

Det kongelige arbeidsdepartement
P.b. 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 7. februar 2013

HØRINGSSVAR – HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN – TILTAK MOT UFRIVILLIG DELTID

Det vises til høringsbrev av 13. desember 2012 der Bedriftsforbundet inviteres til å komme med høringssvar.

Til høringen generelt:

Som tidligere påpekt av Bedriftsforbundet er det behov for en forenkling og reduksjon av antallet regler for næringslivet og som arbeidsgivere må forholde seg til. Det anslås at næringslivet taper 54 milliarder kroner i administrative kostnader på å fylle ut skjemaer, statistikk og dokumentasjonskrav (kilde Nærings – og handelsdepartementets internettsider, fakta-ark, Tallfestet reduksjonsmål for næringsforenklinger). Regjeringen har et uttalt mål om å gjennomføre forenklinger og reduksjon i antallet regler for næringsdrivende.

Forslagene som fremsettes i denne høring, og flere andre høringer som er sendt ut de siste månedene, står dermed i kontrast til Regjeringens uttalte mål om regelforenkling. I stedet for forenkling innføres det mange nye og mer kompliserte regler som pålegger arbeidsgivere flere plikter. I Norge finnes det totalt 513 646 bedrifter, hvor 487 811 av dem har 0, eller 1-20 ansatte (kilde SSB). For en bedrift som har 1-20 ansatte kan disse tiltakene bli svært omfattende og ressurskrevende for arbeidsgiver. Det vil medføre at virksomhetene blir tvunget til å avsette ytterligere ressurser til administrativ virksomhet, som i stedet burde vært anvendt til innovasjon og verdiskapning.

I enkelte tilfeller kan det være nødvendig med regelendringer for å oppnå et mer solidarisk arbeidsliv. Bedriftsforbundet er ikke motstandere av regler som bidrar til et bedre arbeidsliv, men da må reglene og virkemidlene ha dokumentert effekt og ikke være basert på kvalifisert synsing eller enkelte tilbakemeldinger fra andre arbeidslivsorganisasjoner. Undersøkelser viser at det jevnt over er ett velfungerende arbeidsliv i Norge med gode reguleringer av arbeidstakers rettigheter og plikter. Ettersom høringsnotatet ikke kommer med noen dokumenterte opplysninger om at det er et problem med undersysselsetting, støtter ikke Bedriftsforbundet opp om forslagene i høringen.

Videre synes det som problemet med undersysselssetting er lite og at de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven går langt ut over antallet på undersysselsatte skulle tilsi. Det fremgår av høringsbrevet at andelen undersysselsatte bare utgjorde 10 prosent av de deltidsansatte i 3. kvartal 2012. (Høringsbrevets punkt 1.2.2)

Videre følger det av høringsbrevet at antallet undersysselsatte er synkende, slik at problemet har blitt mindre fra 2011 til 2012. Antallet undersysselsatt gikk ned med 6000 personer fra 3. kvartal 2011 til 3. kvartal 2012. (Høringsbrevets punkt 1.2.2). Enn videre fremgår det av høringsbrevet at undersysselsatte relativt raskt klarer å øke sin stillingsandel. Og det fremgår av høringsbrevet i punkt 1.2.4 på side 6 at;

«Dette viser at det er få som blir værende som undersysselsatte over lang tid»

Ovennevnte underbygger etter Bedriftsforbundets syn at det ikke synes behov for de foreslåtte tiltakene.

Deltidsansatte har allerede i dagens arbeidsmiljølov tilfredsstillende regulering som sikrer rett til informasjon om ledige stillinger (arbeidsmiljøloven § 14-1) og fortrinnsrett for deltidsansatte (arbeidsmiljøloven § 14-3).

Bedriftsforbundet mener det ikke er behov for de foreslåtte endringene da dagens regelverk anses tilfredsstillende.

Deltidsansatte kan også ha rett til utvidet stilling etter den ulovfestede læren om fast ansettelse ved varig behov (Statfjordlæren). Deltidsansatte har adgang til å få prøvet for domstolene om eventuelt merarbeid over tid skulle gi rett til en større stillingsprosent i arbeidsavtalen, etter prinsippene i ovennevnte ulovfestede lære. Det finnes rettspraksis som bidrar til forutberegnelighet på området.

Twisteløsningsnemda etter arbeidsmiljøloven trekkes frem i høringsbrevet som en velfungerende ordning. I høringsbrevet problematiseres det at ikke flere tvistesaker bringes inn for tvisteløsningsnemda. Dette blir etter vårt syn feil. Bedriftsforbundet kan ikke se at det er dokumentert at terskelen for å bringe saker inn for tvisteløsningsnemda er for høy. Tvert imot viser høringsbrevet at de største fagorganisasjonene har bragt mange saker inn til tvisteløsningsnemda. Det synes ikke å ha blitt vurdert at mange tvister faktisk finner en minnelig løsning i virksomheten, blant annet på bakgrunn av tvisteløsningsnemdas praksis, domstols praksis og gjeldende lovverk.

Bedriftsforbundet mener det er en utfordring at behovet for de foreslåtte tiltak gjennomgående synes svakt dokumentert.

For eksempel vises det i høringsbrevet punkt 3.3 til at;

«undersøkelser viser også at mange deltidsansatte inne varehandelen ønsker større stilling enn de har i dag»

Dette uten at undersøkelsen eller aktuelle tall fra undersøkelsen er fremlagt.

Det vises også til at:

«Etter departementets syn er det behov for...»

Uten at behovet synes tilfredsstillende dokumentert.

Det blir altså vanskelig, om ikke umulig, å etterprøve holdbarheten i utsagnene. Dette gir synspunktene mer ett preg av synsing enn fakta.

Nærmere om de enkelte forslagene i høringen:

Bedriftsforbundet støtter ikke de foreslåtte tiltakene.

Bedriftsforbundet mener deltidsansattes behov er tilfredsstillende regulert i gjeldende lovverk og ulovfestet rett.

Utfordringen med undersysselsatte synes å være så liten slik at det ikke rettferdiggjør å innføre så inngripende tiltak som de foreslåtte.

Etter Bedriftsforbundets syn vil det i ett hvert velfungerende arbeidsmarked alltid være en andel arbeidstakere som ønsker å arbeide mer enn de gjør for tiden.

For eksempel mottar Bedriftsforbundet henvendelser fra virksomheter på bakgrunn av at arbeidstakerne ønsker å arbeide mer enn arbeidsmiljøloven åpner for.

Det fremgår av høringen at det særlig er i helsesektoren utfordringen med undersysselsatte er tilstede, jf. høringen punkt 1.2.2 som på side 5 angir at;

«I helse og sosialtjenester innenfor offentlig forvaltning var det 47 prosent som jobbet deltid og 14 prosent oppga at de var undersysselsatte»

Det vises i denne sammenheng også til høringens figur 1.1.på side 5.

Målsettingene i høringen kan i det alt vesentlige nås ved mindre inngripende tiltak enn de foreslåtte. For eksempel ved målrettede tiltak innen helse og sosialsektoren.

Bedriftsforbundet mener at de foreslåtte tiltakene griper for sterkt inn i virksomhetseiernes styringsrett. Det er opp til arbeidsgiver å planlegge og organisere virksomhetens drift, og man må være varsom med reguleringer som griper så sterkt inn i arbeidsgivers rett til å lede arbeidet at det kan føre til færre nyetableringer, utflagging av virksomhet og i verste fall reduksjon av antallet arbeidsplasser i privat sektor.

Bedriftsforbundet frykter at antallet nye stillinger som skapes vil reduseres. Dette blant annet på grunn av at virksomhetene vil være tilbakeholdne med å opprette eller utvide nye stillinger som følge av at arbeidstaker kan kreve større stillingsandel med dertil høyere lønnskostnader enn det virksomheten har rasjonelt behov for og evne til å oppebære over tid.

For det tilfelle at alle eller deler av forslagene skulle bli innført har Bedriftsforbundet følgende merknader:

Til forslag om drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av deltidsstillinger

Bedriftsforbundet mener det ikke er behov for en slik plikt.

For det tilfelle at en slik plikt lovfestes anses det at årlige drøftinger er tilstrekkelig.

Bedriftsforbundet mener det ikke må stilles formelle eller innholdsmessige krav til slike drøftinger og at det må være opp til de lokale parter å finne en form og innhold i dialogen som er hensiktsmessig i den aktuelle virksomhet og bransje.

For det tilfelle at Arbeidstilsynet får tilsynskompetanse på området vil arbeidstakere som eventuelt skulle oppleve ikke å bli hørt av arbeidsgiver med ønske om drøftinger, kunne be Arbeidstilsynet om bistand til å få i gang drøftinger.

Bedriftsforbundet har erfaring med at det er god dialog i mange virksomheter om hvordan man best organiserer virksomhetens drift med tanke på inntjening og har ikke holdepunkter for at det er påvist behov for en lovfesting av rett til drøfting om dette tema oftere enn en gang per pr.år.

Til forslaget om rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid.

Bedriftsforbundet mener det ikke er dokumentert at det er behov for en slik lovregulering som den foreslåtte. Uansett er deltidsansattes rettigheter allerede tilfredsstillende lovregulert.

Bedriftsforbundet mener at merarbeid i form av lovlige midlertidige ansettelser ikke kan gi rett til utvidet stilling.

For det tilfelle at en slik rett lovfestes mener Bedriftsforbundet at en beregningsperiode på 12 måneder er alt for kort. Det er i så fall behov for en lengre periode for å unngå utilsiktede virkninger av variasjoner i ordretilgang, andre markedssvingninger midlertidige endringer i personalsituasjonen i virksomheten med videre. Bedriftsforbundet mener det er naturlig å ta utgangspunkt i en periode på 4 år, på lik linje med den ordning som er valgt i forbindelse med midlertidig ansattes rett til fast ansettelse etter 4 år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 5) andre og tredje setning. Uansett bør tidsperioden ikke settes kortere enn 24 måneder / 2 år. Det er ikke riktig at en virksomhet gjennomgår alle «de faktorer som oftest utløser merarbeid» i løpet av en 12 måneders periode, jf. høringsbrevet punkt 3.3.1. Samlet sett kan ferieavvikling, vår - og julesesong, uforutsette endringer i ordretilgang utenom sesong, ansatte i foreldrepermisjon med videre strekke seg lengre enn 12 måneder.

Det bør settes ett minstekrav til hvor mye deltidsansatte har arbeidet merarbeid før en eventuell bestemmelse får anvendelse. Bedriftens retter forslag om at det jevnlig og over lengre tid må ha vært arbeidet minst 30 prosent ut over avtalt arbeidstid før det kan innrømmes rett til utvidet stilling. Dette for å unngå unødige tvister i virksomhetene som er basert på helt ubetydelige endringer i arbeidskraftsbehovet og som er gjenstand for endringer over noe tid.

Bedriftsforbundet støtter forslaget om at arbeidstaker selv må rette ett krav om utvidet stilling og grunngi sitt krav. Noe annet vil skape uholdbare tilstander og virke prosessdrivende da det ellers vil kunne bli uklart for både arbeidsgiver og arbeidstaker hvilken stillingsprosent arbeidstaker har rett på, men også plikt til å arbeide.

Forslaget om at domstolene kan avvise krav i de tilfeller det vil være urimelig å pålegge arbeidsgiver å ansette vedkommende i en utvidet stilling støttes. Bedriftsforbundet mener dog at en slik avvisning kommer for sent i prosessen. For å motvirke unødig prosess for domstolene foreslår Bedriftsforbundet at det gjøres til et vilkår for å kreve utvidet stilling, at det ikke vil være urimelig å pålegge arbeidsgiver å ansette vedkommende i en utvidet stilling.

Videre støttes departementets vurdering om at undersysselsatte som får rett til utvidet stilling må utføre det arbeidet som arbeidsgiver har behov for å få utført, herunder akseptere samme omfang av kvelds – og helgevakter som inngikk i merarbeidet. Det sier seg selv at merarbeidet er et resultat av virksomhetens reelle arbeidskraftsbehov og at arbeidsgiver ikke kan pålegges å la arbeidstaker få velge selv når man ønsker å arbeide. Noe annet vil kunne undergrave rasjonell drift av virksomheten, føre til økte lønnskostnader, medføre behov for på nytt å benytte merarbeid eller nye deltidsansettelser for å dekke opp for arbeidstid den enkelte arbeidstaker ikke ønsker og i ytterste konsekvens oppsigelser og konkurs / opphør.

For det tilfelle tvistesaker om rett til utvidet stilling skal måtte føres for tvisteløsningsnemda i første omgang, forutsettes det at det blir adgang til å få prøvet tvistenemdas avgjørelse for domstolene og slike saker må få prioritet i domstolene.

Til spørsmålet om endring i arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte

Bedriftsforbundet mener gjeldende regelverk på området er tilfredsstillende og at det ikke er behov for de foreslåtte endringene.

Arbeidsgiver har etter nåværende arbeidsmiljølov allerede plikt til å utlyse stillinger internt. En plikt til å informere eventuelt undersysselsatte direkte er å gå for langt i å pålegge virksomhetene ytterligere administrative plikter. Det kan synes som departementet ikke er klar over at den samlede sum av plikter som pålegger virksomheter i dag er høy og at hver ny plikt medfører økte kostnader. Det må forutsettes at alle arbeidstakere holder seg orientert om

oppslag på virksomhetens nyhetstavle, intranett eller lignende. Det følger indirekte av arbeidstakers lojalitetsplikt at arbeidstaker plikter å overholde pålegg fra arbeidsgiver, noe det er vanlig å informere om blant annet på oppslagstavler på oppholdsrom. Bedriftsforbundet kan ikke se at informasjon om ledig stilling i virksomheten stiller seg i en særstilling som tilsier at arbeidsgiver skal ha plikt til å informere enkeltansatte særskilt.

Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre hvem som er kvalifisert for eventuelt ledige stillinger. Likeledes må det fortsatt være opp til arbeidsgiver å avgjøre hvilke søkere som det avholdes samtaler med. En plikt til å avholde samtaler med enhver deltidsansatt som søker en stilling er ikke bare ett inngrep i den rett arbeidsgiver har til å lede og organisere virksomheten, men vil også føre til unødige merkostnader da man ikke vil ha mulighet til å unnlate å gjennomføre møte med søkere som ikke er kvalifisert for stillingen. Det er påfallende at departementet foreslår en slik plikt for deltidsstillinger, mens det er uomtvistet at arbeidsgiver bestemmer hvem det skal gjennomføres møte med for heltidsstillinger (med reservasjon for gjeldende likestillingsregelverk mv.).

Til økonomiske og administrative konsekvenser.

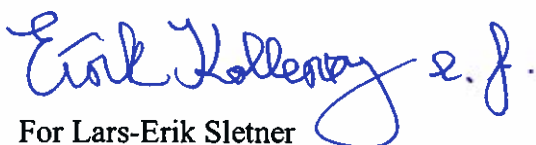
Bedriftsforbundet er uenig i departementets vurderinger på dette punkt.

Departementet synes å ha oversett det faktum at særskilt utlysning av stillinger til deltidsansatte samt gjennomføring av ytterligere møter med tillitsvalgte og enhver deltidsansatt som søker en stilling, vil kreve tid og oppmerksomhet fra ledelsen som man i stedet burde ha benyttet til inntektsbringende arbeid. Bedriftsforbundet frykter dette igjen kan medføre redusert inntjening for virksomhetene.

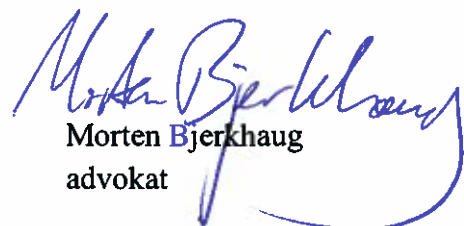
Det er ingen selvfølge at virksomheter som har benyttet merarbeid i en periode vil ha behov for å benytte merarbeid i samme omfang for fremtiden. Selv ikke der merarbeidet har strukket seg over 12 eller 24 måneder. Ei heller at virksomheten har økonomisk bæreevne til å bære økte lønnskostnader over tid. Bedriftsforbundet er redd for at forslagene vil medføre økt press på økte stillingsandeler uten at hensynet til rasjonell drift og økonomisk bæreevne ivaretas i stor nok grad. Det kan tenkes situasjoner der virksomhetene må gå til etterfølgende rasjonalisering og oppsigelser av deltidsstillinger det ikke er økonomisk grunnlag for, men der arbeidstaker hadde rett til utvidet stilling etter loven. Dette vil i så fall være meget uheldig og unødig prosessdrivende.

Med hilsen

Bedriftsforbundet



For Lars-Erik Sletner
Administrerende direktør



Morten Bjerkhaug
advokat