



SAMNANGER KOMMUNE

## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato:** 15.09.2015  
**Møtetid:** 15:00 -  
**Møtestad:** Kommunehuset

---

*Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling*

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post [postmottak@samnanger.kommune.no](mailto:postmottak@samnanger.kommune.no) ), som vil kalla inn varamedlem.

leiar av utval

## SAKLISTE

<b>Saker til handsaming på møtet</b>			
<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
003/15	15/716	Faste saker	
004/15	11/17	Endring i Arbeidsmiljølova - Utvida adgang til tidsavgrensa mellombels tilsetjing	
005/15	14/285	Evaluering av kommunen sine tilsetjingsvedtekter og -rutinar	

<b>Oversikt faste saker</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li><li>• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte</li><li>• Delegerte vedtak/referatsaker</li><li>• Utvalet sitt kvarter</li></ul>



## SAKSFRAMLEGG

Arkivsaksnr: 15/716	Løpenr: 15/6514
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	15.09.2015	003/15	MS

### FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li><li>• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte</li><li>• Delegerte vedtak/referatsaker</li><li>• Utvalet sitt kvarter</li></ul>

### Oversikt delegerte vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
  - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-400
<b>Arkivsaksnr:</b> 11/17	<b>Løpenr:</b> 15/5743
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	15.09.2015	004/15	JEB

### ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVA - UTVIDA ADGANG TIL TIDSAVGRENSA MELLOMBELS TILSETJING

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Stortinget har med verknad frå 01.07.2015 innført ein ny unntaksheimel frå hovudregelen i arbeidsmiljølova om at arbeidstakarar skal tilsetjast fast. Etter den nye unntaksheimelen (§ 14-9, første ledd, bokstav f), er det gitt utvida høve til mellombels tilsetjing for ein periode på opptil 12 månader utan særskilt grunngjeving. Ein del kommunar og fylkeskommunar har gjort vedtak om at dei ikkje vil nytta seg av den nye unntaksheimelen, men følgja dei reglane om mellombels tilsetjing slik gjaldt i Arbeidsmiljølova før 01.07.2015. Det vert ikkje gjort slikt vedtak i Samnanger kommune.

Samnanger kommune skal ha fokus på at hovudregelen i Arbeidsmiljølova er at arbeidstakarar skal tilsetjast fast. I ein del tilfelle er det likevel behov for å bruka mellombels tilsetjing. Arbeidsmiljølova § 14-9 listar opp dei heimlane som finst for å bruka mellombels tilsetjing. Samnanger kommune vil forhalda seg til desse heimlane, slik dei står i lova.

#### Dokument som er vedlagt:

Arbeidsmiljølova § 14-9

#### Dokument som ikkje er vedlagt:

Arbeidsmiljølova

## **Kva saka gjeld:**

Stortinget vedtok våren 2015 ein del endringar i Arbeidsmiljølova (AML). Endringane gjeld frå 01.07.2015.

Ein av endringane er at det no er utvida høve til mellombels tilsetjing. Dette går fram av eit nytt punkt i AML § 14-9, første ledd, bokstav f. Hovudregelen er at arbeidstakarar skal tilsetjast fast, men det er i § 14-9, første ledd lista opp ein del unntaksreglar som gir heimel for bruk av mellombels tilsetjing. I tillegg til unntaksreglane som har eksistert tidlegare, er det no gjennom AML § 14-9, første ledd, bokstav f gitt følgjande ny unntaksheimel i forhold til hovudregelen om at arbeidstakarar skal tilsetjast fast:

- *Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås for en periode på inntil 12 måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.*

Tidlegare har det ikkje vore ein slik generell heimel i AML for bruk av mellombels tilsetjing.

Det går fram av AML § 14-9, sjuande ledd at når ein arbeidstakar er mellombels tilsett etter § 14-9, første ledd, bokstav f, ikkje får vidare tilsetjing ved utløp av avtaleperioden, så startar ein karanteneperiode på tolv månader for arbeidsgjevaren. Dette er å forstå slik at arbeidsgjevar i karanteneperioden ikkje har høve til å tilsetja ein ny person mellombels for å utføra arbeidsoppgåver av same art. Karantenerregelen gjeld utelukkande mellombels tilsetjing på generelt grunnlag (heimla i AML § 14-9, første ledd, bokstav f).

Andre endringar i AML som vart innført 01.07.2015 er mellom anna:

- 70-årsgrensa for oppseiingsvern vert heva til 72 år
- Ingen bedrifter kan ha lågare bedriftsinterne aldersgrenser enn 70 år, med mindre helse- eller tryggleiksrisiko tilseier det.
- Det vert lov å arbeida tre søndagar på rad.
- Auka høve til å arbeida lengre arbeidsdagar i ein periode i byte mot fri i andre periodar.
- Ramma for frivillig overtid vert utvida.
- Sentrale fagforeiningar sin "vetorett" for alternative turnusar vert fjerna.
- Auka straff for brot på AML

Tidlegare i år vart det gjennom media gjort kjent at nokre kommunar og fylkeskommunar hadde gjort vedtak om at dei ikkje vil nytta seg av den nye unntaksheimelen for mellombels tilsetjing i AML § 14-9, første ledd, bokstav f. Dette gjaldt mellom anna Odda, Voss, Vefsn og Sør-Trøndelag fylkeskommune. Desse vedtaka vart gjort før det var klart om regjeringa sitt forslag til endringar i AML vart vedteke.

Utover i 2015 har fleire kommunar og fylkeskommunar gjort tilsvarande vedtak. I følgje frifagbevegelse.no har pr. 13.08.2015 til saman 40 kommunar, 3 Oslo-bydelar og 3 fylkeskommunar vedteke å "behalda" den gamle arbeidsmiljølova. I Hordaland gjeld dette Voss, Vaksdal og Odda. Slik kommuneadministrasjonen forstår det, er det berre den nye regelen i AML § 14-9, første ledd, bokstav f (generell høve til mellombels tilsetjing i inntil 12 månader) kommunane har vedteke å ikkje følgja. Det ser ikkje ut til at kommunane har reservert seg mot andre endringar som vart gjort i Arbeidsmiljølova 01.07.2015.

Frifagbevegelse.no opplyser òg at pr. 07.07.2015 har 24 kommunar avvist framlegg om å "behalda" den gamle arbeidsmiljølova. I Hordaland gjeld dette Masfjorden, Bergen og Stord. Det er vidare opplyst på frifagbevegelse.no at pr. 07.07.2015 er det kjent at 12 kommunestyre i den komande tida skal røysta over framlegg om å følgja den gamle arbeidsmiljølova.

Fagforbundet har stilt spørsmål til rådmannen om Samnanger kommune har tenkt å leggja den gamle arbeidsmiljølova til grunn når det gjeld mellombelse tilsetjingar. Rådmannen si oppfatning er at det er politisk nivå i kommunen som må ta stilling til dette. Spørsmålet vert derfor no lagt fram for politisk behandling, i første omgang i administrasjonsutvalet. Det ser ut til at det i andre kommunar er kommunestyret som har gjort endeleg vedtak.

#### Informasjon vedrørende den politiske prosessen m.m.

Det er politisk usemje om fleire av endringane som er gjort i Arbeidsmiljølova 01.07.2015, mellom anna om det nye generelle høvet til mellombels tilsetjing inntil 12 månader. Oppsummert kan ein seia at høgresida er for det utvida høvet til mellombels tilsetjing, medan venstresida er imot. Fagrørsla generelt er òg imot endringa.

I proposisjonen til Stortinget (Prop. 39 L 2014-2015) har regjeringa grunngeve forslaget om auka høve til mellombels tilsetjing som følgjer:

*Økt adgang til midlertidig ansettelse vil bidra til et mer velfungerende arbeidsmarked. Med økt fleksibilitet vil arbeidsgivere raskere kunne tilpasse seg endringer i etterspørselen. En utvidet adgang til midlertidige ansettelser kan bidra til å redusere arbeidsgivers opplevde risiko, både når det gjelder ansettelser av personer med usikker produktivitet, over konjunkturer, ved oppstart eller omstrukturering. Det kan gjøre det lettere å øke tilbudet av jobber i en begynnende oppgang eller ved en usikker og kanskje midlertidig økning i arbeidskraftsbehovet.*

Opposisjonspartia og fagrørsla har på si side mellom anna brukt følgjande argumentasjon mot den utvida adgangen til mellombelse tilsetjingar:

- *er ei svekking av arbeidstakarane sine rettar og eit "frislepp for lausarbeid".*
- *fører til større utryggleik (for personleg økonomi, planlegging av karriere og privatliv).*
- *kan føra til auka bruk av innleigd arbeidskraft.*
- *fare for at arbeidsgjevarar vil utnytta ordninga.*

Kommunesektorens organisasjon (KS) støtta i sitt høyringssvar datert 29.04.2014 regjeringa sitt forslag om auka høve til mellombels tilsetjing.

Arbeidstilsynet gav i sitt høyringssvar datert 25.06.2014 uttrykk for bekymring for bruk av mellombels tilsetjing relatert til HMT-arbeid, arbeidsulukker og andre helsebelastningar, og forhold for unge arbeidstakarar.

#### **Vurderingar og konsekvensar:**

##### Rådmannen sine vurderingar

Generelt vil det vera naturleg at Samnanger kommune følgjer og forheld seg dei til dei til ei kvar tid gjeldande reglane i lovverket. Dette gjeld mellom anna reglane i Arbeidsmiljølova. Samstundes er det viktig å vera merksam på at kommunalt tilsette i ein del samanhengar har betre vilkår enn det dei har krav på etter lovverket. Dette kan for eksempel vera tilfelle dersom tariffavtalar gir betre vilkår enn minstekrava i lovverket (med omsyn til arbeidstid, oppseiingstid etc). I tillegg kan kommunale vedtekter/vedtak òg gje tilsette betre vilkår enn minstekrava i lov- og avtaleverket.

Den nye regelen om generelt høve til mellombels tilsetjing opptil 12 månader er vedteken av eit fleirtal i Stortinget. KS, som er kommunane sin arbeidsgjevarorganisasjon, har støtta denne endringa. Dette er forhold som talar for at Samnanger bør forhalda seg til den nye regelen.

Formelt sett er det truleg ikkje noko i vegen for at Samnanger kommune gjer vedtak om at me ikkje skal bruka den nye regelen om generell høve til mellombels tilsetjing i inntil 12 månader.

Det er vanskeleg å vurdera kor stort behov kommunen vil ha for å nytta seg av den nye regelen om generelt høve til mellombels tilsetjing. Kommunen har i mange år, med utgangspunkt i dei reglane som gjaldt før 01.07.2015, hatt eit relativt stort omfang av mellombelse tilsetjingar. Ein stor del av dette er tilsette som arbeider i vikariat for andre tilsette (som har permisjon). Kommunen har òg med jamne mellomrom hatt mellombelse tilsetjingar i samband med ”arbeid av mellombels karakter”. Døme på slikt arbeid er prosjektarbeid og sesongarbeid, men det er ikkje alltid enkelt å vurdera kva typar arbeid som kan koma inn under ”arbeid av mellombels karakter”. Ut frå dette vil nok kommunen vera tryggare på at me ikkje bryt arbeidsmiljølova dersom me òg har høve til å bruka den nye heimelen for mellombels tilsetjing.

Kor vidt det kan få negative konsekvensar for tilsette dersom kommunen nyttar seg av den nye heimelen for mellombels tilsetjing, er ikkje godt å seia. Det kan her visast til den politiske usemja vedrørande fordelar/ulempar med den nye ordninga.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-401
<b>Arkivsaksnr:</b> 14/285	<b>Løpenr:</b> 15/5981
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	15.09.2015	005/15	JEB

### EVALUERING AV KOMMUNEN SINE TILSETJINGSVEDTEKTER OG -RUTINAR

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet tek utgreiinga av kommunen sine tilsetjingsvedtekter og –rutinar til orientering. Utgreiinga skal brukast som del av grunnlaget ved neste revisjon av personalvedtektene.

Forslaga til endringar i dei tre siste avsnitta i punkt 6 i utgreiinga, bør gjennomførast så snart som mogleg.

#### Dokument som er vedlagt:

Evaluering av tilsetjingsvedtekter og -rutinar  
Gjeldande tilsetjingsvedtekter for Samnanger kommune

#### Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen og hovudavtalen

---

#### Kva saka gjeld:

På bakgrunn av interpellasjon frå Senterpartiet til kommunestyremøtet 20.05.2015, har rådmannen fått i oppdrag å utgreia korleis kommunen sin tilsetjingsvedtekter fungerer og om rutinane er gode nok. Utgreiinga skal leggjast fram for administrasjonsutvalet i første møte etter sommarferien 2015.

Utgreiinga er gjort sommaren 2015. Sektorleiar for organisasjon har hatt det praktiske ansvaret for arbeidet. Utgreiinga er vedlagt.



**Vurderingar og konsekvensar:**

Det vert vist til den vedlagte utgreiinga for informasjon om vurderingane som er gjort i saka.

Rådmannen meiner at utgreiinga ikkje tyder på at det er behov for å gjera vesentlege endringar i kommunen sine tilsetjingsvedtekter/rutinar, men at det bør gjerast nokre mindre endringar og presiseringar ved neste revisjon. Tilsetjingsvedtektene er ein del av kommunen sine personalvedtekter, og personalvedtektene bør reviderast i 2016.

Det bør gjerast nokre endringar i forhold til gjeldande praksis for tilsetjingssaker i kommunen. Det vert vist til evalueringa for nærare informasjon om dette.

Kommunen har nyleg tilsett ny personalsjef, som startar i stillinga i slutten av september 2015. Den nye personalsjefen har mellom anna arbeidd med rekruttering i privat sektor. Han vil etter alt å døme ha med seg erfaringar og arbeidsmetodikk som vil vera nyttig for kommunen, mellom anna i samband med neste revisjon av kommunen sine tilsetjingsvedtekter/rutinar.

