før de økonomiske og personellmessige virkningene av forslaget er nærmere utredet."

Dette medlem mener at det må utredes nærmere hvordan rekrutteringsutfordringene i helse- og omsorgssektoren samt i andre yrkesgrupper skal løses, før forslaget om redusert arbeidstid innføres.

Det vises også til høringsuttalelse til arbeids- og sosialkomiteen, fra NHO, hvor det fremkommer tre hovedinnvendinger mot lovforslaget:

1. Den foreslåtte beregningsmåte for tredelt skift/turnus vil være administrativ vanskelig og meget tidkrevende for arbeidsgiver å følge opp – nærmest umulig for små og mellomstore bedrifter.
2. Beregningssystemet bryter med det system som er etablert i samtlige tariffavtaler i privat sektor. Det innfører videre to ulike lovpålagte systemer

- for beregning av arbeidstid for samme type arbeid.
3. Det påfører enkeltbedrifter i privat sektor økte kostnader. For disse vil effekten være alvorlig i form av en arbeidstidsnedsettelse på ca. 0,5 timer pr. uke, som tilsvarer noe over 3 dagers ekstra betalt ferie."

Erfaringen fra statlige virksomheter som har benyttet ordningene som foreslås er at ordningen er svært komplisert. Arbeidsgiverforeningen Spekter viser til at flere av deres medlemsvirksomheter derfor har gått bort ifra ordningen.

Det registreres at det fra flere hold argumenteres utfra et likestillingsperspektiv, utfra den forestilling om at arbeidsmiljølovens regler knyttet til skift og turnus innebærer urettferdig forskjellsbehandling av kvinner. Dette medlem viser i den sammenheng til NOU 2008:17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, hvor det sannsynliggjøres at ordningen vil ha vesentlig større effekt for ansatte i helkontinuerlig skift enn i tredelt turnus, og at forslaget slik sett ikke treffer etter hensikten. For å forebygge synlig lønnsulikhet mellom typiske kvinneyrker og typiske mannsyrker, bør man derfor vurdere andre virkemidler. Dette medlem viser i den sammenheng til Høyres forslag om en egen kompetansepott for utdanningsgruppene i offentlig sektor.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag til løsninger på rekrutteringsutfordringene samt de kostnadmessige og administrative konsekvensene av forslaget om gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid."

1.5 Midlertidig ansettelse

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en regel som innebærer at arbeidstakere som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, som hovedregel skal anses som fast ansatt. Det har imidlertid vært en viss uklarhet om denne fireårsregelen kommer til anvendelse ved midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd. Det foreslås å klargjøre at fireårsregelen ikke gjelder i slike tilfeller. Av pedagogiske årsaker, foreslås det også å klargjøre ordlyden med hensyn til rettsvirkningen i de tilfeller fireårsregelen kommer til anvendelse, det vil si at arbeidstaker skal anses som fast ansatt. På bakgrunn av en kjennelse fra Høyesterett, foreslås det dessuten å klargjøre at søksmålsfristen for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse skal være åtte uker.

1.5.1 Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse

1.5.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Fireårsregelen

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en såkalt fireårsregel for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Regelen innebærer at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, anses som fast ansatt med hensyn til reglene om oppsigelse.

Det er lagt til grunn at arbeidsmiljøloven § 14-9 skal fortolkes slik at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse overfor midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter § 14-9 tredje ledd.

Reelle hensyn taler for at fireårsregelen ikke bør gjelde ved midlertidig ansettelse i henhold til tariffavtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd. Når loven først tillater tariffavtale om midlertidig ansettelse for noen nærmere fastsatte sektorer, er det fordi disse sektorene har spesielle behov. Det forutsettes at de respektive organisasjonene har gode forutsetninger for å balansere arbeidsgivers og arbeidstakers interesser, og at avtaleadgangen bidrar til ordninger som er tilpasset den enkelte sektor.

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) indikerer at fireårsregelen kun relaterer seg til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Dette tilsier at fireårsregelen ikke får anvendelse for åremålsstillinger jf. § 14-10. Det foreslås ikke at det gjøres endringer med hensyn til dette. De hensyn som ligger bak fireårsregelen om at det bør settes en øvre tidsramme for et midlertidig ansettelsesforhold og at en langvarig midlertidig ansettelse gir uttrykk for et mer stabilt arbeidskraftsbehov hos arbeidsgiver, er først og fremst knyttet til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstavene a og b (arbeidets karakter tilsier det mv. og vikariater).

Når det gjelder spørsmålet om fireårsregelen skal gjelde for midlertidige arbeidsforhold utenfor arbeidsmiljøloven, er heller ikke dette omtalt i forarbeidene. Dette taler for at rekkevidden av fireårsregelen er begrenset til midlertidige ansettelser med hjemmel i arbeidsmiljøloven. Det legges til grunn at når annen lovgivning åpner for midlertidige ansettelser, er det denne lovgivningen som uttømmende regulerer forholdet, med mindre det finnes klare holdepunkter for noe annet.

For å unngå fremtidig tolkningstvil foreslås det at rekkevidden av fireårsregelen positivt angis i lovteksten, slik at det fremgår at fireårsregelen gjelder for midlertidige ansettelser med hjemmel i § 14-9 første ledd bokstav a og b.

Arbeidsmiljøloven § 14-12, som regulerer adgangen til innleie av arbeidstakere, er på flere områder parallell til § 14-9. På nærmere angitte vilkår kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå en skriftlig

avtale om innleie uavhengig av vilkårene i bestemmelsens første ledd. I følge § 14-12 tredje ledd får fireårsregelen i § 14-9 femte ledd tilsvarende anvendelse for innleide arbeidstakere.

Fireårsregelen ved innleie bør ha samme anvendelsesområde som fireårsregelen ved midlertidige ansettelser. Fireårsregelen bør derfor på tilsvarende måte ikke gjelde ved avtale om innleie etter § 14-12 annet ledd.

Rettsvirkningen

Dagens lov slår fast at fireårsregelen innebærer at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Dette innebærer at vedkommende er å anse som fast ansatt. Mange er usikre på hva dette betyr.

Av brukerhensyn foreslås det at dette positivt kommer til uttrykk i bestemmelsen. Dette innebærer ingen realitetsendring fra dagens rettstilstand.

Spørsmålet om det nærmere innhold i den faste ansettelsen lar seg vanskelig fastslå i en regel i loven. Dette må vurderes konkret i den enkelte sak, jf. de momenter domstolen har trukket opp. Selv om det nærmere innholdet av en eventuell fast ansettelse kan være vanskelig å vurdere, er ikke dette et moment i vurderingen av om fireårsregelen er oppfylt.

Dersom arbeidsgiver ønsker at det midlertidige arbeidsforholdet skal bringes til opphør og mener at fireårsregelen ikke er oppfylt, vil et varsel i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd være den korrekte fremgangsmåte (forutsatt at det midlertidige arbeidsforholdet har vart i mer enn ett år). Det legges til grunn at partene i god tid før et opphør av et såpass langt midlertidig arbeidsforhold som rundt fire år, har en dialog om saken og avklarer eventuell uenighet.

Det har vært reist spørsmål om sammenhengen mellom arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd (fireårsregelen) og reglene om deltidsansattes fortrinnsrett. Rettslig sett oppstår det ikke noe prioritetsproblemmellom den midlertidig ansatte som gis fast ansettelse i medhold av fireårsregelen, og ansatte med fortrinnsrett. Reglene om fortrinnsrett kommer først til anvendelse når det er ny ledig stilling i virksomheten. Det er det ikke tale om i disse tilfellene.

1.5.2 Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse

1.5.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det fremgår ikke klart nok av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd jf. § 15-11 femte ledd at det gjelder noen frist for å fremsette krav om å fortsette i stillingen ved tvist om lovligheten av midlertidig anset-

telse. Arbeidsmiljøloven § 15-11 femte ledd tar sikte på å regulere en annen situasjon enn § 15-11 tredje ledd, i det femte ledd utelukkende tar sikte på å regulere fristen i de tilfeller arbeidstaker urettmessig er utestengt fra den prosessuelle retten til å fortsette i stillingen.

Av brukerhensyn er det ikke tilstrekkelig at dagens rettstilstand kun fremgår av rettspraksis, og ikke av ordlyden selv. Gode grunner taler for at det også skal gjelde en frist for å kreve å fortsette i stillingen i disse tilfellene. Det bør derfor være en frist for å kreve å fortsette i stillingen i alle disse tilfellene.

Når det gjelder hvilken frist som bør gjelde for å fremsette krav om å fortsette i stillingen, er det viktig at tiden hvor arbeidstaker er ute av stillingen, blir kortest mulig.

Det blir i proposisjonen redegjort nærmere for både fireukersfrist og åtteukersfrist.

Det er hensiktsmessig å innføre en frist for å reise krav om å fortsette i stillingen som er parallell med søksmålsfristen for det materielle krav, det vil si en frist på åtte uker regnet fra det tidspunkt arbeidstaker fratrådte eller fra forhandlingenes avslutning. Dette vil gi arbeidstaker tilstrekkelig tid til å områ seg.

Det vil være mest hensiktsmessig at en tilsvarende åtteukersfrist også gjelder ved krav om å stå i stilling etter prøvetidsansettelse, i tillegg til at det gir en enklere regel.

Det kan være hensiktsmessig å presisere at den skriftlige underretning som omtales i arbeidsmiljøloven § 17-4 femte ledd annet punktum (om at arbeidstaker akter å reise søksmål innen åtteukersfristen), må foreligge innen oppsigelsesfristens utløp. Det er ikke tvilsomt at gjeldende bestemmelse skal fortolkes slik, og i arbeidsmiljøloven av 1977 fremkom dette uttrykkelig.

1.5.3 Komiteens merknader

FIREÅRSREGELEN VED MIDLERTIDIG ANSETTELSE (§ 14-9 FEMTE LEDD ANNET PUNKTUM)

Komiteen viser til at forslaget innebærer en klargjøring av hvilke tilfeller fireårsregelen gjelder og en presisering av at oppsigelsesvernet betyr fast ansettelse og at høringsinstansene gjennomgående er positive til forslaget.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, har for øvrig ingen merknader og støtter forslaget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet legger til grunn at retten til fast ansettelse etter fire år gjelder i samme stillingsstørrelse som vikariatet en har vært tilsatt i.

FRIST FOR Å KREVE Å BLI I STILLINGEN VED TVIST
OM ULOVLIG MIDLERTIDIG ANSETTELSE
(§ 15-11 TREDJE LEDD ANNET PUNKTUM)

Komiteen er enig i at det bør være en frist for å kreve å få fortsette i stillingen i de tilfeller som er omtalt i § 15-11 tredje ledd, og at fristen av hensyn til konsistens i lovgivningen settes til åtte uker.

1.6 Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn

1.6.1 Begrensning av størrelsen på lønnstrekk

1.6.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Arbeidsgiver har kun rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn i de tilfeller som er spesifikt nevnt i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. European Committee of Social Rights i Europarådet har påpekt at Norge ikke etterlever ratifiserte deler av Den Reviderte Europeiske Sosialpakten. Sosialpakten artikkel 4 § 5 krever ikke bare at vilkår for lønnstrekk skal fremgå av lov eller forskrift, tariffavtale eller voldgiftskjennelse, men at også utstrekningen av slikt trekk skal fremgå.

Det fremmes ikke forslag om at begrensningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd skal få anvendelse ved lov hjemlede trekk.

Trekk til arbeidstakers egenandel i tjenstepensjonsordning gjelder normalt små beløp, samtidig som det kan berøre arbeidstakers pensjonsrettigheter hvis egenandelen ikke blir innbetalt. Det er ikke uten videre riktig at arbeidsgiver skal måtte forskuttere arbeidstakers egenandel i tilfelle den må innbetales dersom en begrensningsregel skulle gjelde dette trekkalternativet.

Innbetaling av fagforeningskontingent mv. gjelder også små beløp, og arbeidstaker vil selv kunne begrense trekk til kollektive ordninger ved utmelding, dersom de unntaksvis skulle bli for tyngende.

Omfanget av lønnstrekk etter de ovenfor nevnte trekkhjemlene vil være fastsatt og begrenset gjennom lov eller tariffavtale. Forholdet er annerledes når det gjelder trekk etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, da dette er noe arbeidsgiver og arbeidstaker i utgangspunktet har full rådighet over. Det er her ingen begrensninger i forhold til omfanget av trekket, og arbeidstaker kan i prinsippet inngå avtale om at det skal foretas trekk som tilsvarer hele lønnsutbetalingen. Det er adgangen til fritt å inngå avtale om trekk i lønn og feriepengar European Committee of Social Rights konkret har kritisert for å bryte med Sosialpakten artikkel 4 § 5.

Det må innføres en begrensning av trekkomfanget for lønnstrekk hjemlet i skriftlig avtale. Det foreslås at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd som begrenser adgangen til trekk i lønn og feriepengar i forhold til den lønn arbeidstaker med ri-

melighet trenger til underhold for seg og sin husstand, utvides til å omfatte trekk etter skriftlig avtale jf. arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c.

Spørsmålet om det bør settes grenser for selve adgangen til å inngå avtale om lønnstrekk må utredes nærmere før det eventuelt kan fremmes forslag i denne retning.

1.6.2 Trekk i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger

1.6.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det er et omfattende regelverk for de obligatoriske pensjonsordningene i lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon, og det er blant annet fastsatt en øvre grense for egenandel i begge lover på fire pst. av arbeidstakers lønn, jf. innskuddspensjonsloven § 5-6 og foretakspensjonsloven § 9-4.

Virksomhetene er forpliktet til å ha tjenstepensjonsordninger, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon, og arbeidstaker kan ikke frasi seg retten til medlemskap i pensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven. En eventuell egenandel fastsatt etter reglene i lovene er obligatorisk for den enkelte arbeidstaker.

Det er i dag hjemmel for lønnstrekk for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser.

Selv om det har vært lite fokus på bestemmelsen om trekk for innskudd i pensjons- eller sykekasser bør det foreslås en endring for å etablere hjemmel for lønnstrekk for arbeidstakernes egenandeler til de lovregulerte tjenstepensjonsordningene i privat sektor.

Det antas at det ikke er grunn til å videreføre kravet om at trekk må være fastsatt i arbeidsreglement. Tjenstepensjonsfeltet er så godt regulert gjennom lov og tariffavtaler at dette må være unødvendig. Det er heller ikke alle virksomheter som har plikt til å ha arbeidsreglement ifølge arbeidsmiljøloven § 14-16.

Behovet for en klar hjemmel for trekk i lønn av arbeidstakers egenandel er reist i forhold til tjenstepensjonsordningene i privat sektor. I offentlig sektor betaler de fleste ansatte som er omfattet av en tjenstepensjonsordning en egenandel tilsvarende to prosent av lønnen. I staten er dette regulert i lov om Statens Pensjonskasse § 17. Tilsvarende regel er fastsatt i sykepleierpensjonsloven § 29. I kommunal sektor følger det av Hovedtariffavtalen i KS (vedtekter for tjenstepensjonsordningen) § 13-2 nr. 3. Adgang til lønnstrekk til arbeidstakers egenandel i kommunal sektor er også normalt fastsatt i den enkeltes arbeidsavtale.

De nevnte bestemmelser regulerer først og fremst arbeidsgivers plikter overfor pensjonskassene, men er også ansett for å gi lov hjemmel for trekk i forhold til arbeidstakerne.

Arbeidstakernes egenandeler til pensjonsordningene i offentlig sektor må anses like velregulert som i privat sektor. Det er ikke grunn til å behandle offentlig sektor annerledes enn privat sektor i spørsmålet om trekkadgang til arbeidstakers egenandel.

For å etablere en lik behandling av trekkadgangen for arbeidstakernes egenandeler til pensjonsordninger i privat og offentlig sektor, foreslås det at forslaget til ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b utvides til også å omfatte trekk til egenandeler i offentlige tjenstepensjonsordninger.

Forslaget vil dermed både gi hjemmel for trekk for arbeidstakers egenandeler til de obligatoriske tjenstepensjonsordningene i privat sektor og til de offentlige tjenstepensjonsordningene. Bestemmelsen foreslås å erstatte dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b.

1.6.3 Komiteens merknader

BEGRENSNINGEN AV STØRRELSEN PÅ LØNNSTREKK (§ 14-15 TREDJE LEDD)

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at dagens mangel på begrensninger i adgang til å avtale trekk i lønn etter Europarådets oppfatning ikke er i tråd med Den Reviderte Europeiske Sosialpakten artikkel 4 § 5, som Norge har ratifisert. Flertallet støtter forslaget om at slike trekk skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin familie.

Komiteens medlemmer fra Femskrittspartiet viser til at de i prinsippet er uenig i at det skal settes begrensninger i frivillige avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om trekk i lønn. Disse medlemmer legger til grunn at avtalen faktisk er frivillig.

Disse medlemmer viser til at bakgrunnen for endringene i loven er at Norge har ratifisert Den Reviderte Europeiske Sosialpakten, artikkel 4 § 5. Disse medlemmer støtter på denne bakgrunn Regjeringens forslag til ny lov.

TREKK I LØNN FOR ARBEIDSTAKERS EGENANDEL TIL TJENESTEPENSJONSORDNINGER (§ 14-15 ANNET LEDD BOKSTAV B)

Komiteen viser til behovet for en tydelig lov- hjemmel for trekk til tjenstepensjonsordninger og støtter forslaget.

1.7 Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd (70-årsregelen)

1.7.1 Innledning

Rådsdirektiv 2000/78/EF, rammedirektivet mot diskriminering, omhandler ulike diskrimineringsforbud, herunder diskriminering grunnet alder. Direktivets forbud mot aldersdiskriminering settes i fortalens punkt 8 i sammenheng med de retningslinjer for sysselsetting som ble vedtatt av Det Europeiske råd i Helsinki i 1999. Disse retningslinjene understreker behovet for å skape et arbeidsmarked som blant annet legger vekt på å øke eldre arbeidstakers deltakelse i arbeidslivet. Rammedirektivet mot diskriminering ble gjennomført i Norge med virkning fra 1. mai 2004. Norge er ikke forpliktet til dette etter EØS-avtalen, men gjennomføringen er basert på en hensiktsmessighetsvurdering, se Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) punkt 3.2 og St.prp. nr. 11 (2003–2004).

Av St.meld. nr. 6 (2006–2007) Om seniorpolitikk går det frem at Regjeringen vil vurdere å øke 70-årsgrensen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, og at dette skal utredes og drøftes med partene i arbeidslivet og andre med interesse i saken. Dette begrunnes i ønsket om å legge forholdene til rette for at arbeidstakere skal kunne stå lenger i jobb.

Pensjonsreformen åpner dessuten for at uttak av pensjon fra folketrygden fra 62 år, men at det også skal være mulig å stå lenger i arbeid og da oppnå høyere pensjon. Det legges opp til en adgang til å tjene opp pensjonspoeng frem til fylte 75 år i den nye folketrygden. Reformen av folketrygden vil sammen med endringene i AFP i privat sektor som ble vedtatt i forbindelse med lønnsoppgjøret våren 2008, bidra til en styrking av insentivene til å stå i arbeid for eldre arbeidstakere. Et spørsmål som da reiser seg, er om det nå bør foretas justeringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 15-7 fjerde ledd om oppsigelse og fratreden på grunn av alder, slik at det blir bedre sammenheng i regelverket.

På denne bakgrunn foresto departementet en utredning om arbeidsmiljølovens 70-årsregel, der ulike interesseorganisasjoner og partene i arbeidslivet deltok i en referansegruppe. Utredningen har vært på allminnelig høring.

Det vises til proposisjonens kapittel 8 for nærmere redegjørelse av:

- EU-rett
 - Rammedirektivets særbestemmelser om alder – direktiv 2000/78/EF
 - Avgjørelser fra EF-domstolen.
- Gjeldende rett
 - Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder
 - Rettspraksis vedrørende arbeidsmiljøloven kapittel 13

- Arbeidsmiljølovens bestemmelse om alder i § 15-7 fjerde ledd, herunder Bestemmelser om pliktmessig avgangsalder i andre lover, i avtaler mv. og Formkrav ved opphør av arbeidsforholdet på grunn av alder.
- Gjeldende rett om forholdet mellom forbudet mot aldersdiskriminering og 70-årsregelen i arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd
 - Forholdet til punkt 14 i direktivets fortale
 - Saklig formål, herunder Rettslig utgangspunkt, Gruppetilnærming, Hensynet til verdig avgang, Sysselsettingen blant eldre, Generelle sysselsettings- og arbeidslivspolitiske formål samt Forholdet til andre lands lovgivning
 - Forholdsmessighet, herunder Rett til pensjon – økonomisk sikkerhetsnett og Antall berørte arbeidstakere.

I proposisjonens kapittel 8.5 blir det nærmere redegjort for rettstilstanden i Sverige, Danmark, Finland, Storbritannia, New Zealand og Australia.

OPPSUMMERING AV GJELDENDE RETT OM FORHOLDET MELLOM REGLENE OM ALDERSDISKRIMINERING OG ARBEIDSMILJØLOVENS 70-ÅRSREGEL

Det legges til grunn at arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd, som gir arbeidsgiver adgang til oppsigelse av arbeidsforholdet etter fylte 70 år, ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. De hensyn som ligger til grunn for en slik regel er i tråd med kravet til saklig formål, slik dette fremkommer i direktivets artikkel 6 og arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Dette på bakgrunn av en samlet vurdering der verdig avgang, arbeidslivspolitiske hensyn, forholdet til andre EU-lands nasjonale lovgivning og viktigheten av å ha et regelverk som er robust for konjunktursvingninger er sentrale momenter.

Tilsvarende legges det til grunn at det ikke vil være i strid med forbudet mot aldersdiskriminering å åpne for bedriftsinterne ordninger, under visse forutsetninger, blant annet at de er begrunnet i legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn eller hensynet til helse og sikkerhet, og at avgangsalderen ikke settes lavere eller omfatter flere grupper enn det som er nødvendig for å oppnå formålet. Hva som er å anse som legitime sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn, eller i alle fall hvilke tiltak som er egnet til å ivareta slike hensyn, har EF-domstolen så langt i stor grad overlatt til den enkelte medlemsstat og arbeidsmarkedes parter å ta stilling til.

Den begrensede mengde arbeidstakere som vil rammes av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven, samt

økonomisk trygghet i form av rett til pensjonsutbetalinger ved avgang taler for at bestemmelsen heller ikke anses som uforholdsmessig inngripende.

1.7.2 Departementets vurderinger og forslag

ALDERSGRENSE

Et sentralt punkt i debatten om aldersgrenser i arbeidslivet har vært forholdet til diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, som ble innført fra 1. mai 2004 på bakgrunn av EUs rammedirektiv mot diskriminering (direktiv 2000/78/EF). Departementet mener at regler om en øvre grense for oppsigelsesvern ikke er i strid med aldersdiskrimineringsforbudet. I henhold til EF-domstolens praksis er det avklart at det ikke vil være i strid med diskrimineringsregelverket å ha en lovbasert aldersgrense for oppsigelsesvernet på 70 år.

Et annet spørsmål er om det bør være noen slik grense. Det kan anføres at man lever lengre og derved også bør arbeide lengre, og at aldersgrensen således bør falle bort eller i alle fall økes. Videre vil et bortfall eller en heving av 70-årsgrensen kunne være et viktig tiltak for å sikre at de som ønsker det, gis mulighet til å fortsette i arbeid.

Det kan videre hevdes at hovedutfordringene med å få flere til å stå lengre i arbeid ikke ligger i arbeidsgruppen 70 pluss, men i gruppen 55 til 70 år. En aldersgrense innebærer at arbeidsgiver har en mulighet til å slippe å si opp en alderssvekket arbeidstaker med den begrunnelse at vedkommende ikke lenger fungerer tilstrekkelig i sitt arbeide. En aldersgrense legger til rette for en verdig avgang fra arbeidslivet. De fleste land i Europa har valgt å beholde en aldersgrense i arbeidslivet, og en rekke land har lavere aldersgrenser enn Norge. I Sverige er aldersgrensen 67 år, i Finland 68 år, mens man i Danmark relativt nylig har hevet grensen fra 65 til 70 år.

Det nye pensjonssystemet har blitt anført som en av grunnene til at det bør vurderes endringer i arbeidsmiljølovens 70-årsregel. Det tas sikte på å komme tilbake til denne problemstillingen når arbeidet med endringer i aldersgrensene i arbeidslivet ellers er avklart i forbindelse med pensjonsreformen. Det vil i den sammenheng også være naturlig å se på de bedriftsbaserte pensjonsordningene. Det vil ikke bli foreslått endringer i gjeldende rettstilstand nå.

Videre mener departementet at bedriftsfastsatte aldersgrenser som er begrunnet i sysselsettings- eller arbeidsmarkedshensyn ikke er i strid med diskrimineringsregelverket. Dette er avklart etter EF-domstolens avgjørelse i sak C-411/05 (de la Villa).

FORMKRAV VED OPPHØR PÅ GRUNN AV ALDER

Det har vært uklart hvilke formelle regler som gjelder ved opphør/oppsigelse av arbeidsforhold grunnet oppnådd aldersgrense. Det påpekes at 70-

årsregelen uansett bare representerer en adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør, og ikke innebærer noen obligatorisk avgangsalder. Det er derfor rimelig at arbeidstakere får beskjed i god tid dersom arbeidsgiver ønsker å benytte seg av muligheten til å avslutte arbeidsforholdet på grunn av oppnådd alder. Denne typen opphør skiller seg imidlertid fra ordinære oppsigelser ved at det pr. definisjon er saklig å avslutte arbeidsforholdet når vedkommende har nådd aldersgrensen. Det vil være lite aktuelt med en rettslig prøving av opphørsgrunnlaget. Det kan derfor være grunn til å ikke gjøre formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4 gjeldende ved opphør på grunn av oppnådd alder. Retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-11 vil heller ikke være særlig relevant ved avgang på grunn av at oppnådd aldersgrense.

Det foreslås å innføre en varslingsregel som skal gjelde ved opphør av arbeidsforhold på grunnlag av at arbeidstaker har oppnådd lovens aldersgrense eller en lavere aldersgrense basert på annet gyldig rettsgrunnlag.

Arbeidstaker bør gis god tid til å innrette seg på at arbeidsforholdet skal avsluttes ved oppnådd aldersgrense. Det vil være hensiktsmessig med en varslingsfrist på seks måneder. Dette korresponderer med oppsigelsesfristens lengde for arbeidstakere som har vært ansatt i ti år eller mer og har fylt 60 år, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 tredje ledd. Det antas at det i denne sammenheng ikke er grunn til å differensiere fristens lengde etter hvor lenge arbeidstaker har vært ansatt.

Det foreslås, etter mønster av § 15-4 første ledd, at varselet skal gis skriftlig og at varslingsfristen skal begynne å løpe fra og med første dag i måneden etter at varselet ble gitt, tilsvarende arbeidsmiljøloven § 15-3 fjerde ledd.

Drøftingsregelen i § 15-1 bør ikke ha anvendelse ved opphør som skyldes oppnådd alder. Det kan imidlertid være behov for en avslutningssamtale når arbeidstaker nærmer seg 70 år (eller annen lovlig aldersgrense), og det foreslås at retten til en slik samtale lovfestes.

Videre foreslås det at det presiseres i loven at konsekvensen av at arbeidsgiver ikke gir et varsel "i tide", skal være at arbeidstaker ikke plikter å fratre før seks måneder etter at varsel faktisk er gitt.

Ettersom lovens ordinære regler om oppsigelsesfrister etter departementets forslag ikke skal gjelde når arbeidsgiver avslutter arbeidsforholdet på grunn av oppnådd alder, anses det heller ikke å være naturlig eller rimelig å underlegge arbeidstaker de alminnelige fristreglene i § 15-3, når arbeidstaker ønsker å fratre når aldersgrensen nås. Arbeidsgiver vil også kunne ha behov for en viss tid til å innrette seg. Det anses derfor hensiktsmessig at en arbeidstaker som

ønsker å fratre ved oppnådd aldersgrense, uten at arbeidsgiver har gitt varsel om fratreden, skal ha plikt til å varsle om dette en viss tid forut for fratreden. Det vil være tilstrekkelig at en slik varslingsfrist settes til en måned.

Det vil være hensiktsmessig at 70-årsregelen skilles ut som en egen paragraf. Det foreslås at 70-årsregelen plasseres i en ny § 15-13 a om "Opphør av arbeidsforhold grunnet alder".

Dersom arbeidstaker fortsetter, reengasjeres eller ansettes etter fylte 70 år, vil arbeidstaker ikke lenger ha stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Reglene om midlertidig ansettelse i § 14-9 vil da heller ikke lenger ha noen praktisk anvendelse. Hovedforskjellen på et fast og midlertidig ansettelsesforhold ligger nettopp i de ordinære reglene om oppsigelsesvern. Hva som skal gjelde ved avslutning av arbeidsforholdet vil bero på hva partene har avtalt.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fjerde ledd gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven eller som er embetsmenn. Disse arbeidstakerne er omfattet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. av 21. desember 1956 nr. 1, og må som hovedregel fratre sin stilling uten oppsigelse ved utløp av den måneden aldersgrensen etter aldersgrenseloven nås, jf. aldersgrenseloven § 2. Arbeidstakere i kommunal sektor følger gjennom "sin" hovedtariffavtale de samme regler som i aldersgrenseloven for så vidt gjelder avgangsalder. Ettersom arbeidsmiljøloven gjelder i kommunal sektor, vil imidlertid nye varslingsregler ved opphør på grunn av oppnådd alder også gjelde for denne sektoren. Et slikt varsel vil for øvrig ikke være å anse som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 annet ledd.

1.7.3 Komiteens merknader

ALDERSGRENSEN

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at spørsmålet om å heve 70-årsaldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble omtalt i St.meld. nr. 6 (2006–2007) som et tiltak for å legge til rette for at arbeidstakere skal kunne stå lengre i jobb, jf. Innst. S. nr. 200 (2006–2007). En heving av aldersgrensene ville også samsvare med at man i Pensjonsreformen legger opp til at man kan tjene opp pensjonspoeng til fylte 75.

Flertallet merker seg at Regjeringen legger til grunn at dagens 70-årsregel ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at det på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er motstand mot å heve aldersgrensen nå.

Dette flertallet merker seg Regjeringens syn på at det vil være naturlig å komme tilbake til denne problemstillingen når aldersgrensene ellers i arbeidslivet er avklart i forbindelse med pensjonsreformen, og at det derfor ikke gjøres endringer nå.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre er enig i at aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljølovens § 15-7 fjerde ledd ikke er et vesentlig hinder for seniorers arbeidsdeltakelse, og at hovedutfordringen i årene fremover er å øke arbeidsdeltakelsen blant grupper som velger tidligpensjonering fremfor videre arbeid. Men disse medlemmer mener også at arbeidsmiljøloven har en viktig oppgave også å gi signal om den økte betydningen av seniorers arbeidsdeltakelse, og vil ikke undervurdere den positive signaleffekt som en økning av aldersgrensen vil innebære.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

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

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratreten før fylte 72 år som ale-
ne skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder et-
ter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig be-
grunnet."

Komiteens medlemmer fra Frem-
skrittspartiet viser til at arbeidsevne ikke avgjø-
res av alder. Personer som er 70 år eller eldre kan ha
samme arbeidskapasitet som personer som er langt
yngre. Disse medlemmer oppfatter at § 15-7
fjerde ledd er direkte diskriminerende, og en ute-
stengning fra arbeidslivet som er uakseptabel. Dis-
se medlemmer mener at alder ikke skal kunne
brukes som en begrunnelse for oppsigelse eller av-
slutning av et arbeidsforhold. For at en arbeidstaker
skal kunne sies opp fra sin arbeidsplass må det etter
disse medlemmers syn være klare definerbare
begrunnelser til stede.

Disse medlemmer fremmer på denne bak-
grunn følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om
at aldersgrensen i lovverket fjernes, og at det kun er
ordinære oppsigelsesvilkår som skal kunne føre til
oppsigelse fra et arbeidsforhold."

FORMKRAV VED OPPHØR PÅ GRUNN AV ALDER
(NY § 15-13A)

Komiteens flertall, alle unntatt medlem-
mene fra Fremskrittspartiet, viser til at det er uklart

hvilke formkrav som gjelder ved opphør av arbeids-
forhold ved oppnådd aldersgrense.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbei-
derpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstre-
parti og Senterpartiet, støtter forslaget til ny § 15-
13a.

Komiteens medlemmer fra Høyre,
Kristelig Folkeparti og Venstre fremmer
følgende forslag:

"Ny § 15-13a skal lyde:

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når
arbeidstaker fyller 72 år. Lavere aldersgrense kan
følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrun-
net og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3
andre ledd.

(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om
tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kre-
ves seks måneder etter den første dag i måneden etter
at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er
mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med min-
dre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en til-
svarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at
kravet til skriftlighet ikke gjelder."

1.8 Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomhet – domstols- behandling av spørsmål om fratrede

1.8.1 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås å klargjøre at retten til å fortsette i
stilling gjelder i alle oppsigelsessituasjoner, også der
oppsigelsen skyldes nedleggelse av virksomhet.

Formålet med presiseringen er å klargjøre prose-
dyren i nedleggelsestilfellene ved at domstolen alltid
skal foreta en prøving av retten til å fortsette i stillin-
gen der oppsigelsen bestrides, og at det således ikke
gjelder noe automatisk fratreten i nedleggelsestilfel-
lene.

Rettstilstanden i dag uklar og lite forutsigbar i
nedleggelsessituasjoner.

Det presiseres at endringen kun tar sikte på å
klargjøre hvilken fremgangsmåte arbeidsgiver må
benytte dersom arbeidsgiver mener at det er urimelig
at arbeidsforholdet fortsetter under en eventuell tvist.
Fortsatt er det domstolen som skal ta stilling til den
konkrete urimelighetsvurderingen.

Det foreslås at arbeidsmiljøloven § 15-11 annet
ledd endres slik at det presiseres at retten til å fortset-
te i stillingen også gjelder ved hel eller delvis nedleg-

gelse av virksomheten, og at det er domstolen som må ta stilling til eventuell fratreden.

1.8.2 Komiteens merknader

§ 15-11 ANNET LEDD TREDJE PUNKTUM

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, er enig i at retten til å stå i stilling også der oppsigelsen skyldes nedleggelse av virksomhet klargjøres. Flertallet viser til at formålet med presiseringen er å klargjøre prosedyren ved at domstolen alltid skal foreta en prøving av retten til å fortsette i stilling der oppsigelsen bestrides og støtter forslaget.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser til en samstemt oppfatning fra arbeidsgiverorganisasjonene om at det anbefalte lovforslaget er en innstramning, ikke en presisering. Disse medlemmer viser videre til departementets forståelse av lovforslaget, slik det fremgår av Ot.prp. nr. 54 (2008–2009):

"Departementet presiserer for ordens skyld at endringen kun tar sikte på å klargjøre hvilken fremgangsmåte arbeidsgiver må benytte dersom arbeidsgiver mener at det er urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under en eventuell tvist. Fortsatt er det domstolen som skal ta stilling til den konkrete urimelighetsvurderingen. Her skjer det ingen endring."

Disse medlemmer anmoder departementet om å følge utviklingen i rettspraksis på dette området nøye, og på denne bakgrunn etter noe tid foreta en evaluering av om forslaget har fått virkning også for rettspraksis, slik arbeidsgiverorganisasjonene synes å frykte.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til at Høyesteretts praksis innbærer at en ikke har en absolutt rett til å fortsette i en stilling ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Disse medlemmer er enig i den tolkning Høyesterett har gjort. Disse medlemmer finner det urimelig at en person skal kunne fortsette å stå i en arbeidssituasjon mens en arbeidstvist avgjøres når bedriften er vedtatt nedlagt.

På denne bakgrunn går disse medlemmer imot Regjeringens forslag til endringer i loven.

Komiteens medlem fra Høyre mener den foreslåtte endringen av arbeidsmiljøloven § 15-11 er uheldig, og viser til brev til arbeids- og sosialkomiteen av 4. mai 2009 fra NHO, hvor det står:

"(...) resultatet av den foreslåtte endingen at:

- det påløper lønnskostnader for en bedrift også etter at den er nedlagt. Hvordan dette i praksis skal løses er ikke behandlet.
- arbeidstaker opprettholder en relasjon til bedriften som ikke bringer varig arbeid, men tvert i mot gjør vedkommende mindre formidlingsbar som arbeidsledig."

Dette medlem slutter seg til denne bekymringen og vil derfor gå mot det fremsatte forslaget til endring av arbeidsmiljøloven § 15-11.

1.9 Noen henvisninger og presiseringer mv.

Her fremmes noen endringsforslag som i hovedsak er klargjøring og presisering av gjeldende rett.

1.9.1 Kravet om "tariffavtale" i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd

1.9.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd viser til en rekke bestemmelser som gir arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet adgang til skriftlig å avtale visse "avvikende" arbeidstidsordninger. Slike avtaler vil ofte være en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand, men trenger ikke å være det. Ordlyden i § 10-12 femte ledd indikerer at det er et vilkår om formell tariffavtale for å kunne gi en slik avtale utvidet anvendelse.

I arbeidsmiljøloven av 1977 var adgangen til å kunne gi en "arbeidstidsavtale" utvidende anvendelse gjengitt i alle relevante paragrafer. Av merknadene i lovproposisjonen (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)) synes det klart at formålet bak regelen i § 10-12 femte ledd først og fremst var å samle de forskjellige bestemmelser om adgangen til å gi en avtale utvidet anvendelse på ett sted. Det fremkommer ikke noe i forarbeidene som indikerer at det var meningen å fastsette et krav om at avtalen dessuten måtte foreligge som tariffavtale (utover at virksomheten må være tariffbundet), for at den skulle kunne gjøres gjeldende for andre enn dem den direkte gjelder. Det er vanskelig for å se at det foreligger noe saklig behov for å stille et slikt skjerpet krav.

På denne bakgrunn bør det klargjøres i lovteksten at det er vilkårene i den enkelte bestemmelse som § 10-12 femte ledd viser til, som også skal avgjøre om avtalen skal kunne gis utvidet anvendelse. Det foreslås at dette gjøres ved at begrepet "tariffavtale" i § 10-12 femte ledd erstattes med "avtale som nevnt i §§...", slik at både tariffavtale (etter § 10-12 fjerde ledd) og avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet (de øvrige bestemmelser det vises til) omfattes.

1.9.2 *Henvisning til lov om trdomssamfunn og ymist anna*

1.9.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det er vurdert om bestemmelsen om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med religiøse høytidsdager i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a bør flyttes til arbeidsmiljøloven kapittel 12 om rett til permisjon. Det foreslås at det er tilstrekkelig og hensiktsmessig å beholde bestemmelsen slik den står i dag, men synliggjøre den gjennom en henvisning i arbeidsmiljøloven. Det foreslås å innta en ny bestemmelse § 12-15 i arbeidsmiljøloven som viser til lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a. I og med at dette kun vil være en henvisning og ikke hjemmelen for rett til permisjon, vil en slik bestemmelse ikke være omfattet av tvistenemndas kompetanse etter § 17-2, jf. § 12-14.

1.9.3 *Fortrinnsrett for arbeidstakere med redusert arbeidstid – avklaring av prioritet*

1.9.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det er behovet for en avklaring i loven av prioritetsspørsmålet for arbeidstakere som benytter seg av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Det foreslås en regel om at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd gis prioritet etter den alminnelige fortrinnsrett for oppsagte arbeidstakere, deltidsansatte og midlertidig ansatte som ikke får fortsatt ansettelse. Ut over dette foreslås ingen endringer i gjeldende prioritetsrekkefølge mellom fortrinnsrettsreglene i arbeidsmiljøloven. Forslaget innebærer følgende prioritetsrekkefølge mellom fortrinnsberettigede:

- Fast ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, samt de som har valgt redusert stilling framfor oppsigelse (§ 14-2)
- Deltidsansatte (§ 14-3)
- Midlertidig ansatte som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse (§ 14-2 annet ledd første punktum)
- Ansatte som har redusert arbeidstid (§ 10-2 fjerde ledd)
- Ansatte som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse (§ 16-3 tredje ledd)

Det er vurdert om det bør utarbeides en egen bestemmelse om prioritet ved fortrinnsrett, men ut fra lovtekniske hensyn har man kommet til at forslaget enklest kan gjennomføres ved å ta inn en presisering i gjeldende prioritetsbestemmelser i § 10-2 fjerde ledd siste punktum og i § 16-3 tredje ledd.

1.9.4 *Unntak fra behandling i forlikrådet*

1.9.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det fremgår ikke av merknadene til § 17-1 i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) at man tok sikte på å endre loven på dette punkt. Det fremgår eksplisitt at kumulasjonsreglene som sådan videreføres.

Gode prosessøkonomiske grunner taler for at rettstilstanden etter tidligere lov videreføres, slik at prosessreglene ikke er til hinder for en hensiktsmessig behandling av krav med sterk sammenheng, dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for behandling av saken.

Det foreslås at § 17-1 tredje ledd endres slik at mekling i forlikråd ikke finner sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, krav som nevnt i § 17-1 annet ledd eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2.

1.9.5 *Drøftingsplikten ved oppsigelse*

1.9.5.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Dersom drøfting etter § 15-1 skal fylle sin hensikt, bør også den konkrete utvelgelsen blant de ansatte inngå i drøftingen. Formålet med slik drøfting er blant annet å sikre at saken er så godt opplyst som mulig før det fattes beslutning om oppsigelse. Det synes også å være den rådende oppfatning at gjeldende bestemmelse også rommer utvelgelsesaspektet. Når det gjelder behovet for eventuelt å klargjøre rettstilstanden, er det imidlertid betydelig uenighet.

Det foreslås at det tas inn en presisering i arbeidsmiljøloven § 15-1 som klargjør at også den konkrete utvelgelsen av hvem som skal sies opp skal omfattes av drøftingsplikten. Dette vil bety at både kriteriene som legges til grunn for nedbemanningsprosessen, hvordan disse er anvendt overfor "drøftingsmotparten" og resultatet av utvelgelsesprosessen, vil være tema i drøftingsmøtet. Det er imidlertid ikke meningen at bruken av kriteriene for utvelgelse skal kobles til andre arbeidstakere på en slik måte at personlige opplysninger om disse fremkommer. Etter omstendighetene vil det eksempelvis være legalt å ta sosiale hensyn i utvelgelsesprosessen. I drøftingsmøte etter § 15-1 skal det således ikke redegjøres for konkrete opplysninger om for eksempel sykdom, familieforhold, gjeldssituasjon osv. som det eventuelt måtte være lagt vekt på ved utvelgelsen i forhold til andre arbeidstakere.

1.9.6 *Komiteens merknader*

Komiteen slutter seg til Regjeringens vurderinger og forslag.

1.10 Håndhevelse av arbeidsmiljøloven kapittel 9

1.10.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven er dels av privatrettslig og dels av offentligrettslig karakter. Dette innebærer blant annet at tilsynsmyndighetenes kompetanse er forskjellig alt etter hvilket område i loven man finner seg på. Arbeidsmiljøloven kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten, er ikke omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse, og er således i hovedsak overlatt til privatrettslig håndheving. Det antas at terskelen for å reise sivilrettslig søksmål etter disse reglene ofte vil være så høy at arbeidsmiljøloven kapittel 9 for praktiske formål kan oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett. Dette er lite tilfredsstillende og det foreslås at Arbeidstilsynet skal få kompetanse til å fatte vedtak også når det gjelder lovens regler om arbeidsgivers kontrolladgang.

1.10.2 Departementets vurderinger og forslag

Da arbeidsmiljøloven kapittel 9 ikke er omfattet av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse har Arbeidstilsynet kun myndighet (og plikt) til å gi veiledning om forståelsen av reglene. Den som skulle mene seg krenket ved brudd på reglene, er henvist til enten å forfølge kravet sivilrettslig og/eller å inngi politianmeldelse for eventuelt strafferettslig forfølgning. Det antas at terskelen for å reise sivilrettslig søksmål etter disse reglene ofte vil være urealistisk høy.

Strafferettslig forfølgning, blant annet av kapasitetsmessige hensyn i politiet, i praksis antas å ha liten betydning på dette feltet.

En kjenner ikke til at noen sak er brakt inn for domstolene, verken straffe- eller sivilrettslig, som direkte omhandler brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Reglene har vært brukt som tolkningsfaktor når lovligheten av en oppsigelse eller avskjed skal vurderes.

Det antas at arbeidsmiljøloven kapittel 9 for praktiske formål kan oppfattes som et ikke-sanksjonert regelsett. Reglene kan neppe fungere etter sin hensikt uten en mer effektiv sanksjonering. Det er lite konsistent at de beslektede reglene i personopplysningsloven er underlagt omfattende administrativ håndheving av Datatilsynet, mens Arbeidstilsynet ikke har noen myndighet overfor arbeidsmiljølovens regler på dette området.

Avklaring av forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven etterlyses. Lovene regulerer to prinsipielt sett forskjellige aspekter. Arbeidsmiljøloven kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak overfor sine arbeidstakere, mens personopplysningsloven regulerer bruk av personopplysninger. Ettersom reglene i praksis står i så nær sammenheng, eller endog kan være parallelle (visse kontrolltiltak kan i seg selv innebære

behandling av personopplysninger), er det imidlertid viktig at det er god kontakt mellom tilsynsetatene på dette området. Det er allerede etablert regelmessig kontakt mellom Datatilsynet og Arbeidstilsynet, og det antas at samarbeidet bør styrkes ytterligere dersom arbeidsmiljøloven kapittel 9 underlegges Arbeidstilsynets vedtakskompetanse.

§ 9-2 vil komme til anvendelse for eksempel ved innsyn i e-post. Som det også fremkommer av lovforarbeidene, omhandler arbeidsmiljøloven § 9-2 arbeidstakermedvirkning på "systemnivå", og ikke i forhold til gjennomføring av den enkelte kontroll. Arbeidstakers individuelle rettigheter ved det konkrete e-postinnsyn ivaretas imidlertid av prosedyreglene i Fornyings- og administrasjonsdepartementets nylig fastsatte forskrift om innsyn i e-post.

Det fremmes på denne bakgrunn forslag om at arbeidsmiljøloven kapittel 9 skal omfattes av Arbeidstilsynets ordinære påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven § 18-6.

1.10.3 Komiteens merknader

(§ 18-6 FØRSTE LEDD)

Komiteen viser til at den privatrettslige håndheving av regelverket om arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak på arbeidsplassen ikke fungerer tilfredsstillende, og at derfor blir foreslått å gi Arbeidstilsynet myndighet til å fatte vedtak også på dette området. Komiteen merker seg at forslaget får tilslutning fra en samlet arbeidstakerside og fra tilsynsetatene og støtter forslaget til endring i § 18-6 første ledd.

1.11 Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser

De viktigste økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser av forslagene i er knyttet til oppfølging av Skift/turnusutvalgets forslag, jf. forslag til sjette ledd i arbeidsmiljøloven § 10-4.

Når det gjelder forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 3-3, legges det til grunn at etableringen av en godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten i regi av Arbeidstilsynet vil omfatte tre årsverk. Ordningen skal finansieres innenfor Arbeidstilsynets budsjetttrammer, og blir uten kostnader for virksomhetene og bedriftshelsetjenestene. Når det gjelder innholdet i godkjenningsordningen, legges det opp til å stille visse minimumskrav til volum/årsverk i bedriftshelsetjenesten; noe som vil innebære at de aller minste ordningene med en til to ansatte vil falle bort. Det nye regelverket vil legge til rette for en rimelig overgangsordning. For de største bedriftshelsetjenestene vil en godkjenningsordning innebære få endringer i forhold til dagens situasjon.

Når det gjelder forslag til § 15-13 a i arbeidsmiljøloven ("70-årsregelen") vil ikke det medføre vesentlige konsekvenser. Lovendringen bidrar til klargjøring og antas å kunne virke prosessdempende. Også øvrige forslag er i hovedsak av klargjørende og presiserende art, og vil ikke ha betydelige økonomiske eller administrative konsekvenser.

Kvinner er klart overrepresentert når det gjelder risikoen for å bli utsatt for vold eller trusler. Det kan derfor forventes at forslaget til endring i arbeidsmiljøloven § 4-1 tredje ledd vil ha en viss likestillingsmessig virkning.

1.11.1 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader og viser til proposisjonen.

2. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre:

Forslag 1

§ 10-12 annet ledd skal lyde:

Arbeidsgiver og arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i dette kapittel.

Forslag 2

§ 15-7 fjerde ledd første punktum skal lyde:

Oppsigelse med fratrede før fylte 72 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet.

Forslag 3

Ny § 15-13 a skal lyde:

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratrede. Fratrede kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

Forslag 4

Stortinget ber Regjeringen i forskrift til arbeidsmiljøloven bemyndige Arbeidstilsynet til å kunne avgjøre valg av kursarrangør om verneombudets og arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver, dersom verneombud/arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalgene på bakgrunn av en begrunnet kvalitetsvurdering av kursinnhold ikke godtar arbeidsgivers valg av arrangør.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 5

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om et godkjenningssystem for bedriftshelsetjenesten som er bransjespesifikk.

Forslag 6

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om at verneombud gis rett til nødvendig opplæring.

Forslag 7

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om at aldersgrensen i lovverket fjernes, og at det kun er ordinære oppsigelsesvilkår som skal kunne føre til oppsigelse fra et arbeidsforhold.

Forslag fra Høyre:

Forslag 8

Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag til løsninger på rekrutteringsutfordringene samt de kostnadmessige og administrative konsekvensene av forslaget om gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

3. KOMITEENS TILRÅDNING

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

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven

I

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

§ 3-3 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidsgiver plikter å knytte *virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet* når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

§ 3-3 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

§ 4-1 annet og tredje ledd skal lyde:

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, *herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv.* skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) *Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.*

Nåværende tredje til sjette ledd blir fjerde til syvende ledd.

§ 6-5 første ledd nytt annet punktum skal lyde:

Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

Nåværende annet punktum blir tredje punktum.

§ 7-4 skal lyde:

§ 7-4. Utgifter, opplæring mv.

Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for *medlemmer av arbeidsmiljøutvalg*.

§ 10-2 fjerde ledd fjerde punktum skal lyde:

Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

§ 10-4 nytt sjette ledd skal lyde:

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

§ 10-12 femte ledd skal lyde:

(5) Dersom det er inngått *avtale som nevnt i §§ 10-5 andre ledd, 10-6, 10-8 tredje ledd, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd* og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

Ny § 12-15 skal lyde:

§ 12-15 Religiøse høytider

Rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstaker som ikke tilhører Den norske kirke, reguleres av lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a.

§ 14-9 femte ledd annet punktum skal lyde:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

§ 14-12 tredje ledd skal lyde:

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

§ 14-15 annet ledd bokstav b skal lyde:

b) *for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenstepensjonsordninger.*

§ 14-15 tredje ledd skal lyde:

(3) Trekk i lønn eller feriepenger etter andre ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet

som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

§ 15-1 annet punktum skal lyde:

Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

§ 15-7 fjerde ledd oppheves.

§ 15-11 annet ledd tredje punktum skal lyde:

Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten.

Någjeldende tredje punktum blir nytt fjerde punktum.

§ 15-11 tredje ledd annet punktum skal lyde:

Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, *dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.*

Ny § 15-13 a skal lyde:

§ 15-13 a Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

(2) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

§ 16-3 tredje ledd tredje punktum skal lyde:

Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

§ 17-1 tredje ledd skal lyde:

(3) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, *krav som nevnt i § 17-1 andre ledd* eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2.

§ 17-4 femte ledd skal lyde:

(5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker *innen utløpet av oppsigelsesfristen* skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her. *Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.*

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som ellers er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15. *Dette gjelder likevel ikke §§ 2-4, 2-5, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.*

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. De enkelte bestemmelsene kan tre i kraft til ulik tid.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 28. mai 2009

Karin Andersen

leder

Per Rune Henriksen

ordfører

Vedlegg 1**Brev fra arbeids- og sosialkomiteen v/saksordfører til
Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden, datert 11. mai 2009****Vedr. Ot.prp. nr 54 (2008-2009) lov om endringer
i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden
for skift- og turnusarbeidere mv.)**

Arbeids- og sosialkomiteen har som kjent Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.) til behandling.

I forbindelse med komiteens åpne høring 4. mai 2009 ble det fra noen av arbeidstakerorganisasjonene etterlyst planer om fremdrift på enkelte saker som ikke er omtalt i proposisjonen.

Dette dreier seg om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for særlig uavhengige stillinger og problemet med bruk av midlertidige stillinger, særlig innenfor universitets-, høyskole- og forskningssektoren hvor tjenestemannslovens bestemmelser gir et dårligere vern enn arbeidsmiljøloven.

Komiteen bes opplyst om det er arbeid i gang med disse bestemmelsene eller andre viktige arbeidsmiljøemner, og i tilfelle når kan det forventes at Regjeringen fremmer forslag?

Grunnet komiteens fremdrift bes det om snarlig svar.

Vedlegg 2**Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til arbeids- og sosialkomiteen,
datert 14. mai 2009****Svar på spørsmål i forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)**

Det vises til brev fra 11. mai 2009 fra Arbeids- og sosialkomiteen ved saksordfører Per Rune Henriksen. I brevet reiser komiteen spørsmål om det er arbeid på gang, og status i eventuelt arbeid med konkrete saksområder som ikke er omtalt i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009). Dette gjelder bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for særlig uavhengige stillinger og bruken av midlertidig ansettelse innenfor universitets-, høyskole- og forskningssektoren, hvor adgangen til midlertidig ansettelse er videre enn etter arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder bestemmelsen om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengige stilling, kan det opplyses at departementet arbeider med saken og vil komme tilbake til den på et senere tidspunkt.

Når det gjelder ansettelser i statlige og private institusjoner i universitets- og høyskolesektoren gjelder i utgangspunktet de alminnelige bestemmelsene om midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. For visse stillinger innenfor universitets-, høyskole- og forskningssektoren åpner imidlertid universitets- og høyskoleloven for videre adgang til midlertidig ansettelse/åremål enn det som følger av arbeidsmiljøloven/tjenestemannsloven.

I forbindelse med stortingsbehandlingen av universitets- og høyskoleloven fattet Stortinget 4. mars 2005 følgende vedtak:

"Stortinget ber Regjeringen, etter at lovforslag på grunnlag av Arbeidslivslovutvalgets utredning (NOU 2004:5) er stortingsbehandlet, legge fram sak med vurdering av behovet for egne bestemmelser i lov om universiteter og høyskoler om bruk av åremål og midlertidige ansettelser."

Kunnskapsdepartementet fremmet på denne bakgrunn Ot.prp. nr. 79 (2005-2006) med vurdering av behovet for særbestemmelser om midlertidig ansettelse på dette området. I proposisjonen ble det foreslått å oppheve bestemmelsen i universitets- og høyskoleloven som ga adgang til å ansette i åremål i inntil 12 år i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skulle delta i prosjekt. De øvrige særbestemmelsene om midlertidig ansettelse og åremål som bare gjelder ved universiteter og høyskoler ble imidlertid foreslått opprettholdt. Kunnskapsdepartementet vurderte disse særbestemmelsene som nødvendige for å ivareta visse særegne behov i denne sektoren. Lovforslaget i proposisjonen ble støttet av daværende kirke-, utdannings- og forskningskomite, jf. Innst. O. nr. 1 (2006-2007), ble vedtatt ved lov 1. desember 2006 nr. 6 og trådte i kraft 1. januar 2007.

Kunnskapsdepartementet og Fornyings- og administrasjonsdepartementet opplyser for øvrig at de for tiden ikke har noe arbeid på gang i forhold til ovennevnte bestemmelser.

