

Situasjonen før 2023-oppgjøret

- Energi- og kostnadskrisen gjennom 2022 og begynnelsen av 2023.
- Reallønnsnedgang for store arbeidstakergrupper i 2021 og 2022.
- Høy lederlønnsvækst i mange næringer.
- Bonusordninger og engangsutbetalinger.
- Det tekniske beregningsutvalget:
 - Prisveksten anslått til 4,9 pst.
 - Handelspartnernes lønnsvekst anslått til 5,4 pst.
 - Moderat lønnsvekst i mat- og drikkenæringen.
- Ønske fra arbeidstakerne om arbeidskonflikt?



Meklingen

- Riksmekleren la frem *en skisse* søndag 16. april 2023, mer enn et halvt døgn på overtid:
 - NHO *aksepterte* denne skissen.
 - LO sa *nei* til Riksmeklerens skisse.LO valgte dermed å avslutte meklingen.
- Resultatet ble den første streiken i et samordnet oppgjør mellom LO og NHO siden 2000.
- YS sa også nei til å mekle videre, og det ble konflikt i YS-/NHO-området.

Konflikten

- Første uttak: LOs uttak om lag 25.000 arbeidstakere, rundt 1.600 av disse i mat- og drikkenæringen. YS betydelige lavere uttak.
- Andre uttak varslet fra 22. april 2023: Ytterligere 16.500 arbeidstakere; 1.400 i mat- og drikkenæringen.
- Tredje uttak?
- Håndteringen av streiken.
- Henvendelser om konkurransevridning som følge av LOs streikeuttak.

Resultatet fra oppgjøret

Overhenget fra 2022:	1,4 pst.
Tariff tillegg inkludert lavlønnstillegg:	2,1 pst.
Anslag for glidningen:	1,7 pst.
Ramme	5,2 pst.
Sentrale tillegg	NOK 7,50
Lavlønnstillegg	NOK 3,00
Lavlønnstillegg for normallønnsavtalene	NOK 4,00



Etter konflikten

- 1 Oppgjøret ikke avsluttet: **Lokale forhandlinger.**
- 2 Evalueringer; både i NHO-felleskapet og internt i NHO Mat og Drikke.
- 3 Håndtering av henvendelser om konkurransevridning
- 4 Taushetsplikt under mekling, lekkasjer til media og Riksmeklerens politianmeldelse.
- 5 Hovedoppgjøret i 2024: Samordnet eller forbundsvist, og forventninger om temaer.



Den perfekte stormen. Et makroblikk på verden/Norge/mat/drikke/sjømat

Tariffkonferanse NHO Mat og Drikke/Sjømat Norge

Øystein Dørum, sjeføkonom

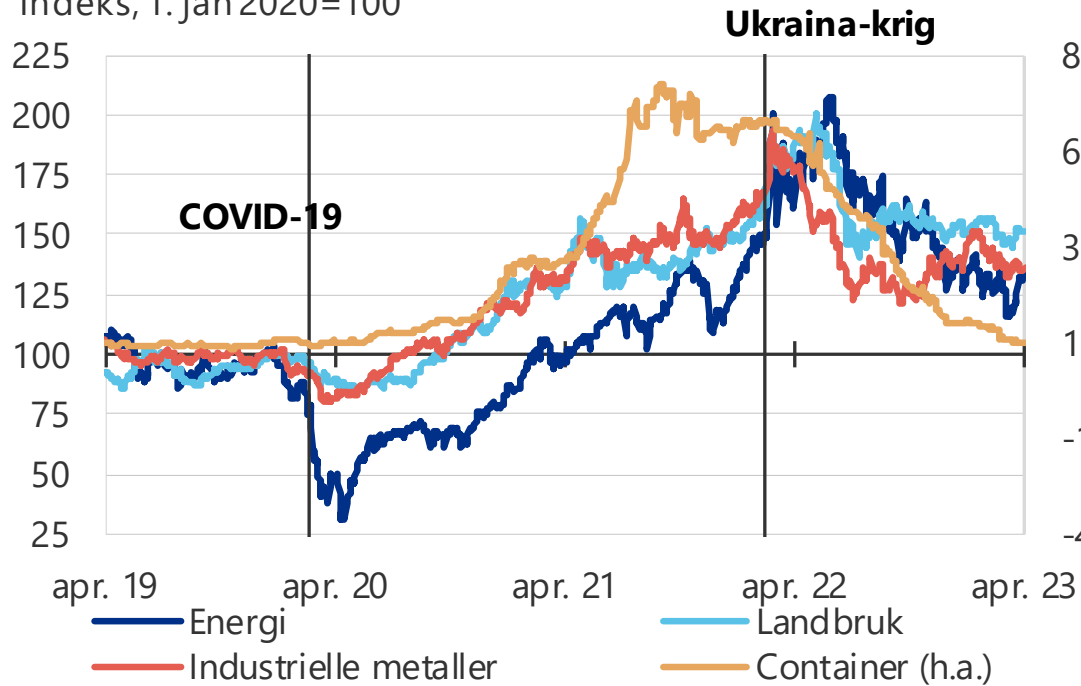
Oslo, 4. mai 2023

Ute: «Perfekt storm» har gitt inflasjonssjokk...

(Men inflasjonstoppen trolig i sikte.)

Råvarepriser og fraktrater

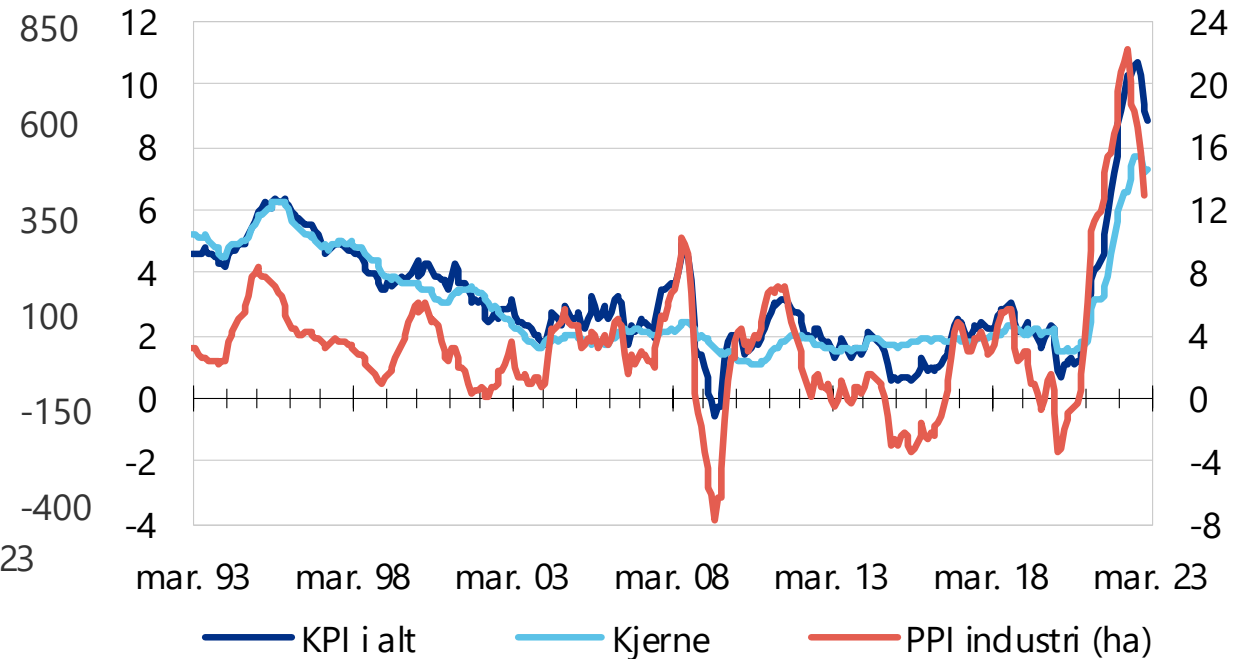
Indeks, 1. jan 2020=100



Kilde: Refinitiv Datastream / S&P GSCI / Freightos / NHO

OECD: Konsum- og produsentpriser

Prosentvis endring år/år



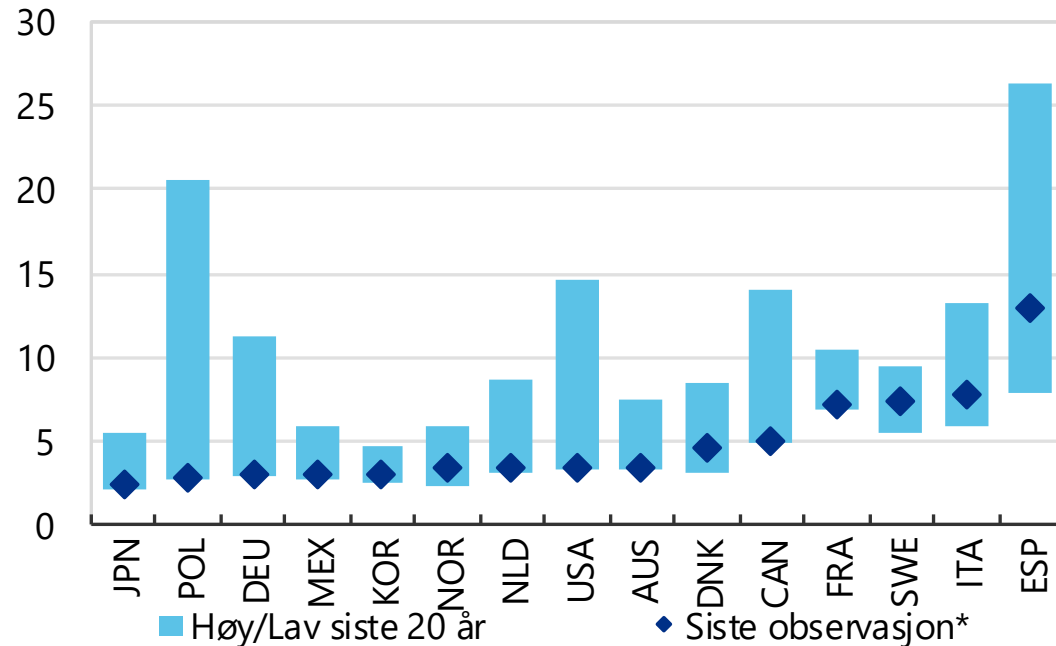
Kilde: Refinitiv Datastream / OECD MEI / NHO

Fare for persistens. Stramme arbeidsmarkeder

Lav ledighet, mange vakanser. Økte inflasjonsforventninger. Lønnskostnadsvekst HP 5,4%

OECD: Arbeidsledighetsrate

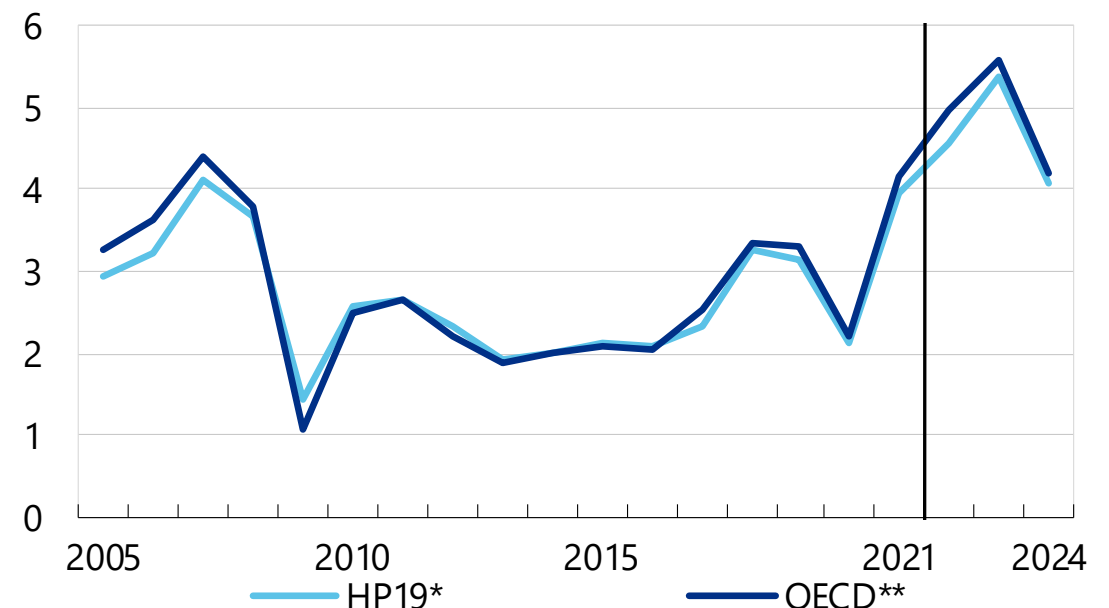
Prosent. Harmoniserte data



*Data per Q4.2022 eller siste tilgjengelige.
Kilde: Refinitiv Datastream / OECD Main Economic Indicators / NHO

Lønnskostnader per ansatt

Prosentvis endring år/år. Heleøkonomien



*HP19: 19 handelspartnere i OECD. Konkurransvekter fra TBU-rapport 2021. **OECD-aggregat er 32 land vektet med norske vareimportvekter fra 2019.

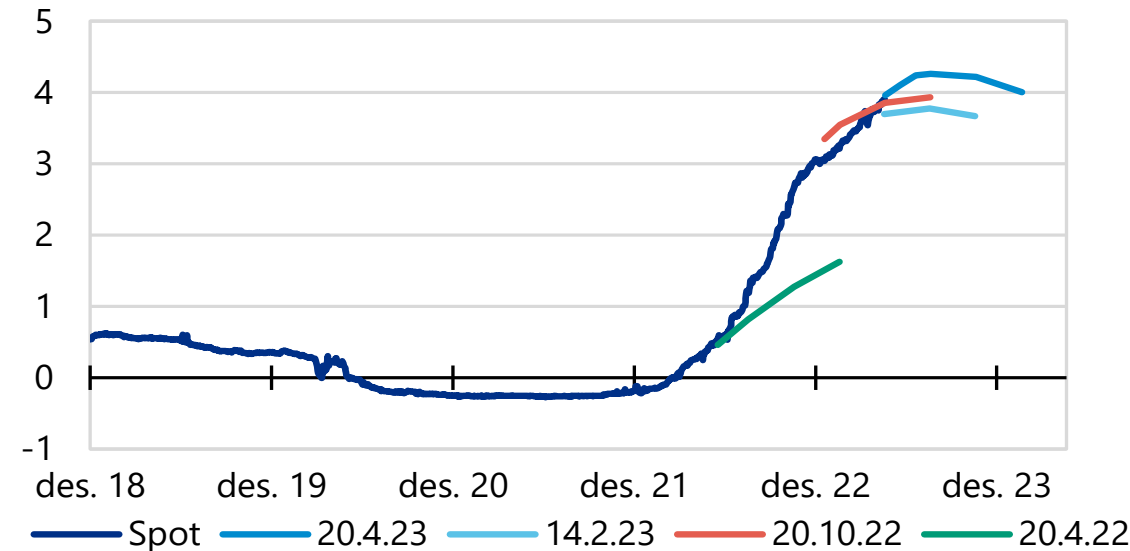
Kilde: Refinitiv Datastream / OECD Economic Outlook / Teknisk beregningsutvalg (TBU) / NHO

Rentetoppen i sikte. Men.

Oppjusterte rentebaner, økte lånekostnader

Handelspartnere: 3-mnd pengemarkedsrente

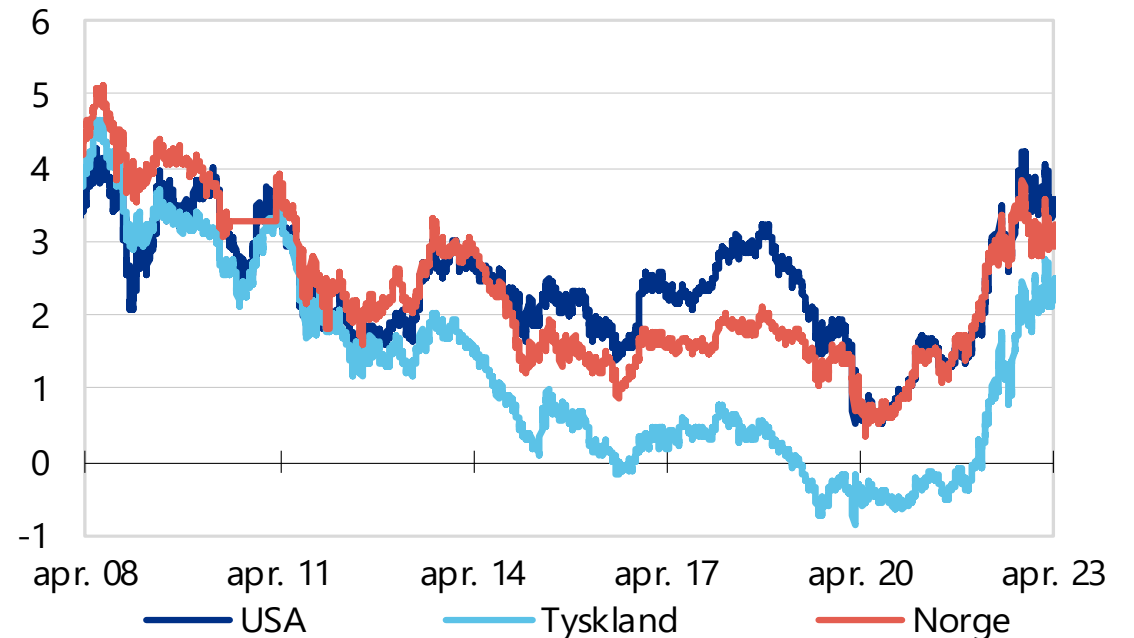
Prosent



HP: USA, ØMU, Danmark, Sverige, Storbritannia, Polen og Japan. For rentene til landene som er utelatt antar vi 50/50-fordeling mellom amerikanske og euroområdet's renter. 3-mnd rente i Danmark antas lik som i euroområdet. Importvekter.
Kilde: Refinitiv Datastream / NHO

10-års statsrenter

Prosent



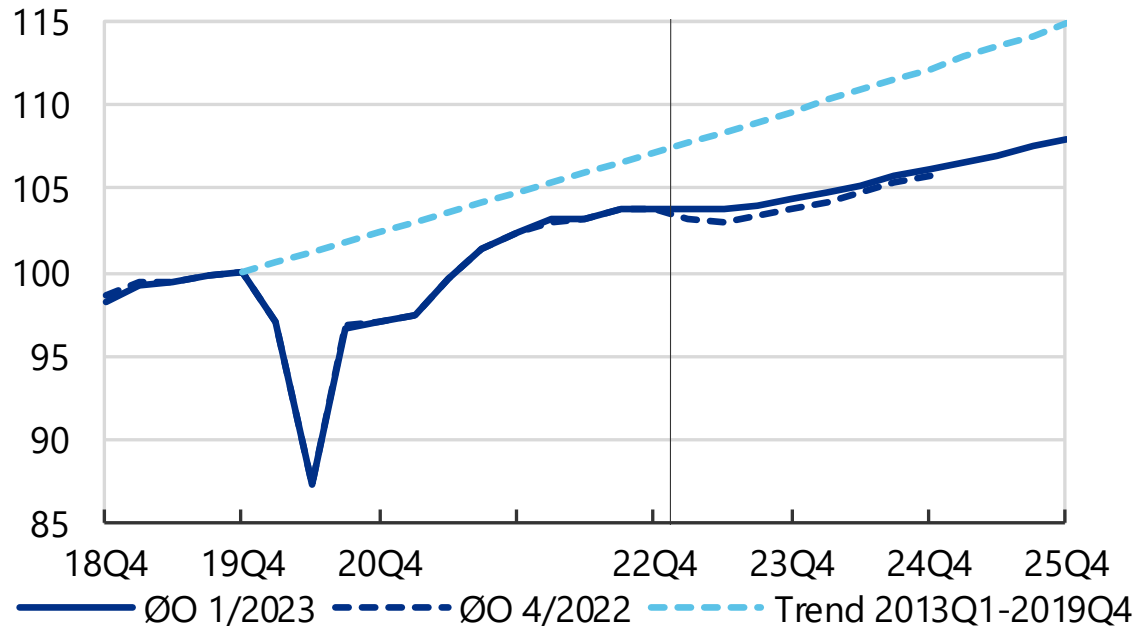
Kilde: Refinitiv Datastream / NHO

Stagnasjon hos handelspartnere. Finansiell uro smitter

HP 2022-24: 3¹/₄/1¹/₂/1¹/₂. (Normalvekst ~2%) Også bedriftenes lånekostnader har økt

BNP: Norges handelspartnere*

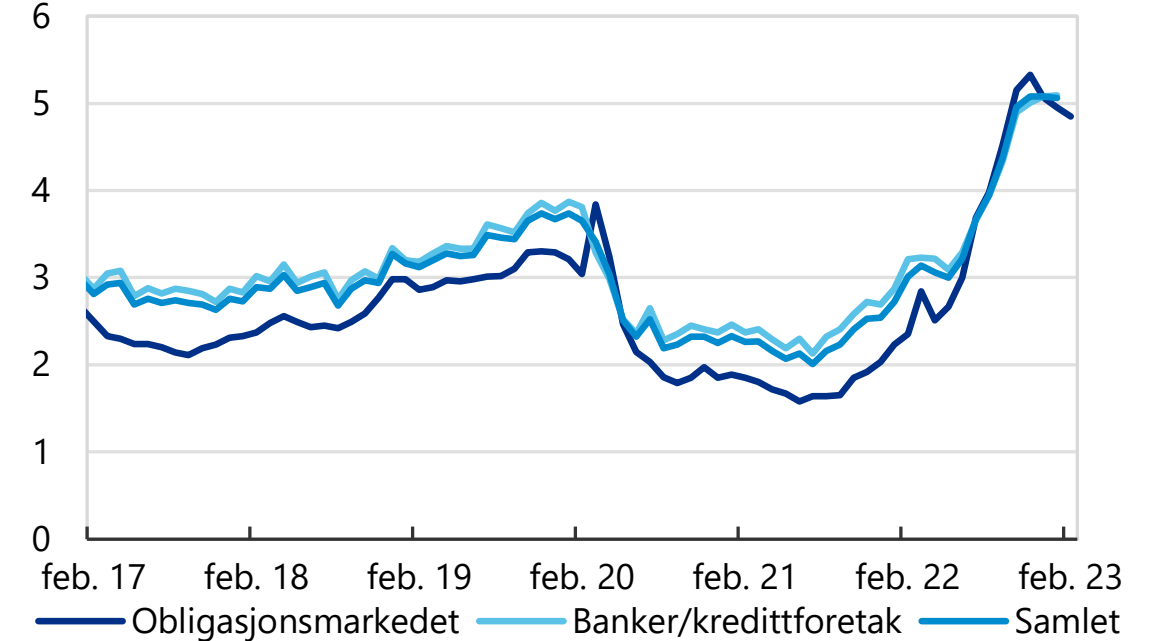
Indeks, 2019Q4=100



*USA, ØMU, Storbritannia, Sverige og Kina. Faste fastlandskeksporthvekt fra 2019.
Kilde: NHO, Økonomisk overblikk 1/2023

Renter på foretaksfinansiering

Ny finansiering med flytende rente. Prosent



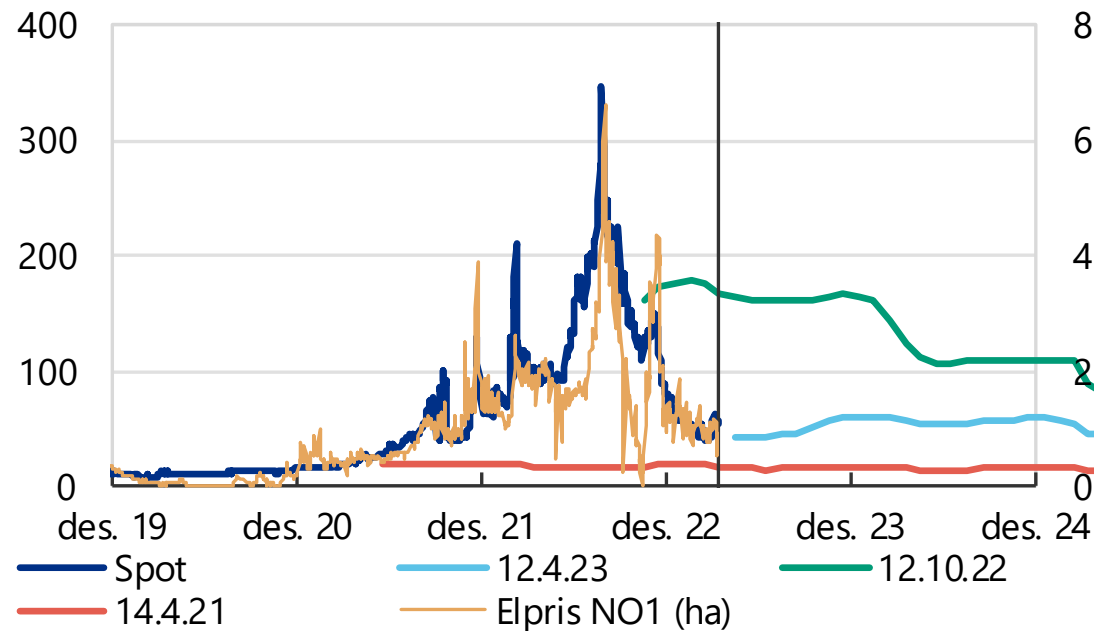
Kilde: Nordic Bond Pricing / Stamdata / Statistisk sentralbyrå / Norges Bank / NHO

Norge: Historisk kostnadssjokk for bedriftene

(Men toppen trolig passert.)

Europa: Naturgasspris

Title Transfer Facility (TTF). EUR per MWh

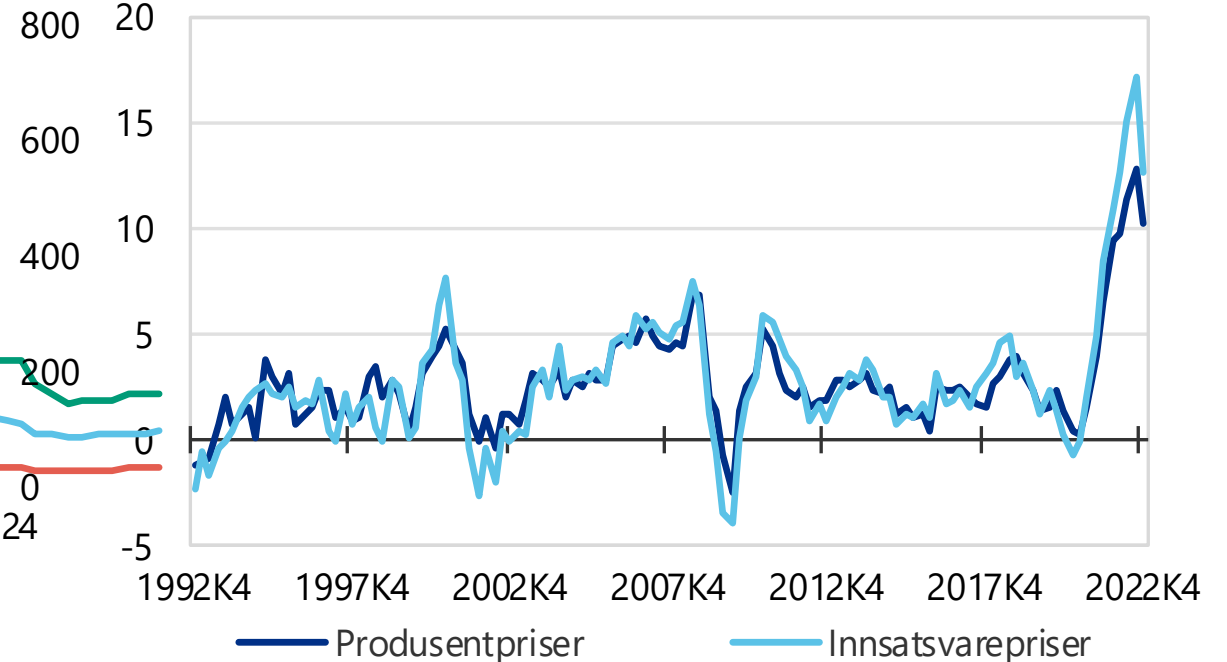


Data per 12-04-2023

Kilde: Refinitiv Datastream / ICE / NHO

Produsent- og innsatsvarepriser

Pst. endring år/år. Markedsrettet Fastlands-Norge



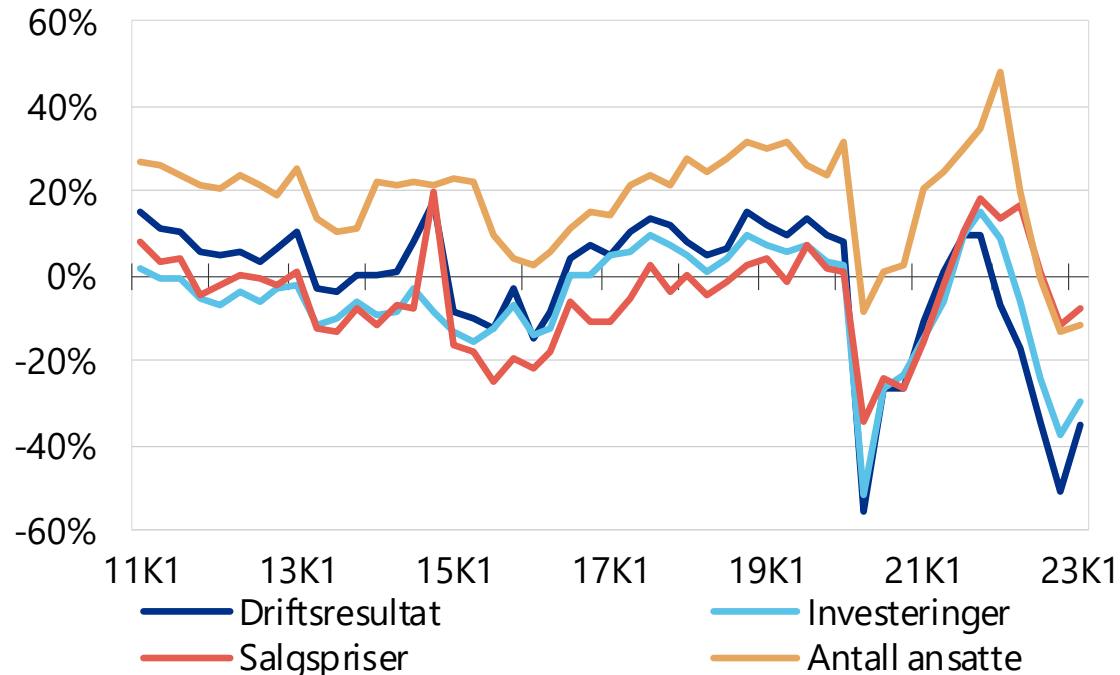
Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet / NHO

...har dratt fremtidstro og investeringslyst ned

Industri trekker opp i år, deretter vissent. Anslag 2022-25 14^{1/2}/3/-6^{1/2}/-9^{3/4}%

Markedsutsikter: NHO totalt

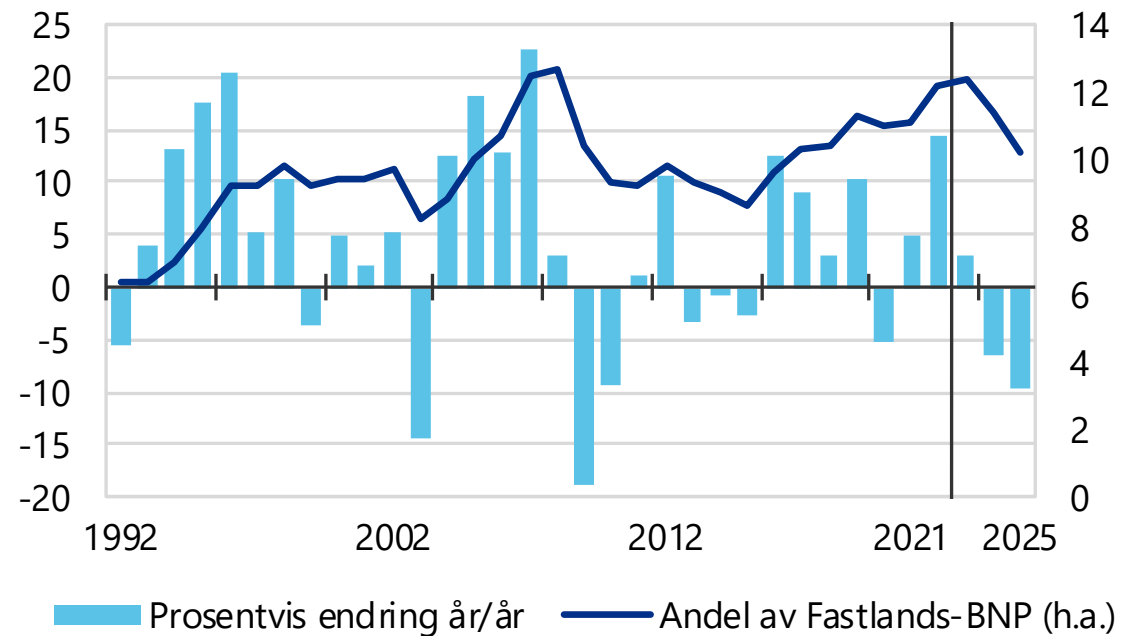
Differanse positive og negative svar i prosentpoeng



Kilde: Næringslivets økonomibarometer / NHO

Fastlands-Norge: Bedriftsinvesteringer

Prosentvis endring år/år. Prosent (h.a.)



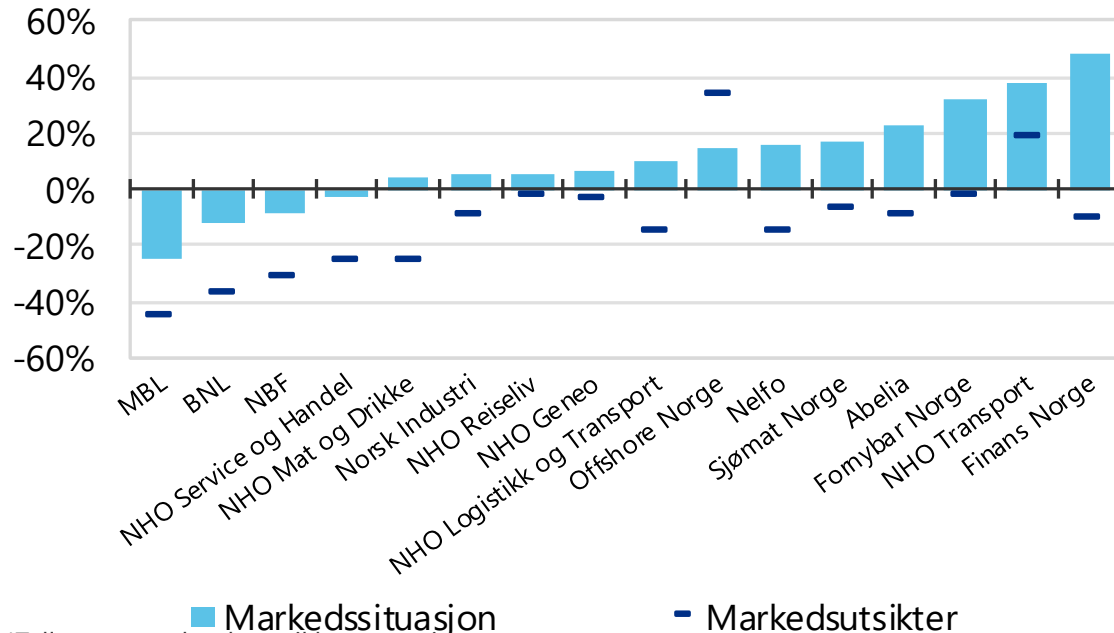
Kilde: Refinitiv Datastream / Norwegian Aggregate Model (NAM) / NHO, ØO 1/2023

Strekken i laget er dessuten stor

Noen LF ser situasjonen som svak/dårlig allerede nå. Stor resultatspredning i fjor

Markedsindeks april

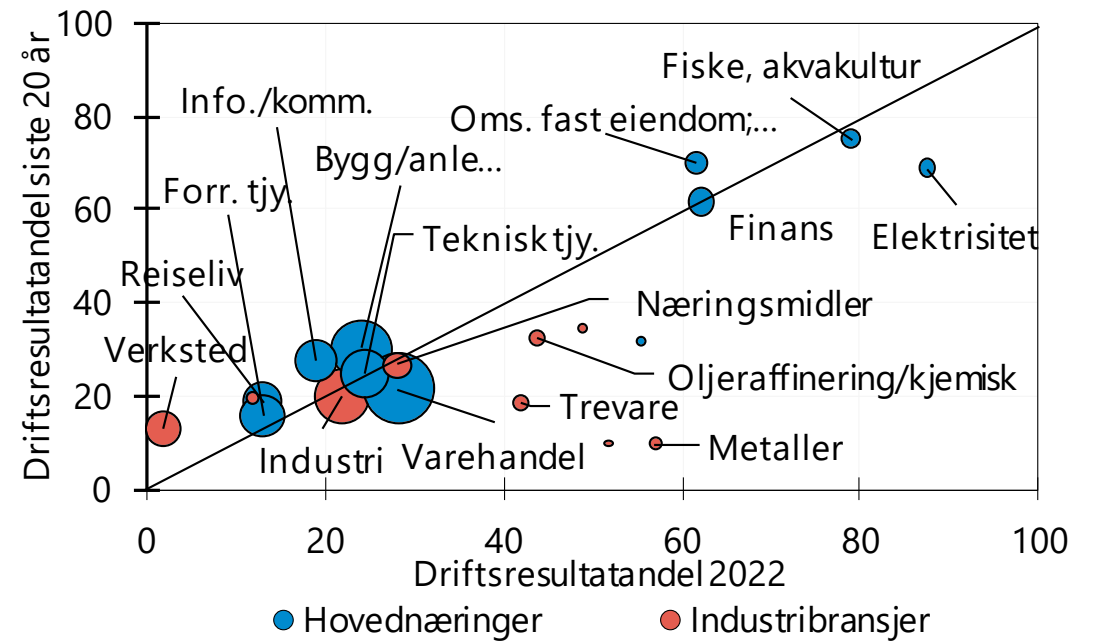
Differanse god - dårlig



*Tallene er uvektede og ikke sesongjusterte.
Kilde: NHOs medlemsundersøkelse

Driftsresultat 2022 og siste 20 år

I prosent av faktorinntekt. Boblestørrelse = sysselsatte



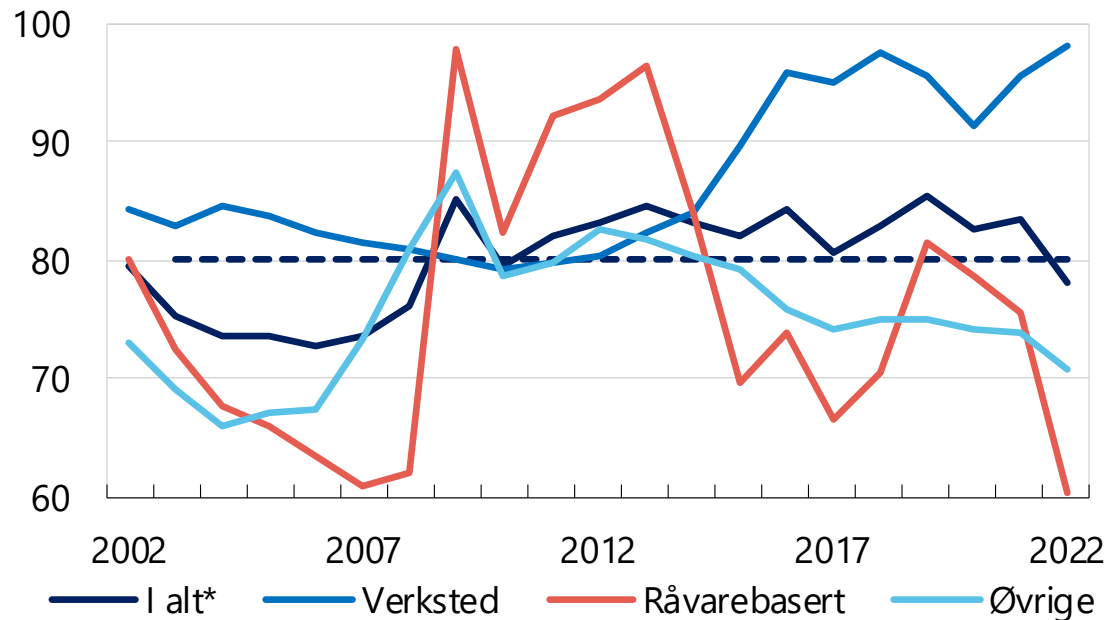
Kilde: SSB / NHO

...også i frontfaget: Stort sprik i lønnsandeler

Høy i verksted, lav i ressursbasert.

Lønnskostnader i industri

Prosent av netto faktorinntekt



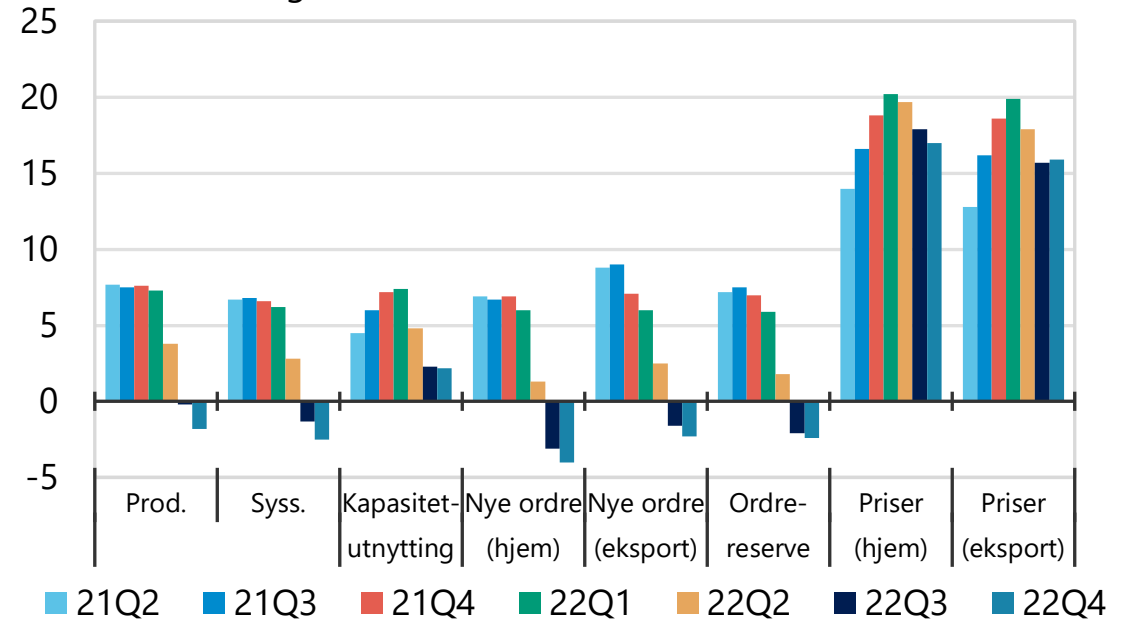
*) Gjennomsnitt 2003-22 stiplet.

Kilde: SSB/NHO

Industri: Konjunkturbarometeret

Diffusjonsindeks, glattet sesongjustert

Forventet utvikling kommende kvartal



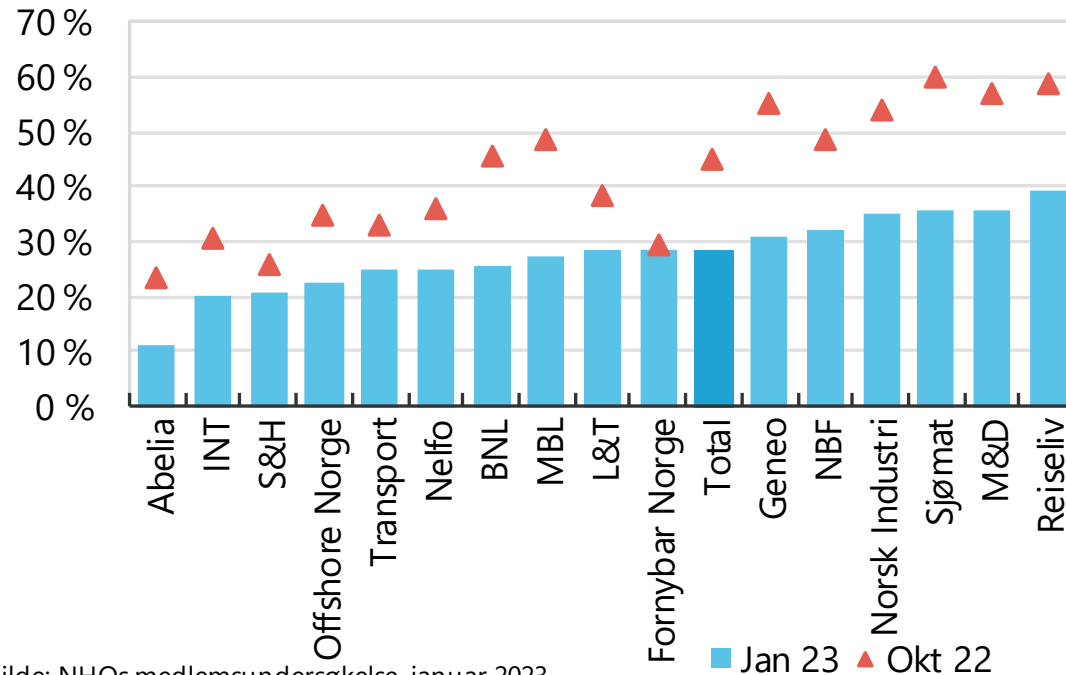
Kilde: Refinitiv Datastream / Statistisk sentralbyrå / NHO

Næringsmidler hadde sterkere kostnadsvekst enn snittet

...men antatte utslag på driftsresultatet var mindre for sjømatbedriftene

Innkjøpspriser: Endring siste tre måneder

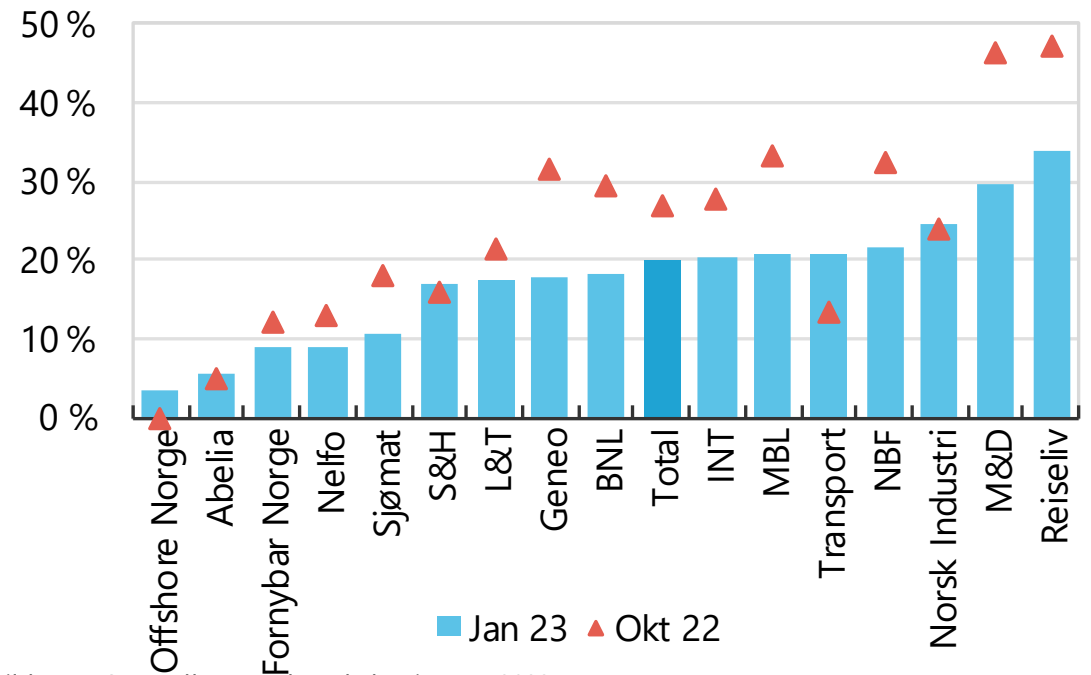
Andel som oppgir "steget mye mer enn normalt"



Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, januar 2023

Økte innkjøpspriser: Effekt på driftsres.

Andel som oppgir "stor reduksjon"

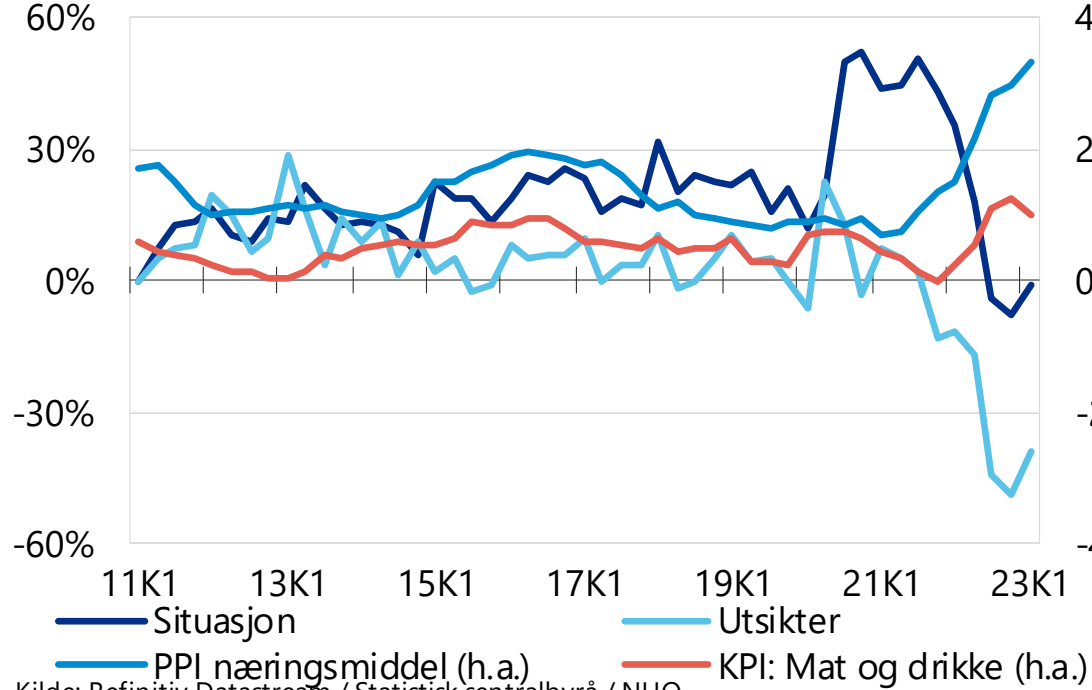


Kilde: NHOs medlemsundersøkelse, januar 2023

Mat og Drikke (litt) under snittet, Sjømat Norge godt over

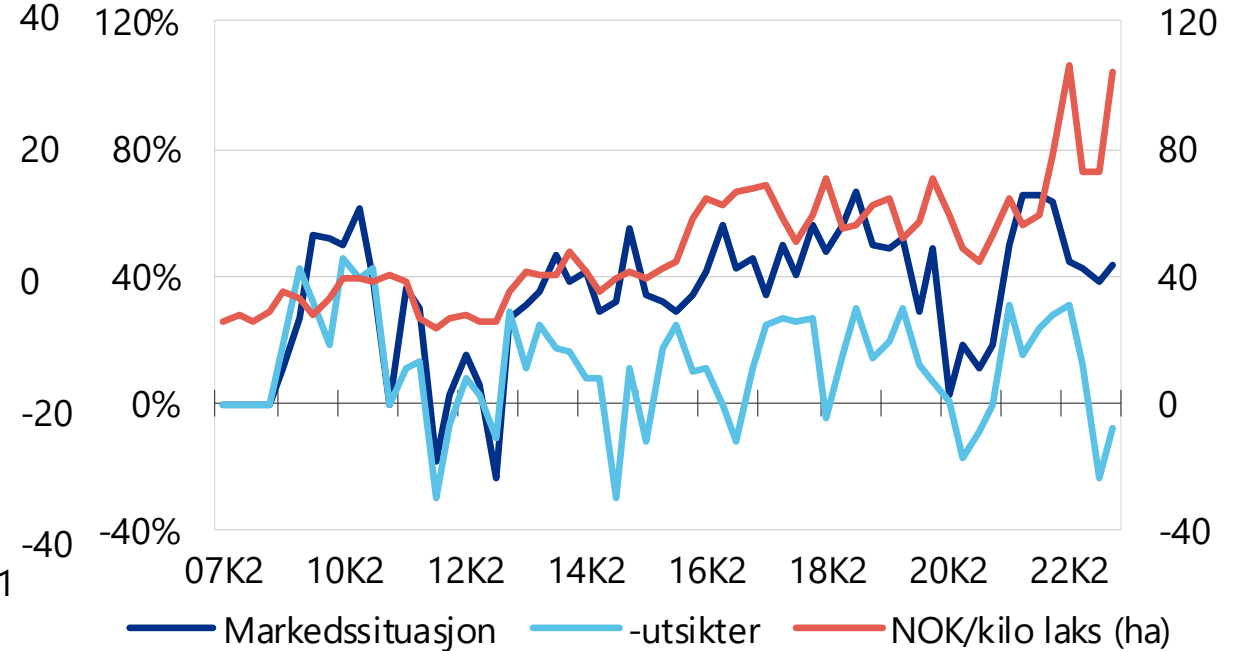
Markedsindeks: NHO Mat og Drikke

Differanse positive og negative svari prosentpoeng



Markedsindeks: Sjømat Norge

Differanse positive og negative svari prosentpoeng

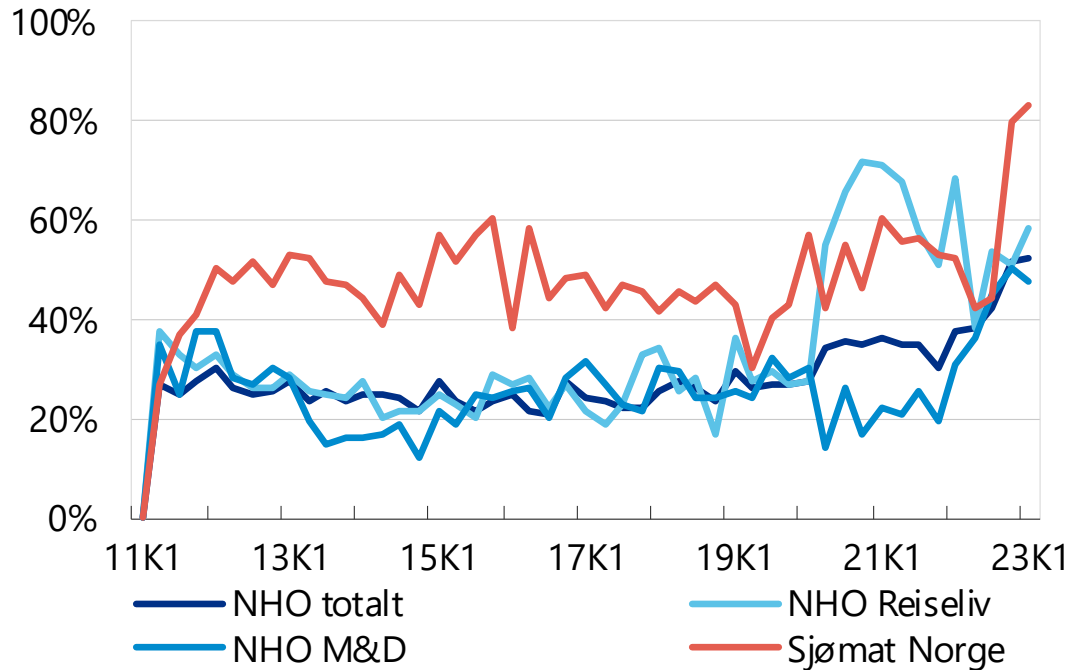


Også andre utfordringer har dukket opp

Korona. Kraftpriser. Innleie. Skatt. Investeringsraten har økt de siste årene.

Lite forutsigbare rammebetingelser

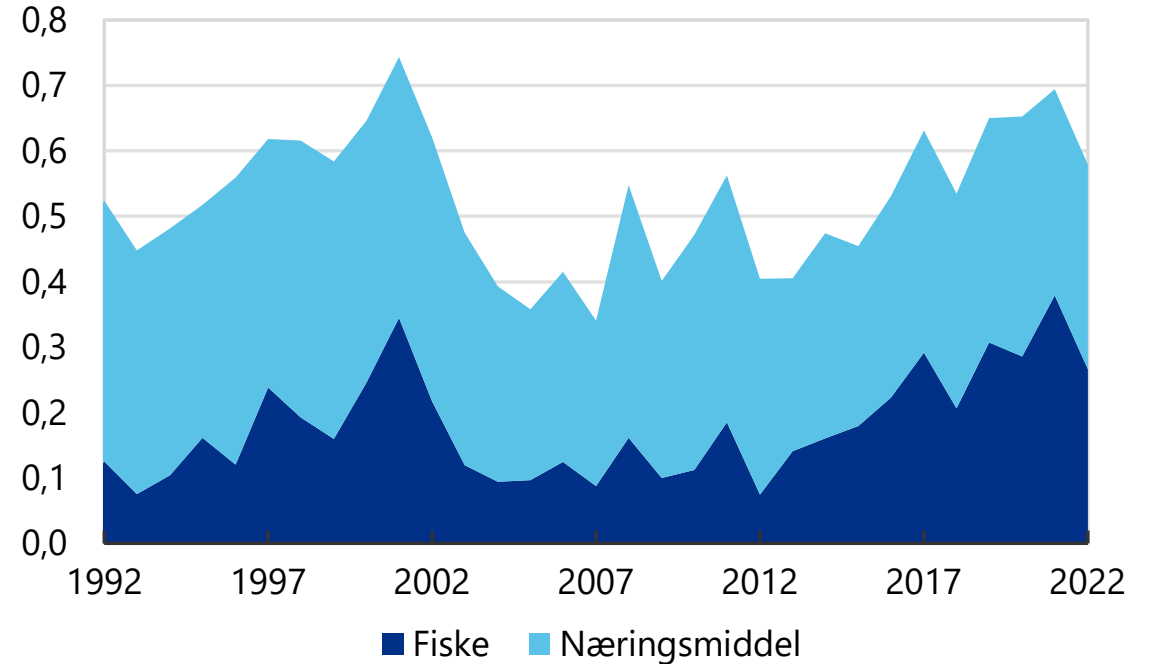
Prosentvis andel som svarer "Stor utfordring"



Kilde: Næringslivets økonomibarometer / NHO

Bruttoinvestering

Løpende priser. Pst. av BNP Fastlands-Norge



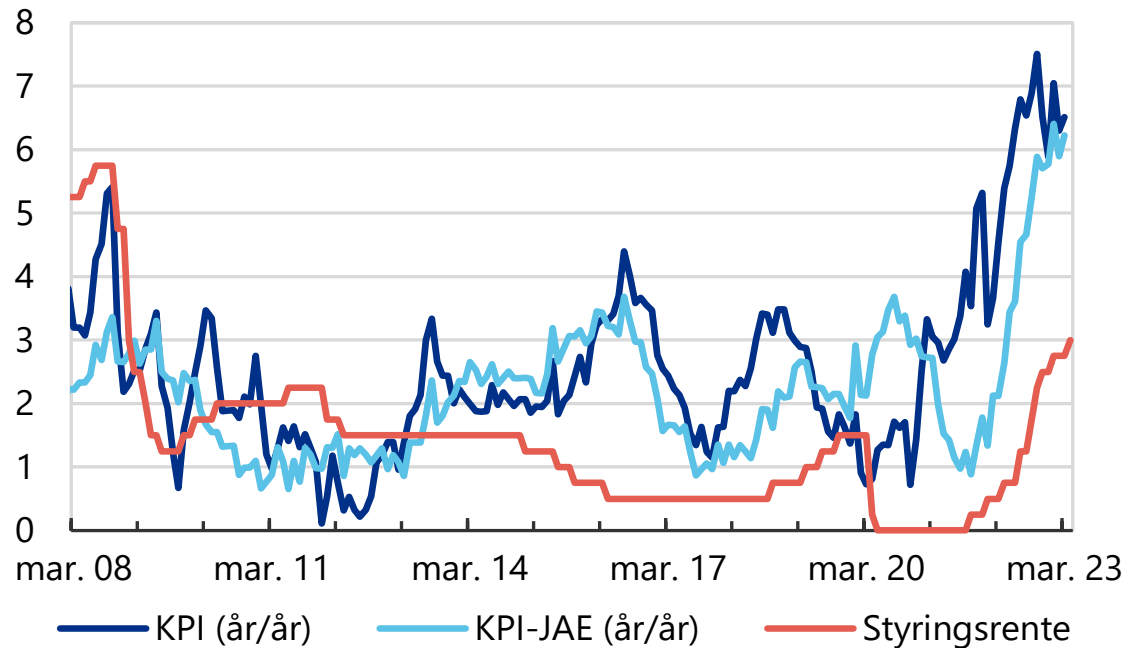
Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Husholdningene: Økt inflasjon & rente, reallønn -1,4% i fjor

Lønn alle 4,3%, KPI 5,8%. KPI 2023: TBU 4,9%. Forbruk 2022-23 6,8/1,3%

Norge: Konsumpriser og styringsrente

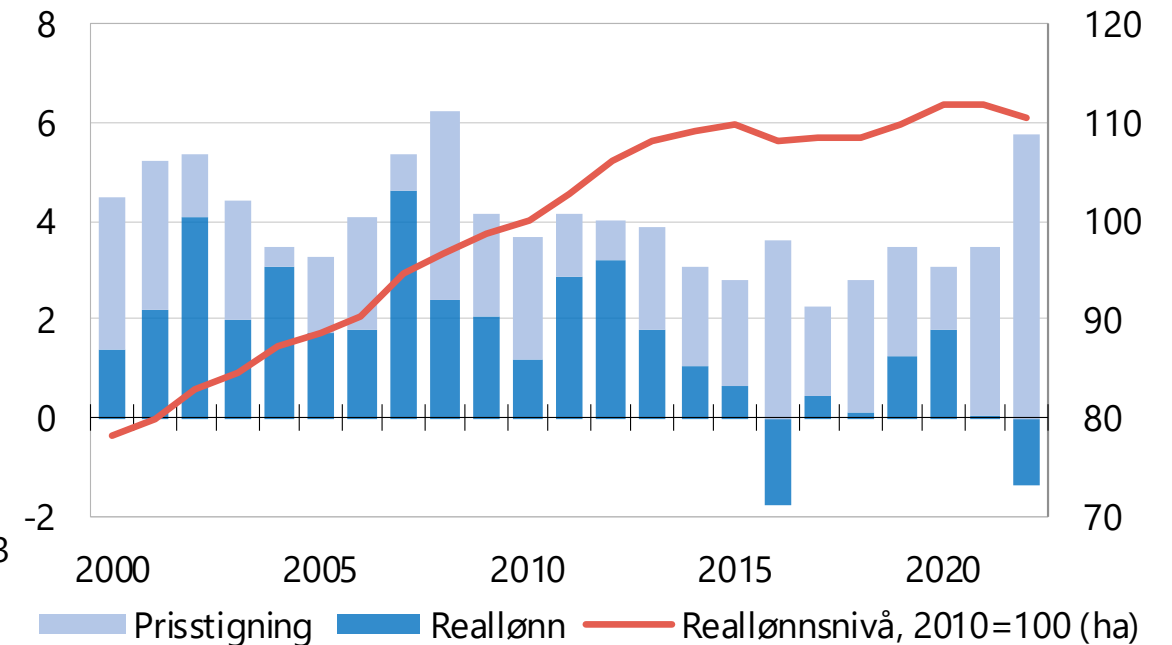
Prosent



Kilde: Refinitiv Datastream / NHO

Nominell årslønnsvekst og reallønnsvekst

Hele økonomien. Prosent år/år og 2010 = 100

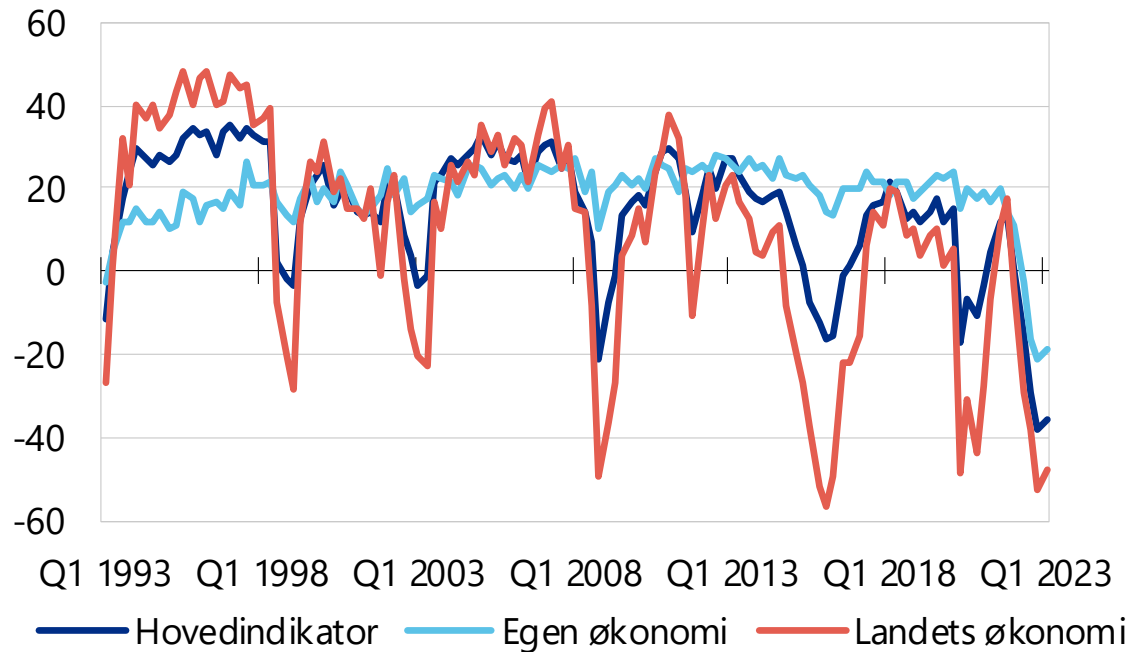


Kilde: TBU mars 2023 / NHO

Tillitssvikt, sparekutt holder forbruket oppe. Nedsiderisiko ~13%/230” merspart 2020-21. RDI 2022-23 -2%, forbruk 2022-23 6,8/1,3%. (-13% 2022-24)

Forventningsbarometeret*

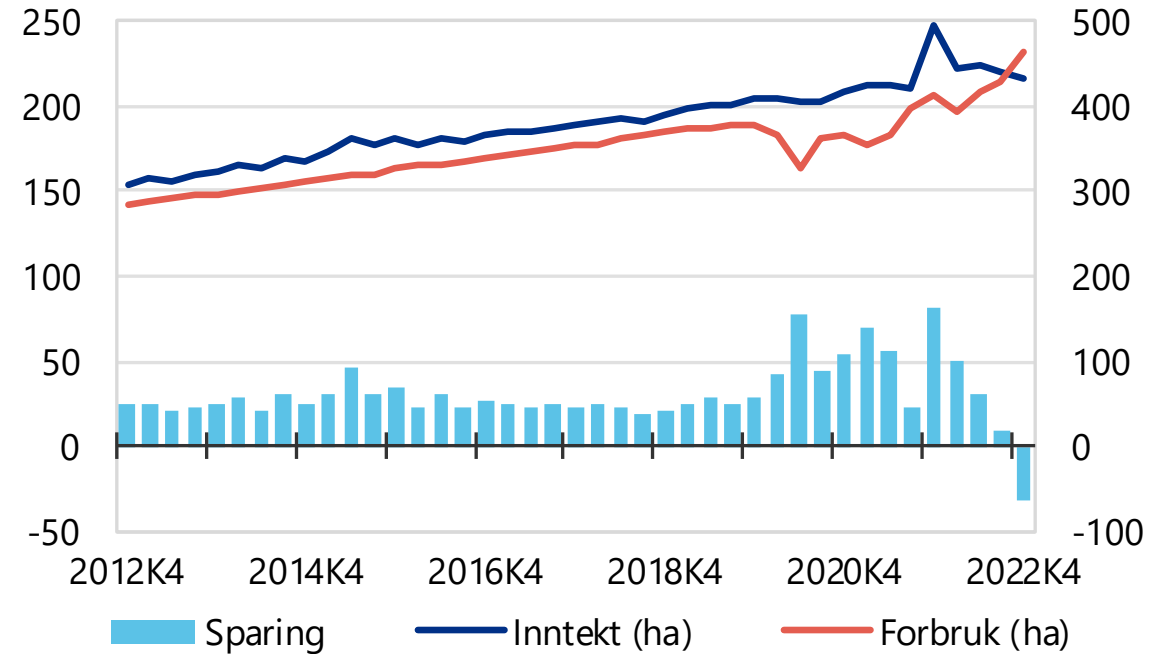
Nettobalanse. Hovedindikator er sesongjustert.



Kilde: Refinitiv Datastream / Finans Norge / NHO

Husholdningenes forbruk og sparing

Mrd. kroner. Sesongjustert



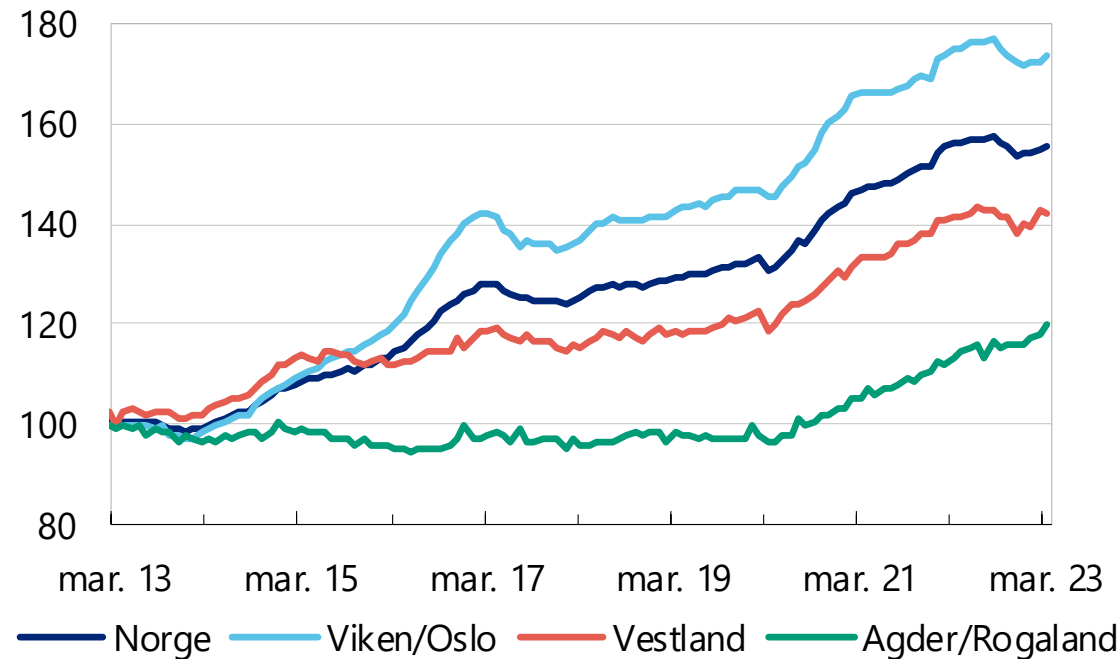
Kilde: Statistisk sentralbyrå / NHO

Nedgang i boligpriser og -investeringer i år

Boligpriser 2022-25: $5\frac{1}{4}\%$ / $-6\frac{3}{4}\%$ / 0% / $2\frac{3}{4}\%$, investeringer $-1\frac{1}{2}\%$ / -3% / $-1\frac{1}{2}\%$ / 0%

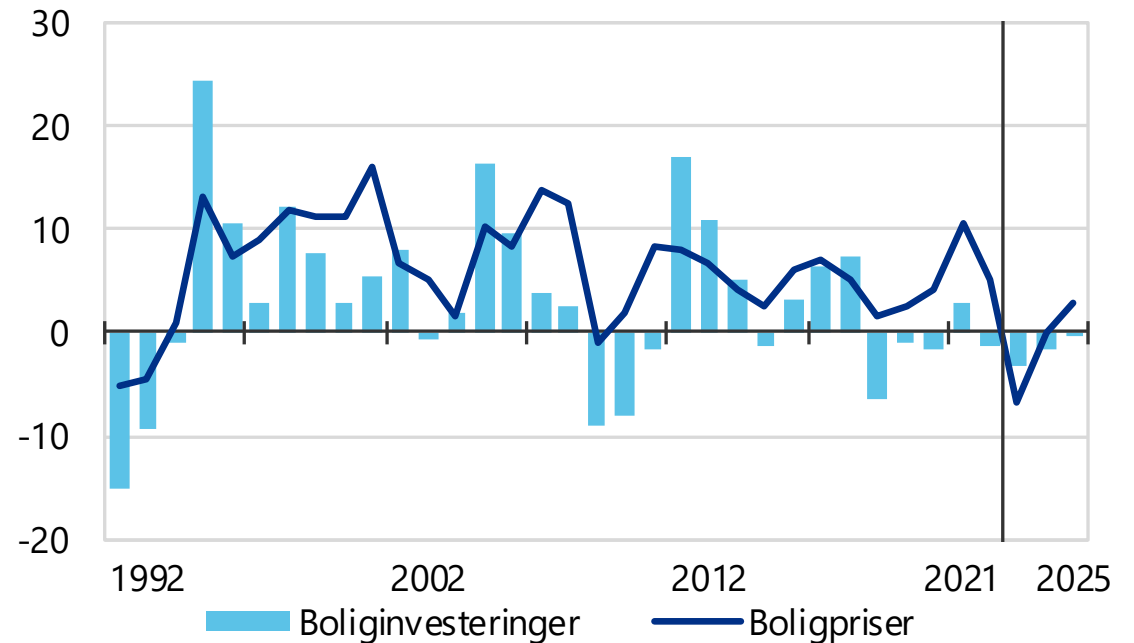
Norge: Boligpriser

Januar 2013 = 100. Sesongjustert



Boliginvesteringer og -priser

Prosentvis endring år/år



Kilde: Refinitiv Datastream / Norwegian Aggregate Model (NAM) / NHO, ØO 1/2023

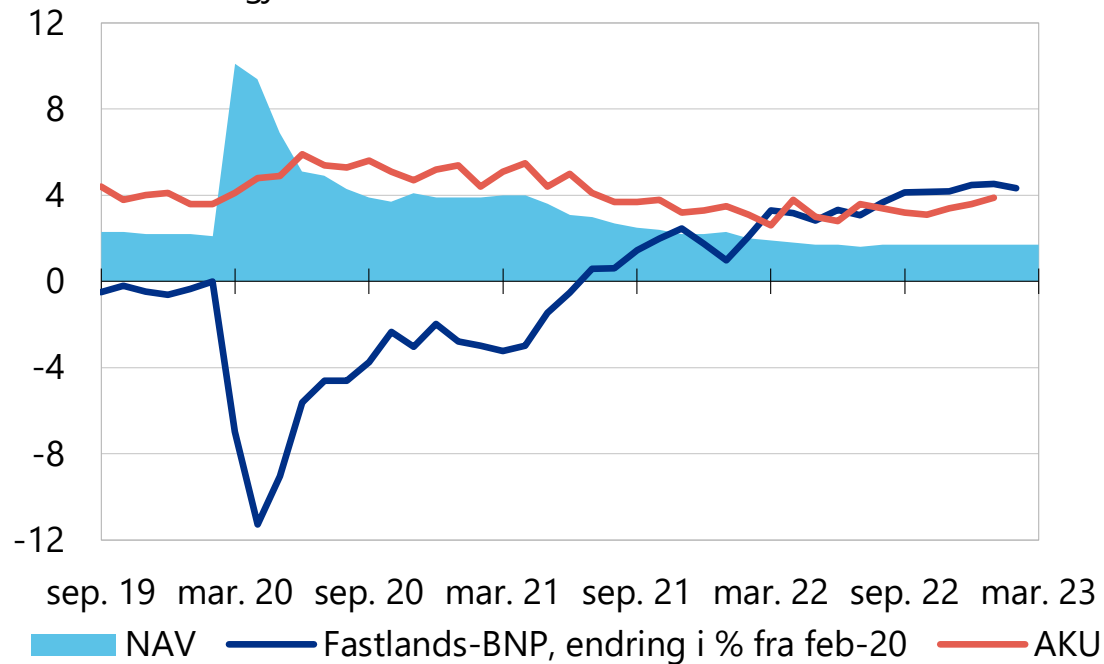
Kilde: Refinitiv Datastream / Eiendom Norge / NHO

Oppsummert: Ved et vendepunkt. Vekstpause. Mindre press

2022: F-BNP 3,8%. 2023: NHO/SSB 1,3%, NB 1,1%. Økt ledighet

Fastlands-BNP og ledighet

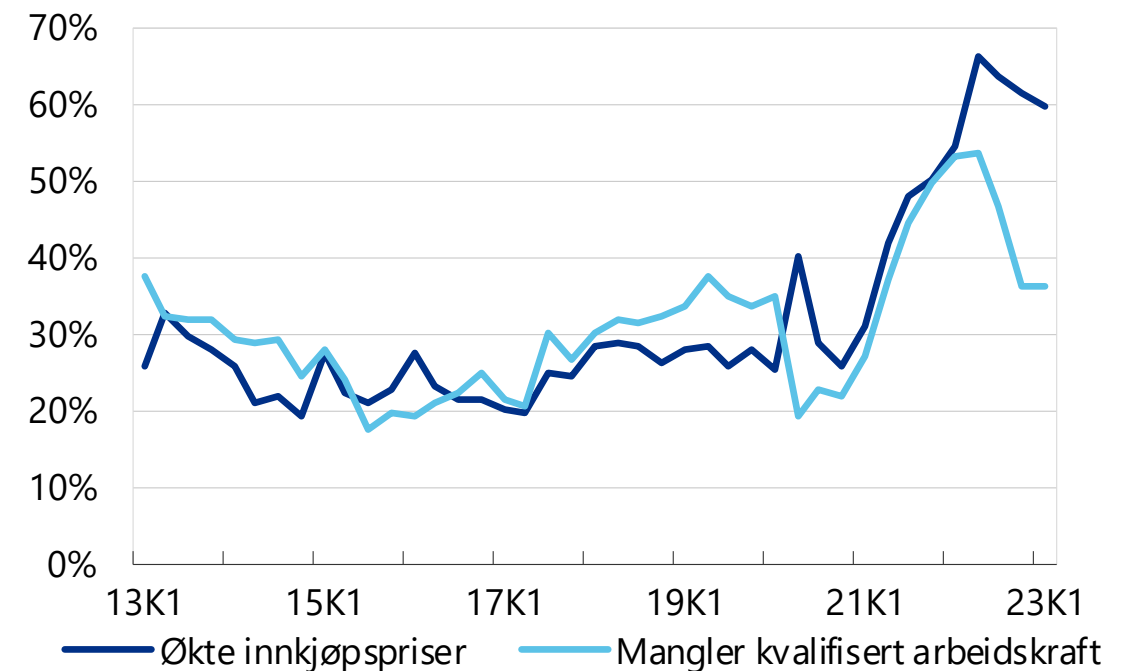
Prosent. Sesongjustert



Kilde: Refinitiv Datastream / Statistisk sentralbyrå / NHO

Hinder for ekspansjon/investering

Prosentvis andel som svarer "Stor utfordring"

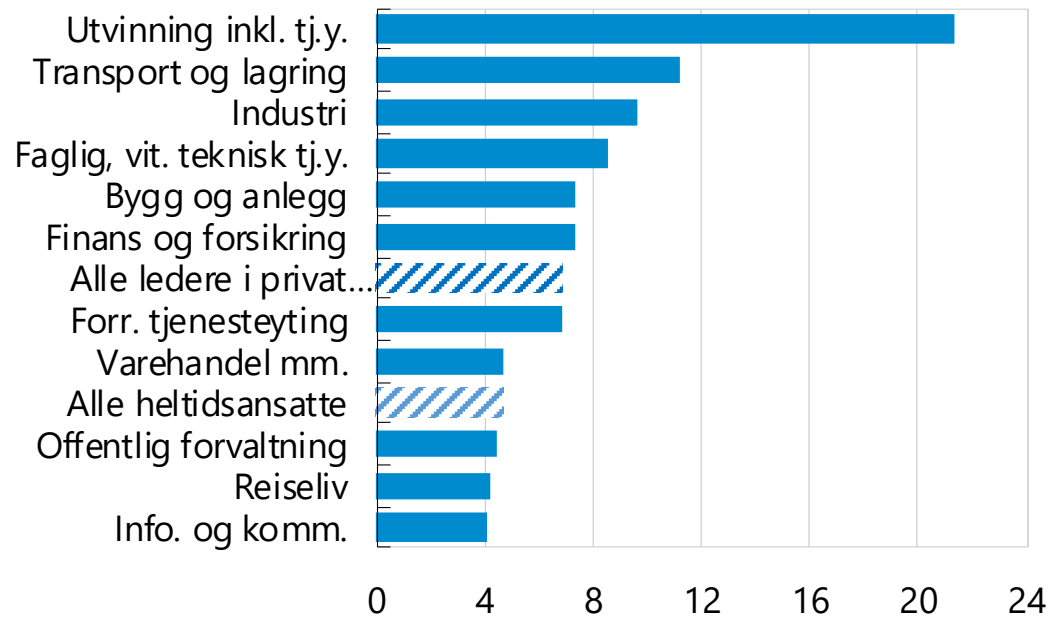


Kilde: Næringslivets økonomibarometer / NHO

Høye lederlønninger og bonus forsuret forhandlingene

Svak lønnsutvikling for laveste desil, høy KPI ga reallønnsnedgang i fjor

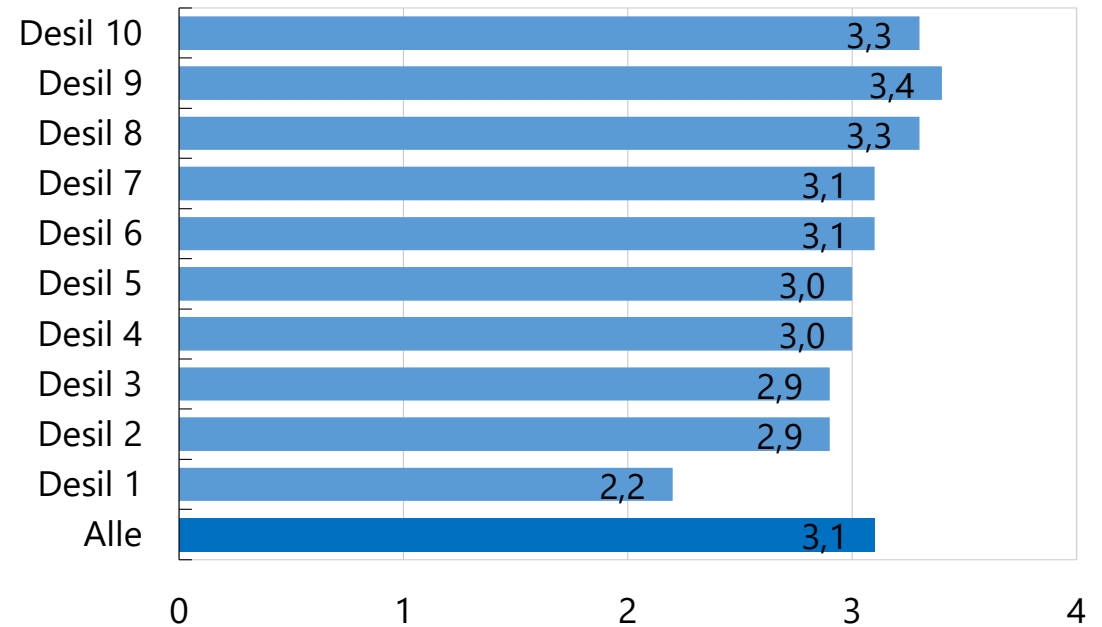
Lederlønn, ekskl. opsjons- og naturalytelser 2022



Kilde: TBU/NHO Lønnsvekst per dato

Årlig lønnsvekst (per dato)

Geom. gjennomsnitt 2012-22



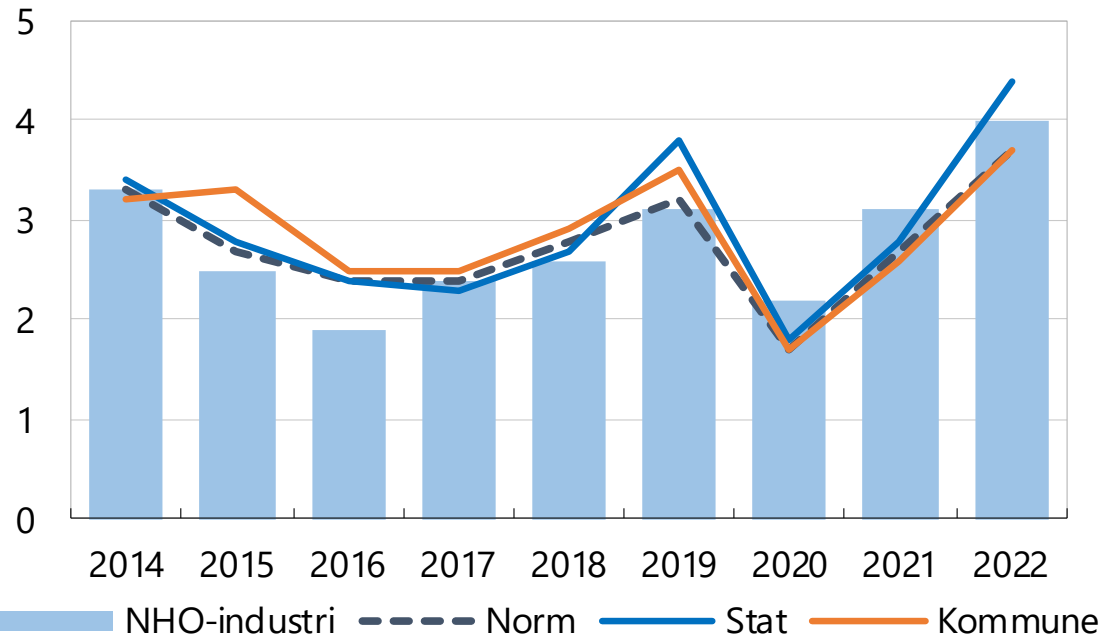
Kilde: TBU, mars 2023 / NHO

Felles ansvar for troverdig rammeanslag (som hittil)

Anslag: Treffer ikke i enkeltår, men over tid => Troverdig. Hensynta virkeligheten vi gå inn i.

Årslønnsvekst: Store forhandlingsområder

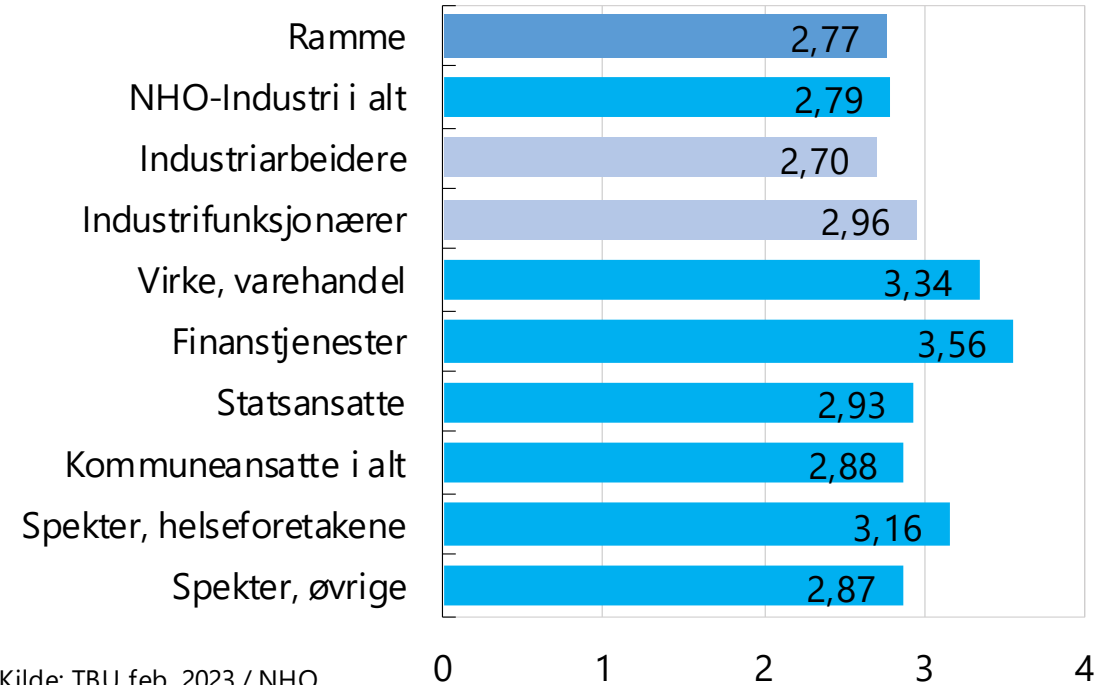
Prosent



Kilde: TBU, feb. 2023 / NHO

Årslønn: Prosentvis endring år/år

Gjennomsnitt 2014-22



Kilde: TBU feb. 2023 / NHO

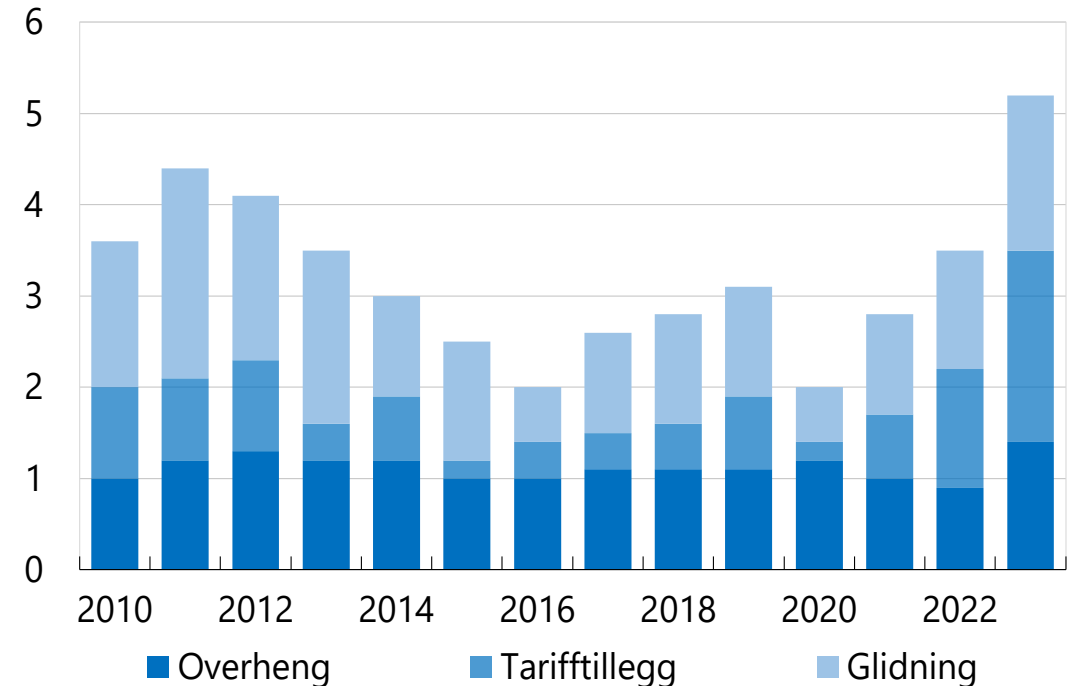
Mellomoppgjøret 2023: Streik og differensierte kronetillegg

Arbeidere i alt, relativt til industriarbeidere. Ramme IA = O+G+T = 1,4+1,9+1,9% = 5,2%

Generelt tillegg til alle kr. 7,50	100%
Normallønnstillegg kr. 1,- (totalt 8,50)	
Lønnsfordelings- tillegg kr. 3,- (totalt kr. 10,50)	90%
	Lønnsfordelings- tillegg kr. 4,- (totalt kr. 11,50)

Årslønnsvekst, industriarbeidere i NHO

Bidrag i prosentpoeng



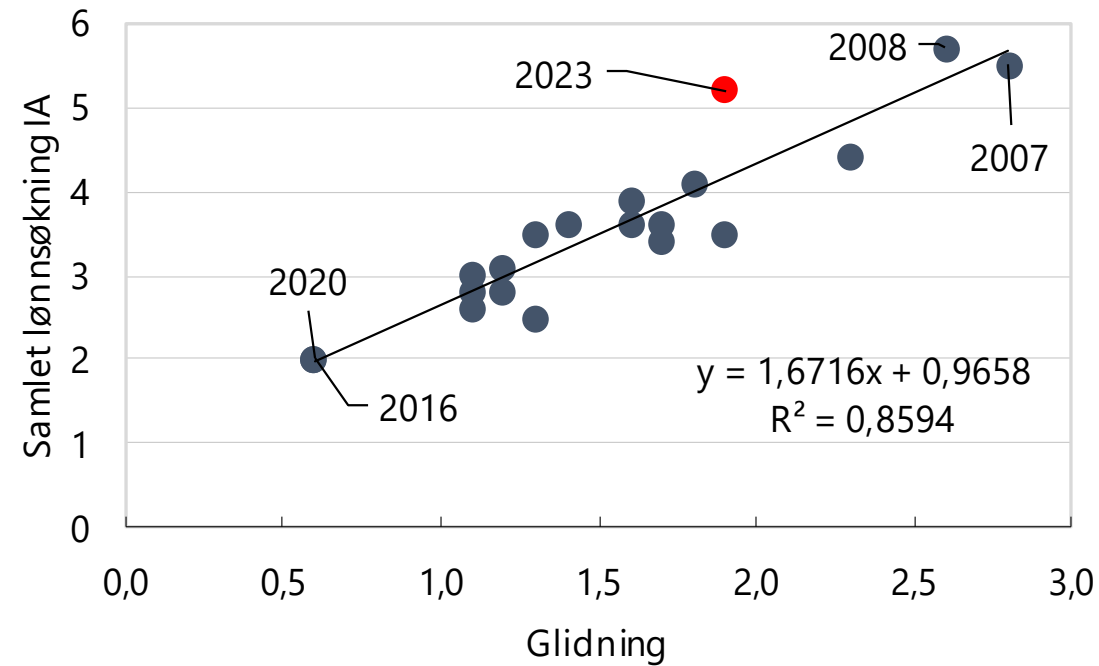
Kilde: TBU / NHO

Unntaksår på fordelingen?

Merk: Med virkning fra 21.4. er bidrag fra T 1,9%

Glidning og årslønnsvekst , IA

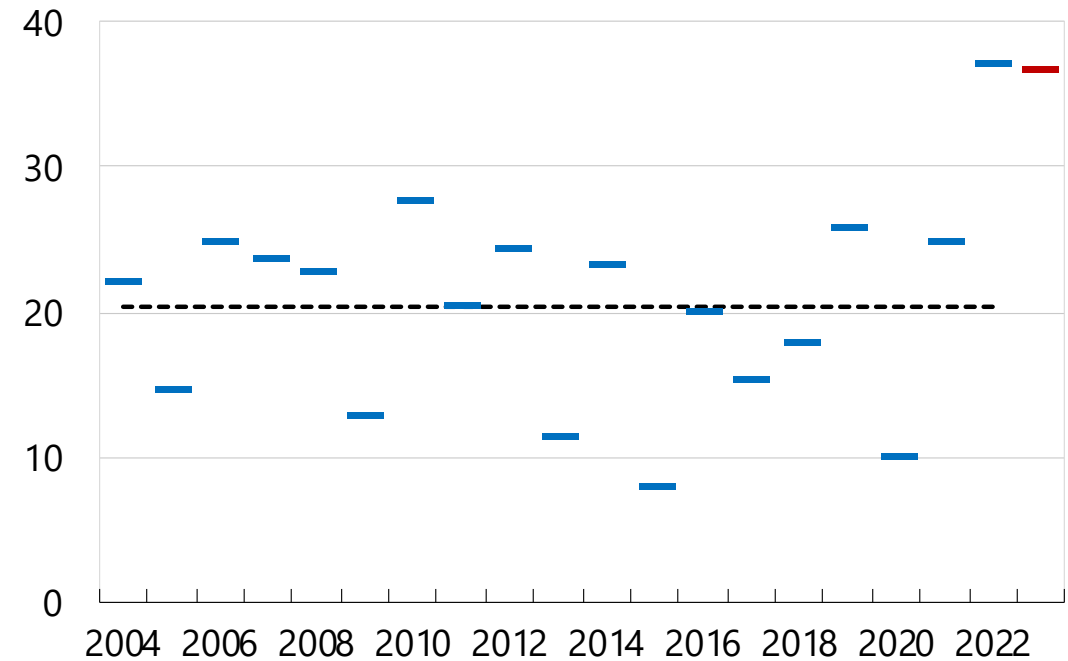
Prosent



Kilde: NHO

Tariff tillegg, IA i NHO

Andel av samlet årslønnsvekst



Kilde: TBU / NHO





Reformert AFP – skisse til modell og status

Tariffkonferanse NHO Mat og Drikke og Sjømat Norge
Kristin Diserud Mildal, 4. mai 2023

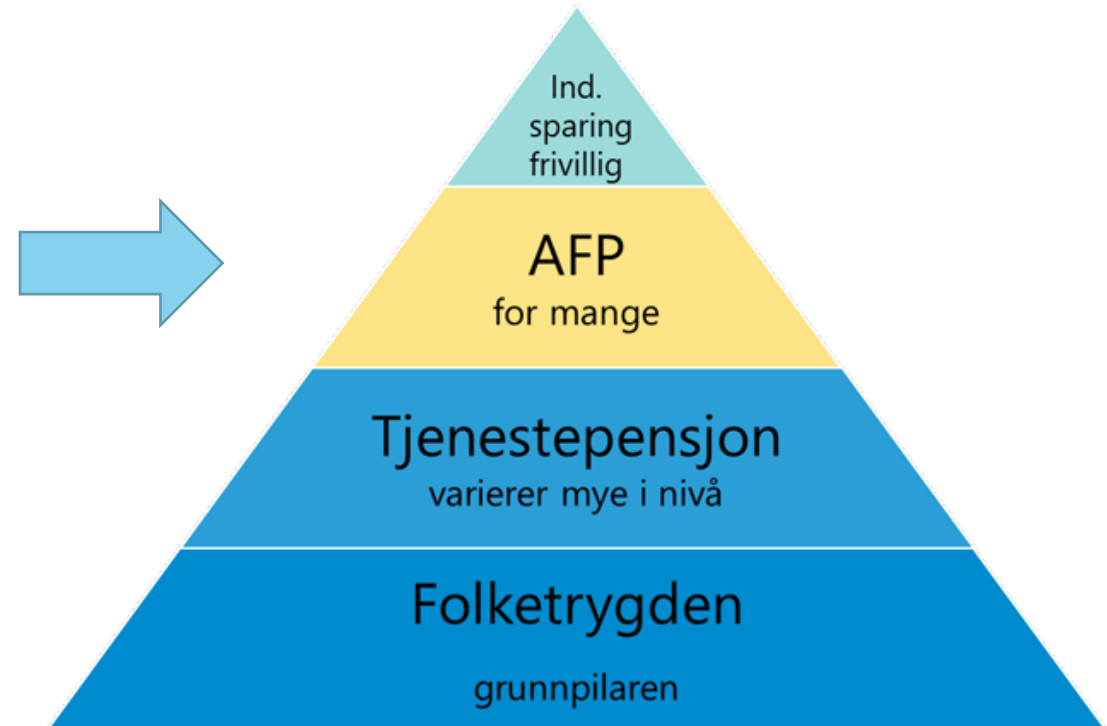
AFP – fra tidligpensjon til tilleggspensjon til ønske om reformert AFP



Fra «gammel» AFP til dagens modell



AFP en viktig del av samlet pensjon



AFP - Partenes pensjonsordning

- Tariffavtale må ligge til grunn
- Trepertssamarbeid mellom arbeidsgiverforeninger, arbeidstakerforeninger og Staten
- Bedriften betaler 2,6 % av lønn mellom 1 og 7,1 G for ansatte under 62 år
- Staten dekker 1/3-del av pensjonsutgiftene til AFP



Dagens AFP

Kvalifiseringsordning

- Vilkår ved 62-års dagen
- Vilkår ved uttakstidspunktet

Vedtekter

<https://www.afp.no/soker/hva-er-afp/vedtekter/>

Ansatt og reell
arbeidstaker

Ansiennitet

Syk / ufør

Nedbemannet

Ytelser uten
motsvarende
arbeidsplikt

og mer ...

Hovedutfordring med dagens AFP: Det er ikke en god ordning

Evalueringen i 2017

- Manglende forutsigbarhet - kan oppleves urettferdig.
- Ytelsen har ikke direkte sammenheng med tid i AFP-bedrift.
- Oppfattes lite verdifull for unge. Kun årene etter 53 år som teller.
- Bedrifter kan oppleve lav verdsettelse.
- Dagens AFP fordeles skjevt
 - Noen bedrifter har mange ansatte som fyller vilkårene til AFP, og får mye igjen for premien som er betalt.
 - Andre bedrifter, for eksempel tjenestesektoren med mange unge og høy turnover, opplever å få lite igjen.
- Støtter ikke opp under et organisert arbeidsliv. Opplever å være årsak til at bedrifter ikke organiserer seg.
- Bygger ikke opp under et mobilt arbeidsliv, og kompetansen flyter dermed mindre fritt enn ønskelig.
- Ordningen er pay-as-you-go, og det er knyttet risiko til fremtidig bærekraft.

Tariffoppgjøret 2018 - protokoll

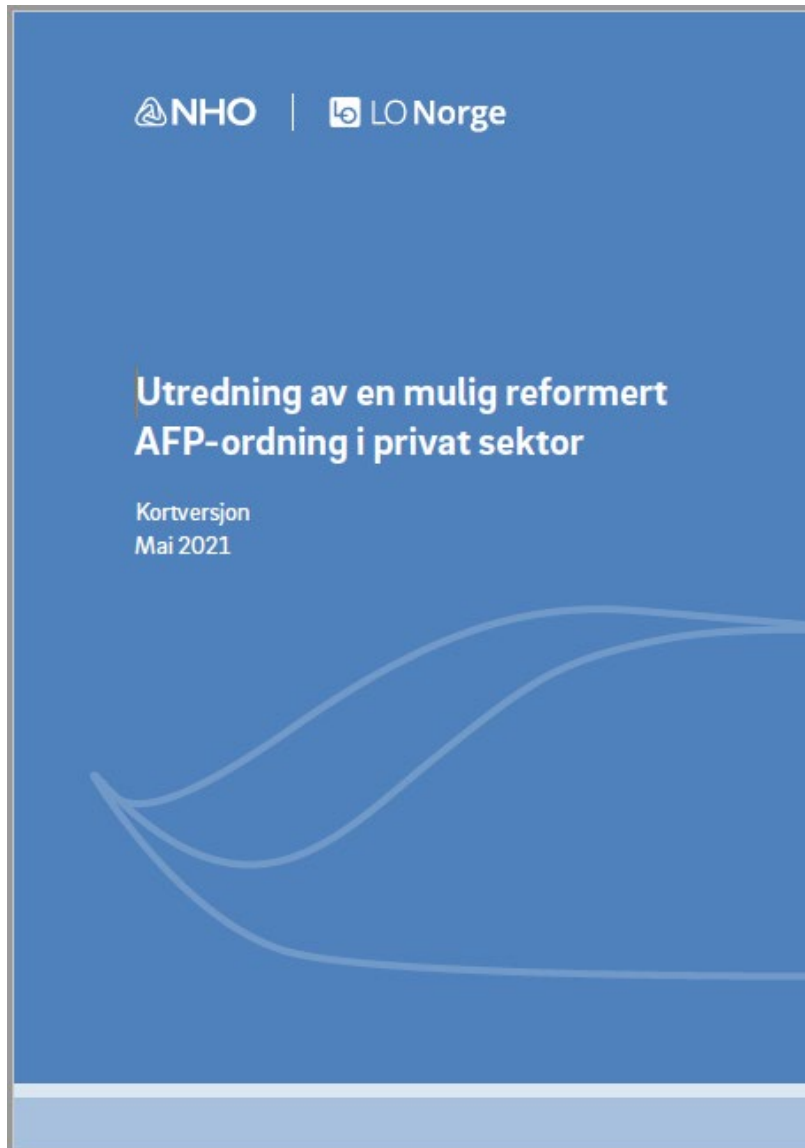
Felles mål for en fremtidig AFP-ordning

- bedre samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon
- full opptjening i ordningen skal gi en ytelse på linje med dagens nivå
- bedriftenes kostnader til AFP-ordningen skal holdes på samme nivå som i dag

Økonomisk bærekraft

Partene er derfor enige om å øke fonderingsgraden i ordningen samt avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko. Dette må ivaretas gjennom en kombinasjon av fondering og risikoregulering. Dette er et felles ansvar.

Statens betingelser



Utredningen – lagt frem mai 2021

- Enighet om skisse til modell
- Økonomien henger ikke sammen
- Ikke enighet om bærekraft

Hovedrapport:

<https://www.nho.no/siteassets/arbeidsliv/utredning-av-en-mulig-reformert-afp-ordning-i-privat-sektor.pdf>

Kortversjon:

<https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/afp-utredningen-2021/utredning-av-en-mulig-reformert-afp-ordning-i-privat-sektor-kortversjon.pdf>

Skisse til mulig reformert AFP

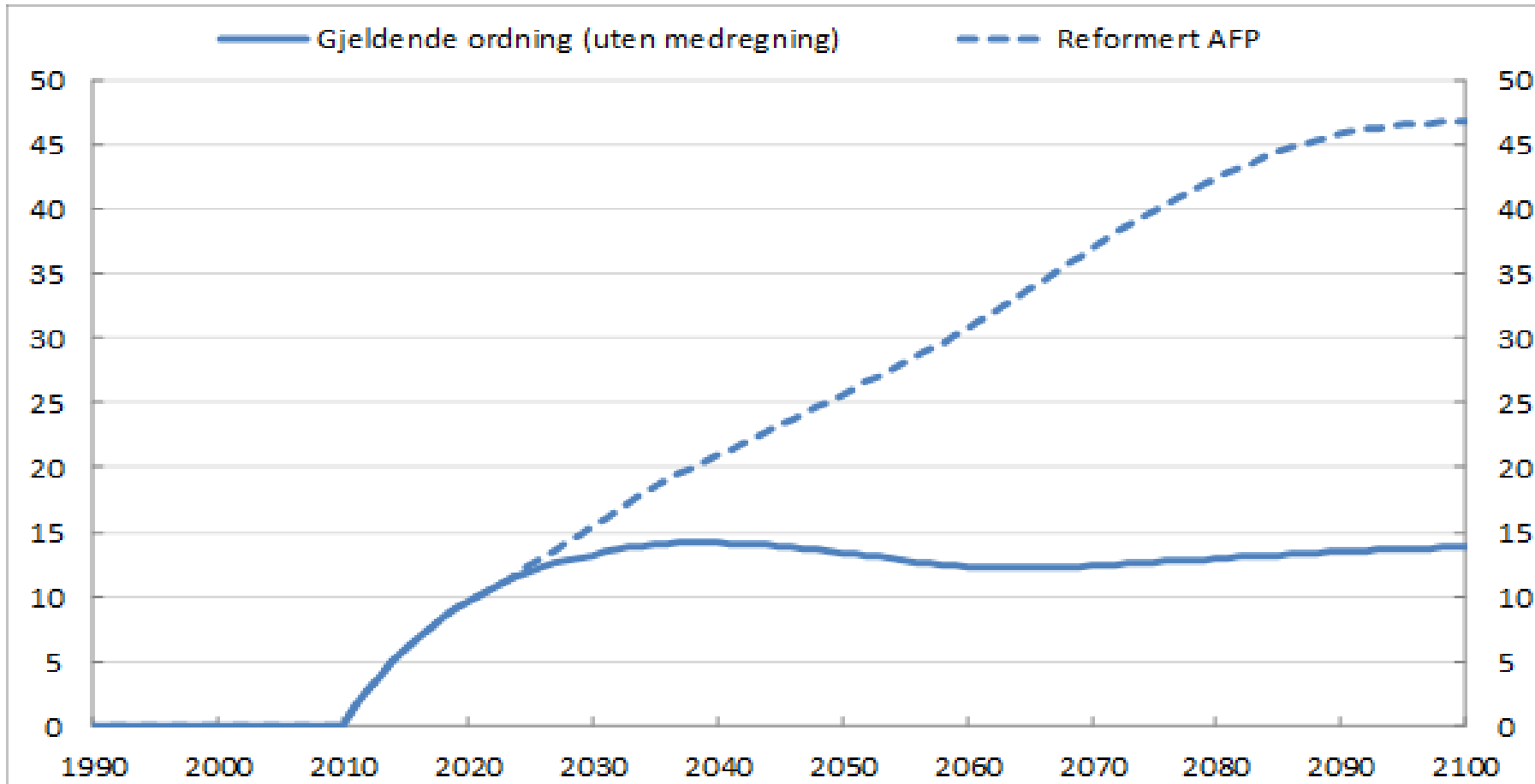
Hovedgrep:

- Bedre samsvar med tid og inntekt fra AFP-bedrift
- Fortsatt kvalifiseringsordning.
Krav om ikke-uførhet
- Overgangsordning

Innebærer at langt flere vil få en (gradert) AFP-ytelse



Antall som får AFP vil øke



Andel av alle alderspensjonister med gjeldende og reformert AFP.
¹ Fremskrevet 2023–2100

¹ Eventuelle krav til minstetid i ordningen er ikke hensyntatt
 Kilde: Statistisk sentralbyrå

Overgangsordning nødvendig

Årskull t.o.m. 1960

- AFP etter dagens regelverk
- Har fylt 62 år før innføring

1961 – ca. 1995

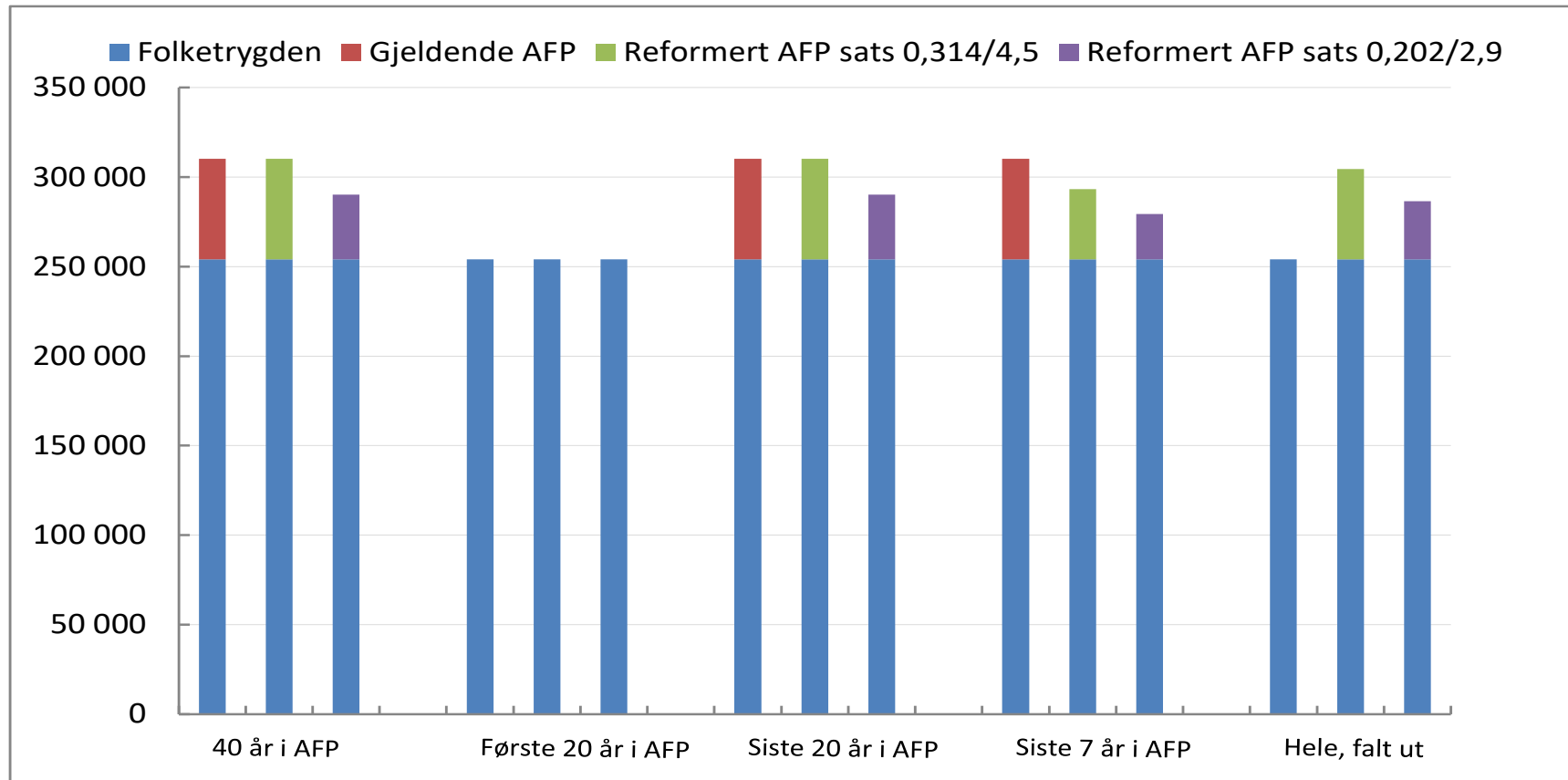
- Overgangsordning av inntekt t.o.m. 2014
- Framtidig ordning av inntekt i AFP-bedrift f.o.m 2015
- Samlet ytelse er sum av disse

Født etter midten av 1990 tallet

- Har ikke inntekt før 2015 - omfattes ikke av overgangsmodellen
- AFP beregnes kun av framtidig modell

Konsekvenser for 1963-kullet

Årlig pensjon i 2020-kroner etter tilknytning til AFP-bedrift med gjeldende AFP og reformert AFP med ulike opptjeningssetser. Årskull 1963.¹

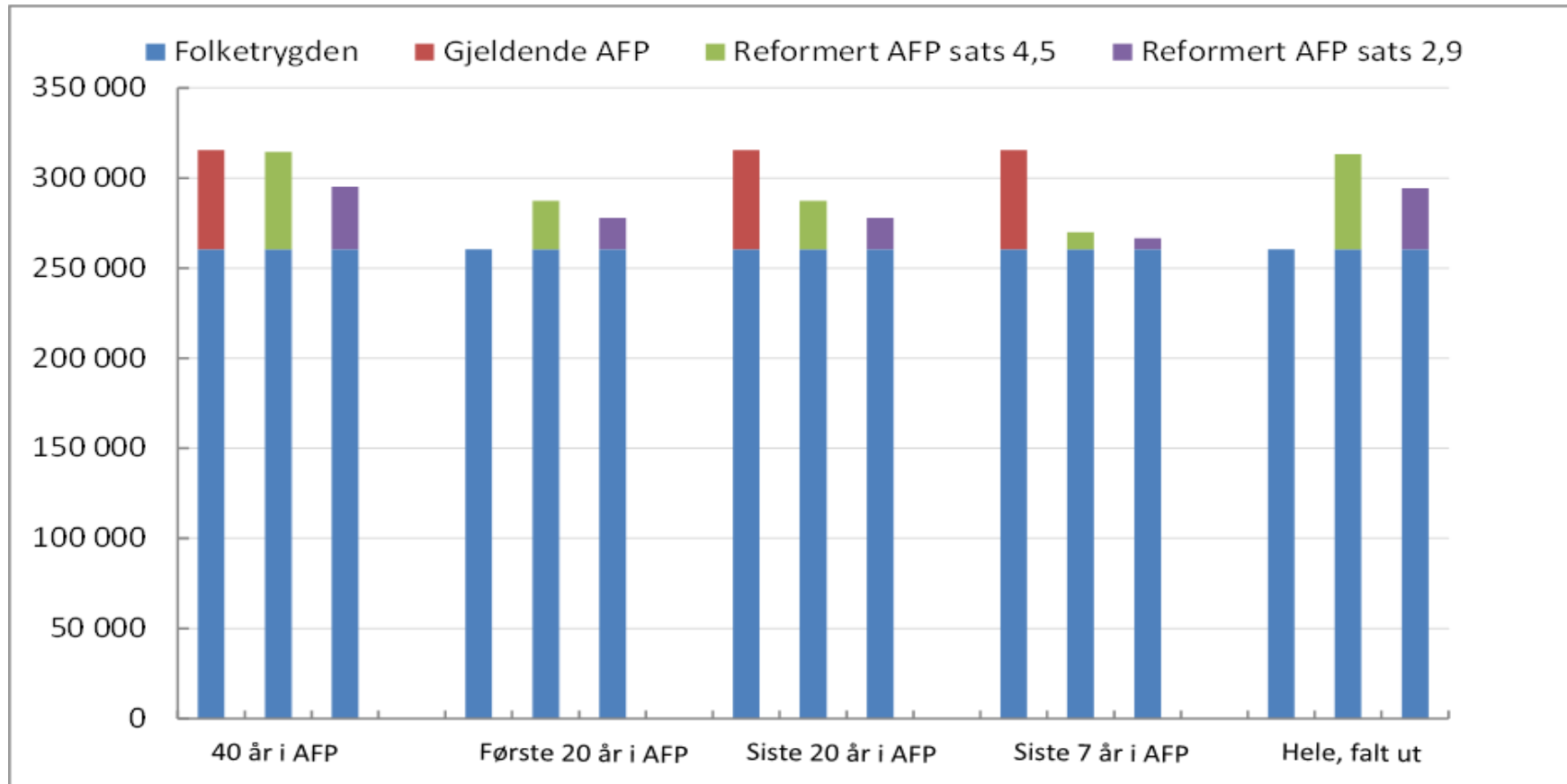


¹ Forutsatt pensjonering ved 67 år, fast inntekt lik 5 G og 45 opptjeningsår i folketrygden. Opptjening til AFP i alderen 22–61 år

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Konsekvenser for 1993-kullet

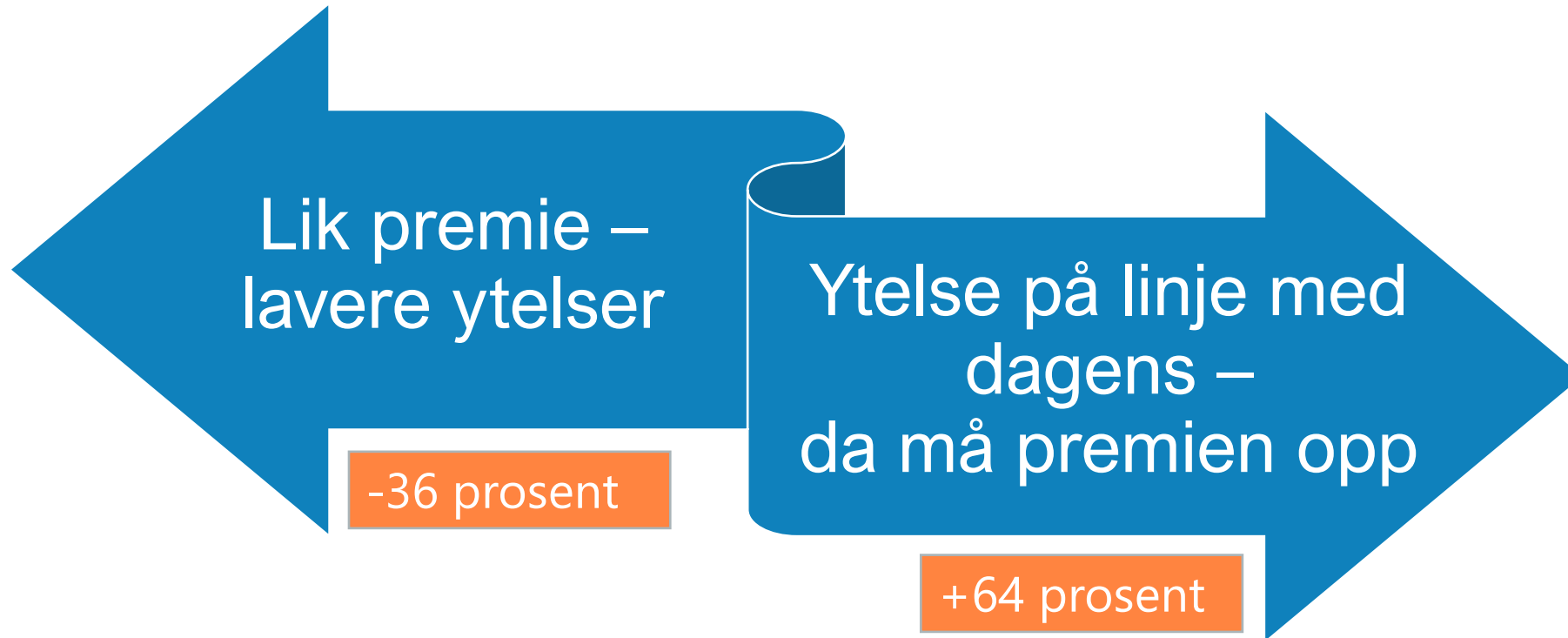
Årlig pensjon i 2020-kroner etter tilknytning til AFP-bedrift med gjeldende AFP og reformert AFP med ulike opptjeningssatser. Årskull 1993.¹



¹ Forutsatt pensjonering ved 70 år, fast inntekt lik 5 G og 48 opptjeningsår i folketrygden. Opptjening til AFP i alderen 22–61 år

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Reformert AFP – spenn i økonomi



Basert på ytterpunktene. Forutsetning om fullfundering av juridiske forpliktelser i 2043. Fra utredningen.

Bærekraft



Hvor mange år må bedriftene fortsette å betale premie hvis ordningen skulle bli lagt ned

Hvis ordningen legges ned i 2030 og antatt nettorente er 1 prosent

- Bedriftene må fortsette å betale premie i for å dekke de juridiske forpliktelsene til 62 år + (de som har fått AFP, eller antas fylle kravene til å få AFP) **4,3 år**
- Skulle de som er 55 år eller eldre også få må bedriftene fortsette å betale premie i **12,3 år**
- Skulle alle uansett alder dekkes innebærer det premie i **25,8 år**

55 år er eksempel på mulig grense – koblet til ansiennitetsregler på minimum 7 av siste 9 år før fylte 62 år

Fonderingsgrad og risikoregulering

- Protokollen
Partene er enige om å øke fonderingsgraden i ordningen for å sikre et bærekraftig finansielt grunnlag framover, samt avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko.
- Staten
Forrige regjering kom med krav om plan som sikrer fondering av juridiske forpliktelser (62 år +)
Utredningen har lagt til grunn fullfondering i 2043.
Oppfondering fordrer at mer av premien brukes til fondering, og nivået på ytelsene blir lavere for samme premie
- NHO merknad
Bærekraft og tillit til ordningen må sikres.
Støtter ambisjonen om fullfondering av juridiske forpliktelser i en reformert AFP.
Det må på plass forhåndsdefinert risikoreguleringsmekanisme med likedelt økonomisk ansvar.

Hva nå?







Nye innleieregler

Silje Stadheim Almestrand, NHOs advokattjenester
4. Mai 2023

Litt om den politiske bakgrunnen



Nye innleieregler - overblikk

1. Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen
2. Adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter oppheves
3. Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
4. Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise

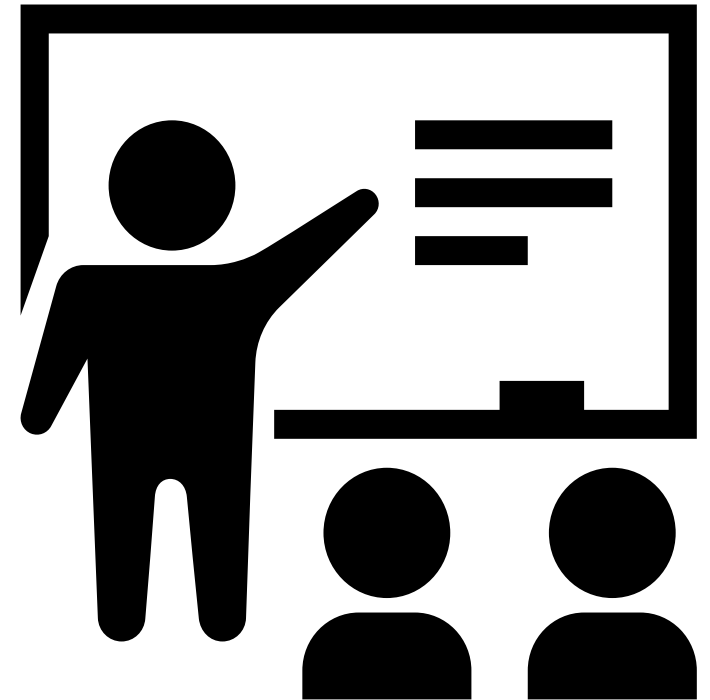


Trådte i kraft 1. april 2023

5. Ny godkjenningsordning for bemanningsforetak

Tema i dag

- Oversikt over de nye innleiereglene
- Overgangsregler
- Innleie etter avtale med tillitsvalgte
- Hva er bedriftenes alternativer?
- Viktige avgrensninger



Nye innleieregler

- 1** **Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen**
- 2 Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er opphevet
- 3 Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
- 4 Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise
- 5 Ny godkjenningssordning for bemanningsforetak

1. Forbud mot innleie fra b.f. på byggeplasser i Oslo-regionen

- Hva innebærer forbudet?
 - Bransjemessig og geografisk avgrensning av forbudet
 - NB! Ingen mulighet til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak innen forbudsområdet
- Avgrense mot entrepriser og innleie mellom produksjonsbedrifter
- Forbudet er fastsatt i forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 4

Nye innleieregler

- 1 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen
- 2 **Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er opphevet**
- 3 Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
- 4 Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise
- 5 Ny godkjenningssordning for bemanningsforetak

Hva var regelen om innleie fra b.f. før 1. april?

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

Hva innebærer nye innleieregler?

- **§ 14-9 Fast og midlertidig ansettelse**

Andre ledd

- ~~a) når arbeidet er av midlertidig karakter~~
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

Hva er arbeid av «midlertidig karakter»?

- Typiske tilfeller ved
 - Sesongansettelser
 - Arbeidstopper
 - Prosjekter
- Endringen omfatter hele Norge og alle bransjer

Når kan du fremdeles leie inn fra b.f.? (utenfor «forbudsområdet»)

- Vikariat
- Avtale med tillitsvalgte dersom virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett
- NB **Midlertidig ansettelse** ved arbeid av midlertidig karakter er fremdeles tillatt!

Er det særregler/unntak?

- Ja, særregler/unntak for:
 1. **Helsepersonell** for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten
 - NB! Plikt til å drøfte med de tillitsvalgte
 2. **Konsulent- og rådgivertjenester fra spesialister** til klart avgrenset prosjekt
- Hvor kan jeg finne særreglene?
 - Forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3

Innleie etter avtale med tillitsvalgte (§ 14-12 (2))

- En «gammel» bestemmelse fra 2000 med ny aktualitet
- For bedrifter bundet av tariffavtale på «riktig nivå»: Gir de lokale partene kompetanse til å inngå avtale om innleie tilpasset de konkrete behov
- Men også en «vetorett» til de tillitsvalgte – kan si nei
- Mange problemstillinger

Vilkår:

1. «bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett»
2. «tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder»
3. «skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie»

“

Departementet presiserer at termen «tillitsvalgt» ikke skal forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være tale om representanter for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning (husforening). Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer



Nye innleieregler

- 1 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen
- 2 Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er opphevet
- 3 **Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides**
- 4 Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise
- 5 Ny godkjenningssordning for bemanningsforetak

Innleides rett til fast ansettelse hos innleier

- **Før 1. april:** Innleide har rett til fast ansettelse etter tre eller fire år, men ikke ved innleie basert på avtale med tillitsvalgte
- **Endringer:**
 - Innleide skal ha rett til fast ansettelse også ved **avtalebasert innleie**
 - Innleide skal ha rett til fast ansettelse etter **tre års** sammenhengende ansettelse

Nye innleieregler

- 1 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen
- 2 Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er opphevet
- 3 Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
- 4 **Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise**
- 5 Ny godkjenningssordning for bemanningsforetak

Grensen mellom innleie og entreprise

- Ny bestemmelse skal klargjøre grensen mellom innleie og entreprise gjennom lovfesting av momenter i vurderingen
- Ansvar for arbeidsresultatet og arbeidsledelsen skal fremdeles ha særlig vekt
- I tillegg nye momenter:
 - I hovedsak skal leveres arbeidskraft
 - Arbeid i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet
 - Arbeid dekker et vedvarende arbeidskraftbehov
 - Arbeid innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet
- Departementet skal i samråd med partene utarbeide en praktisk og juridisk veileder for bruk av innleie og entreprise – **ikke kommet!**

Nye innleieregler

- 1 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-regionen
- 2 Innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter er opphevet
- 3 Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
- 4 Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise
- 5 **Ny godkjenningsordning for bemanningsforetak**

Godkjenningsordning for b.f.

- Utvider dagens registreringsordning til å bli en godkjenningsordning
- Nærmere dokumentasjonskrav etter modell fra renhold og bilpleie, skal fastsettes i forskrift
- **NB Forskrift har ikke kommet** og registreringsordningen gjelder inntil videre

Overgangsregler

Overgangsregler til 30. juni 2023:

«a) **konkrete innleieavtaler** som foreligger på ikrafttredelsestidspunktet

b) **oppdragskontrakter** som er inngått før ikrafttredelsen under forutsetning av at innleie kan benyttes i oppdragsgjennomføringen. Det samme gjelder hvor bindende tilbud er inngått før ikrafttredelsen.»

Overgangsregler inntil videre:

1. Avløserlag:

«For innleie til **avløsning i jordbruksforetak** utsettes ikrafttreden for endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd inntil videre.»

2. Kortvarig arrangement:

«For innleie til **kortvarig arrangement** utsettes ikrafttreden for endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd inntil videre.

Hva er bedriftenes alternativer?

- Øke grunnbemanningen med flere faste ansatte
- Overtid/gjennomsnittsberegning
- Leie ut/inn arbeidstakere fra produksjonsbedrift
- Midlertidige ansettelse
- Utsetting av oppdrag/entrepriser

Viktig avgrensning 1: Entreprise

- Entrepriser er en nødvendig, legitim og bedriftsøkonomisk gunstig arbeidsdeling mellom virksomheter
- Grensen mot innleie kan få særlig aktualitet når det gjøres endringer og innstramminger i innleiereglene. Fare for omgåelser
- Fremdeles sentral betydning at oppdragstaker utøver reell arbeidsledelse og har ansvar for resultatet
- Ytterligere momenter er relevante ved tjenestekjøp der arbeidskraft utgjør det bærende elementet i leveransen (såkalt bemanningsentreprise)

Viktig avgrensning 2: Innleie fra produksjonsbedrift

- Virksomhet som ikke har til formål å drive utleie
- Krav om fast ansettelse hos utleier
- Utleie skjer innenfor de samme fagområder som utleiers hovedbeskjeftigelse og utleie ikke omfatter mer enn 50 % av de fast ansatte hos utleier
- I tillegg: Skjønnsmessig helhetsvurdering av formålet

Lokale forhandlinger

Advokatene Jørgen Wille og Trine Lise Elmholt Berget, NHO Mat og Drikke

4. mai 2023

Resultatet av årets mellomoppgjør mellom NHO og LO og YS

Anslår en årslønnsvekst på 5,2 %

Elementene i årslønnsveksten:

●	Overheng industriarbeider (Overheng industrifunksjonærer)	1,4 % 2,0 %)
+	Tariff tillegg industriarbeider	2,1 %
+	Glidning (lokale forhandlinger mm)	1,7 %
=	Rammen	5,2 %

Glidning

Lønnsglidningen favner all lønnsvekst utover de sentrale tariff tilleggene. For eksempel:

- Lokale tillegg / økning av lokale lønnstabeller
- Ansiennitetsopprykk og fagbrevtillegg
- Bonusordninger / Akkordordninger
- Strukturendringer / Sammensetningseffekter
 - (Eks. lønnsvekst som følge av f.eks. lavtlønnede som slutter og/el. høytlønnede som ansettes, endrede stillingsbrøker ...)

Vurdering av rammen NHO og LO 2023

«...Anslått bidrag fra glidningen uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter, der resultatet kan bli høyere eller lavere. Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det er viktig at andre forhandlingsområder tilpasser seg den rammen som enigheten i frontfaget innebærer.»

Fra meklingsprotokollen mellom NHO og LO 2023

«I kommunikasjonen ut vil partene fremheve følgende:

Vi er blitt enige om et lønnsoppgjør hvor en større andel enn normalt av lønnsveksten gis sentralt. Da vil det bli en mindre andel igjen til de lokale oppgjørene enn det som er vanlig. Bakgrunnen for denne fordelingen er den spesielle situasjonen vi står i.»

Hva betyr anslaget for glidning for dere

Regneeksempler

- Industriarbeider
 - Glidningsanslaget – 1,7 % årslønnsvirkning
 - Dette betyr 2,55 % på dato med virkning 1.mai.
 - Gjennomsnittlig timelønn industriarbeider kr 280,-
 - En økning med 2,55 % av en timelønn kr 280 = 7,14 kr pr time
 - Da er det ikke tatt høyde for annen glidning enn lokale forhandlinger
- Industrifunksjonær
 - Skal følge frontfaget/mellomoppgjøret 5,2 %
 - Fratrekkes overhenget (allerede fått) 2,0 %
 - Lokale tillegg på 3,2 % årslønnsvirkning
 - Dette betyr 4,8 % på dato med virkning fra 1. mai.
 - En økning med 4,8 % av en månedslønn på 73 000 ($880\ 000/12$) = 3500,- kr pr måned
 - Da er det ikke tatt høyde for annen glidning enn lokale forhandlinger

Først litt historikk ...

Et raskt tilbakeblikk på tarifforhandlingene i 2022 og fagforeningenes fokus på lokale forhandlinger

Hovedoppgjøret 2022

- På NNN-området fikk vi:
 - Påstander om manglende eller ikke reelle forhandlinger
 - Krav om streike-/sanksjonsrett på lokale forhandlinger mm.
 - Krav om høye sentrale tillegg fordi de "ikke får noe lokalt"
- Utvalgsarbeid lokale forhandlinger
 - Overenskomsten for baker- og konditorfagene
 - Overenskomsten for Kjøttindustrien
- Ny tekst om lokale forhandlinger
 - Overenskomsten for bryggerier- og mineralvannsfabriker
 - (Vin- og Brennevinsbransjen)

Overenskomsten for Bryggerier og mineralvannsprosesser

§ 5B: Teksten strykes og erstattes i sin helhet med følgende tekst:

En gang hvert avtaleår skal det gjennomføres forhandlinger om eventuelle lønnsjusteringer. Gode forhandlinger skapes gjennom dialog hele året. Tillit, et godt forhandlingsklima og gode forhandlingsløsninger skapes gjennom samarbeid over tid.



Forhandlingene skal være reelle, og føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Den sentrale rammens henvisning til lokale lønnsforhandlinger uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere.

Følgende prosess skal gjennomføres:

- Det skal gjennomføres et innledende møte hvor de fire kriterier gjennomgås.
- Deretter kan partene kreve ytterligere to møter hvor lokal lønnsfastsettelse skal forhandles i henhold til de fire kriterier.
- Hver av partene kan kreve forhandlingspause for å konsultere sentrale parter (NNN og NHO Mat og Drikke). Kravet skal fremsettes skriftlig.
- Både NNN og NHO Mat og Drikke kan i forhandlingspausen kreve møte med lokale og sentrale parter. I møtet skal bedriften gjennomgå de fire kriterier, og de lokale parter skal redegjøre for gjennomført forhandlingsprosess.
- De lokale forhandlingene skal gjenopptas senest innen to uker, med mindre NNN og NHO Mat og Drikke blir enige om noe annet.
- Arbeidsgiver kan ikke ensidig iverksette lønnsjusteringer før enighet er oppnådd.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som oversendes NNN og NHO Mat og Drikke. Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriften situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis fordeles med utgangspunkt i en likestillings-profil.

Kommer partene ikke til enighet, vises det til Hovedavtalens § 4-3.

Lokale forhandlinger

Hva er lokale forhandlinger?

- Lokale forhandlinger er lønnsforhandlinger mellom partene på den enkelte bedrift (arbeidsgiver og tillitsvalgt)
- Forpliktelsen fremgår av den aktuelle overenskomst
- De lokale lønnsforhandlingene skal ikke starte før det sentrale oppgjøret er gjennomført og vedtatt
- Skjer under fredsplikt
- Om lag to tredjedeler av lønnsveksten kommer fra lokale lønnstillegg og bevegelser i de lokale lønssystemene (Ikke i år...)

Ofte er følgende regulert i overenskomstene

- Det skal gjennomføres hvert år
- Tidspunktet for de lokale forhandlingene
- At forhandlingene skal være reelle
- Tillitsvalgtes innsyn / utlevering av lister
- Vurderingsgrunnlaget
 - De fire kriteriene
 - Andre forhold?

Ofte er følgende regulert i overenskomsten (forts.)

- Protokoll
- Hva skjer hvis det ikke oppnås enighet?

Eksempel: Overenskomsten for Mat- og Drikkevareindustrien

§ 14. Lokale lønnsforhandlinger

- 1) De lokale parter skal **hvert år** gjennomføre **reelle lønnsforhandlinger**, og **tidspunktet** fastsettes etter nærmere avtale mellom partene.
- 2) Før forhandlingene starter, skal de lokale parter ha gjennomgått bedriftens situasjon hva angår **økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter** og **konkurransesevne**. Den sentrale rammen sin henvisning til lokale lønnsforhandlinger uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere.
- 3) De tillitsvalgte skal etter anmodning **utleveres lister** som viser status, timefortjeneste og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.
- 4) Til de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, **få utlevert lister over den enkelte ansattes faktiske lønn**. Dette gjelder for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde.
- 5) Til grunn for de lønnsforhandlingene ligger de i denne paragraf pkt 2 nevnte forhold. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår av nevnte bestemmelse.
- 6) Av protokollen skal det fremgå at partene har gjennomgått bedriftens situasjon vedrørende likestilling og likelønn. Dersom partene er enige om det, kan eventuelle lokale tillegg helt eller delvis fordeles med utgangspunkt i en likelønnsprofil.
- 7) Det skal føres **protokoll** fra lønnsforhandlingene som oversendes til hovedorganisasjonene.
- 8) De lokale parter kan for øvrige avtale oppdeling av et eventuelt tillegg.
- 9) Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakerne som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Hva er reelle lokale forhandlinger?

- Innebærer at resultatet ikke kan være gitt på forhånd, men at det skal gjennomføres forhandlinger der fagforeningen faktisk har mulighet til å påvirke resultatet av lønnsforhandlingene
- Det er viktig å bruke nok tid til at de tillitsvalgte opplever at det har vært en reell forhandlingsprosess
- Noen bedrifter kan oppleve utfordringer med føringer fra konsernledelse og eiere, og det er da viktig å sørge for et visst handlingsrom for forhandlingene slik at disse er reelle

De fire kriterier

- 1 Bedriftens økonomi
- 2 Produktivitet
- 3 Konkurransesevne
- 4 Fremtidsutsikter

De fire kriterier (forts.)

- Kriteriene skal være styrende for de lokale lønnsforhandlingene
- Gi kriteriene et innhold med utgangspunkt i bedriftens forhold/økonomiske virkelighet
- Viktig med felles forståelse av innholdet i de fire kriteriene
- De fire kriteriene må konkretiseres med nøkkeltall eller annen informasjon

Andre vurderingsmomenter?

Tariffavtaler kan også inneholde andre kriterier som skal vurderes under lokale lønnsforhandlinger.

Eksempler:

Funksjonæravtalen-Negotia og Selgeravtalen-Negotia:

«Lønnsnivået skal tilpasses bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenlignbare grupper i bedriften».

Hva skjer hvis partene ikke blir enige?

- Ikke enige i bedriftens siste tilbud?
 - **Hovedregel:** Arbeidsgiver har styringsrett og kan iverksette lønnsjusteringen
 - **Unntak:** Ikke rett til ensidig utbetaling ved uenighet
 - Eksempel: Overenskomsten for Bryggerier- og Mineralvannsfabriker og Overenskomsten for Vin- og Brennevinsbransjen
- Hovedavtalen LO-NHO § 2-3
 - Eksempel: Hvis tillitsvalgte mener det ikke har vært reelle forhandlinger
- Organisasjonsmessig behandling / rådgivende nemnd
 - Eksempel: Funksjonæravtalen – Negotia
- Forhandlingsmøte med NHO/landsforening:
 - Eksempel: Hovedavtalen for veterinærer

Arbinn.nho.no



Sjekkliste

- for forberedelse til lokale lønnsforhandlinger -



Forhandlinger er en prosess som kan deles i fire faser:

- Forberedelser
- Åpning
- Gjennomføring
- Avslutning



Lokale lønnsforhandlinger - skritt for skritt

Denne veilederen vil vise deg hvordan du som arbeidsgiver kan gjennomføre lokale lønnsforhandlinger på en god måte.

[Åpne veileder \(for medlemmer\) →](#)

Protokoller - lokale lønnsforhandlinger

[Enighetsprotokollmal - lokale lønnsforhandlinger](#)



[Uenighetsprotokollmal - lokale lønnsforhandlinger](#)



Nye regler vedtatt av Stortinget

Line Solhaug og Camilla Schrader Roander, advokater i NHO Mat og Drikke

4. mai 2023

Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven - fra 01.01.2023 og 01.01.2024

Line Solhaug og Camilla Schrader Roander advokater i NHO Mat og Drikke
07.03.2023

Nye regler vedtatt av Stortinget

2023

ARBEIDSMILJØLOVEN

- Innstramminger i innleiereglene
- Heltidsnormen
- Utvidelse av fortrinnsretten til deltidsansatt

FOLKETRYGDLOVEN

- Ved egen sykdom
- Ved barn- og barnepassers sykdom

Vedtatte innstramminger i innleiereglene

- 1 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser
- 2 Adgangen til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av midlertidig karakter oppheves
- 3 Innleides rett til fast ansettelse hos innleier utvides
- 4 Ny bestemmelse skal tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise
- 5 Ny godkjeningsordning for bemanningsforetak

Endringer i folketrygdloven mv.

- 1 Fortsatt mulig for legen å utstede legeerklæringer uten fysisk oppmøte
- 2 Unntak fra regelen om innlevering av sykmelding innen 14 dager
- 3 Utvidet rett til omsorgspenger til foreldre med omsorg for barn som er «langvarig syk»
- 4 Forelder anses for å være alene om omsorgen når den andre forelder er i fengsel eller avtjener verneplikt.
- 5 Endringer i reglene om overføring av omsorgsdager og anledning til å gi delte dager
- 6 Arbeidsgiver har rett til full refusjon av omsorgspenger til en arbeidstaker som har omsorg for et kronisk sykt/langvarig syke/funksjonshemmet barn over 12 år-
- 7 Arbeidsgiver rett til å spørre etter dokumentasjon på antallet brukte omsorgsdager hos forrige arbeidsgiver
- 8 Det kan ytes pleiepenger til to personer samtidig

2024

ARBEIDSMILJØLOVEN

- Arbeidstakerbegrepet –ny presumsjonsregel
- Utvidet arbeidsgiveransvar i konsernforhold
 - Nedbemanning og omstillinger:
 - Annet passende arbeid og fortrinnsrett
 - Utvidet krav til informasjon ved oppsigelser
- Krav til utvidet drøfting med ansattererepresentanter i konsern
- Utvidet krav til drøfting ved ansettelse
- Midlertidig ansatte rett til fast ansettelse etter 3 år
- Terskelen for AMU senkes
- Endringer i verneombudsordningen

Endringer i arbeidsmiljøloven

01.01.2023

- 1 Lovfestet rett til heltid
- 2 Utvidelse av fortrinnsretten til deltidsansatte

Endringer i arbeidsmiljøloven

① Lovfestet rett til heltid

②

Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

- Hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid

HELTID

- Behov for deltidsansettelse skal **dokumenteres** av arbeidsgiver og **drøftes** med tillitsvalgte.
- Deltidsansattes **fortrinnsrett** styrkes.
 - Lovfestet at fortrinnsretten til utvidet stilling også skal gjelde fremfor ny **innleie** i virksomheten
 - Deltidsansatte skal også skal ha fortrinnsrett til "**ekstravakter og lignende**".



Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

§ 14-1 b. Ansettelse på heltid og deltid

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

- Hovedregel: Heltid
- Fortsatt lov å ansette deltid
- Nytt krav: Dokumentere behovet
 - Både forhold på virksomhetens- og arbeidstakerens side
 - Ikke bruk for mer arbeidskraft enn til å dekke en deltidsstilling
 - Sykefravær gjør det ikke mulig å dekke et heltidsstilling
 - Sesonger, ekstra behov for bemanning i helger eller dager/kvelder
 - Arbeidstidsordninger går ikke opp - turnusplaner og ulikt behov for arbeidskraft i løpet av døgnet
 - Organisatoriske tiltak
 - Vurdere om deltidsstillinger kan slås sammen
 - Vurdere om tilrettelegging av arbeidet på en annen måte kan bidra til heltidsstilling
 - Arbeidstakere med redusert arbeidsevne eller funksjonsnedsettelse
 - Arbeidstaker ønsker kun en deltidsstilling – studenter, omsorgsansvar mv.



Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

- Hovedregel: Heltid
- Fortsatt lov å ansette deltid
- Nytt krav: **Skriftlig dokumentasjon skal være tilgjengelig for tillitsvalgte**
- Nytt krav: **Drøfte** spørsmålet om deltidsansettelse med tillitsvalgte før arbeidsgiver beslutter deltidsansettelse (= før stillingen lyses ut). Drøftingsplikt uavhengig om stillingen lyses ut eller ikke.
 - Partene har stor frihet knyttet til den nærmere gjennomføringen av drøftingen
 - Ikke krav om enighet
 - Supplerer kravet om årlige drøftelser om deltid, § 14-1a



Arbinn

- Du kan bruke vår mal for dokumentasjon av behov for deltidsansettelse.
- Vi har laget en mal du kan bruke for protokoll fra drøftingene.
- <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/ansettelses-og-rekruttering/ansettelses/heltidsnormen/>



Arbeidstilsynet gitt påleggskompetanse

- Fra 1. januar får Arbeidstilsynet myndighet til å kontrollere at det faktisk er utarbeidet dokumentasjon, og at partene har gjennomført drøftinger når det kreves.
- Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å overprøve arbeidsgivers vurderinger, eller stille krav til hvordan drøftingene skal gjennomføres.



Endringer i arbeidsmiljøloven

1

2

Utvidelse av fortrinnsretten til deltidsansatte

Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

§ 14-3. *Fortrinnsrett for deltidsansatte*

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.

(3) Fortrinnsrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(4) Før arbeidsgiver fattar beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til etter første ledd, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(6) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

0 Endret ved lover [14 juni 2013 nr. 32](#) (ikr. 1 jan 2014 iflg. [res. 14 juni 2013 nr. 617](#)), [22 juni 2018 nr. 45](#) (ikr. 1 jan 2019 iflg. [res. 22 juni 2018 nr. 945](#)), [9 des 2022 nr. 88](#) (i kraft 1 jan 2023 iflg. [res. 9 des 2022 nr. 2109](#)).

Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

Nytt: Fortrinnsrett for deltidsansatte ved innleie

- «**kvalifisert for stillingen**»
 - Innst. O nr. 100 (2004 – 2005) s. 44:
Fortrinnsretten gjelder bare stillinger som har
«**om lag de samme arbeidsoppgavene som
den deltidsansatte allerede utfører**».
- ikke innebære «**vesentlig ulempe** for
virksomheten.



Endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

Nytt: Fortrinnsrett for deltidsansatte ved ekstravakter og lignende

- Også her:
 - Den deltidsansatte må være **kvalifisert** for ekstravakten
 - Arbeidsgiver kan si nei hvis det er en **vesentlig ulempe** for virksomheten.
 - Departementet antar også at fortrinnsretten bare vil gjelde ekstravakter med **om lag de samme arbeidsoppgavene** som den deltidsansatte allerede utfører.
- Gjelder også for midlertidig deltidsansatte.
- Gjelder ikke hvis medfører overtid.
- Ingen drøftingsplikt med den som krever fortrinnsrett.

Virkeområdet for fortrinnsretten

- Virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten for ekstravakter kan for det første avgrenses til en eller flere enheter med til sammen **minst 30 ansatte**.
 - En slik avgrensning kan gjøres etter drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.
- Ønsker man et enda snevrere virkeområde, må det avtales med tillitsvalgte.
 - Arbeidsgiver er altså avhengig av **enighet** med de tillitsvalgte for å avgrense virkeområdet til en eller flere enheter med **færre enn 30 ansatte**.



Prioritering mellom flere fortrinnsberettigede

- *«Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte. Det må i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen.»*
- Ofte den best kvalifiserte.



Tvist om fortrinnsrett

- Oppstår det en tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett til utvidet stilling, kan begge parter be Tvisteløsningsnemnda avgjøre saken.
- Tvisteløsningsnemnda gis **ikke myndighet** til å behandle tvister om fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.



Virkning av brudd

- § 14-4
- (1) Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, kan den berettigede påstand fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen , med mindre
 - - Neppe noen praktisk betydning ved ekstravakter.
- (2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen er regulert i §§ 15-12 andre ledd.



Endringer i folketrygdloven mv.

- 1 Fortsatt mulig for legen å utstede legeerklæringer uten fysisk oppmøte
- 2 Unntak fra regelen om innlevering av sykmelding innen 14 dager
- 3 Utvidet rett til omsorgspenger til foreldre med omsorg for barn som er «langvarig syk»
- 4 Forelder anses for å være alene om omsorgen når den andre forelder er i fengsel eller avtjener verneplikt.
- 5 Endringer i reglene om overføring av omsorgsdager og anledning til å gi delte dager
- 6 Arbeidsgiver har rett til full refusjon av omsorgspenger til en arbeidstaker som har omsorg for et kronisk sykt/langvarig syke/funksjonshemmet barn over 12 år-
- 7 Arbeidsgiver rett til å spørre etter dokumentasjon på antallet brukte omsorgsdager hos forrige arbeidsgiver
- 8 Det kan ytes pleiepenger til to personer samtidig

Endringer i midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven ... og folketrygdloven § 8-18(3) - Egen sykdom

- 1 Fortsatt mulig for legen å utstede legeerklæringer uten fysisk oppmøte
- 2 Unntak fra regelen om innlevering av sykmelding innen 14 dager

Forlengelse av midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien

Regjeringen har vedtatt å forlenge koronatiltaket som gir adgang til å utstede legeerklæring uten personlig oppmøte dersom legen vurderer det som faglig forsvarlig. Selv om covid 19-pandemien er inne i en annen fase, er det fortsatt smitte i samfunnet. Forlengelsen gjelder til og med 30. juni 2023.

Midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien - Lovdata

Et unntak fra regelen om tap av sykepenger ved innlevering av sykmeldingen senere enn 14 kalenderdager

§ 8-18. Sykepenger fra arbeidsgiveren

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiveren må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker (opptjeningstid). Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden.

Dersom arbeidstakeren slutter i arbeidet, men igjen begynner å arbeide hos den samme arbeidsgiveren innen to uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med når opptjeningstiden skal beregnes.

Sykepenger fra arbeidsgiveren ytes tidligst fra og med den dag arbeidstakeren har gitt melding om arbeidsuførheten til arbeidsgiveren, såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å gi slik melding. Plikten til å gi melding gjelder også når det foreligger legeerklæring. Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidsgiveren skal betale sykepenger på grunnlag av legeerklæring ([§ 8-7](#)), og legeerklæringen ikke er sendt til arbeidsgiveren innen 14 dager etter at arbeidsgiveren kan kreve slik erklæring, såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å sende legeerklæringen.

Sykepenger fra arbeidsgiveren ytes bare for dager som det skulle ha vært utbetalt lønn for.

Arbeidstakerens rett til sykepenger fra arbeidsgiveren faller bort når arbeidsforholdet opphører, dersom tidspunktet for opphøret var fastsatt før arbeidsuførheten oppstod.

⁰ Endret ved lover [23 juni 2000 nr. 55](#), [19 des 2003 nr. 135](#) (ikr. 1 jan 2004, se dens III), [20 des 2022 nr. 98](#) (i kraft 1 jan 2023 iflg. [res. 20 des 2022 nr. 2309](#)).

Endringer i folketrygdloven § 9-6 - Barns/barnepassers sykdom

- 3 Utvidet rett til omsorgspenger til foreldre med omsorg for barn som er «langvarig syk»
- 4 Forelder anses for å være alene om omsorgen når den andre forelder er i fengsel eller avtjener verneplikt.
- 5 Endringer i reglene om overføring av omsorgsdager og anledning til å gi delte dager
- 6 Arbeidsgiver har rett til full refusjon av omsorgspenger til en arbeidstaker som har omsorg for et kronisk sykt/langvarig syke/funksjonshemmet barn over 12 år-

Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Utvidet antall omsorgsdager også når barnet er «langvarig syk»
- Arbeidstaker regnes for å være alene om omsorgen for barn når den andre av barnets foreldre avtjener verneplikt eller er i fengsel
- Foreldre – hvor den ene er alene om omsorgen – kan avtale antallet dager som skal fordeles (uavhengig av samværsretten).
- Avtale omfordeling av omsorgsdager og overføring til ektefelle/samboer – ikke lenger et krav om at nav skal ha en skriftlig erklæring av begge foreldrene.
- Arbeidsgiver kan gi omsorgspenger for kortere perioder enn hele dager. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag
- Arbeidsgiver som har ansatte med utvidet rett til omsorgsdager grunnet barn over 12 år som er kronisk syke, langvarige syke og/eller funksjonshemmet, får full refusjon av omsorgspenger fra nav fra dag 1.



Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Utvidet antall omsorgsdager når barnet er «langvarig syk»



Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager (og aml. § 12-9)

§ 9-6. Antall dager med omsorgspenger

Omsorgspenger etter [§ 9-5](#) første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.

Dersom en arbeidstaker har kronisk **eller langvarig syke** eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk **eller langvarig sykt** eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager.

Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Arbeidstaker regnes for å være alene om omsorgen for barn når den andre av barnets foreldre **avtjener verneplikt eller er i fengsel**



Folketrygdloven § 9-6

Antall dager med omsorgsdager (og aml. § 12-9)

§ 9-6. *Antall dager med omsorgspenger*

Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.

Dersom en arbeidstaker har kronisk eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, doubles antall stønadsdager.

Arbeidstakeren regnes for å være alene om omsorgen for et barn også hvis den andre av barnets foreldre i lang tid ikke kan ha tilsyn med barnet fordi han eller hun er funksjonshemmet, er innlagt i helseinstitusjon, er i fengsel, avtjener verneplikt e.l.

For at arbeidstakeren skal få utvidet rett til omsorgspenger etter andre ledd, må Arbeids- og velferdsetaten ha godtatt at barnet er kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet, og at dette fører til markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Når den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan stønadsdagene etter første og andre ledd fordeles mellom foreldrene etter avtale.

Når en av foreldrene er alene om omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder.

Reglene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for frilansere og selvstendig næringsdrivende, men slik at det ytes omsorgspenger etter utløpet av ventetiden, se § 9-9 første ledd.

Arbeidsgiver kan gi rett til omsorgspenger for kortere perioder enn hele dager. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag.

Departementet kan gi forskrifter om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragrafen.

Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Foreldre – hvor den ene er alene om omsorgen – **kan avtale antallet dager som skal fordeles (uavhengig av samværsretten).**



Folketrygdloven § 9-6

Antall dager med omsorgsdager (og aml. § 12-9)

§ 9-6. *Antall dager med omsorgspenger*

Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.

Dersom en arbeidstaker har kronisk eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager.

Arbeidstakeren regnes for å være alene om omsorgen for et barn også hvis den andre av barnets foreldre i lang tid ikke kan ha tilsyn med barnet fordi han eller hun er funksjonshemmet, er innlagt i helseinstitusjon, er i fengsel, avtjener verneplikt e.l.

For at arbeidstakeren skal få utvidet rett til omsorgspenger etter andre ledd, må Arbeids- og velferdsetaten ha godtatt at barnet er kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet, og at dette fører til markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Når den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan stønadsdagene etter første og andre ledd **fordeles mellom foreldrene etter avtale.**

Når en av foreldrene er alene om omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder.

Reglene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for frilansere og selvstendig næringsdrivende, men slik at det ytes omsorgspenger etter utløpet av ventetiden, se § 9-9 første ledd.

Arbeidsgiver kan gi rett til omsorgspenger for kortere perioder enn hele dager. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag.

Departementet kan gi forskrifter om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragrafen.

Gammel lovtekst

Selv om den ene av foreldrene er alene om den daglige omsorgen, kan stønadsdagene fordeles mellom foreldrene i forhold til omfanget av avtalt samvær. Det er et vilkår at Arbeids- og velferdsetaten¹ får skriftlig erklæring fra begge foreldrene om samværsfordelingen

Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Avtale omfordeling av omsorgsdager og overføring til ektefelle/samboer – **ikke lenger et krav om at nav skal ha en skriftlig erklæring av begge foreldrene.**



Folketrygdloven § 9-6

Antall dager med omsorgsdager (og aml. § 12-9)

§ 9-6. *Antall dager med omsorgspenger*

Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.

Dersom en arbeidstaker har kronisk eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager.

Arbeidstakeren regnes for å være alene om omsorgen for et barn også hvis den andre av barnets foreldre i lang tid ikke kan ha tilsyn med barnet fordi han eller hun er funksjonshemmet, er innlagt i helseinstitusjon, er i fengsel, avtjener verneplikt e.l.

For at arbeidstakeren skal få utvidet rett til omsorgspenger etter andre ledd, må Arbeids- og velferdsetaten ha godtatt at barnet er kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet, og at dette fører til markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Når den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan stønadsdagene etter første og andre ledd fordeles mellom foreldrene etter avtale.

Når en av foreldrene er alene om omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder.

Reglene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for frilansere og selvstendig næringsdrivende, men slik at det ytes omsorgspenger etter utløpet av ventetiden, se § 9-9 første ledd.

Arbeidsgiver kan gi rett til omsorgspenger for kortere perioder enn hele dager. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag.

Departementet kan gi forskrifter om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragrafen.

Gammel lovtekst

Når en av foreldrene er alene om den daglige omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder.

Det er et vilkår at Arbeids- og velferdsetaten får skriftlig melding om overføringen

Folketrygdloven § 9-6 Antall dager med omsorgsdager

Hva er nytt?

- Arbeidsgiver kan gi omsorgspenger **for kortere perioder enn hele dager**. Arbeidsgiver har **plikt til å drøfte med de tillitsvalgte** om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag



Folketrygdloven § 9-6

Antall dager med omsorgsdager (og aml. § 12-9)

§ 9-6. *Antall dager med omsorgspenger*

Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.

Dersom en arbeidstaker har kronisk eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, doubles antall stønadsdager.

Arbeidstakeren regnes for å være alene om omsorgen for et barn også hvis den andre av barnets foreldre i lang tid ikke kan ha tilsyn med barnet fordi han eller hun er funksjonshemmet, er innlagt i helseinstitusjon, er i fengsel, avtjener verneplikt e.l.

For at arbeidstakeren skal få utvidet rett til omsorgspenger etter andre ledd, må Arbeids- og velferdsetaten ha godtatt at barnet er kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet, og at dette fører til markert høyere risiko for fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Når den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan stønadsdagene etter første og andre ledd fordeles mellom foreldrene etter avtale.

Når en av foreldrene er alene om omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder.

Reglene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for frilansere og selvstendig næringsdrivende, men slik at det ytes omsorgspenger etter utløpet av ventetiden, se § 9-9 første ledd.

Arbeidsgiver kan gi rett til omsorgspenger for kortere perioder enn hele dager. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis slik rett til å ta ut omsorgspenger for del av dag.

Departementet kan gi forskrifter om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragrafen.

Endringer i folketrygdloven mv.



Arbeidsgiver rett til å spørre etter dokumentasjon på antallet brukte omsorgsdager hos forrige arbeidsgiver



Ny arbeidsgiver kan kreve erklæring på antall brukte omsorgsdager

§ 9-8. Omsorgspenger fra arbeidsgiveren

Arbeidsgiveren yter omsorgspenger etter [§ 9-5](#) første ledd dersom arbeidsforholdet har vart i minst fire uker (opptjeningstid). For øvrig gjelder bestemmelsene i [§§ 8-18](#) og [8-22](#) tilsvarende.

Omsorgspenger fra arbeidsgiveren beregnes etter de samme bestemmelsene som sykepenger, og utgjør 100 prosent av sykepengegrunnlaget, se [§§ 8-10](#) og [8-28](#).

Når en arbeidsgiver har betalt omsorgspenger til en arbeidstaker i mer enn 10 stønadsdager i et kalenderår, kan arbeidsgiveren kreve å få refusjon fra trygden for det antall stønadsdager som overstiger 10.

Omsorgspenger til en arbeidstaker som bare har omsorg for et kronisk eller langvarig sykt eller funksjonshemmet barn over 12 år, refunderes fullt ut.

Når en arbeidstaker skifter arbeidsgiver, kan den nye arbeidsgiveren kreve at arbeidstakeren legger fram erklæring fra tidligere arbeidsgiver om hvor mange dager arbeidstakeren har fått omsorgspenger i det kalenderåret ansettelsen finner sted.

Endringer i folketrygdloven mv.



Det kan ytes pleiepenger til to personer samtidig

To personer kan få pleiepenger samtidig ved pleie av nærstående i livets slutfase. Jf. ftrl. § 9-13

§ 9-13. Pleiepenger for pleie av en nærstående i livets slutfase

Til medlem som i hjemmet pleier en nærstående i livets slutfase, ytes det pleiepenger i opptil 60 dager for hver pasient.

Det kan ytes pleiepenger til inntil to personer samtidig for pleie av samme person.

0 Endret ved lover [19 des 1997 nr. 99](#) (ikr. 1 jan 1998), [11 mai 2017 nr. 25](#) (ikr. 1 okt 2017), tidligere § 9-12, [20 des 2022 nr. 98](#) (i kraft 1 jan 2023 iflg. [res. 20 des 2022 nr. 2309](#)).

Fra 01.01.2024



Endringer i arbeidsmiljøloven fra 01.01.2024

Bakgrunnen for endringene er at det er ønskelig å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Det er viktig at arbeidsmiljøloven forsterkes og fornyes for å møte utviklingen i arbeidslivet.

Endringer i arbeidsmiljøloven

1. Arbeidstakerbegrepet –ny presumsjonsregel
2. Utvidet arbeidsgiveransvar i konsernforhold
 1. Nedbemanning og omstillinger:
 1. Annet passende arbeid og fortrinnsrett
 2. Utvidet krav til informasjon ved oppsigelser
3. Krav til utvidet drøfting med ansatterepresentanter i konsern
4. Utvidet krav til drøfting ved ansettelse
5. Midlertidig ansatte rett til fast ansettelse etter 3 år
6. Terskelen for AMU senkes
7. Endringer i verneombudsordningen

Utvidet arbeidsgiveransvar i konsernforhold

- annet passende arbeid

NY § 15-7 tredje ledd

- «Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker **i andre virksomheter i konsernet**»
- Vil være mulig å snevre inn kretsen av foretak etter drøfting med tillitsvalgt
 - Saklig begrunnet f eks geografi, bransje mm.
- Arbeidsgiverselskapet må igangsette prosessen og blir i alle tilfelle ansvarlig for en usaklig oppsigelse.
 - Bare erstatning?



Utvidet arbeidsgiveransvar i konsernforhold

- fortrinnsrett

- *Nytt § 14-2, første ledd, andre punktum:*
 - *Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i **tillegg** fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten etter **andre punktum** bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd.*
- *Nytt § 14-2, femte ledd, andre punktum:*
 - *Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Arbeidstaker som ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i passende stilling etter første ledd andre punktum, har **likevel** fortrinnsrett etter første ledd første punktum.*

Sekundært til fortrinnsrett i arbeidsgiverselskapet

Et avslag på tilbud om annet passende arbeid i **andre virksomheter i konsernet**, gjør at fortrinnsretten hos andre virksomheter faller bort men **ikke at den ansattes fortrinnsrett hos arbeidsgiverselskapet** faller bort.



- § 17-3 nytt sjuende ledd skal lyde:
- *(7) I tvist om fortrinnsrett etter § 14-2 første ledd andre punktum rettes krav om forhandlinger **mot foretaket som har stillingen arbeidstaker mener seg fortrinnsberettiget til.** Det som er bestemt om arbeidsgiver i paragrafen her, gjelder tilsvarende for slikt foretak.*



Utvidet krav til informasjon ved oppsigelse

- § 15-4 andre ledd fjerde og nytt femte punktum skal lyde:
 - *Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.*
- Fortrinnsretten likevel ikke begrenset til foretakene på oppsigelsestidspunktet.



Utvidet arbeidsgiveransvar i konsernforhold

- *Samarbeidsarena for informasjon og drøfting*

NY § 8-4

Konsern med minst 50 arbeidstakere

Morforetak skal etablere rammer for samarbeid/samarbeidsorgan i samråd med flertall av a.t. i konsernet, eller fagforening(er)

Informere og drøfte så tidlig som mulig om utvidelser, innskrenkinger eller omlegginger som får **vesentlig betydning** for sysselsetting i flere virksomheter i konsernet

Kan fravike i tariffavtale med unntak av plikt til å etablere rammer for samarbeid



Arbeidstaker eller oppdragstaker- ny presumsjonsregel

- Ny § 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*
- (1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid *for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.*
- Klar sannsynlighetsovervekt.



Samling av og utvidet krav til drøftinger

I dag

Arbeidsgiver plikter å drøfte bruken av:

- Deltid, jf. aml. § 14-1a
- Midlertidig ansettelse, jf. aml. § 14-9 (2), andre avsnitt
- Innleid arbeidskraft, jf. aml. § 14-12 (3)

Fra 01.01.2024

Bestemmelsene som regulerer drøftingsplikt i dag oppheves.

Drøftingsplikten samles/flyttes til **ny aml. § 14-14 a.**

Drøftingsplikten utvides til også å omhandle bruken av selvstendig oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I tillegg utvides drøftingsplikten fra minst én gang pr. år til også å gjelde når en part krever det.

§ 14-14 a. Drøfting om ansettelse mv.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, **eller når en av partene krever det**, drøfte med de tillitsvalgte bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, **selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen**. I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og konsekvensene for arbeidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes, jf. **§ 14-12 a.**

Midlertidig ansatte rett til fast ansettelse etter 3 år

I dag

Aml. § 14-9 (7)

Sammenhengende midlertidig ansatt i

- 4 år

(«når arbeidet er av midlertidig karakter»)

- 3 år («vikar»)

Fra 01.01.2024

Arbeidstakeren skal anses for å være fast ansatt etter å ha vært sammenhengende midlertidig ansatt i **3 år** (også når grunnlaget er at arbeidet er av midlertidig karakter)

§ 14-9 sjuende ledd skal lyde:

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Terskelen for AMU senkes

I dag – Aml. § 7-1

I virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere

Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomheter med mellom 20 – 50 arbeidstakere

Fra 01.01.2024

Flere bedrifter skal ha et AMU (Arbeidsmiljøutvalg)

Terskelen for opprettelse av AMU senkes fra 50 til **30** arbeidstakere, og det kan kreves arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med **10** ansatte.

§ 7-1 første ledd skal lyde:

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes **minst 30 arbeidstakere**, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med **mellom 10 og 30** arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med **færre enn 30 arbeidstakere**.

Endringer verneombudsordningen

I dag:

Virksomheter med færre enn 10 arbeidstakere kan skriftlig avtale at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.

Fra 01.01.2024

Flere små bedrifter må ha verneombud

Virksomheter med færre enn **5** arbeidstakere kan skriftlig avtale at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.

§ 6-1 første ledd skal lyde:

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med **færre enn 5 arbeidstakere** kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med flere enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

Verneombudets rolle er også å ivareta innleide og selvstendig oppdragstakere

Det inntas i arbeidsmiljøloven at verneombudets plikt til å ivareta arbeidstakernes interesser og sikre at arbeidet utføres på en måte som ivaretar de ansattes sikkerhet, helse og velferd også skal gjelde for innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

§ 6-2 første ledd skal lyde:

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. **Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.**