



## DET KONGELIGE KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

14/5073-12

Dato

15.10.2014

### **Endringer i arbeidsmiljøloven - høring**

Det vises til brev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 25. juni 2014 vedrørende høring om endringer i arbeidsmiljøloven. Vi har dessverre oppdaget en feil i vårt høringssvar av 8. oktober 2014. Dette brevet erstatter derfor vårt brev av 8. oktober 2014. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har følgende merknader til høringen.

#### **1. Arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser**

##### 1.1 Innledning

Arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser gjelder ikke for staten. I staten er regler om opphør av arbeidsforhold på grunn av alder regulert i en egen lov (lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl.). I tillegg er det ved stortingsvedtak gitt bestemmelser om aldersgrenser for visse stillinger.

De foreslåtte endringene i arbeidsmiljølovens regler om aldersgrenser kan imidlertid få overslagseffekter til reglene om aldersgrenser som gjelder for statlig sektor.

##### 1.2 Bedriftsinterne aldersgrenser

Det kan være gode grunner til å klargjøre adgangen til å fastsette slike aldersgrenser i lovteksten. Dagens rettstilstand, med flere ulovfestede vilkår for at bedriftsinterne aldersgrenser skal være lovlige, kan virke uoversiktlig og uforutsigbar for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Flere tvister om lovligheten av bedriftsinterne aldersgrenser er også de senere årene brakt inn for domstolene. En klargjøring av vilkårene i lovteksten kan dermed også virke konfliktdempende.

I høringsnotatet drøftes hvorvidt adgangen til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser skal være betinget av at de er forankret i tariffavtale. Krav om at en bedriftsintern aldersgrense må

være forankret i tariffavtale, kan føre til økt legitimitet om ordningen, og bidra til forebygging av konflikter om aldersgrensens lovlighet. Bedriftsinterne aldersgrenser som er forankret i tariffavtale, gir samtidig fagforeningene forhandlingsrett, med de begrensninger dette medfører for styringsretten.

## **2. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid**

### **2.1 Innledning**

Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gjelder også for statlige virksomheter og statlige arbeidstakere. Staten og hovedsammenslutningene har imidlertid inngått tariffavtaler om å fravike lovens bestemmelser. Hovedtariffavtalen i staten (HTA) og enkelte særavtaler i staten inneholder bestemmelser som fraviker lovens bestemmelser. På de områder som er regulert gjennom sentral tariffavtale, vil endringer i arbeidsmiljøloven få mindre betydning for statlige virksomheter.

De foreslåtte endringer som ikke får direkte anvendelse i staten, kan likevel få overslagseffekt ved fremtidige forhandlinger i det statlige tariffområdet. Lovendringene som statlige virksomheter vil omfattes av, vil gi større fleksibilitet, samtidig som de vil forenkle og effektivisere de administrative prosedyrene og dermed frigjøre ressurser.

### **2.2 Nærmere om de konkrete forslagene**

#### **2.2.1 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid**

De foreslåtte endringene får direkte betydning for det statlige tariffområdet. Forslagene om utvidelse av rammene for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, som kan avtales med den enkelte arbeidstaker og med lokal tillitsvalgt, vil medføre en betydelig forenkling av det administrative arbeidet med innføring av slike arbeidstidsordninger. Det vil medføre større fleksibilitet for den enkelte virksomhet, reduksjon av administrasjon og arbeid for virksomheten selv, overordnede virksomheter, fagdepartement og KMD.

Ut fra arbeidsgiverpolitiske hensyn støtter departementet forslaget.

#### **2.2.2 Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger**

Forslaget om å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å godkjenne turnusordninger om fravik fra flere av arbeidstidsbestemmelsene i loven, vil etter KMDs vurdering, også kunne få virkning for statlige virksomheter. I det statlige tariffområdet godkjenner de sentrale tariffparter turnusordninger som fraviker lov og tariffavtale, jf hvem som har innstillingsrett i aml § 10-12 (4). Partene legger som utgangspunkt Arbeidstilsynets praksis til grunn ved behandling av disse sakene. Arbeidstilsynet vil likevel ikke kunne gi fravik fra bestemmelser i sentrale tariffavtaler, slik som hyppighet av søndagsarbeid. Et alternativ kan være å sende saker hvor partene ikke er enige til Arbeidstilsynet.

ASD har lagt frem tre alternative forslag til endring i arbeidsmiljøloven. Det tredje endringsforslaget vil kunne sikre gjennomføring av arbeidstidsordninger der fleksibilitet utover lovens ordinære rammer er nødvendig, og det ikke lar seg gjøre å komme til enighet mellom tariffpartene. Vernehensynene vil i tilstrekkelig grad kunne ivaretas gjennom Arbeidstilsynets konkrete vurdering i den enkelte sak.

En utvidelse av anvendelsesområdet for dagens bestemmelser og av rammene for arbeidstid, som ligger i forslag tre, støttes ut fra arbeidsgiverpolitiske hensyn . Lovforslagets innhold er imidlertid komplekst og ASD bør se nærmere på utkastets utforming.

### 2.2.3 Overtid

Forslaget om utvidelse av rammene for lovlig overtid vil få direkte anvendelse også for det statlige tariffområdet. Forslaget vil gi bedre fleksibilitet for statlige virksomheter i perioder med behov for økt arbeidskraft. Forslaget vil medføre at flere avtaler om utvidet overtid kan inngås lokalt i virksomheten, og dermed redusere antall saker som må behandles tjenestevei opp til eget fagdepartement med endelig godkjenning hos de sentrale tariffparter. Endringen vil redusere administrasjonen av slike saker og effektivisere beslutningsprosessene.

Ut fra arbeidsgiverpolitiske hensyn støttes forslaget.

### 2.2.4 Beredskapsvakt

Endring av omberegningsbrøken for beredskapsvakt får ikke direkte virkning for statlige virksomheter. Det er regulert i HTA at omberegningsfaktoren skal være 1/5 med mindre partene lokalt er enige om en annen størrelse. En hovedregel på en omberegningsfaktor på 1/5 reflekterer ofte ikke den generelle belastningen som ligger i dagens beredskapsvakt med ny teknologi.

KMD støtter lovforslaget.

### 2.2.5 Søn- og helgedagsarbeid

Forslaget om endring av vilkår for adgang til søn- og helgedagsarbeid får mindre virkning for statlige virksomheter. HTA regulerer bl.a. hvor hyppig det kan utføres søndagsarbeid, slik at lovforslaget om adgang til gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeid ikke får betydning for statlig sektor. For statlige virksomheter som har et generelt behov for å utføre søndagsarbeid på grunn av sesongmessige svingninger eller av andre grunner har et tidsavgrenset behov for å utføre slikt arbeid, vil forslaget innebære en forenkling da det ikke lenger vil være behov for en lokal avtale.

Lovforslaget støttes.

Med hilsen

Yvonne Larssen (e.f.)  
avdelingsdirektør

Anne Kirsti Lunde  
seniorrådgiver

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.*