



Til  
Arbeids- og sosialdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 Oslo

「Vår dato:  
22.09.14

「Vår ref.:

「Deres dato:  
25.06.14

「Deres ref.:  
14/2614

「Saksbehandler:  
ms/ml/mtb

## Høringsuttalelse - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon har mottatt til uttalelse ulike forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. KA er en arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med kirkelig forankring med om lag 500 medlemsvirksomheter. De fleste medlemsvirksomhetene er kirkelige felleståd som i henhold til kirkeloven § 14 er arbeidsgiver for lokalt tilsatt personell i Den norske kirke.

Kirkelig sektor har en del særtrekk dels knyttet til at mye arbeidstid naturlig må utføres på søndager og helligdager, samt på kveldstid. Det finnes allerede et forskriftsmessig unntak fra aml § 10-8 fjerde ledd for klokkere, organister og kirketjenere slik at disse kan pålegges å arbeide oftere enn hver tredje søndag.

Alderssammensetningen på sektoren viser en relativt høy andel av arbeidstakere over 60 år og deltidsarbeid er utbredt. Den høye forekomst av deltid skyldes i all hovedsak de rettslige rammebetingelser som regulerer den lokale kirke. Det skal etter loven være kirkelige felleståd i alle kommuner. Med dagens kommunestruktur, blir de lokalkirkelige administrasjoner innenfor hver kommune svært små arbeidsplasser.

KA har følgende kommentarer til de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven:

### 1. Om aldersgrenser mv

#### Aldersgrense

Etter KAs erfaring er aldersgrensen på 70 år godt innarbeidet og skaper forutsigbarhet for både arbeidstakere og arbeidsgivere. En del arbeidstakere på kirkelige sektor velger å fortsette arbeidsforholdet etter fylte 70 år etter avtale med arbeidsgiveren. Dette gjelder i all hovedsak mindre deltidsstillinger. Erfaringen fra dette viser at eldre arbeidstakere kan yte en god og nyttig innsats etter fylte 70 år, men for å unngå belastende konflikter vedrørende arbeidstakerens arbeidsevne, bør arbeidsgiveren stå fritt til å bestemme hvorvidt en arbeidstaker helt eller delvis skal gis adgang til å fortsette arbeidsforholdet etter fylte 70 år. Dagens 70-års grense ivaretar således hensynet til en verdig avslutning på arbeidslivet for eldre

---

#### KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Postadresse:  
Postboks 1034 Sentrum  
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00  
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no  
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA  
Kontonr: 3000 15 30344



arbeidstakere. KA vurderer det derfor som hensiktsmessig å opprettholde dagens bestemmelser om at arbeidsforholdet kan bringes til opphør ved fylte 70 år, og støtter alternativ 1.

### **Bedriftsintern pensjonsordning med lavere aldersgrense**

KAs medlemsvirksomheter er bundet av tariffavtale med pensjonsordning med aldersgrense lik statlig og kommunal sektor på 70 år. Det er imidlertid åpnet for å inngå avtale om fortsatt å stå i jobb dersom partene ønsker det. Slik KA vurderer det, er dette en ordning som ivaretar både ansatte og virksomhetene.

KA ser at det ved innføring av nye pensjonsordninger kan bli behov for å ha en viss fleksibilitet til å ha virksomhetsbaserte pensjonsordninger som ikke er knyttet til tariffavtaler. Etter KAs vurdering bør derfor dagens bestemmelser opprettholdes med fleksibel adgang for virksomheter til å fastsette lavere aldersgrense i pensjonsordninger innenfor de rammer rettspraksis og bestemmelsene om diskriminering setter. KA støtter derfor alternativ a).

## **2. Om arbeidstid**

### **Gjennomsnittsberegning**

KA støtter forslaget om utvidelse av rammene for mulighet til gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Det synes som om hensynet til arbeidstakerne er tilstrekkelig ivare tatt ved at det maksimale uketimetallet er beholdt.

### **Overtid**

Når det gjelder forslag om utvidet rett til å pålegge overtid er det innenfor KA-sektoren ikke noe vesentlig behov for slike endringer. Vi har likevel ikke store innvendinger til at man skal kunne arbeide noe mer overtid i løpet av en konsentrert periode. Av hensyn til arbeidstakernes helse og velferd mener vi det er svært viktig at de ytre rammene for hvor mye overtid som kan pålegges i løpet av et år blir beholdt, slik det er foreslått.

### **Turnus**

Det er lite eller ingen bruk av turnus på KA sektoren.

KA vil påpeke at noen av forslagene vil medføre at det vil kunne komme svært mange enkeltsaker til Arbeidstilsynet. Dette vurderes som uheldig.

### **Søn- og helgedagsarbeid**

KA er skeptisk til forslaget om endring av § 10-10 andre til femte ledd.

Forslaget som foreligger vil kunne medføre at søndagen som helligdag og alminnelig fridag og en annerledes dag i samfunnet settes ytterligere under press. Dette ser vi som svært uheldig. Det forhold at familier i størst mulig grad har en felles fridag i uken er et samfunnsmessig gode. For barn vil det også være ekstra viktig at foreldrene har fri på tidspunkter da skole eller barnehage er stengt.

For den enkelte vil det også være av stor velferdsmessig betydning å ha fri på et tidspunkt der familie og venner også har fri. For mange vil også det å ha fri på søndag ha betydning for muligheten til å utøve sin religion slik man selv måtte ønske.



### **3. Midlertidig ansettelse mv**

#### **Midlertidig ansettelse**

KA ønsker et anstendig arbeidsliv med et trygt stillingsvern for arbeidstakerne. Faste ansettelser representerer ikke bare trygghet for den enkelte arbeidstaker, men det tilfører også virksomheten stabilitet og danner et godt fundament for videre drift og utvikling av virksomheten.

Samtidig erkjennes det at virksomhetene i KA-området i ulik grad har behov for å benytte seg av midlertidig arbeidskraft.

Fremfor en utvidelse av regelverket til å omfatte en generell adgang til midlertidig ansettelse for en tidsbegrenset periode, mener KA at utvidelsen først og fremst bør bestå i å presisere innholdet og utvide rammene for de ansettelsesgrunnlagene som finnes i dagens hovedbestemmelse for midlertidig ansettelse, jf. aml § 14-9, 1.ledd, bokstav a.

I tillegg til en forenkling av ordlyden i dagens hovedbestemmelse, slik departementet foreslår, mener KA at aml § 14-9, første ledd bør utvides til å omfatte flere positive hjemler for midlertidig ansettelse, samt presisere og delvis utvide rammene for slike ansettelser.

I KA-sektoren er det spesielt sesongansettelse på kirkegårdene som er utfordrende. Domstolen synes ikke å akseptere sesongansettelser som varer like lenge som selve sesongen, jf. LG-2013-97744. Dette medfører bemanningsmessige vanskeligheter og skaper tung arbeidsbelastning og lite variasjon i arbeidet for arbeidstakerne. KA foreslår derfor at adgangen til sesongansettelse presiseres i loven og at adgangen til slik ansettelse utvides til seks måneder. I tillegg til sesongansettelse, er positivt angitte hjemler for prosjektarbeid og ansettelse i påvente av kvalifisert arbeidskraft egnet til å bli tydeligere regulert.

#### **Endringer i fireårsreglen**

For det tilfelle Regjeringen innfører en generell adgang til midlertidig ansettelse, mener KA at gode grunner taler for å innlemme en eventuell generell adgang til midlertidig ansettelse i fireårsreglen. Dette er midlertidig ansatte som i all hovedsak vil bidra til å løse de ordinære, løpende arbeidsoppgavene, på lik linje som øvrige midlertidige arbeidstakere som er ansatt med hjemmel i aml § 14-9, 1. ledd bokstav a og b.

Praksisarbeid er etter KAs syn vesensforskjellig fra ordinært arbeid. Dette er i all hovedsak arbeid utført av en annen type arbeidskraft som ikke bør omfattes av fireårsreglen. Selv om det blir utført ordinært arbeid, er det likevel store variasjoner blant de som er ansatt i praksisarbeid når det gjelder behov for opplæring, og om de innehar eller enkelt tilegner seg nødvendige ferdigheter for å utføre oppgavene. Dersom praksisarbeid skal omfattes av fireårsreglen, kan dette svekke arbeidsgivers motivasjon til å foreta slike ansettelser.



Når det gjelder spørsmålet om reduksjon av fireårsregelen, er KA av den oppfatning at det synes rimelig at den reduseres forholdsmessig med omfanget av utvidelsen av bestemmelsene om midlertidig ansettelse. En reduksjon av fireårsregelen styrker stillingsvernet og skjerper arbeidsgivernes bevissthet omkring bruk av midlertidige arbeidskontrakter.

### **Oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i avtaleperioden**

KA støtter departementet forslag om at det bør fremgå av loven at det er adgang til å si opp midlertidige arbeidsavtaler etter lovens oppsigelsesregler i avtaleperioden, herunder saklig grunn til oppsigelse, oppsigelsesfrister mv.

Med vennlig hilsen

**KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon**

A handwritten signature in black ink, reading 'Frank Grimstad' in a cursive style.

Frank Grimstad  
adm.dir.

A handwritten signature in black ink, reading 'Marit Halvorsen Hougsnæs' in a cursive style.

Marit Halvorsen Hougsnæs  
direktør