

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

(Referanse må oppgis)  
Vår referanse: 07/01196-5  
Arkivkode: 440 &00  
Saksbehandler: Hanne Lyngstad  
Solberg  
Deres referanse:  
Dato: 3.2.2009

## Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 30. oktober 2008 med høringsfrist 30. januar 2009. Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjons (KS) har gjennom kommunikasjon med departementet fått tillatelse til å levere høringsuttalelsen innen 3. februar 2009.

Høringssvaret ble behandlet av Hovedstyret i KS 30. januar 2009.

KS ønsker å fremheve følgende konklusjoner i forhold til de foreslåtte tiltak:

- KS mener dagens lovbestemmelse likestiller skift og turnusarbeid, og at det ikke skjer forskjellsbehandling av kvinner og menn i de ulike arbeidstakergruppene. KS ber derfor departementet vurdere grundig om det er behov for en lovendring.
- KS er positiv til å endre beregningsreglene i tråd med utvalgets forslag, dersom loven likevel endres. Dette under forutsetning av at bestemmelsen bare skal gjelde de som arbeider tredelt turnus eller skift, og som har stort innslag av natt og søndagsarbeid. Dette vil da gjelde for dem som faktisk har belastninger som har betydelige helsemessige eller velferdsmessige konsekvenser. Hva som regnes som tredelt turnus/skift må defineres i lov eller forarbeid. Rene nattevaktstillinger skal ikke omfattes av endringen. KS ønsker at dagens definisjon for nattarbeid (kl 21-06) opprettholdes.
- KS mener at endringene som foreslått må antas å ha liten effekt som et virkemiddel for å få flere i større stillinger fordi svært få arbeidstakere i kommunal sektor arbeider tredelt turnus. De fleste arbeidstakere i kommunal sektor berøres derfor ikke av forslaget i dag.
- KS er enig med utvalget i at et av de viktigste virkemidlene for å redusere bruk av deltid er at de ansatte har mer helgearbeid i form av flere vakter når de arbeider helg, lengre vakter eller oftere helgearbeid.

- KS ber departementet om endringer i lov og forskrift, slik at ulike arbeidstidsordninger som gir gode resultater i forhold til reduksjon av deltid blir enklere å gjennomføre.
- KS støtter utvalget i vurderingen av at det er hensiktsmessig at det for deltidsansatte fortsatt kan foretas en interesseavveining mellom arbeidslivers og arbeidstakers behov etter fortrinnsrettsbestemmelsen.
- KS legger til grunn at en generell heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke vil få direkte konsekvenser for kommunal sektor, idet aldersgrensene i kommunesektoren reguleres av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn samt forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. Endringer i arbeidsmiljøloven bør ikke skje før det er mulig å foreta tilsvarende endringer for kommunesektoren og staten.
- KS vil støtte en heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 73 eller 75 år dersom departementet vil fremme en lovproposisjon som berører kommunal sektor.
- KS er positiv til forslaget om å innføre et krav om skriftlig varsel om fratreden ved oppnådd aldersgrense som skal tre i stedet for oppsigelse.
- KS mener at arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd skal ha fortrinnsrett foran deltidsansatte.

KS kommenterer de ulike utredningene/vurderingene og forslagene løpende etter departementets presentasjon i høringsbrevet.

## **1. NOU 2008:17 Skift/turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid**

### **1.1. KS kommentarer til utvalgets arbeid**

KS mener utvalget på en grundig måte behandler forholdene rundt likestilling av skift- og turnusarbeid, og utfordringene knyttet til deltid og målet om å få flere i større og hele stillinger. Generelt gir utredningene et bilde av de faktiske forhold som stemmer godt overens med KS' oppfatning. Det er innhentet mye nyttig kunnskap gjennom rapportene som følger som vedlegg til utredningen.

KS har gjennom deltakelse i referansegruppen med partene i arbeidslivet som var knyttet til utvalget, hatt 2 møter med utvalget. Det har vært et møte med KS og enkelte representanter for utvalget. KS har i tillegg gitt skriftlige innspill til utvalgets arbeid gjennom brev fra KS av 30. januar 2008, 11. mars 2008 og 30. april 2008. Innspillene omhandlet fortrinnsbestemmelsen for deltidsansatte, omfanget av skift/turnus og deltid i kommunal sektor og synspunkter på virkemidler for å få flere i større og hele stillinger.

Mange av KS' innspill er tatt hensyn til i utredningen. KS forutsetter at de skriftlige innspillene også legges til grunn i departementets videre arbeid med utredningen.

Nedenfor følger KS' kommentarer til utvalgets utredning og forslag i følgende rekkefølge: Forslaget til endret beregningsmåte for skift og turnusarbeid, deltidsarbeids og turnus og fortrinnsrettsbestemmelsen.

## 1.2. Skift/turnus og forslag om gradvis kompensasjon

Skift/turnusutvalget sier at dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde og femte ledd formelt sett innebærer en likestilling av skift og turnusarbeid. Dette er KS enig i, og mener at loven derfor ikke innebærer noen forskjellsbehandling av kvinner og menn i de ulike arbeidstakergruppene.

På denne bakgrunn mener KS at det bør vurderes grundig om det faktisk er behov for å gjennomføre en lovendring.

Dersom departementet likevel skulle ønske å foreslå en endring, er KS positive til utvalgets forslag om å endre beregningsreglene slik at den enkelte arbeidstaker får en gradvis kompensasjon i form av redusert arbeidstid i forhold til omfanget av ubekvem arbeidstid.

*Forslag til arbeidsmiljøloven § 10-4(4):*

*For tredelt skift- og turnusarbeid reduseres den alminnelige arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag jf. § 10-10 (1) regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten jf. § 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.*

KS har forståelse for at enkelte som arbeider svært krevende tredelte turnuser kan oppleve at dagens beregningsmåte av antall timer som skal regnes med for å få redusert arbeidstid kan slå urimelig ut, slik at deres arbeid ikke faller inn under den arbeidstidsreduksjon som loven gir anvisning på. Dagens regler for reduksjon til 33,6 timers uke etter tariffavtalen tar utgangspunkt i timefordelingen i en helkontinuerlig 5-skiftsordning. Dette innebærer at sammenligninger tar utgangspunkt i at det ved turnusarbeid må arbeides 539 timer natt- og 231 timer søndagsarbeid pr år for å få en arbeidstidsreduksjon som for helkontinuerlig skift,

KS er imidlertid opptatt av at en eventuell endring i loven må være tydelig i forhold til at den bare slår inn for de som faktisk har belastninger som har betydelige helsemessige eller velferdsmessige konsekvenser, og at det derfor er omfanget av natt- og søndagsarbeid som må være avgjørende. Dette er også fremhevet av utvalget. Utvalget foreslår blant annet at endringen bare skal gjelde for de som går i tredelt skift- eller turnusarbeid. KS vil peke på at det pr i dag ikke foreligger noen entydig definisjon på hva som regnes som tredelt turnus. Det innebærer at man selv med lite innslag av ubekvem arbeidstid i en turnusperiode likevel blir ansett å arbeide i tredelt turnus. KS støtter derfor utvalgets forslag om at det må foretas en tydelig presisering i lov eller forarbeid av kravene til rullering, omfanget av ubekvem arbeidstid osv for at en arbeidstidsordning skal regnes som tredelt skift- eller turnusarbeid.

Utvalgets forslag innebærer at de som går i rene nattevaktstillinger ikke vil bli berørt av forslaget. Begrunnelsen for dette er at rene nattevaktstillinger ikke anses som så belastende som der vaktene ruller mellom dag og natt. Rene nattevaktstillinger benyttes i kommunal sektor som hovedregel kun på sykehjem og PU-boliger, og i mange tilfeller med innslag av

passiv arbeidstid. KS er derfor enig i at det ikke er behov for å redusere arbeidstiden til rene nattevakter på tilsvarende måte som tredelt turnus og skift.

Utvalget peker på faren for at en endring i beregningsmåten for hvem som skal få rett til redusert arbeidstid kan få en smitteeffekt i form av at andre som i utgangspunktet ikke faller inn under ordningen vil søke å tillemppe sin arbeidstid slik at den faller inn under den nye beregningsmåten, eller, at andre som ligger tett opp til de betingelsene som stilles for redusert arbeidstid vil kreve en reduksjon i sin arbeidstid ut fra rimelighetsbetraktninger. KS har i sine innspill til utvalget også belyst denne "smittefaren".

Slik forslaget fra utvalget er utformet, om at det er den faktiske arbeidet tid på henholdsvis natt og søndag/helligdag som skal være avgjørende, vil faren for uheldig smitteeffekt være noe redusert fordi det antakelig ikke vil være mulig å få noen effekt for den enkelte uten vesentlig innslag av ubekvem arbeidstid.

Muligheten for at enkelte arbeidstakergrupper i neste runde vil kunne kreve arbeidstidsreduksjon ut fra rimelighetsbetraktninger kan illustreres ved et eksempel der KS har beregnet hvordan lovendringen ville slått ut hvis den også ble gjort gjeldende for en som går i ren nattevaktstilling.

Eksempel:

Forutsetter vi at faste nattevakter i gjennomsnitt arbeider fire nattevakter pr. uke fra kl. 22.30 til 07.22, vil nattevaktene i en 6 ukers turnus og med nattevakt hver tredje søndag med 40 timer pr. uke som utgangspunkt opparbeide følgende gjennomsnittlige ukentlige arbeidstidsreduksjon i henhold til forslaget med "natt" regnet fra kl. 21.00-06.00 og søndag kl. 00.00-24.00:

Mandag-søndag: 4x 7,5 x 15 minutter	= 450 minutter
Søndag 06.00-07.22 = $82/60 \times 0,1667 \times 2/6 = 0,23/3 \times 60$	= <u>4 minutter og 48 sek</u>
Sum i gjennomsnitt pr uke = 454/60	= ca.7,58timer

Konklusjon:

$40 - 7,58 = 32,4$  timer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

En person i en tilsvarende nattevaktstilling vil etter gjeldende beregningsmåte i Hovedtariffavtalen ha 35,5 timers arbeidsuke, fratrukket fridager med lønn tilknyttet helge- og høytidsdager (gjelder alle turnusarbeidere i KS-området).

På denne bakgrunn mener KS det er svært viktig at det foretas en grundig vurdering av mulig smitteeffekt før en lovendring eventuelt vedtas. Det må også foretas nødvendige presiseringer i forarbeidene om hvordan bestemmelsen er å forstå. Det må blant annet gjøres tydelig at det er timer på de relevante tidspunkter som skal telle med og ikke vakter.

KS støtter utvalget i at dagens definisjon av natt (kl. 21.00-06.00) opprettholdes.

Utvalget sier selv at ordningen med gradvis kompensasjon er mer komplisert enn dagens beregningsmåte, og vil innebære introduksjon av nye begreper, lovgivning og praksis. KS ber om at departementet vurdere kompleksiteten i systemet og mulige ulemper for arbeidsgiver av å ha én beregningsmåte for arbeidstiden for en arbeidstakergruppe mens andre som går i skift- og turnusarbeid har en annen beregningsmåte. Det kan innebære store kostnader i form av innkjøp av og opplæring i nye systemer for arbeidstids- og lønnsberegning. I tillegg kan et slikt tosporet system muligens innebære utfordringer i forhold til å kunne kombinere stillinger

som faller inn under ulike arbeidstidsregimer. KS vil her peke på at et virkemiddel for å redusere uønsket deltid er at en ansatt arbeider i ulike stillingskategorier/virksomheter i en kommune. For eksempel kombinasjon av stilling på sykehjem og i barnehage eller SFO-assistent og rengjørere.

Utvalget legger til grunn at tariffavtalene vil bli endret i tråd med eventuelle gjennomførte lovendringer. KS er usikker på om det vil være tilfelle.

### **1.3. Konsekvenser av forslaget i forhold til arbeidskraftsbehov og kostnader**

Utvalget understreker selv at det er betydelig usikkerhet knyttet til tallene for konsekvensene av forslaget om arbeidstidsforkortelse. Dette gjelder både i forhold til antall arbeidstakere som blir berørt, og hvor stor arbeidstidsforkortelsen kan bli.

For kommunal sektor har utvalget anslått at det er 1 200-1 300 årsverk som arbeider tredelt turnus og som blir berørt av utvalgets forslag. Utvalget har beregnet ut fra 1 200 årsverk som betyr behov for 17 nye årsverk og en kostnad på 7 millioner kr. Her er ikke sosiale kostnader inkludert. Dersom dette tas med blir det merkostnad på 10 mill. kr. KS vil påpeke at disse kostnadene mest sannsynlig bare vil berøre noen få kommuner fordi det i et flertall av kommunene ikke arbeides tredelt turnus.

Det går imidlertid frem av utvalgets utredning at tallene for kommunesektoren spriker. Levekårsundersøkelsen som er gjennomført av SSB viser at 37 000 årsverk i kommunal sektor arbeider tredelt turnus. Utvalget viser også til en undersøkelse som ble gjennomført for KS av Econ<sup>1</sup> i 2006, som viser at 7 % arbeider tredelt turnus innen pleie og omsorg.

Det er ikke mulig ut fra de tallene KS har i PAI-registeret å definere antall ansatte som arbeider tredelt turnus. Dette fordi det der bare registreres hvilken ukentlig arbeidstid den enkelte har, for eksempel 35,5 t/u og ikke når på døgnet arbeidet skjer. I forbindelse med arbeidet knyttet til skift/turnus i 2005-2006 og spørsmål om ny definisjon undersøkte Econ omfanget i sykehjem, på oppdrag fra KS. Tallmaterialet var spinkelt, men de antok at 7 % av de ansatte (årsverkene) i sykehjem arbeider tredelt turnus. Dette utgjør 2 600 årsverk (56 200 ansatte som utfører 37 300 årsverk). KS har grunn til å tro at andelen kan være enda lavere fordi det av Econ ble spurt om det ble benyttet tredelt turnus i sykehjem og det totale antall ansatte i sykehjemmene, men ikke hvorvidt det var alle eller bare en andel av disse som arbeidet tredelt turnus. Årsaken til at andelen ansatte på tredelt turnus er så lav er at de aller fleste kommuner opererer med egne nattevaktstillinger, slik at todelt turnus (dag og kveld) er det vanligste.

KS har forsøkt å anslå kostnadene dersom forslaget skulle få full smitteeffekt for de som arbeider turnus i kommunal sektor. Det totale antall årsverk i kommunesektoren som arbeider 35,5 t/u i henhold til Hovedtariffavtalen, som innebærer at de har noe innslag av natt eller søndagsarbeid, er 74 000 årsverk. Om lag 1/3 av årsverkene foregår på natt, helgedag og søndag. Dette gjelder spesielt pleie og omsorg, og ikke alle sektorene i kommunesektoren hvor årsverkene her er hentet fra. Hvis det var slik at for alle de 74 000 årsverkene gikk 1/3 på natt, helgedag og søndag, ville merkostnaden ved full smitteeffekt bli minst 2,8 mrd. kroner.

<sup>1</sup> Endret definisjon av sammenliknbar turnus – Personalmessige konsekvenser i kommunene, Econ-notat nr.2006-080, 13. desember 2006.

### 1.5. Forslagets betydning for reduksjon av uønsket deltid

Utvalget sier i omtalen av deltidsarbeid at et viktig virkemiddel for å redusere deltidsbruken blant de som arbeider turnus, er å få de ansatte til å jobbe mer i helgene i form av lengre vakter eller oftere helgearbeid. Dette har også KS fremhevet i sitt innspill til utvalget. I og med at utvalgets forslag gir en særskilt kompensasjon for søndagsarbeid vil det kunne motivere flere til å jobbe mer på søndager, noe utvalget selv fremhever.

I kommunal sektor arbeider svært få tredelt turnus og KS mener derfor at den foreslåtte beregningsmåten for tredelt skift- og turnusarbeid ikke vil ha tilstrekkelig effekt som virkemiddel for å få flere i større stillinger.

### 1.6. Deltidsarbeid og turnus

KS vil peke på at det i kommunesektoren arbeides aktivt for at flest mulig ansatte skal arbeide i hele eller store stillinger. I Hovedtariffavtalen sies det uttrykkelig: "*Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling*" (HTA § 2.3.1). Mange ulike tiltak gjennomføres i kommunene for å oppnå best mulig kvalitet på de tjenestene som ytes, ved at arbeidstakerne arbeider i store og hele stillinger som sikrer utnyttelse av kompetanse, kontinuitet og færre ansatte å forholde seg til for brukerne. Selv om NOU 2008:17 særlig omhandler deltid i forhold til turnusarbeid, er det viktig at de tiltak som foreslås også vurderes i forhold til andre områder der det er stort innslag av deltid. I kommunal sektor det for eksempel også svært høy andel deltidsansatte i skolefritidsordningene (SFO), 87,6 %. Innen pleie, omsorg og helse er deltidsandelen 71,1 %.

Utvalget sier det er omfattende bruk av deltid der turnusarbeid innbefatter arbeid i helgene, som for eksempel i pleie- og omsorg. Utvalget fremhever derfor at de tiltakene som lykkes for å få flere i større og hele stillinger, er de som forskyver timetallet fra helg til hverdag eller der de ansatte har mer helgearbeid.

KS mener at det i kommunesektoren som hovedregel kun er strengt nødvendig arbeidet som utføres i helgene, arbeid som ikke kan forskyves til hverdag. Det viktigste virkemiddelet for å redusere uønsket deltid er derfor økt helgearbeid. For å stimulere til økt søn- og helgedagsarbeid, ble minstesatsene for lørdags- og søndagstillegget i tariffoppgjøret i 2008 hevet med ca. 30 %. KS har foreløpig ingen oversikt over hvorvidt dette har påvirket frekvensen av helgearbeid eller ført til at den enkelte arbeider flere timer de søndager vedkommende faktisk arbeider.

KS mener at det i dagens samfunn, hvor ønsket om økt fleksibilitet i arbeidslivet for den enkelte er sterkt, er bevegelig arbeidstid/forhandlingsturnus et av de viktigste virkemidlene for å øke den enkeltes stillingsandel. Flere forsøk har vist at uønsket deltid har blitt redusert ved bruk av bevegelig arbeidstid/forhandlingsturnus.

Arbeidsmiljøloven er etter KS' mening ikke fleksibel nok for å kunne gjennomføre enkelte slike alternative arbeidstidsordninger. For eksempel har det vært gode resultater både for arbeidsmiljø og økning av stillingsstørrelser ved bruk av den såkalte "3-3-modellen" (tre dager arbeid og tre dager fri som en fast ordning). En gjennomføring av en slik ordning fullt ut som innebærer jobbing flere helger på rad, er ikke mulig med dagens

arbeidstidsbestemmelser, på grunn av kravet til at ukentlig fritid minimum hver tredje uke skal ligge til en søn- eller helgedag.

Bruk av forskriften om medleverordningen, som innebærer at ansatte har spesielt lange vakter – ”lever sammen med brukerne” i boliger for brukere med rus- og adferdsproblemer har også vist seg å redusere uønsket deltid i mange tilfeller. I tillegg vil KS påpeke at ordningen gir stor kvalitetsforbedring for brukerne, som får færre ansatte å forholde seg til. Det bør derfor vurderes hvorvidt virkeområde for forskriften om medleverordningen kan utvides til å omfatte flere enn brukere med rus og adferdsproblemer. Det er langt flere enn disse brukergruppene som har behov for stabilitet i gruppen av ansatte, samtidig som ansatte kan tilbys større eller hele stillinger. Arbeidet i slike boliger innebærer ofte mye passiv arbeidstid og arbeidstakerne opplever det som en fordel å samle arbeidstiden når de først må jobbe helg, slik at de ikke trenger å jobbe hyppigere helgevakter.

KS har også erfaring med at vikarpooler har fungert som et godt virkemiddel, ved at arbeidstakere kan ansettes i større faste stillinger hvor en del av arbeidet er som vikarer. KS ønsker at det i forarbeidene presiseres hvordan disse ordningene kan organiseres, særlig med hensyn til fastlegging av arbeidsplanen. Skal korttids sykefravær kunne dekkes opp med vikarpool, er det behov for en åpning for å fravike arbeidsmiljøloven § 10-3, om at de som arbeider til ulike tider av døgnet skal ha en arbeidsplan som fastsettes fjorten dager i forveien, for hele eller deler av stillingen. Bestemmelsen bør i slike tilfeller kunne fravikes etter avtale med tillitsvalgte.

### **1.7. Fortrinnsrett for deltidsansatte**

Lovens fortrinnsrettsbestemmelse gjelder ikke dersom fortrinnsretten er til vesentlig ulempe for virksomheten. Utvalget synes denne bestemmelsen er rimelig og foreslår ingen endring av den. KS støtter denne vurderingen. En slik interesseavveining er viktig for å få til en hensiktsmessig drift, og for å kunne ivareta hensyn og forpliktelser overfor andre arbeidstakere enn den som ønsker å benytte fortrinnsretten.

## **2. Arbeidsmiljølovens ”70-årsregel”**

### **2.1. Betydningen av aldersgrensen for KS’ medlemmer**

Arbeidstakere i KS-området omfattes av bestemmelser i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn (lov av 21. desember 1956 nr. 1), jf. forskrift av 22. april 1997 nr. 374 (Forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte) § 2 som bestemmer at: *”Aldersgrensen må ikke være lavere enn fastsatt for tilsvarende stillinger i henhold til lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.”.*

Det følger av aldersgrenseloven § 2 at den alminnelige aldersgrensen er 70 år. Det er videre regulert i aldersgrenseloven § 2 siste ledd at: *”Den som går inn under denne lov, plikter å fratrukke ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd”.*

I vedtektene til tjenestepensjonsordningen i KS-området (vedlegg 5 til Hovedtariffavtalen) § 6-1 heter det: *”Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere”.*

I KS-tariffområde praktiseres fratredelse ved oppnådd aldersgrense tilsvarende som etter aldersgrenseloven.

Høringsforslaget viser til ordningen, men behandler ikke spørsmålet om endringens betydning for KS' medlemmer, noe KS synes er spesielt.

Utredningen omfatter ikke ulike særaldersgrenser som er tariffestet blant annet for KS-området. En gjennomgang av disse vil følgelig skje under ordinære tariffforhandlinger, og ventes for KS-området å skje i mellomoppgjøret 2009. KS har følgelig ingen direkte interesse i forhold til forslaget om virksomhetsfastsatte aldersgrenser.

I utredningen viser departementet til hvor mange arbeidstakere over 70 år som arbeider.

For KS-området er tallene som følger:

For aldersgruppen 59 – 66 er det i alt 57 115 ansatte hvorav antall årsverk er 44 924. Dette utgjør henholdsvis 13,7 % av antall ansatte i kommunesektoren, og tilsvarende 13,6 % av antall årsverk i kommunesektoren.

For aldersgruppen 67 – 74 er det i alt 3 133 ansatte hvorav antall årsverk er 1 897. Dette utgjør henholdsvis 0,8 % av antall ansatte i kommunesektoren, og tilsvarende 0,6 % av antall årsverk i kommunesektoren.

Det er også registrert personer i aldersgruppen 75 – 83, men dette utgjør kun fra 25 - 4 ansatte pr. årskull. Dette utgjør 0,03 % av antall ansatte i kommunesektoren, og tilsvarende 0,01 % av antall årsverk i kommunesektoren.

## **2.2. Vurdering**

### **2.2.1. Betydningen av forslaget for kommunesektoren**

Det er en stor mangel med høringsdokumentet at kommunesektorens særlige ordning ikke er omtalt eller behandlet. Det er nødvendig før det fremmes en lovproposisjon at forholdet til kommunesektorens pensjonsordning behandles og eventuelt harmoniseres med arbeidsmiljøloven. For det første er kommunale arbeidsgivere forpliktet av forskrift om pensjonsordninger for kommunene å etterleve en 70-årsgrense. Dersom departementet fremmer forslag om å heve den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven antar KS at arbeidsgivere omfattet av nevnte forskrift vil være forpliktet til i utgangspunktet å etterleve 70-årsgrensen, det vil si med en pliktig fratreden ved fylte 70 år. Dersom nevnte arbeidsgivere skal bli omfattet av forslaget og en eventuell heving må i alle fall forskriften endres. Dette reiser en del andre spørsmål om forholdet mellom den kommunale pensjonsordningen og statens pensjonsordning som bør være gjenstand for en bredere høring før endringer eventuell vedtas.

KS legger til grunn at en generell heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke får direkte virkning for arbeidsgivere omfattet av forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. Dette bør sees i sammenheng, og endringer i arbeidsmiljøloven bør ikke skje før det er mulig å foreta tilsvarende endringer for kommunesektoren og staten.



### **2.2.2. Forholdet mellom forslaget og den økonomiske stagnasjon**

Dersom den økonomiske stagnasjonen som har oppstått høsten 2008 vedvarer vil konsekvensen være høyere arbeidsledighet. Det er uklart i hvor stor grad kommunesktoren vil bli direkte berørt av konjunkturedgangen. Det kan i så fall forventes at også kommunale arbeidsgivere vil forsøke å finne løsninger om frivillige sluttordninger. I så fall er det ikke uvanlig at arbeidstaker og arbeidsgiver avtaler tidligere sluttidspunkt enn ordinær pensjonsalder, ofte i kombinasjon med gavepensjon eller lignende. En økning av den generelle aldersgrensen etter arbeidsmiljøloven vil antagelig føre til at slike alternativer i mindre grad vil være aktuelle. I mange tilfeller vil eldre arbeidstakere stå sterkere enn yngre arbeidstakere både på grunn av kompetanse, men også fordi de ofte har lengre tjenestetid enn yngre arbeidstakere. Hvis den økonomiske situasjonen vedvarer, og antallet arbeidsledige øker vil det i et slikt perspektiv være noe uheldig å endre den generelle aldersgrensen i loven. Dette fordi dette kan være med på å fortrenge yngre arbeidstakere fra arbeidslivet, og forhindre ny rekruttering. Det sentrale er at lovgivning som har betydning for disse spørsmålene må kunne stå seg både i gode og dårlige tider. Det vil derfor etter KS syn være klokt å avvete en endring av arbeidsmiljølovens aldersgrense inntil en har sikrere svar på virkningen av konjunkturedgangen.

I denne vurderingen bør også hensyntas at gjeldende regelverk er fleksibelt på den måten at arbeidstakere som ønsker å fortsette i arbeidslivet får anledning til dette, da ofte på tidsbegrensede kontrakter. Det må antas at arbeidsgiver lovlig kan inngå tidsbegrenset kontrakt med arbeidstakere som ordinært kan sies opp, eller pliktig må fratre, på grunn av oppnådd pensjonsalder. Slike avtaler vil som regel ivareta hensynet både til arbeidstakers og arbeidsgiver.

KS ber om at forslag om å øke aldersgrensen utsettes inntil virkningen av konjunkturedgangen er bedre kartlagt.

### **2.2.3. Nærmere om forslagets materielle sider**

Etter KS syn vil det å øke aldersgrensen i arbeidsmiljøloven neppe ha stor betydning for å løse et forventet (med forbehold om konjunkturedgang) økt arbeidskraftbehov. De statistiske tallene viser at det er andre virkemidler som antagelig vil gi større utslag for arbeidskraftbehovet i kommunesktoren enn den generelle aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, blant annet de tariffestede særaldersgrensene. Dette er imidlertid forhold KS må håndtere på vegne av medlemmene ved tarifforhandlinger.

KS er enig i at det isolert sett er en positiv symbolhandling lovgivningsmessig å signalisere at det er akseptabelt å arbeide utover 70 år. Dette vil harmonere godt med at den generelle levealder øker, samt at folketrygdloven forventes å bli endret slik at arbeidstakere kan opparbeide pensjonsrettigheter frem til 75 år. På den annen side må en øvre aldersgrense balansere i rimelig grad med hensynet til en verdig avgang fra et langt yrkesliv. Etter KS' oppfatning vil denne balansen best kunne oppfylles ved å sette aldersgrensen til 73 år. Alternativet med 75 år øker etter KS' vurdering risikoen for tilfeller av "uverdige" situasjoner med arbeidstakere som på grunn av alderdomssvekkelse eller lignende ikke takler hardt belastede arbeidssituasjoner.

Dersom departementet ser seg tjent med å fremme en lovproposisjon på tross av ovennevnte innvendinger mener KS at en heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven til 73 år er det riktige.

#### **2.2.4. Virksomhetsfastsatte aldersgrenser**

KS har ingen direkte interesser i forslaget om virksomhetsbasert tvungen avgang og avgir ikke uttalelse direkte relatert til dette forslaget.

#### **2.2.5. Nærmere prosedyrebestemmelser**

Det er viktig at loven avklarer hvordan opphør av arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense skal skje. KS støtter at loven får en bestemmelse om varsel om tvungen avgang ved oppnådd aldersgrense som skal tre i stedet for ordinær oppsigelse.

KS oppfatter at forslag til endring av arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje punktum innebærer at skriftlig varsel skal tre i stedet for ordinær oppsigelse. Det er tilstrekkelig klargjort i premissene til forslaget at varslet da ikke skal være gjenstand for tvistebehandling. Det er også tilstrekkelig klargjort at de ordinære oppsigelsesregler ikke gjelder, med hensyn til formkrav, krav om forhandlinger, oppsigelsestid og rett til å stå i stilling.

Det bør i denne sammenheng også klargjøres i forarbeidene at et slikt varsel ikke skal anses som et enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand for offentlige tjenestemenn. Som departementet er kjent med vil kommunale arbeidstakere være å anse som tjenestemenn etter forvaltningsloven, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd litra d. Det er videre gjort noen unntak fra enkelte av forvaltningslovens bestemmelser i forvaltningsloven § 3 andre ledd. Det vil etter KS' vurdering være naturlig at departementet klargjør dette i forarbeidene til arbeidsmiljøloven da ut fra den generelle betraktning at varslet om tvungen fratredelse skal tre i stedet for en ordinær oppsigelse, og vil følgelig da heller ikke være et enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand.

Det kan dog stilles spørsmål ved om varslingsfristen på seks måneder er for lang. KS oppfatter forslag om 6 måneders frist slik at den er harmonisert i forhold oppsigelsesreglene. Det bør imidlertid vurderes å sette fristen noe kortere, f. eks. 4 måneder. En 4 måneders frist vil ivareta hensynet både til forutberegnelighet for arbeidstaker, og en rimelig handlingsfrist for arbeidsgiver til å sende varsel.

Premissene til varslingsbestemmelsen er noe uklare med hensyn til hvilke konsekvenser det har dersom varslet som sendes berørt arbeidstaker ikke oppfyller lovens krav. Slik KS forstår forslaget innebærer dette en materiell plikt for arbeidsgiver til å varsle om tvungen fratredelse skriftlig senest seks måneder før fratreden. Det er følgelig ingen ordensregel, men et materielt vilkår for at arbeidstaker skal ha plikt til å fratre. Spørsmålet er så hva som er konsekvensen om arbeidsgiver ikke varsler, men arbeidstaker likevel fratrer. I den grad arbeidstaker da i ettertid påberoper seg manglende skriftlig varsel, bør det etter vår oppfatning ikke kunne påberopes som et grunnlag for krav mot arbeidsgiver. Dette bør om mulig klargjøres i forarbeidene til loven. Tilsvarende bør det avklares hva som er konsekvensen om arbeidsgiver varsler senere enn seks måneder. Den naturlige forståelse er da at arbeidstaker ikke vil ha plikt til å fratre før seks måneders fristen er utløpt.

Det er videre uklart etter forslaget om arbeidstaker selv har rett til å fratre uten varsel ved oppnådd aldersgrense. Det synes nødvendig å klargjøre om arbeidstaker har en slik ubetinget rett uten selv å gi varsel eller egen oppsigelse.

Det er videre nødvendig at departementet klargjør forholdet mellom arbeidsmiljølovens fristregler og forholdet til aldersgrenseloven i staten, samt de virksomheter som er omfattet av forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. Dette henger sammen med den generelle vurderingen av forholdet mellom disse regelsett, men det vil under enhver omstendighet være nødvendig med en harmonisering av systemene. Det fremheves her at aldersgrenseloven opererer med en kort frist som også praktiseres i kommunesektoren.

KS er positive til forslaget om å regulere et krav om skiftlig varsel som skal tre i stedet for oppsigelse. Det er likevel nødvendig å foreta enkelte presiseringer/klargjøringer i forarbeidene, som for eksempel at varsel ikke skal anses som enkeltvedtak i forvaltningslovens forstand.

### **3. Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler**

#### **3.1. Merknader til forslaget**

##### **3.1.1. Innledende merknader**

KS har ikke oversikt over i hvor stor grad slike klausuler blir benyttet i kommunal sektor, men antar at denne type klausuler er lite brukt. KS ser at det kan være behov for å benytte slike klausuler i de tilfeller der det er viktig at know-how og strategier ikke blir spredd til konkurrenter eller kunder. KS er samtidig opptatt av at det ut fra behovet for sysselsetning og kompetanseutveksling er viktig at arbeidstakere har mulighet til å bytte arbeidssted. Ut fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er det uheldig at klausuler begrenser yrkesaktive personers muligheter til å ta arbeid. KS mener videre at hensynet til arbeidstakerne taler for at slike klausuler kun benyttes i de tilfeller der det er et begrunnet behov for det. KS støtter derfor utgangspunktet om at bruken og innholdet av slike klausuler skal reguleres.

I forslaget blir konkurransesklausuler definert som (§17A-1 annet ledd):

*”enhver avtalebestemmelse som begrenser arbeidstakerens adgang til å starte eller drive virksomhet av en viss art eller ta ansettelse hos en annen arbeidsgiver som driver virksomhet av en viss art.”*

Kundesklausuler blir definert som (§ 17A-1 tredje ledd):

*”enhver avtalebestemmelse som begrenser arbeidstakernes adgang til å kontakte, utføre arbeid for eller ta ansettelse hos arbeidsgiverens kunder.”*

I definisjonene tas det ikke hensyn til om arbeidstakeren er i et eller har avsluttet et arbeidsforhold. Men i forslaget presiseres det at de foreslåtte reglene bare skal gjelde for klausuler som er avtalt i arbeidsforhold og som skal gjelde etter at arbeidsforholdet er opphørt.

KS forstår dette slik at forslaget ikke vil berøre avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser en arbeidstakers muligheter til å ta bierverv mens vedkommende er ansatt hos arbeidsgiver. For å opprettholde allmennhetens tillit til kommunalt ansatte i betroede og myndighetsutøvende stillinger er det viktig at det fortsatt er mulig å avtale slike *"forbud mot bierverv-klausuler"*. KS understreker derfor viktigheten av at bestemmelsene om konkurranseklausuler kun må gjelde etter at arbeidsforholdet er opphørt.

### **3.1.2. Vurdering av forslaget til regulering av konkurranseklausul**

#### **3.1.2.1. Arbeidstakerens stilling**

Advokatfirmaet Hjort foreslår at reglene om konkurranseklausuler ikke skal begrenses til visse arbeidstakere. KS deler dette synet da det er vanskelig gjennom lov å definere hvilke type stillinger eller bransjer det kan være behov for slike klausuler.

#### **3.1.2.2. Krav om særlige grunner for bruk av konkurranseklausuler**

I henhold til forslaget skal klausuler bare benyttes der det foreligger *"særlige grunner"*. KS mener at begrepet *"særlige grunner"* er lite presist og dekkende for i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan inngå avtale om konkurranseklausuler. Begrepet *"særlige grunner"* antyder at det bare er i spesielle unntakstilfeller slike avtaler kan inngås. I utredningen synes det ikke som om Advokatfirmaet Hjort med forslaget ønsker å være så restriktiv. Det sies blant annet i utredningen:

*"En konkurranseklausul som omfatter bedriftshemmeligheter og know-how vil utvilsomt i utgangspunktet være gyldig,"*

Dette tyder på at det ikke er ment at konkurranseklausuler kun skal benyttes i unntakstilfeller. KS er enig i at konkurranseklausuler ikke skal kunne benyttes som en standard uten at arbeidsgiver har et begrunnet behov. KS mener på bakgrunn av dette at begrepet *"begrunnet behov"* vil være bedre og mer dekkende for i hvilke tilfeller det kan inngås konkurranseklausuler. KS mener at dette begrepet også understreker at arbeidsgiver ikke som en standard skal kunne kreve at konkurranseklausuler inngås, men at arbeidsgiver må ha et godt og veloverveid behov.

#### **3.1.2.3. Vederlag**

I henhold til forslaget skal arbeidstaker ha krav på vederlag for å inngå avtaler om slike klausuler (jf. forslagets § 17A-2 (første ledd)). Vederlaget skal utgjøre minst 50 % av arbeidstakerens lønn på fratredelstidspunktet (jf. forslagets § 17A-3 første ledd)).

KS er av den formening at forslaget på dette punktet blir for detaljert og er lite treffende. Utgangspunktet er at lønn avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. KS synes at det i prinsippet er uheldig at loven skal gi føringer for lønns- og vederlagsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Videre mener KS at hvilket vederlag arbeidstaker skal ha for å inngå avtaler om konkurranseklausuler vil avhenge av innholdet i klausulen og hvor omfattende den er. KS vil derfor forslå at det skal gis et "*rimelig vederlag*". I forhold til hva som skal være rimelig må det ses hen til klausulens innhold samt hvilke hindringer det medfører for arbeidstakerens adgang til erverv.

KS er enig i at den kompensasjonen arbeidstakeren får skal anses som vederlag, og ikke som lønn.

Advokatfirmaet Hjort tar i utredningen opp en problemstilling der konkurranseklausulen misligholdes av arbeidstakeren, og om arbeidsgiveren kan stoppe utbetalingen av vederlaget av den grunn. Advokatfirmaet Hjort angir ikke hva løsningen på denne problemstillingen vil være. KS mener det må være klart ut fra alminnelig kontraktsrett at arbeidsgiver kan stoppe utbetalingen av vederlaget dersom arbeidstaker bryter klausulen.

#### **3.1.2.4. Tidsbegrensing**

Etter forslaget vil en konkurranseklausul maksimalt gjelde i ett år (jf. forslagets 17A-2 annet ledd). KS er av den oppfatning at forslaget som et utgangspunkt er greit. Men KS mener at det samtidig bør være hjemmel for å inngå klausuler som binder arbeidstaker utover ett år i helt spesielle tilfeller. I Sverige er det lagt frem forslag om regulering av konkurranseklausuler der det er foreslått at klausulene kan få lenger "*levetid*" enn ett år ved "*synnerliga skäl*". KS er av den formening at det vil være fornuftig å få en tilsvarende bestemmelse i Norge. KS peker i den forbindelse på at arbeidstakeren vil få utbetalt et vederlag så lenge klausulen gjelder. Slik at arbeidsgiver er heller ikke interessert i å binde arbeidstakeren unødig.

#### **3.1.2.5. Krav om en viss ansettelsestid**

Advokatfirmaet Hjort foreslår at inngåtte konkurranseklausuler ikke skal kunne påberopes overfor arbeidstakere som har arbeidet mindre enn tre måneder. Videre foreslås det at dersom ansettelsesforholdet har vart mellom tre til seks måneder kan klausulene ikke gjøres gjeldende i mer enn seks måneder.

KS mener at forslaget på dette punktet er for detaljert, og lite treffende. Selv om arbeidsforholdet har hatt en kort varighet kan det være tilfeller der arbeidsgiver kan ha behov for å beskytte seg. KS foreslår derfor at det ikke lovfestes et krav om minimum ansettelsestid for å kunne påberope seg konkurranseklausuler.

#### **3.1.2.6. Krav om fornyet vurdering i forbindelse med arbeidsforholdets opphør**

I henhold til forslaget kan en konkurranseklausul bare gjøres gjeldende dersom arbeidsgiver innen tre uker etter at arbeidsforholdets skriftlig er sagt opp, skriftlig bekrefter overfor arbeidstakeren at konkurranseklausulen vil bli opprettholdt. Dersom slik bekreftelse ikke gis skal klausulen bortfalle.

KS er positiv til at forholdet til konkurranseklausuler avklares ved arbeidsforholdets opphør. Det vil både være i arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. KS mener at fristen bør settes til en

måned slik at det ikke opereres med for mange ulike frister. Arbeidstakere som har en måneds oppsigelsesfrist vil dermed få beskjed innen oppsigelsesfristens utløp.

KS mener det er fornuftlig at klausulen faller bort dersom det er arbeidsgiveren som sier opp den ansatte og arbeidsgiver ikke innen fristen har uttalt at klausulen skal opprettholdes. Men KS mener forslaget ikke er velegnet for de tilfeller der arbeidstaker sier opp. Dersom forslaget fra advokatfirmaet Hjort blir gjeldende rett tror KS at forslaget vil gi grunnlag for tvister om når oppsigelsen fra arbeidstaker kom inn til arbeidsgiver. KS mener på denne bakgrunn at i de tilfeller arbeidstaker sier opp sin stilling så skal fristen for å opprettholde klausulen løpe fra det tidspunkt arbeidstakeren skriftlig anmoder arbeidsgiver om en avklaring. En slik fremgangsmåte vil medføre at partene får avklart forholdet til klausulen på en god og ryddig måte, noe som vil være med på å redusere antall tvister.

### 3.1.2.7. Midlertidig ansettelser

Advokatfirmaet Hjort uttaler i utredningen at konkurranseklausuler avtalt i forbindelse med midlertidig ansettelse ikke vil falle bort uten videre ved arbeidsforholdets avslutning. Klausulen vil i stedet måtte vurderes i forhold til de øvrige bestemmelsene som foreslås. De foreslåtte bestemmelsene regulerer ikke konkret forholdet til midlertidige ansatte. Det sies for eksempel ikke noe om når fristen for å varsle arbeidstaker om at konkurranseklausulen vil bli gjort gjeldende tar til å løpe. For faste ansatte tar denne fristen til å løpe når arbeidsforholdet er skriftlig sagt opp. Midlertidige ansatte som arbeider ut perioden blir ikke sagt opp. Loven bør være tydelig på hva som gjelder også overfor midlertidige ansatte. Det er naturlig at fristen for arbeidsgiver til å gi beskjed om konkurranseklausulen skal gjøres gjeldende tar til å løpe når det midlertidige arbeidsforholdet avsluttes. Dette bør sies klart i loven.

### 3.1.3. Vurdering av forslaget til regulering av kundeklausuler

Advokatfirmaet Hjort foreslår et regelverk for kundeklausuler som samsvarer med regelverket for konkurranseklausuler, men med visse unntak. De kommentarene og forslagene KS har gitt i forhold til forslaget om konkurranseklausuler gjelder tilsvarende for forslaget til kundeklausuler.

Som nevnt avviker forslaget til regler om kundeklausuler noe fra forslagene om regler for konkurranseklausuler. For eksempel foreslår Advokatfirmaet Hjort at det ikke må foreligge en særlig grunn for å inngå kundeklausuler. Dette begrunner advokatfirmaet Hjort med at kundeklausuler oppfattes som mindre belastende for arbeidstakerne sammenliknet med konkurranseklausulene. Dette mener advokatfirmaet Hjort bør tilsi at det etableres regler som oppfordrer til at kundeklausuler blir benyttet i stedet for konkurranseklausuler. Samtidig mener advokatkontoret at det ikke er klare skott mellom en konkurranseklausul og en kundeklausul.

Dette mener KS styrker argumentet for at det ikke skal stilles krav om "*særlige grunner*" for å inngå konkurranseklausuler.

Advokatfirmaet Hjort foreslår videre at vederlaget for kundeklausuler skal være det samme som for konkurranseklausuler. Det vil si at arbeidstakerne minst skal ha et vederlag på 50 % av lønnen på fratredelsestidspunktet. Advokatfirmaet Hjort uttaler samtidig at kundeklausuler oppfattes som mindre belastende av arbeidstakerne enn konkurranseklausuler. I og med at klausulene oppfattes som mindre belastende skulle det tilsi at arbeidstakeren skulle få et mindre

vederlag. Dette mener KS styrker argumentet om at loven ikke skal fastsette hva vederlaget skal være. Det er tilstrekkelig at loven sier at det skal gis et rimelig vederlag, og så blir det opp til partene å komme frem til enighet om vederlagets størrelse.

Advokatfirmaet Hjort uttaler i utredningen at kundeklausuler skal falle bort dersom ansettelsesforholdet opphører å grunn av arbeidsgivers forhold. Dette kan gi inntrykk av at advokatfirmaet Hjort mener at kundeklausulene skal falle bort dersom arbeidsgiver har en saklig grunn til å nedbemanne en arbeidstaker på grunn av dårlig økonomi. En slik forståelse kan ikke leses ut av selve lovforslaget. KS går ut i fra at det kun er hvis arbeidsgiver usaklig har sagt opp arbeidstakeren at kundeklausulen vil falle bort. Dette bør klargjøres i forarbeidene.

### **3.1.4. Vurdering av forslaget til regulering av ikke-rekrutteringsklausuler**

#### **3.1.4.1. Ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom to virksomheter**

KS stiller seg positiv til at arbeidsgiver gjennom forslaget blir forpliktet til å informere arbeidstakeren skriftlig om hvordan arbeidstakerens ervervsmuligheter begrenses for å kunne påberope seg klausulen. KS mener også det er fornuftig å etablere frister for hvor lenge slike klausuler kan påberopes.

I henhold til forslaget kan ikke-rekrutteringsklausuler ikke gjøres gjeldende overfor arbeidstakere som har vært ansatt i mindre enn tre måneder. KS er skeptisk til at en ikke-rekrutteringsregel ikke skal kunne påberopes overfor en arbeidstaker med et arbeidsforhold på under tre måneders varighet. Det kan være tilfeller der arbeidsgiver har behov for å påberope en ikke-rekrutteringsklausul overfor en arbeidstaker med et kortvarig arbeidsforhold. KS mener på denne bakgrunn at minimumskravet for ansettelsestid fjernes. Arbeidstakerne er likevel vernet gjennom grensene for hvor lenge klausulen kan gjøres gjeldende.

#### **3.1.4.2. Ikke-rekrutteringsklausuler avtalt mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker**

I henhold til forslaget kan ikke-rekrutteringsklausuler ikke gjøres gjeldende overfor arbeidstakere som har vært ansatt i mindre enn tre måneder. KS er skeptisk til at en ikke-rekrutteringsregel ikke skal kunne påberopes overfor en arbeidstaker med et arbeidsforhold under tre måneder. Det kan være tilfeller der arbeidsgiver har behov for å påberope ikke-rekrutteringsklausulen overfor arbeidstakere med kortvarig arbeidsforhold. KS mener på denne bakgrunn at minimumskravet for ansettelsestid fjernes. Arbeidstakerne er likevel vernet gjennom grensene for hvor lenge klausulen kan gjøres gjeldende.

## **4. Andre foreslått endringer i arbeidsmiljøloven**

### **4.1. Midlertidig ansettelse**

#### **4.1.1. Fireårsregelen ved midlertidig ansettelse**

Departementet foreslår å presisere at fireårsregelen bare skal gjelde for arbeidstakere som er midlertidig ansatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a og b.

KS er positiv til at lovteksten i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd blir med presis. KS støtter på dette grunnlag forslaget.

I forhold til fireårsregelen synes KS det er uklart hvilke prosedyreregler og frister som gjelder ved tvist om det foreligger et fast eller midlertidig arbeidsforhold. Er det tilstrekkelig for en arbeidsgiver, som mener at fireårsgrensen ikke er nådd, å sende et skriftlig varsel om fratreden når det midlertidige arbeidsforholdet skal avsluttes, selv om arbeidstakeren mener at fireårsgrensen er nådd? KS ønsker at departementet omtaler dette i forarbeidene.

#### **4.1.2 Frist for å kreve å bli i stillingen ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse**

KS stiller seg positiv til at lovteksten gjøres mer presis, og støtter forslaget.

#### **4.2 Retten til å fortsette i stillingen ved nedleggelse av virksomheten**

Departementet foreslår å presisere klart i loven at retten til å fortsette i stillingen gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten.

KS mener at dagens bestemmelse fungerer bra, og at det ikke er behov for ytterligere presiseringer i loven. KS støtter på denne bakgrunn ikke departementets forslag.

#### **4.3 Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1**

Arbeidsmiljøloven § 15-1 fastsetter at arbeidsgiver, før det fattes beslutning om oppsigelse, så langt det er praktisk mulig skal drøfte spørsmålet med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Departementet uttaler at ut fra en naturlig forståelse av bestemmelsen dekker bestemmelsen både drøftelser om grunnlaget for en eventuell oppsigelse og valget med henhold til hvem som skal sies opp.

KS deler departementets syn, og mener at det ikke er behov for å utdype bestemmelsen ytterligere.

#### **4.4. Arbeidsgivers adgang til å foreta trekk i lønn**

Departementet foreslår å begrense mulighetene for arbeidsgiver og arbeidstaker til avtale trekk i lønn, og at det bare kan gjøres trekk i lønn for det som overstiger det arbeidstakeren trenger til underhold for seg og sin husstand.

KS støtter forslaget.

KS finner det ikke nødvendig å uttale seg om forslaget om rett til å trekke i lønn for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordningen da KS ikke er berørt av dette forslaget.

#### **4.5 Prioritet mellom fortrinnsrettsreglene**



Departementet ønsker å avklare prioritetsspørsmålet for de arbeidstakerne som har fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Departementet mener at fortrinnsrett etter § 10-2 fjerde ledd bør gis prioritet foran fortrinnsrett til ansettelse hos sin tidligere arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse, men bak de øvrige fortrinnsrettene.

KS deler ikke departementets syn på dette punktet. En arbeidstaker som midlertidig har fått redusert sin arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd har allerede et etablert arbeidsforhold til arbeidsgiver i en større stillingsbrøk. Arbeidstakeren har kun fått midlertidig redusert arbeidstid basert på et begrunnet behov. Dersom begrunnelsen for den midlertidige arbeidstidsreduksjonen blir borte synes KS at det er naturlig og rimelig at denne arbeidstakeren har fortrinnsrett til å få større stilling fremfor en deltidsansatt. Dersom en arbeidstaker som har fått redusert arbeidstid for å passe syke foreldre som etter kort tid faller fra, synes det rimelig at denne arbeidstakeren skal ha fortrinn til å få utvidet sin stilling fremfor en deltidsansatt. Arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd kan i en del tilfeller ha lite kontroll over hvor lenge vedkommende kan ha behov for den reduserte arbeidstiden.

Departementet begrunner sitt standpunkt om å gi deltidsansatte fortrinn fremfor arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidstid blant annet med at de arbeidstakerne som har midlertidig redusert arbeidstid vil få sin stilling tilbake når perioden for midlertidig arbeidstidsreduksjon er over. KS synes dette er et lite treffende argument da arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidstid i en del tilfeller har lite kontroll over hvor lenge de kan ha behov for redusert arbeidstid. Videre synes KS at det vil virke urimelig at arbeidstakere som ikke lenger har behov for redusert arbeidstid skal bli tvunget til å ha redusert arbeidstid tiden ut i og med at deltidsansatte har fortrinnsrett.

KS er uenig med departementet i rangeringen av fortrinnsberettigede. KS mener at arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd skal komme foran deltidsansatte.

## **4.6 HMS**

### **4.6.1 Alenearbeid**

KS kan ikke se at det faktisk er behov for å endre denne bestemmelsen idet dette allerede er tilfredsstillende regulert i dagens lov.

KS støtter derfor ikke departementets vurdering og forslaget om alenearbeid.

### **4.6.2 Bruk av prestasjonslønn ved risikofyllt arbeid**

Arbeidsmiljøloven § 4-1 inneholder bestemmelser om at det skal legges vekt på å forebygge skader og sykdommer, og det nevnes en rekke overordnede generelle forhold. Et av disse forholdene er "lønnssystemer". Etter KS' syn vil presiseringen om at dette også gjelder prestasjonslønnssystem være unødvendig. KS mener dette er klart regulert i loven i dag gjennom begrepet "lønnssystemer". Slik KS ser det vil det derfor ikke innebære noen endring av gjeldende rett. KS frykter imidlertid at en slik formulering vil innskrenke den frie

forhandlingsretten i forhold til bruk av slike insitamenter når dette kan utgjøre en "fare" for sikkerhet. Det må som prinsipp fortsatt være opp til partene i tariffavtale å forhandle om, og ev. inngå avtale om bonusordninger.

KS finner derfor ikke å kunne støtte endringsforslaget.

## **4.7 Noen presiseringer**

### **4.7.1 Krav om tariffavtale i arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd**

I departementets forslag heter det: "*Dersom det er inngått avtale som nevnt i §§ 10-5, 10-6...*" KS støtter forslaget, men mener at departementets forslag fremdeles er uklart. I forslaget vises det til avtaler som er inngått etter de enkelte paragrafene, men ikke til hvilket ledd i paragrafene. Da paragrafene inneholder bestemmelser om ulike avtaletyper er det viktig at § 10-12 femte ledd spesifikt viser til hvilket ledd.

Forslag til § 10-12 femte ledd:

*"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."*

### **4.7.2 Unntak fra behandling i forliksrådet**

Departementet ønsker å foreslå at krav som behandles sammen med stillingsvernssaker klart skal være unntatt fra behandling i forliksrådet.

KS mener at forslaget er fornuftig.

### **4.7.3 Rett til fri ved religiøse høytider**

Etter lov om truomssamfunn og ymist anna § 27a har arbeidstakere som ikke tilhører den norske kirke rett til fri fra arbeid opp til to dager i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommendes religion. Departementet ønsker å hjemle en henvisning til denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

KS støtter forslaget.

### **4.7.4 Opplæring av verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg**

Departementet ber om partenes syn på opplæringsbestemmelsene av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg,

Arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7 fastsetter regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og er i hovedsak en videreføring av bestemmelsene i kapittel VII i 1977-loven.

Arbeidsmiljøloven §§ 6-5 og 7-4 gir blant annet regler om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og motsvarer § 29 i tidligere lov. Det følger av disse bestemmelsene at arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg ”...får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte”. I forskrifter til bestemmelsene (opprinnelig fastsatt med hjemmel i 1977-loven) er det fastsatt at opplæringen normalt skal ha en varighet på 40 timer, med mindre partene lokalt blir enig om noe annet. Arbeidsgiver er ansvarlig for kostnadene ved opplæringen. I tillegg inneholder forskriften en rett til å delta på ”verneombudsopplæring” arrangert av arbeidstakerorganisasjonene.

KS mener at opplæring etter arbeidsmiljølovens §§ 6-5 og 7-4 fortrinnsvis skal arrangeres felles i virksomheten. Dette for både å kunne tilpasse opplæringen til lokale forhold, men også for at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal gjennomgå den samme opplæringen. KS har erfaring med at felles opplæring er en god arena for dialog og utvikling av arbeidsmiljøet. KS mener derfor at forskriftens § 12 femte ledd strykes.

#### **4.8 Arbeidstilsynets vedtakskompetanse**

Departementet foreslår å gi Arbeidstilsynet vedtakskompetanse i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

KS ser at det kan være behov for å føre tilsyn med at bestemmelsene i kapittel 9 blir overholdt.

KS savner imidlertid en vurdering av den kompetansen Arbeidstilsynet er foreslått gitt sammenholdt med den kompetansen Datatilsynet har i forhold til ulike kontrolltiltak.

Personopplysningsloven har bestemmelser om fjernsynsovervåkning, jf. personopplysningsloven kapittel 7. Videre har departementet foreslått en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 9-5 som uttaler at arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post skal reguleres av forskrift gitt i medhold av personopplysningsloven (behandles av Stortinget nå). Både fjernsynsovervåkning og innsyn i e-post er å anse som kontrolltiltak. For KS er det noe uklart hvordan bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 9-2 om drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak skal praktiseres i forhold til kontrolltiltak som fjernsynsovervåkning og innsyn i e-post. Videre synes KS ikke forslaget klargjør Arbeidstilsynets kompetanse i forhold til kontrolltiltak som fjernsynsovervåkning og innsyn i e-post. KS er opptatt av at det etableres effektive tilsynsordninger som ivaretar partenes rettssikkerhet på en god måte, og at en unngår tosporede tilsynsordninger som overlapper hverandre. Dette er forhold som må avklares av departementet på en tydelig måte slik at både arbeidsgivere, arbeidstakere og tillitsvalgte har klare regler å forholde seg til.

#### **4.9 Overtredelsesgebyr**

Departementets ønsker å vurdere om Arbeidstilsynet skal ha mulighet til å ilegge overtredelsesgebyr. Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter.

Arbeidslivslovutvalget pekte i sin utredning på at det kan være hensiktsmessig å vurdere administrative sanksjoner ved brudd på visse bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Arbeidslivslovutvalget konkluderte imidlertid med at dette burde vurderes i sammenheng med oppfølgingen av Sanksjonsutvalgets innstilling (NOU 2003:15) Fra bot til bedring. Justisdepartementet arbeider fremdeles med denne innstillingen.

KS kan ikke se at det er behov for at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å ilegge overtredelsesgebyr. Uansett mener KS det er naturlig at vurderingen av om det skal innføres en hjemmel for Arbeidstilsynet til å ilegge overtredelsesgebyr avventer vurderingen fra Justisdepartementet. Vurderingen fra Justisdepartementet vil trolig inneholde forvaltningsrettslige og straffeprosessuelle avklaringer i forhold til overtredelsesgebyr, og det er viktig at alle forhold undersøkes nøye før en slik hjemmel gis.

## **5. Andre forslag som ikke berøres direkte av høringsbrevet**

KS vil benytte anledningen til å følge opp et par andre punkter som er viktige for oss å få avklart, men som ikke direkte berøres av høringsbrevet.

### **5.1. Forholdet mellom forvaltningslovens saksbehandlingsregler og arbeidsmiljøloven – likebehandling**

Det følger av forvaltningsloven § 1 at loven kommer til anvendelse for ethvert organ for stat og kommune. Det er fastsatt i loven § 3 at den i hovedsak kommer til anvendelse i saker som gjelder enkeltvedtak. I utgangspunktet er enkeltvedtak avgjørelser som treffes under utøving av offentlig myndighet og som gjelder rettigheter eller plikter til private personer. Det er således borgerens rettigheter overfor kommunen eller staten som er hovedformålet bak de særskilte saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven. Det ville således ikke uten videre være naturlig å legge til grunn at forvaltningsloven får anvendelse i forhold til de kontrakter kommunen inngår med arbeidstakere. Loven har imidlertid i § 2 annet ledd uttrykkelig slått fast at:

*”Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak. Det samme gjelder vedtak om å ilegge offentlig tjenestemann ordensstraff eller tilstå ham pensjon. Kongen kan bestemme hva som i tvilstilfelle skal regnes som enkeltvedtak etter dette ledd, eller at andre saker om offentlige tjenesteforhold skal regnes som enkeltvedtak”.*

Forvaltningsloven § 3 annet ledd har fastsatt enkelte begrensninger i anvendelsesområdet for lovens regler i personalsaker som ikke gjengis her.

Arbeidsmiljøloven gjelder for privat og kommunal virksomhet. Det er fastsatt egne særregler for statens tjenestemenn. Hovedspørsmålet er om det er rimelig at det for kommunene skal gjelde ytterligere saksbehandlingsregler ut over de som allerede gjelder i kraft av arbeidsmiljøloven. Spørsmålet kan vurderes etter to synsvinkler; dels om det er særskilte hensyn som gjør seg gjeldende for disse sakene for kommunalt ansatte contra private virksomheter, og dels om det er hensyn vedrørende saksbehandlingen som gjør at forvaltningsloven bør få anvendelse på disse sakene.

I forbindelse med endringene i arbeidsmiljøloven av 1995 skjedde det også enkelte tilpasninger i forvaltningsloven. Det vises her til forarbeidene Ot.prp.nr.50 (1993-94) hvor det på side 211 heter:

*"Avgjørelse om oppsigelse eller avskjed av tilsatte som går inn under forvaltningslovens regler, regnes etter forvaltningsloven §2, annet ledd som enkeltvedtak som kan påklages til overordnet organ, jf forvaltningsloven §28. Fram til vedtakelsen av den nye kommuneloven av 25 september 1992, gjaldt klageretten ikke vedtak truffet av forvaltningsorgan opprettet i medhold av kommunestyreloven og fylkeskommuneloven (forvaltningsloven §28 annet ledd). Den tidligere kommunestyreloven §36 gav imidlertid rådmenn rett til å bringe oppsigelsesvedtak inn for departementet.*

*Den nye kommuneloven som trådte i kraft 1 januar 1993 innebærer en utvidelse av klageretten ved at de fleste vedtak om oppsigelse og avskjed nå kan påklages. Forarbeidene berører imidlertid ikke oppsigelsesvedtak og forholdet til arbeidsmiljøloven. Spørsmålet om klagerett over oppsigelsesvedtak ble tatt opp med Kommunalkomiteen i Stortinget av Kommunenes Sentralforbund i forbindelse med behandlingen av Ot.prp.nr.42 (1991-1992) om ny kommunelov. Komiteen tok ikke opp dette spørsmålet i sin innstilling. Den utvidede klageadgangen i kommuneloven er begrunnet med rettsikkerhet for borgerne når det gjelder kommunale tjenester.*

*Kommunestyret, fylkestinget eller det organ kommunestyret eller fylkestinget bestemmer, er klageinstans for vedtak truffet av forvaltningsorgan opprettet i medhold av kommuneloven. Departementet er klageinstans for vedtak truffet av kommunestyret eller fylkestinget. Når vedtak er truffet i henhold til myndighet delegert fra et statlig forvaltningsorgan, er vedkommende statlig organ klageinstans.*

*Rettstilstanden antas å være slik at en oppsagt i kommunal/fylkeskommunal sektor, må holde seg til fristene i arbeidsmiljøloven selv om også klageadgangen etter forvaltningsloven blir benyttet. En arbeidstaker som bruker klageadgangen, kan derfor risikere å miste retten til å reise søksmål mot arbeidsgiver pga overskridelse av fristene i arbeidsmiljøloven. Dette kan unngås ved at arbeidsgiver samtykker i forlenget søksmålsfrist, f.eks til klagesaken er avsluttet. Forutsetningen er imidlertid at begge parter kjenner til denne problemstillingen".*

Dette var bakgrunnen for departementet unntok denne gruppen fra klageadgangen og det heter om dette i lovproposisjonen (Ot.prp.nr.50 (1993-94) s. 229)

*"Departementet foreslår videre at oppsigelses- og avskjedsvedtak vedrørende kommunalt/fylkeskommunalt tilsatte, unntas fra klagereglene i det offentlige gjennom en endring i forskriftene til forvaltningsloven. Disse arbeidstakerne kommer da i samme stilling som tilsatte i privat sektor. Dette vil kunne innebære både økonomiske og administrative besparelser for kommunene/fylkeskommunene som arbeidsgiver".*

Bondevik-regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov tilsiktet opprinnelig å la statens tjenestemenn bli omfattet av den nye arbeidsmiljøloven. Dette forslaget ble imidlertid endret ved ny Regjering (Stoltenberg II). I forbindelse med høringen av ny arbeidsmiljølov tok KS opp spørsmålet om harmonisering av saksbehandlingsreglene. Til dette bemerket departementet i forarbeidene:

*"Arbeidsgivere i offentlig sektor omfattes i tillegg av saksbehandlingskravene i forvaltningsloven. Departementet vil imidlertid, i tråd med innspill fra KS i høringsrunden, foreslå at det gjøres unntak fra reglene om skriftlig forhåndsvarsel i forvaltningsloven §16 i vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed som treffes av et statlig, kommunalt eller fylkeskommunalt organ. Se punkt 20.4.9.(Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 253.*

Videre i proposisjonens pkt. 20.4.9 heter det:

*”Arbeidslivslovutvalget foreslår at « kommunemodellen » bør legges til grunn for saksbehandlingskravene ved oppsigelse og avskjed også i staten. Etter departementets mening er dette den mest hensiktsmessige måten å fastsette saksbehandlingskravene på, det vil si å unnta oppsigelse og avskjed fra forvaltningsloven kapittel VII (§§28-34).*

*Departementet foreslår at reglene om drøftinger i lovforslaget §15-1 erstatter regelen i tjenestemannsloven §18 nr. 1 om tjenestemannens rett til å forklare seg muntlig for den myndighet som skal avgjøre saken. Videre foreslås det, som nevnt ovenfor under saksbehandlingsreglene ved suspensjon, unntak fra reglene om krav til forhåndsvarsel ved oppsigelse etter forvaltningsloven §16.*

*Departementet foreslår at oppsigelse og avskjed i statlig sektor fortsatt skal være enkeltvedtak etter forvaltningsloven, men at det inntas en presisering i forvaltningsloven §3 andre ledd tredje punktum om at slike vedtak er unntatt fra klageadgangen i forvaltningslovens kapittel VII også når de treffes av et statlig organ. KS har i sin høringsuttalelse tatt til orde for at det tosporede saksbehandlingssystemet bør opphøre for saker om oppsigelse, avskjed og andre personalsaker i offentlig sektor. Departementet har imidlertid ikke hatt anledning til å foreta noen nærmere vurdering av dette spørsmålet på generelt grunnlag i denne omgang”.*

KS oppfatter følgelig departementet slik at de ett sted i proposisjonen la til grunn at de skulle foreta endringer i forhold til saksbehandlingsreglene, mens de senere ombestemte seg. KS ber derfor om at departementet på nytt vurderer dette, og foreslår nødvendige harmoniseringer av saksbehandlingsreglene mellom kommunal og privat sektor.

## **5.2. Anmodning om endringer i opplæringslova – forholdet til utlysningsplikt av deltidsstillinger**

Den nye arbeidsmiljøloven av 2005 fikk for første gang en regulering av deltidsansattes rett til utvidelse av stilling inntil hel stilling inntatt i § 14-3. I forbindelse med den nye loven ble det også foretatt endringer i opplæringslova § 10-4 om utlysningsplikten, jf Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 376. Opplæringslova § 10-4 lyder etter endringen slik:

*”Undervisningsstillinger og rektorstillinger skal lysast ut offentleg. Kravet om slik utlysning gjeld ikke for stillingar som er ledige for eit kortare tidsrom enn seks månader, eller når arbeidsgivaren skal tilby stillinga til ein arbeidstakar eller tidligare arbeidstakar i verksemda med heimel i lov arbeidsmiljøloven §§ 14-2 om førett tilny tilsetjiing og 15-7 om oppsiingsvern”.*

Så vidt vi kan forstå fremgår det av Ot.prp.nr.49 (2004-2005) kap.26 at departementet tilsiktet blant annet i forhold til opplæringslova § 10-4 å oppdatere henvisningene i forhold til ny lov.

KS har fått flere henvendelser fra kommuner og fylkeskommuner om opplæringslova § 10-4 skal forstås bokstavelig når denne ikke uttrykkelig sier at utlysnings kan unnlates når deltidsansatte har fortrinnsrett. I den forbindelse rettet KS en formell henvendelse til Utdanningsdirektoratet om lovforståelsen. Dette ble besvart av Utdanningsdirektoratet i mail av 29. februar hvor det heter:

*"Direktoratet kan opplyse om at når det ikke er gjort unntak i oppl. § 10-4 for aml. § 14-3, blir hovedregelen gjeldende. Det vil si at undervisningsstillinger og rektorstillinger må lyses ut offentlig selv om virksomheten har deltidsansatte med fortrinnsrett, jf. § 14-3".*

KS bad på denne bakgrunn Kunnskapsdepartementet om å endre loven, ved brev av 16. april 2008 (vår referanse 08/00997). Brevet er ikke besvart per i dag.

Etter KS vurdering gir ikke lovforståelsen til Utdanningsdirektoratet noen fornuftig mening. Poenget er at arbeidsgiver er rettslig forpliktet til å tilby arbeidstakere som er fast tilsatt i virksomheten i deltidsstilling utvidelse av tilsetningsforholdet før eksterne kandidater får tilbudet. Dersom arbeidsgiverne skal følge loven lojalt betyr det at alle stillinger skal utlyses selv om arbeidsgiver kjenner til interne "liebhabere" som har rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Dette er en form for "formaljuss" som gir liten mening. I realiteten betyr dette at offentlige arbeidsgivere må bruke kostnader og ressurser på en formalprosess hvor eksterne kandidater i realiteten blir holdt for narr. Dette er for øvrig i strid med hva Sivilombudsmannen har gitt uttrykk for i sak 2195/2007 vedrørende utlysning av rådmannsstillingen i Tromsø. Sivilombudsmannen legger til grunn at det er en alminnelig regel at stillinger i stat og kommune skal lyses ut eksternt også selv om dette ikke har noen uttrykkelig lovforankring. Deretter sier Sivilombudsmannen følgende:

*"Det finnes unntak fra hovedregelen om offentlig utlysning. Det mest praktiske er tilfeller hvor en person har en lov- eller tariffavtalefestet fortrinnsrett til stillingen, sml. bestemmelsen i tjenstemansloven § 2".*

Sivilombudsmannen legger altså til grunn at utlysning kan unnlates dersom noen har fortrinnsrett både etter lov eller tariffavtale.

KS minner i denne sammenheng om arbeidsmiljøloven § 14-1 som pålegger arbeidsgiver å gi interne arbeidstakere melding om ledige stillinger i virksomheten. Denne bestemmelsen ivaretar da hensynet til at "alle" interne deltidsarbeidstakere kan bli informert om den ledige stilling.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 innebærer en fortrinnsrett for deltidsansatte. Det er således tilstrekkelig at arbeidstakeren pr definisjon er deltidsansatt og kvalifisert for utvidelse til samme eller lignende type arbeid. Dersom eksternt utlysning skjer vil altså bedre kvalifiserte arbeidstakere måtte vike for deltidsansatte. KS reiser spørsmål ved om Kunnskapsdepartementet var oppmerksom på arbeidsmiljøloven § 14-3 da opplæringslova fikk nye henvisninger. Vi var i den forbindelse også i "underhånden" kontakt med Arbeids- og inkluderingsdepartementet som da også var enig i vår vurdering.

Da Kunnskapsdepartementet ikke har respondert på vårt brev, ber vi derfor om at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i forbindelse med endringer i arbeidsmiljøloven sørger om å foreta nødvendige henvisninger og klargjøringer i opplæringslova i samarbeid med Kunnskapsdepartementet. Det er etter vår oppfatning ikke behov for ordinær høring.

Det er sterkt behov for å endre loven for å bringe klarhet og forutberegnelighet for KS medlemmer.

  
Olav Ulleren

  
for Børge Benum

