



Det Kgl. Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår dato 08.02.2013
Deres dato 13.12.2012
Vår referanse HMR
Deres referanse 12/4229

HØRINGSSVAR - ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN - TILTAK MOT UFRIVILLIG DELTID

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departements høringsbrev av 12.12.2012 angående ovennevnte høring.

NHOs høringsuttalelse er utarbeidet i samarbeid med våre landsforeninger.

Generelle merknader.

NHO vil påpeke at vi finner det svært utilfredsstillende med en så kort høringsfrist for et så omfattende lovforslag.

NHO finner det dessuten svært betenkelig, - og vil advare mot - en lovgivning som vil innebære et ytterligere inngrep i arbeidsgivers mulighet til å tilpasse ansettelser til det som er det faktiske arbeidskraftsbehovet i bedriftene. Arbeidsmiljøloven gjelder både for kommunal og privat virksomhet, og små og store virksomheter. De detaljerte reguleringene i forslaget vil således omfatte svært ulike virksomheter. Etter NHOs oppfatning bør regelverket i arbeidsmiljøloven heller være utformet på et mer overordnet plan, samtidig som det overlates til tariffpartene å tilrettelegge for supplerende bestemmelser med utgangspunkt i de forskjellige bransjers særegenheter.

NHO er enig med Arbeidsdepartementet i at *"deltidsstillinger er i mange virksomheter nødvendige for å fylle arbeidskraftbehov som ikke tilsvarer en full stilling. I disse virksomhetene vil alternativet til deltidsstilling ofte være at det ikke blir opprettet noen stilling i det hele tatt"*. NHO påpeker i tillegg at for de fleste bedrifter er de administrative kostnadene ved personaladministrasjon slik at det vil være mer økonomisk lønnsomt å ansette en person i en heltidsstilling enn to personer i 50 % deltidsstillinger. Motivasjonen for å rekruttere ansatte til deltidsstillinger ligger derfor i at arbeidskraftbehovet varierer.

Vi vil også bemerke at undersøkelser viser at svært mange ønsker fleksibiliteten som ligger i en deltidsstilling, og at arbeidslivet dermed i stor grad svarer på et behov fra arbeidssøkerne. I utgangspunktet er altså deltidsarbeidsmarkedet i all hovedsak ønsket av både arbeidsgivere og arbeidstakere.

Når det gjelder omfanget av *"ufrivillig deltid"*, viser høringsnotatet at dette dreier seg om en relativt begrenset gruppe. Av alle deltidsansatte regnes 10%, eller 66000, som undersysselsatte. Det er imidlertid slik at bare 32 % av de undersysselsatte fortsatt er undersysselsatt etter ett kvartal, og i 5. kvartal er andelen falt til 4 %. Langt det meste av

såkalt ufrivillig deltid løser seg altså av seg selv. NHO kan derfor ikke se at dette er et problem av et slikt omfang at det rettferdiggjør tiltak som både kan føre til merarbeid for virksomhetene, økt risiko for konflikter, og i verste fall overtallighet i bedriftene, jf. merknadene nedenfor.

Etter vår mening må eventuelle tiltak på dette området også sees i sammenheng med en større gjennomgang av arbeidstidregelverket. For eksempel bør det vurderes å åpne for alternative turnuser med lengre vakter for medarbeidere som ønsker dette for å oppnå en 100 % stilling. Det er noe grunnleggende feil med oppbyggingen av dagens arbeidstidregler når virksomheter i mange tilfeller ser seg nødt til å organisere seg med deltidsstillinger for å opptre i henhold til arbeidsmiljøloven, og dermed bidrar til å øke antallet som har ufrivillig deltidsarbeid.

Vi vil også nevne at Arbeidsdepartementet har satt av 75 millioner kroner til forsøksiltak mot ufrivillig deltid. Det vil etter NHOs mening være naturlig å vente med eventuelle forslag til regelendringer til disse forsøkene var avsluttet og evaluert.

Merknader til forslaget om rett til utvidet stilling.

Til forslaget om at deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden:

NHO er skeptisk til de forslag som nå fremmes av departementet. Særlig mener vi at slik forslaget om retten til utvidet stilling er utarbeidet, vil dette kunne virke både distriktsfiendtlig og kvinnekriminerende.

Ifølge forslaget ordlyd gis det en ubetinget rett til utvidet stilling, selv der bedriften har en legitim årsak til å gi den deltidsansatte merarbeid i en midlertidig periode, f.eks. for å dekke opp for sykefravær eller foreldrepermisjon. Det er uforståelig for NHO at departementet forslår en regel der merarbeid med utgangspunkt i lovlig fravær fra andre medarbeidere, skal gi den vikarierende personen rett til fast utvidet stillingsandel. NHO vil tro at selv for store offentlige virksomheter vil et slikt forslag by på store utfordringer.

Departementet legger videre opp til at gjennomsnittlig faktisk arbeidstid de siste 12 måneder skal legges til grunn ved vurdering av rett til utvidet stilling. NHO mener at 12 måneder er altfor kort tid. Ofte varer for eksempel permisjoner og sykefravær lenger enn 12 måneder. En slik bestemmelse harmonerer dessuten dårlig med dagens regelverk for midlertidig ansatte. Her får midlertidig ansatte stillingsvern som faste først etter 4 års midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9, 5. En håndheving av en 12 måneders regel for deltidsansatte vil dermed kunne føre til fortrenghing av andre midlertidige ansatte som en ringvirkningseffekt.

Er det ment at bestemmelsen skal dekke opp merarbeid grunnet et konstant behov hos arbeidsgiver, må bestemmelsen formuleres annerledes. Uansett vil 12 måneder være urealistisk kort tid å forholde seg til for en arbeidsgiver.

Det kan også tenkes at gjennomsnittlig arbeidstid i en 12 måneders periode ikke harmonerer med arbeidskraftbehovet ved utgangen av perioden på grunn av markedsmessige svingninger. Det merarbeid som skal gi grunnlag for utvidet rett til deltidsstilling, trenger nødvendigvis ikke å være aktuelt "neste år". Særlig vil dette kunne gjelde for servicebedrifter ute i distriktene som er sårbare for sesongsvingninger eller andre svingninger i etterspørsel.

Med arbeidsmiljølovens strenge oppsigelsvern, samt et kostbart permitteringsinstitutt, risikerer bedriftene kostnadsøkninger i form av lønn og sosiale utgifter for arbeidskraft som det ikke er behov for.

Etter NHOs oppfatning, kan departementets forslag i verste fall virke direkte uheldig for sysselsettingen av kvinner, stikk i strid med det som har vært hensikten. Risikoen for å bli sittende med en permanent overtallighet pga. merarbeid knyttet til forskjellige typer permisjoner, vil kunne få bedriftene til å bli mer kritiske når det gjelder å ansette unge kvinner, da vikararbeid i deres permisjonstid kan medføre en overtallighet etter utløpet av permisjonstiden.

NHO mener at totalt sett er deltidsansatte ivaretatt godt i dagens regelverk. Overdrives behovet for reguleringer, kan departementet i et tilfelle som dette treffe et feil valg. Et slikt feil valg vil kunne ramme de bedrifter som har aller minst anledning til å påta seg økte kostnader. I særdeleshet gjelder dette virksomheter i utkantstrøkene.

NHO gjør dessuten oppmerksom på at det innenfor en rekke tariffavtaler er fremforhandlet regler som setter begrensninger i arbeidsgivers muligheter til å tilrettelegge for innplasseringen av ansattes arbeidstid på vaktlistor/arbeidsplaner. Det blir dermed ikke treffende for den faktiske situasjonen, når departementet på side 36 legger til grunn at "*.....(arbeidsgiver kan) gjøre endringer som ligger innen for den alminnelige styringsrett*". For en ikke tariffbundet bedrift vil dette kunne la seg gjøre, jf. arbeidsmiljølovens § 10-3. For en tariffbundet virksomhet, vil de tarifferte bestemmelsene legges til grunn. Departementet tar således feil når det legges til grunn at arbeidsgiver enkelt kan tilrettelegge arbeidstiden.

- **Et konfliktskapende forslag som også skaper administrativt merarbeid og økte kostnader**

Slik forslaget til lovbestemmelse nå fremstår, mener NHO at det vil kunne gi opphav til konflikter. Departementet skriver da også at forslaget vil kunne innebære en viss utvidelse av arbeidsoppgavene til tvisteløsningsnemda.

Blant annet vil begrepsbruken «jevnlige» kunne danne grunnlag for mange uenigheter internt i bedriftene, selv om departementets føringer tilsier at det skal være en stabil bruk av mertid. Etter vår vurdering vil arbeidstakere kunne kreve utvidet stilling basert på f.eks. et par timers mertid i måneden.

NHO er således uenig i departementets vurdering når det påstås at "*lovforslaget ikke (vil) innebære vesentlige kostnadsøkninger til administrasjon eller lønn*".

Unntaket om "vesentlige ulemper" må opprettholdes

NHO vil støtte departementet i at bestemmelsen om at utøvelse av fortrinnsretten betinges av at den ikke må innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Det er helt sentralt for bedriftene at denne bestemmelsen blir opprettholdt.

Merknader til de øvrige forslagene i høringsnotatet:

2. *”Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.”*

En innføring av en generell drøftingsplikt en gang i året synes unødvendig og vil kunne føre til betydelig merarbeid i bedriftene. Et slikt forslag er ikke i tråd med regjeringens erklærte kamp mot skjemavelde og for forenkling for bedriftene. Etter NHOs oppfatning foreligger det i hvert fall intet grunnlag for at dette skal drøftes hyppigere enn det som gjelder ved bruk av midlertidig arbeidskraft eller innleie. Det foreligger heller ikke grunnlag for å ta opp dette spørsmålet ved planlegging av arbeidsplaner.

Hovedsakelig bør denne problematikken løses mellom partene i arbeidslivet og i de tariffavtaler for de ulike sektorer hvor dette er et problem.

Det er referert i høringsnotatet på s. 9, til tariffavtalen mellom Virke og Handel og kontor samt Spekter og Norsk Sykepleierforbund. Som det påpekes i høringsnotatet har begge disse sektorene høy grad av deltidsansettelse. En drøftingsrett ved bruk av deltidsansatte følger dessuten av Standardoverenskomsten mellom HK og NHO. Dette er sektorer hvor det tradisjonelt er høy organisasjonsgrad.

Videre har de tillitsvalgte i dag drøftingsmuligheter gjennom Hovedavtalens kap 9. I tillegg har flere tariffavtaler også slike bestemmelser, for eksempel vekteroverenskomstens § 2 hvor det framgår at *”Partene er enige om at flest mulig skal ha heltidsstilling”*.

Dette innebærer at hensynene bak en bestemmelse vedrørende drøftelsesplikt allerede er godt ivaretatt for svært mange deltidsansatte. Det er derfor ikke hensiktsmessig å ha dette i tillegg i arbeidsmiljøloven som et eget ekstra punkt.

3. *”Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten etter § 14-3.”*

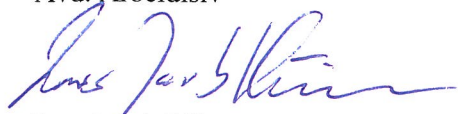
NHO kan ikke se at det er godtgjort at det er behov for regler ned på dette detaljeringsnivået. Arbeidsmiljøloven har allerede bestemmelser som krever at det skal gis informasjon om ledige stillinger i virksomheten, for eksempel på oppslagstavle eller virksomhetens intranettside. Disse bestemmelsene gjelder alle ansatte, også deltids- og midlertidige ansatte. En må dermed kunne forvente at ansatte som ønsker utvidet stilling i en virksomhet selv klarer å holde seg orientert om ledige stillinger. En plikt til å måtte gi personlig informasjon vil kunne innebære et betydelig merarbeid for virksomhetene, særlig for større virksomheter f.eks. innenfor servicenæringen, hvor det kan dreie seg om mange deltidsansatte. I en del sektorer jobber de ansatte dessuten ute hos kunden og har derfor ingen personlig posthylle hvor beskjeder kan legges. Mange har heller ikke e-postadresse. En slik regel vil derfor kunne være praktisk vanskelig å gjennomføre. Etter vår mening bør informasjon om ledige stillinger kunne henges opp på oppslagstavle/eventuelt legges ut på bedriftens intranettside.

4. *”Dersom en deltidsansatt gjør sin fortrinnsrett etter denne bestemmelsen gjeldende, skal arbeidsgiver avholde en samtale med vedkommende for å avklare at betingelsene etter denne bestemmelsen er oppfylt.”*

Dette er også et forslag som går svært langt ned i detaljeringsnivå, uten at det kan sees godtgjort at det er noe særlig behov for bestemmelsen. I tillegg er dette absolutt et merarbeid for bedriften som medfører betydelige kostnader, kan øke konfliktnivået, samt skape ubalanse i regelverket i forhold til andre fortrinnsrettsbestemmelser.

Departementets forslag vil i det hele tatt føre til merarbeid for virksomhetene. Dette er ikke i tråd med Regjeringens erklærte kamp mot skjemaveldet og for forenkling for bedriftene.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Avd. Arbeidsliv



Lars Jacob Hiim
Avd. direktør