



TYNSET KOMMUNE

Rådmannen

Arbeids- og sosialdepartementet

Tynset, 25.09.2014

Vår ref.
14/1093-8

Løpenr.
7054/14

Arkivkode
X55

Saksbehandler
Siv Nytrøen Reiten 62 48 50 19

Deres ref.

MELDING OM POLITISK VEDTAK

HØRING: ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Fra møtet i Formannskapet den 25.09.2014, saksnr 107/14.

Det underrettes herved om at det er fattet følgende vedtak:

1. Tynset kommune avgir hørings svar om forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven.
2. Hørings svaret fremgår av vedlegget i denne saken.

Begrunnelsen for vedtaket går fram av vedlagte saksutredning.

Det er anledning til å se dokumentene i saken. Ta i såfall direkte kontakt med saksbehandler.

Med hilsen

Tone Bergfall
konsulent

Vedlegg

Tynset kommune

SÆRUTSKRIFT

Arkivsak: 14/1093

HØRING: ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
107/14	Formannskapet	25.09.2014

Vedlegg

1. Arbeids- og sosialdepartementet, fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven
2. Tynset kommunes høringssvar

Melding om vedtak sendes til

Arbeids- og sosialdepartementet; postmottak@asd.dep.no
KS, Haakon VII's gate 9, 0161 Oslo

Saksopplysninger

Arbeids- og sosialdepartementet sendte i juni 2014 ut høring om en rekke forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Høringsfristen var opprinnelig satt til 25. september 2014, men det er gitt en delvis utsatt høringsfrist til 9. oktober 2014. Utsatt høringsfrist gjelder ikke forslagene om midlertidig ansettelse.

I korthet dreier dette seg om følgende forslag til endringer:

- Forslag om å heve arbeidsmiljølovens aldersgrenser og eventuelt fjerne ordningen med bedriftsfastsatte aldersgrenser.
- Større adgang til midlertidig ansettelse gjennom forslag om lovfesting av en generell adgang til midlertidig ansettelse i 9 eller 12 måneder.
- Forslag om å forskriftsfeste adgang til å fravike likebehandlingsreglene ved tariffavtale.
- Forslag til oppmyking av arbeidstidsreglene.
- Forslag om å oppheve kollektiv søksmålsrett.
- Forslag om å øke arbeidsmiljølovens strafferammer.

Nedenfor følger en oppsummering av forslagene:

1. Forslag om endringer i regler om aldersgrenser

Departementet skisserer i høringsforslaget flere alternative forslag både til endringer i den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven (70 år) og adgangen til å ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser (normalt 67 år).

De alternative løsningene som er foreslått av departementet er som følger:

Alternativ 1: *Arbeidsmiljølovens aldersgrense økes til 72 år og adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser oppheves.*

Alternativ 2: *Arbeidsmiljølovens aldersgrense heves til 72 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.*

Alternativ 3: *Arbeidsmiljølovens aldersgrenser heves til 75 år og en begrenset adgang til bedriftsinterne aldersgrenser opprettholdes.*

Alternativ 4: *Opprettholde dagens regler om aldersgrenser i arbeidsmiljøloven.*

Når det gjelder den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, mener departementet at en øvre aldersgrense i loven bør opprettholdes, men ønsker høringsinstansenes syn på om grensen bør heves til henholdsvis 72 år eller 75 år, eller om dagens 70-års grense bør bli stående.

Departementet ønsker videre høringsinstansenes syn på om adgangen til bedriftsinterne aldersgrenser bør fjernes helt, om adgangen bør begrenses til kun å gjelde aldersgrenser basert på tariffavtale, eventuelt om det bør innføres andre formkrav, om det bør fastsettes en nedre grense eller om dagens adgang bør videreføres, men da med en klargjøring av vilkårene for å ha en lovlig ordning.

Departementet uttaler at en heving av aldersgrensen fra 70 til 72 eller 75 år, samt en opphevelse/ innstramming i adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser, vil føre til at flere gis mulighet til å stå lengre i arbeid, hvilket harmoniserer bedre med de regler som er gitt i forbindelse med ny pensjonslovgivning og ivaretar fremtidig behov for arbeidskraft i forbindelse med økt levealder.

I alle forslagene om bedriftsinterne aldersgrenser er det gjort unntak for lavere aldersgrenser som er begrunnet i helse- og sikkerhetsmessige forhold.

Dersom forslagene som innebærer at adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser innskrenkes eller fjernes helt skulle bli vedtatt, vil forslaget få stor betydning for bedrifter med interne aldersgrenser, enten disse er nedfelt i pensjonsvedtekter, arbeidsavtaler, interne retningslinjer/personalhåndbok, og muligens også for tariffestede aldersgrenser. Det er ikke redegjort nærmere for hvordan man ser for seg overgangsordninger mv. knyttet til eksisterende avtaler/ordninger. Det fremgår likevel tydelig at departementet legger opp til at lovendring vil gripe inn i eksisterende avtaleforhold.

2. Forslag om økt adgang til midlertidig ansettelse

I høringsnotatet fremmes det forslag om en generell adgang til midlertidig ansettelse i ni eller tolv måneder. Dette innebærer at det ikke skal oppstilles krav om særskilte grunner for at midlertidig ansettelse skal kunne benyttes. Det er ikke foreslått tilsvarende hjemmel for innleie.

Tidsbegrensingen på 9 eller 12 måneder foreslås supplert med begrensninger mot videre midlertidig ansettelse på samme grunnlag:

- For det første skal arbeidsgiver ikke ha adgang til å ansette samme arbeidstaker på nytt i samme stilling og på samme grunnlag når den midlertidige ansettelsen er avsluttet.
- For det andre foreslår departementet at arbeidsgivers adgang til å erstatte en midlertidig ansatt med en annen midlertidig ansatt for å utføre samme arbeidet skal begrenses.
- Departementet foreslår at arbeidsgivers begrensning til videre midlertidig ansettelse på samme grunnlag enten skal utformes som en skjønnsmessig regel, eller ved at

arbeidsgiver ilegges karantene i en bestemt tidsperiode for når ny avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag kan inngås. Arbeidsgiver skal fortsatt ha adgang til å inngå avtale om midlertidig ansettelse på andre grunnlag (f eks et vikariat).

- Departementet ber om innspill til om fireårsregelen også bør omfatte praksisarbeid og midlertidig ansettelse etter den foreslåtte generelle adgangen i 9 eller 12 måneder. Departementet ber videre om innspill til om dagens fireårsregel bør reduseres til tre, eventuelt to år.
- Departementet foreslår avslutningsvis å klargjøre i loven at midlertidige arbeidsavtaler kan sier opp i avtaleperioden etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler, med mindre det er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale at arbeidsgiver ikke skal ha en slik oppsigelsesadgang.

3. Forslag om unntak fra likebehandlingsreglene

Departementet foreslår å forskriftsfeste at bemanningsforetak kan inngå tariffavtale om unntak fra likebehandlingskravet i aml. § 14-12a første ledd. Den foreslåtte adgangen til å avtale seg bort fra likebehandlingsreglene vil i tillegg til lønn og utgiftsdekning, også omfatte arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager.

Det foreslås at slik tariffavtale bare skal kunne inngås med fagforening med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer), og at slik avtale samtidig må inneholde goder eller fordeler for de ansatte som kompenserer for fravik fra likebehandlingsreglene.

Departementet gir uttrykk for at forslaget er ment å stimulere til større organisering og tariffdekning i bemanningsbransjen. For utleievirksomheter og utleide arbeidstakere vil en slik forskriftshjemmel gi mulighet for økt forutsigbarhet, da timelønn og andre vilkår ikke lenger vil måtte variere fra oppdrag til oppdrag.

4. Forslag om oppmykning av arbeidstidsreglene

Høringsforslaget innebærer endringer både i adgangen til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, overtid, søn- og helgedagsarbeid, Arbeidstilsynets kompetanse til å godkjenne alternative turnusordninger, og beredskapsvakt. Felles for forslagene er at de gir større fleksibilitet for arbeidsgiver og arbeidstaker til å tilpasse arbeidet ut fra behov.

For det første foreslås at grensen for alminnelig daglig arbeidstid ved avtale om gjennomsnittsberegning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, økes fra 9 til 10 timer, og fra 10 til 12 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt i tariffbundet virksomhet.

Følgende tabell med oversikt over foreslåtte endringer i grensene for daglig arbeidstid er hentet fra høringsforslaget:

	Maks alminnelig arbeidstid per dag	Maks alminnelig arbeidstid per uke	Tidsperiode for gjennomsnittsberegning
Individuell avtale	9 10 t	48 t	52 uker
Lokal avtale med tillitsvalgt i virksomhet bundet av tariffavtale	10 12 t	48 / åtte uker Ikke over 54 t noen enkelt uke	52 uker
Samtykke fra Arbeidstilsynet	13 t	48 t / åtte uker Ikke begrensning på enkeltuke	26 uker
Tariffavtale med fagforening med innstillingsrett	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser	Ingen faste grenser

For det andre foreslås grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økt fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned. Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale foreslås økt fra 15 til 20 timer per uke, og tilsvarende fra 40 til 50 timer per måned. Det foreslås ingen endring i hvor mye overtid som kan arbeides innenfor et år. Videre foreslås at Arbeidstilsynets kompetanse til å tillate utvidede rammer for overtid økes fra 20 til 25 timer per uke. Samlet sett gir forslaget betydelig større spillerom for bruk av overtid i travle perioder.

For det tredje foreslås å gi Arbeidstilsynet utvidet kompetanse til å godkjenne alternative ordninger for arbeidstid. På dette punkt er det fremmet tre ulike forslag, som alle innebærer både utvidelse med hensyn til typer virksomhet(bransjer), arbeid og situasjoner det kan gis dispensasjon for, og en utvidelse med hensyn til hvilke bestemmelser tilsynet kan gjøre unntak fra.

Reglene om beredskapsvakt, hvor det nå er slik at 1/5 skal regnes med i arbeidstiden, foreslås redusert, slik at kun 1/8 av slike vakter skal medregnes i arbeidstiden. For søn- og helgedagsarbeid beholdes nåværende ordning for gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagsarbeidet, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Begrensningen i gjeldene rett om at ukentlige fridøgn minst hver tredje uke må falle på en søn- eller helgedag foreslås fjernet. Dette gir arbeidstaker og arbeidsgiver en langt større frihet til å avtale fri søn- og helgedagsfri innenfor en periode på

26 uker, slik at i realiteten alle søndagene arbeidstakeren arbeider innenfor dette tidsrom kan komme etter hverandre.

5. Forslag om å fjerne kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie

Fagforening med medlemmer i en innleiebedrift fikk i 2013 lovfestet rett til å gå til søksmål mot innleier om lovligheten av innleieforhold i eget navn, såkalt kollektiv søksmålsrett. Ordningen har vært noe omdiskutert og foreslås nå fjernet/opphevet.

6. Forslag om å øke arbeidsmiljølovens strafferammer

Endringer i straffebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven:

- Heve til bøter eller fengsel i inntil ett år, ev. tre år ved straffeskjerpene omstendigheter. I dag er strafferammen bøter eller fengsel i inntil tre måneder, ev. to år.
- Fjerne straffeansvaret i arbeidsmiljøloven for de mindre alvorlige sakene som i dag i praksis ikke blir straffeforfulgt.

Endringer i straffebestemmelsene i Allmenngjøringsloven:

- Innføre fengselsstraff i inntil ett år, og to år ved grove overtredelser. I dag er det kun bøter.
- Innføre straffeansvar for den som medvirker til brudd på allmenngjøringsloven. Dette gjør det mulig å straffeforfølge oppdragsgiver i Norge.

Saksvurdering

Vurdering av forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven fremgår av vedlegg.

Vedtaket konsekvenser for klima og miljø.

Ikke vurdert som relevant i saken.

Innstilling:

1. Tynset kommune avgir høringssvar om forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven.
2. Høringssvaret fremgår av vedlegget i denne saken.

Formannskapet behandlet saken i møte 25.09.2014 :

Tilleggsforslag til høringssvaret fra Senterpartiet v/Merete Myhre Moen:

Vedrørende forslaget om oppmykning av arbeidstidsreglene

Samfunnet har endret seg betydelig de seneste tiår. Mange foreldre er skilt. Noen har eneforsørgeransvar og store utfordringer med å få hverdagen til å gå opp. Andre har delt foreldrerett med avtale om unger annenhver uke. Dette samt mange andre årsaker gjør at mange arbeidstagere ønsker å jobbe noe mer intensivt en uke, mot noe mer fri påfølgende uke. Alternative turnusordninger med større arbeidsbelastninger i kortere perioder, mot lengre påfølgende friperioder ses også på som positivt, da dette er med på blant annet å sikre tilstrekkelig kompetanse til flere. Det som arbeidstager er fornøyd med innen rimelighetens grenser, er det som bidrar til helse og velvære hos den enkelte arbeidstager over tid.

Er derfor positiv til å gi større fleksibilitet for arbeidsgiver og arbeidstager ved å tilpasse arbeidet mer etter behov i løpet av en uke, ved at maks alminnelig arbeidsdag pr. dag økes til 10 timer ved individuell avtale og til 12 timer med lokal avtale med tillitsvalgt. Det viktige er at arbeidsbelastningen ikke blir for stor over tid, med det mener vi reglene om maks arbeidstid pr. uke/ pr. år /gjennomsnittsberegninger fortsatt setter en stopper for.

Påpeker også viktigheten av at den lokale tillitsvalgte som best kjenner arbeidsplassen og arbeidspresset på kroppen, bør være den som får myndigheten til å skrive under på disse lokale avtalene.

Når det gjelder reglene om beredskapsvakt, ser vi det som høyst uakseptabelt at medregnet antall timer pr. vakt skal reduseres. Det er innen mange enheter i dag store problemer med å skaffe bemanning til slike typer vakter. Dette vil bli enda vanskeligere hvis vaktpersonell kun skal betales for 1 av 8 timer. Dessuten er det stort behov for slike beredskapsvakter i områder der befolkningstettheten er liten, noe som resulterer i at arbeidsbelastningen ikke er stor nok eller like stor gjennom hele døgnet.

Endringsforslag fra Høyre v/Berit Nordseth Moen:

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene til endring i Arbeidsmiljøloven bør ikke skape usikkerhet i arbeidslivet og føre at det kan bli vanskeligere å få en fast ansettelse.

Den norske samfunnsmodellen har i år etter år bidratt til både effektivitet, fordeling og likestilling, samt et samfunn som i stor grad er basert på samarbeid og tillit. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv, med god balanse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere sentralt, og ikke minst lokalt, er en hovedårsak til den norske modellens omstillingsevne og suksess. Et velorganisert arbeidsliv er ikke bare viktig i seg selv, men sammen med en ansvarlig økonomisk styring og brede velferdsordninger er det en nødvendig grunnpilar i den norske samfunnsmodellen.

Tynset kommune ønsker spesielt å kommentere forslag til endringer som omfatter midlertidig ansettelse og arbeidstid.

Når det gjelder forslag til endringer om arbeidsmiljølovens aldersgrenser, er Tynset kommune av den oppfatning at årsaken til at arbeidstakere som ikke står i arbeid fram til pensjonsalder er sammensatt. Innsatsen for å øke pensjonsalderen må rettes inn mot et mer inkluderende arbeidsliv, gjennom ytterligere tilrettelegging samt gode arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassene, der det er viktig å beholde eldre arbeidstakere. Gode rutiner for kompetansedeling på arbeidsplassene er også viktige tiltak for kompetansearbeidsplasser.

Vedrørende forslag til endringer i midlertidige ansettelser:

Hovedregelen er, og skal fortsatt være, fast ansettelse. Bedriftene ansetter og lærer opp folk for å beholde dem. En oppmykning vil gi de som står utenfor arbeidsmarkedet en større mulighet til å få foten innenfor, og vil motivere bedrifter til å gi flere muligheten til å få prøve seg.

Det er dokumentert at midlertidig ansettelse et springbrett til fast jobb. Men man har også sett eksempler på at flere midlertidige stillinger har ført til færre faste.

I Regjeringens forslag legges det inn begrensninger på bedriftens rett til å ansette midlertidig for å begrense misbruk, noe som synes fornuftig.

Tynset kommune mener at forslaget vil være bra for bedriftene. De vil teste om det er markedsmessig grunnlag for utvidelse av virksomheten, uten å forplikte seg til fast ansettelse. Det vil kunne gi flere jobber totalt og vil hjelpe blant annet unge inn i arbeidsmarkedet.

Votering:

Det ble først stemt over de tre første avsnittene i forslaget fra Myhre Moen:

Forslaget vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

Siste avsnitt i forslaget fra Myhre Moen enstemmig vedtatt.

Nordseth Moen trakk sitt opprinnelige forslag og la frem nytt endringsforslag fra Høyre: Høyres opprinnelige endringsforslag med vedtatte tillegg.

Rådmannens innstilling med vedtatte tillegg ble satt opp mot endringsforslaget med vedtatte tillegg fra Nordseth Moen.

Rådmannens innstilling vedtatt med 6 stemmer mot 1.

Vedtak

1. Tynset kommune avgir høringssvar om forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven.
2. Høringssvaret fremgår av vedlegget i denne saken.



Tynset kommunes høringssvar om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Generelt

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene til endring i Arbeidsmiljøloven kan synes som om det vil skape litt mer usikkerhet i arbeidslivet og at det kan bli vanskeligere å få en fast ansettelse. Rammene for den enkelte arbeidstaker kan synes å bli en begrensning, da rammene rundt arbeidsliv, fritid og lønn blir mer uforutsigbar.

Den norske samfunnsmodellen har i år etter år bidratt til både effektivitet, fordeling og likestilling, samt et samfunn som i stor grad er basert på samarbeid og tillit. Et velregulert, velorganisert og anstendig arbeidsliv, med god balanse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere sentralt, og ikke minst lokalt, er en hovedårsak til den norske modellens omstillingsevne og suksess. Et velorganisert arbeidsliv er ikke bare viktig i seg selv, men sammen med en ansvarlig økonomisk styring og brede velferdsordninger er det en nødvendig grunnpilar i den norske samfunnsmodellen.

Tynset kommune ønsker spesielt å kommentere forslag til endringer som omfatter midlertidig ansettelse og arbeidstid.

Når det gjelder forslag til endringer om arbeidsmiljølovens aldersgrenser, er Tynset kommune av den oppfatning at årsaken til at arbeidstakere som ikke står i arbeid fram til pensjonsalder er sammensatt. Innsatsen for å øke pensjonsalderen må rettes inn mot et mer inkluderende arbeidsliv, gjennom ytterligere tilrettelegging samt gode arbeidsmiljøtiltak på arbeidsplassene, der det er viktig å beholde eldre arbeidstakere. Gode rutiner for kompetansedeling på arbeidsplassene er også viktige tiltak for kompetansearbeidsplasser.

Om forslag til endringer i midlertidige ansettelser

Et av forholdene som ekspertene er enige om er at økt midlertidighet ikke øker den samlede sysselsettingen. Når andelen midlertidig ansatte øker, reduseres antallet faste stillinger og konkurransen om faste stillinger øker. Samtidig vil faste ansatte kanskje i større grad velge å holde på de jobbene de har, noe som kan svekke mobiliteten i arbeidsmarkedet.

For en arbeidsgiver vil økt satsing på midlertidig ansettelser på lang sikt svekke muligheten til å videreutvikle bedriftens produktivitet og langsiktige kompetanseutvikling. Den samlede kompetansen i norsk arbeidsliv kan synes å gå ned med flere midlertidige ansatte.

Midlertidige ansettelser kan også skape usikkerhet omkring personlig økonomi og videre jobbkarriere. Med faste ansatte er det lettere for en arbeidsgiver å stille krav til den enkelte arbeidstaker om å bidra positivt på arbeidsplassen, det være seg både i forhold til arbeidsmiljø, kompetanseutviklingsmuligheter og øvrige tilpasninger.

TYNSET KOMMUNE

Ved midlertidige ansettelser viser erfaring fra andre land at i stedet for å gå over i faste stillinger, er faren for å gå over i ny midlertidig ansettelse større. Arbeidstakeren går da inn i seriemidlertidighet i stedet for fast ansettelse, og sjansen for dette vil øke med de fremlagte endringsforslagene til arbeidsmiljøloven. Erfaringene fra andre viser at dette ikke betyr flere jobber, men at faste ansatte kan erstattes av midlertidige. Dette er en situasjon som verken arbeidsgiver eller arbeidstaker vil være fornøyd med på lang sikt. Ved en generell adgang til å kunne ansette midlertidig, kan det være utsatte grupper som kun blir tilbudt midlertidige jobber og kan få litt vanskeligheter med å bli en del av det ordinære arbeidslivet.

Om forslag til endringer i arbeidstid

Utfra et helse- og velferdsperspektiv er det viktig å begrense arbeidsdagens lengde. Forskning viser at arbeidstid og arbeidsrytme er faktorer som spiller inn i forhold til risiko og sikkerhet samt av betydning for den enkeltes fysiske og psykiske helse.

Dagens arbeidsmiljølov gir en nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver til å ivareta varierende grad av behov for organisering av turnusarbeid og muligheter for ekstra arbeidsinnsats i en periode.

Noen tariffavtaler har bestemmelser om at en gjennomsnittsberegning over 10 timer skal godkjennes av de sentrale tariffparter. Forslaget vil derfor kanskje få størst betydning for uorganiserte virksomheter, som igjen kan føre til et konkurransefortrinn.

Forslaget innebærer også en utvidelse av hvilke bestemmelser som Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra. Det betyr at Arbeidstilsynet skal være både tilsynsorgan og godkjenninginstans. I tillegg legger også lovforslaget opptil at de også blir en «klageinstans». Tynset kommune er av den oppfatning at det fortsatt skal være de sentrale parter (arbeidsgiver og arbeidstaker) i arbeidslivet som skal håndtere søknader om dispensasjon og at Arbeidstilsynet skal være et tilsynsorgan.

Samfunnet har endret seg betydelig de seneste tiår. Mange foreldre er skilt. Noen har eneforsørgeransvar og store utfordringer med å få hverdagen til å gå opp. Andre har delt foreldrerett med avtale om unger annenhver uke. Dette samt mange andre årsaker gjør at mange arbeidstagere ønsker å jobbe noe mer intensivt en uke, mot noe mer fri påfølgende uke. Alternative turnusordninger med større arbeidsbelastninger i kortere perioder, mot lengre påfølgende friperioder ses også på som positivt, da dette er med på blant annet å sikre tilstrekkelig kompetanse til flere. Det som arbeidstager er fornøyd med innen rimelighetens grenser, er det som bidrar til helse og velvære hos den enkelte arbeidstager over tid.

Er derfor positiv til å gi større fleksibilitet for arbeidsgiver og arbeidstager ved å tilpasse arbeidet mer etter behov i løpet av en uke, ved at maks alminnelig arbeidsdag pr. dag økes til 10 timer ved individuell avtale og til 12 timer med lokal avtale med tillitsvalgt. Det viktige er at arbeidsbelastningen ikke blir for stor over tid, med det mener vi reglene om maks arbeidstid pr. uke/ pr. år /gjennomsnittsberegninger fortsatt setter en stopper for.

Påpeker også viktigheten av at den lokale tillitsvalgte som best kjenner arbeidsplassen og arbeidspresset på kroppen, bør være den som får myndigheten til å skrive under på disse lokale avtalene.

Når det gjelder reglene om beredskapsvakt, ser vi det som høyst uakseptabelt at medregnet antall timer pr. vakt skal reduseres. Det er innen mange enheter i dag store problemer med å

TYNSET KOMMUNE

skaffe bemanning til slike typer vakter. Dette vil bli enda vanskeligere hvis vaktpersonell kun skal betales for 1 av 8 timer. Dessuten er det stort behov for slike beredskapsvakter i områder der befolkningstettheten er liten, noe som resulterer i at arbeidsbelastningen ikke er stor nok eller like stor gjennom hele døgnet.

Om forslag om å fjerne kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie

Bestemmelsen om kollektiv søksmålsrett kom inn i loven for ett år siden og det mangler derfor rettspraksis på hvordan denne bestemmelsen vil virke. Innføringen av kollektiv søksmålsrett var et viktig tiltak for å motvirke sosial dumping og sikre likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Det kan være av interesse å se nærmere på virkningene av bestemmelsen før man vurderer å fjerne den.