

# Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Kari Anne Iversen	FA - X55, FE - 412	15/2516

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
12/2015	Administrasjonsutvalet	PS	30.09.2015
80/2015	Kommunestyret	PS	14.10.2015

## Endringar i arbeidsmiljølova frå 01.07.15/bruk av mellombels tilsetjing

### Saksopplysningar:

#### Bakgrunn

I kommunestyremøtet 09.09.15 vart sak om endringar i arbeidsmiljølova og bruk av mellombels tilsetjing vedtatt oversendt til administrasjonsutvalet for uttale (K-sak 73/2015). Saka skal også leggjast fram for kommunestyret. Administrasjonen legg til grunn at at det då må liggje føre ei ordinær saksbehandling, - med saksutgreiing, vurdering og framlegg til vedtak.

Gjennom den vedtatte endringa i arbeidsmiljølova som tok til å gjelde frå 01.07.15, vert arbeidsgjevar gitt høve til å tilsetje mellombels for inntil 12 månader på generelt grunnlag. Heimelsgrunnlaget er då arbeidsmiljølova § 14-9 (1) bokstav f). Det vert etter denne regelen ikkje kravd ein særskilt grunn for at mellombels tilsetjing kan nyttast. Oppgåvene kan vere tidsavgrensa og/eller varige. Det er lagt til grunn til at mellombels tilsetjing kan gjelde for tolv månader. Høve til mellombels tilsetjing etter bokstav a) – e) gjeld som før.

Det er gitt reglar om avgrensingar i kor stor del av arbeidsstyrken som kan tilsetjast med heimel i det den nye bestemmelsen og også reglar om høvet til fortløpande mellombels tilsetjing.

Reglane i bokstav f) gjeld for arbeidsoppgåver av same art innanfor verksemda. Arbeidsgjevar kan rekne einingar med minst 50 tilsette som ei eiga verksemd. Når ein arbeidstakar som er mellombels tilsett etter første ledd bokstav f), ikkje får vidare tilsetjing ved utløpet av avtaleperioden, startar ein karantenetid på tolv månader for arbeidsgjevar. I denne perioden kan arbeidsgjevar ikkje gjere nye tilsetjingar etter første punktum.

Avtalar om mellombels tilsetjing på generelt grunnlag kan ikkje omfatte meir enn 15% av arbeidstakarane i verksemda, men kan likevel inngåast med minst ein arbeidstakar. Denne kvoten gjeld berre tilsetjingar etter den nye regelen i § 14-9 (1) bokstav f). Kvoten gjeld for heile den juridiske eininga, dvs. for ein kommune. Det er tal tilsette på det tidspunkt der den mellombelse tilsetjinga vart inngått, som er berekningsgrunnlaget.

Når tilsetjing med heimel i den generelle regelen om mellombels tilsetjing er avslutta, inntreir ein karanteneprosode på 12 månader. Karanteneprosoden avgrensar høvet til å halde fram mellombels

tilsetjing på generelt grunnlag. Ved utløpet av avtaleperioden vil arbeidsgjevar stå fritt til anten å avslutte arbeidstilhøvet (utan å oppgi grunn) eller å vidareføre tilsetjinga i fast stilling, eventuelt som mellombels tilsetjing, men då på eit anna rettsgrunnlag. Dersom arbeidstilhøvet vert avslutta, inntre ein karantene, det vil seie forbod mot å tilsetje mellombels på generelt grunnlag i ein periode på tolv månader for å utføre arbeidsoppgåver av same art. Kva som kan reknast som «arbeidsoppgåver av same art» er inngåande drøfta i proposisjonen, og det må gjerast ei særskilt vurdering i kvart enkelt tilfelle.

Det er knytta sanksjonar til brot på karantene- og kvotereglane, og regelbrot kan også gi grunnlag for erstatningskrav.

### **Vurdering**

Etter arbeidsmiljølova § 14-9 (1) er fast tilsetjing framleis hovudregelen. Det er likevel slik at Meland kommune har behov for å gjere bruk av mellombels tilsetjing i ein del tilfelle. Spørsmålet vert då om kommunen er dekkja inn av dei «gamle» reglane (som framleis gjeld), eller om det vil vere føremålstenleg å ta i bruk det nye regelverket etter bokstav f). Det er då fleire moment som må vere med i vurderinga.

#### 1. Behovet for mellombels tilsetjing

Kommunen har i all hovudsak eit løpande behov for arbeidskraft. Det er svært sjeldan at arbeidsoppgåver fell bort, og i dei tilfella der dei gjer det, vert saka som oftast løyst gjennom omplassering. Mellombels tilsetjing er relevant for ulike typer vikariat, der t.d. sjukefråvær og permisjonar utgjer hovudtyngda. Det vert også gjort mellombels tilsetjing i ulike prosjektstillingar med ekstern finansiering, - og i nokre tilfelle der arbeidstakaren ikkje innehar den nødvendige fagkompetanse og der tenesteområdet er i prosess med å få dette på plass. For desse områda stettar det gamle regelverket dei behova kommunen har for mellombels tilsetjing jf aml § 14 – 9 (1), bokstav a) – d). Bokstav e) er ikkje relevant for kommunen.

#### 2. Rekrutteringsomsyn

Ved ei eventuell utvida bruk av høvet til å tilsetje mellombels (aml § 14-09 (1), bokstav f), vil det også vere relevant å vurdere rekrutteringsomsyn. Kommunen har frå tid til annan område der det er vanskeleg å rekruttere. Det kan variere litt kva for område dette gjeld for; det er gjerne avhengig av konjunkturar og situasjonen i den generelle arbeidsmarknaden. Ei fast stilling vil alltid vere meir attraktiv i arbeidsmarknaden enn ei mellombels stilling, og dei best kvalifiserte søkerane vil nok i hovudsak orientere seg mot det som vert lyst ut av faste stillingar innan dei kommunale fagområda.

#### 3. Ulike problemstillingar knytta til den praktiske handteringa av dei nye reglane

Når det gjeld den praktiske handteringa av dei nye reglane, så har KS v/KS-advokatane gjennomført kursing, der administrasjonen v/HR-gruppa har deltatt. Det generelle høvet til å tilsetje mellombels har fleire svært viktige føresetnader som må vere på plass, jf. saksutgreiinga om karantene og kvotereglar. Grenseoppgangene for korrekt lovfortolking er p.t. ikkje avklarte.

#### 4. Opptening av erfaring/arbeidspraksis

Bakgrunnen for lovendringa har m.a. vore knytta til det behovet som enkelte arbeidstakarar har for å skaffe seg relevant arbeidserfaring. Når det gjeld ulike typer arbeidsmarknadstiltak, så gir allereie aml § 14-9 (1) bokstav d høve til mellombels tilsetjing. Også dei ulike praksisordningane som vert sett i verk gjennom NAV gir høve for arbeidssøkjande til å skaffe seg relevant erfaring. Som IA-bedrift stiller kommunen seg alltid positiv til førespurnader på dette. Mange av desse praksisavtalane går over fleire månader og nokre opptil eitt år. Spørsmålet om fast eller mellombels tilsetjing er ikkje nødvendigvis så relevant, ettersom det ikkje vert inngått arbeidsavtale for desse opplegga, men ein samarbeidsavtale mellom arbeidsmarknadsverksemda, arbeidstakaren og kommunen. Det kan t.d. nemnast at Meland kommune per juni 2015 hadde 9 aktive avtalar på dette grunnlaget.

#### **Konklusjon**

Med bakgrunn i problemstillingane knytta til behovet for mellombels tilsetjing, rekrutteringsomsyn og praktisk handtering av det nye regelverket, ser ikkje administrasjonen for seg at det vil vere føremålstenleg å ta det i bruk i særleg stort omfang i Meland kommune.

Det er elles grunn til å understreke at gjeldande lov- og avtaleverk alltid vil danne dei ytre rammene for kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk. Det verdibaserte grunnlaget for arbeidsgjevarpolitikken er nedfelt i kommunen sine egne styringsdokument, som t.d. kommuneplanen (kap. 4.8) og arbeidsgjevarstrategien *Skodd for framtida*, som vart vedtatt i administrasjonsutvalet 04.06.14.

Folkehelse: Ikkje relevant i saka.

Miljø: Ikkje relevant i saka.

Økonomi: Ikkje relevant i saka.

#### **Framlegg til vedtak:**

«Administrasjonsutvalet tilrår overfor kommunestyret at saka vert tatt til orientering».

#### **Administrasjonsutvalet - 12/2015**

##### **ADM - behandling:**

**Rolf Hansen, AP, fremja framlegg til vedtak i interpellasjon frå Øyvind Oddekalv, AP, til Kommunestyre 9. september 2015:**

"Meland kommune skal framleis vere ein ansvarleg og seriøs arbeidsgjevar, der trygg eldreomsorg, gode skolar og elles gode kommunale tenester for innbygarane har hovudprioritet. Til dette treng vi tilsette som opplever tryggleik og stabilitet, noko ein ikkje oppnår gjennom auka bruk av midlertidige tilsette.

På denne bakgrunnen vil ikkje Meland kommune bruke mulegheita til auka bruk av midlertidig tilsette (jf. § 14-9 f), men halde fram med praksis slik den var før endringa i arbeidsmiljølova 1. juli 2015."

**Avrøysting:**

Framlegget frå administrasjonen fekk 4 røyster for, (H, V, KrF og FrP), 6 røyster mot, og fall.

Framlegget frå Rolf Hansen fekk 6 røyster for, (Ap, Sp, Sam og dei 3 arbeidstakarorganisasjonane), 4 røyster mot, og er såleis vedteke.

**ADM - vedtak:**

"Meland kommune skal framleis vere ein ansvarleg og seriøs arbeidsgjevar, der tryggeldreomsorg, gode skolar og elles gode kommunale tenester for innbyggerane har hovudprioritet. Til dette treng vi tilsette som opplever tryggleik og stabilitet, noko ein ikkje oppnår gjennom auka bruk av midlertidige tilsette.

Pådenne bakgrunnen vil ikkje Meland kommune bruke mulegheita til auka bruk av midlertidig tilsette (jf. §14-9 f), men halde fram med praksis slik den var før endringa i arbeidsmiljølova 1. juli 2015."

**Kommunestyret - 80/2015**

**KS - behandling:**

**Framlegg til vedtak frå Øyvind Oddekalv, AP:**

"Meland kommune skal framleis vere ein ansvarleg og seriøs arbeidsgjevar, der trygg eldreomsorg, gode skolar og elles gode kommunale tenester for innbyggerane har hovudprioritet. Til dette treng vi tilsette som opplever tryggleik og stabilitet, noko ein ikkje oppnår gjennom auka bruk av midlertidige tilsette."

**Framlegg til vedtak frå Ragnar Bratland, H:**

«Kommunestyret tar saka til orientering.»

**Avrøysting:**

**Framlegg til vedtak frå Øyvind Oddekalv fekk 14 røyster for, (5 AP, 4 SP, 3 KrF, 1 SAm, 1 MDG), 12 røyster mot, og er såleis vedteke.**

**Framlegg til vedtak frå Ragnar Bratland fekk 12 røyster for, (6 H, 4 FrP, 2 V), 14 røyster mot, og fall.**

**KS - vedtak:**

"Meland kommune skal framleis vere ein ansvarleg og seriøs arbeidsgjevar, der tryggeldreomsorg, gode skolar og elles gode kommunale tenester for innbyggerane har hovudprioritet. Til dette treng vi tilsette som opplever tryggleik og stabilitet, noko ein ikkje oppnår gjennom auka bruk av midlertidige tilsette."

