

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
	Organisasjonsutvalget	31.08.2015

Praktiseringen av arbeidsmiljølovens bestemmelser i Bodø kommune

Forslag til vedtak

Bodø kommune behandler tilsettingssaker i tråd med det til en hver tid gjeldende lov- og avtaleverk, samt kommunens personalpolitiske retningslinjer som vedtatt av organisasjonsutvalget.

Sammendrag

Politisk nivå har bedt om at kommunen tar stilling til spørsmålet om hvorvidt Bodø kommune skal følge endringene i arbeidsmiljøloven (aml) gjeldende fra 1. juli 2015 hva angår adgangen til å inngå tidsbegrensede arbeidsavtaler, konkret om hvordan ny bokstav f i aml § 14-9 skal praktiseres.

Rådmannen er av den oppfatning at kommunen bør rette seg etter de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser. KS' anbefalinger til forvaltningen av lov- og avtaleverket vil også bli vektlagt. Forslaget til vedtaket fra Rådmannen vil derfor gjenspeile det ovennevnte.

Saksopplysninger

Stortinget vedtok en rekke endringer i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. juli 2015. Blant disse endringene ble det gitt en videre adgang til midlertidige tilsettinger enn det som gjaldt før lovendringen.

Av Bystyrets protokoll 12. februar 2015 (sak FO 15/2) fremkommer at det politiske partiet Rødt la frem en interpellasjon til Bystyret med anmodning om at Bystyret vedtar følgende: «*Bodø kommune vil som arbeidsgiver følge § 14-9 i dagens Arbeidsmiljølov, uavhengig av om Stortinget vedtar utvida adgang til midlertidige ansettelser i en ny Arbeidsmiljølov*». Saken ble ikke realitetsbehandlet, men oversendt administrasjonen.

Aml § 14-9 bokstav a-e setter opp bestemte vilkår for at arbeidsgiver skal kunne tilsette på tidsbegrenset arbeidskontrakt.

Ny aml § 14-9 (1) f) lyder; «*Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås: ...f) for en periode på inntil tolv 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.*»

Dette betyr at arbeidsgiver har fått utvidet sin adgang til å inngå tidsbegrensede arbeidskontrakter på den måten at det ikke kreves særskilt grunn til det.

Vurderinger

Status i Bodø kommune hva angår tidsbegrensede arbeidsavtaler er at disse i det alt vesentlige består av vikarkontrakter som inngås for det tidsrom stillingsinnehaver er fraværende fra jobb. I dag er det ca. 210 (+) ansatte fraværende fra jobb. Vikarer engasjeres primært i de yrkene som medfører direkte brukerkontakt. Dette utgjør *anslagsvis* 70 % av fraværet.

Som følge av ovennevnte oppnår et tyvetalls medarbeidere stillingsvern som fast ansatt i kommunen hvert år på bakgrunn av den såkalte fireårsregelen (nå tre år). Dette uten at medarbeideren har konkurrert om stillingen og uten at vedkommende har vært igjennom den relativt strenge kvalitetsvurdering som ellers gjelder for rekruttering av medarbeidere til kommunen.

Den nye lovbestemmelsen betyr at kommunen i noe større grad enn tidligere kan dekke sitt vikarbehov løpende uten å risikere rekruttering til faste stillinger utenom ordinære prosedyrer. Dette forutsetter at virksomhetene ikke bytter ut sine vikarer vilkårlig motivert ut fra den nye bestemmelsen. Det vil være ulovlig.

En annen konsekvens av lovbestemmelsen er at lederne ikke, som tidligere, trenger noen særskilt grunn til å inngå tidsbegrenset arbeidskontrakt. Dette vil skape en større grad av fleksibilitet for arbeidsgiver.

Bindingen til de lover Stortinget vedtar er noe sterkere for kommunen som offentlig forvaltningsorgan enn for andre organisasjoner. Dette på grunn av den forutsigbarhet befolkningen har krav på, og fordi kommunens holdning til lovene har vesentlig betydning for publikums tillit til de folkevalgte og dens administrasjon. Av den grunn bør kommunen unngå lokale avvik fra lovene.

KS ga følgende høringssvar til saken: «*KS er enig i at det er et behov for å gjøre det noe enklere for en tidsbegrenset periode å tilsette midlertidig.*» og «*Et stort flertall vil vurdere å ansette flere arbeidstakere enn i dag dersom en slik bestemmelse innføres*». Sistnevnte refererer seg til en medlemsundersøkelse i sakens anledning.

Arbeidsledigheten i Norge er økende, og kommunen har et særlig ansvar for å bidra til sysselsetting.

KS Advokatene uttaler følgende til tema: «*Vår holdning er at en arbeidsgiver aldri på generell basis bør begrense sitt handlingsrom etter lovverket, ...*» (ref. Gry Brandshaug Dale 26.08.15).

Utover dette nevnes KommuneLoven § 23: «*2. .. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.*» og følgende klausul i dagens delegeringsreglement: «*Personalsaker skal behandles i tråd med det til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk, samt kommunens personalpolitiske retningslinjer som vedtas av organisasjonsutvalget.*»

Om virksomhetene i praksis vil nyttiggjøre seg de ovennevnte muligheter for inngåelse av tidsbegrensede arbeidskontrakter er for tidlig å si, ettersom bestemmelsen bare er to måneder gammel. Det er ikke kjent om regelen er tatt i bruk.

Konklusjon og anbefaling

Rådmannen anbefaler at kommunen forvalter den til enhver tid gjeldende lovgivning og de avtaler som regulerer kommunens virksomhet, og som faller inn under kommunens saklige myndighetsområde. Hva angår Stortingets regulering av arbeidslivet anbefales kommunen å

forvalte sitt arbeidsgiveransvar i samsvar med KS` til enhver tid gjeldende fortolkning og anbefaling.

Rolf Kåre Jensen
Rådmann

Per Gunnar Pedersen
HR-sjef

Saksbehandler: Marianne Bjørklund

Trykte vedlegg:

Bystyresak FO 15/2 (interpellasjon og vedtak)

Utrykte vedlegg:

KS` høringsuttalelse

<Vennligst ikke slett noe etter denne linjen>