
Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 9. februar 2013
Vår ref.: EF
Må alltid oppgis.

Deres ref: 12/4229

HØRINGSUTTALELSE FRA JUSS-BUSS VEDRØRENDE FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN – TILTAK MOT UFRIVILLIG DELTID

Viser til høringsbrev av 13. desember 2012. Vedlagt følger høringsuttalelse fra Juss-Buss.

Dersom dere har noen spørsmål til høringsuttalelsen kan dere henvende dere til vår e-postadresse sag@jussbuss.no, eller til kontaktperson Erling Fasting på tlf. 22 84 29 23. Vedkommende kan nå mellom kl. 10.00 og 15.00, alle hverdager unntatt onsdag.

Med vennlig hilsen,
for Juss-Buss

Sosial-, trygde- og arbeidsrettsgruppa:

Susanne Bennin Gallala

Ulvhild Cecilie Mamelund

Benedikte Cecilie Nilsen

Christine Palm

Erling Fasting

Ingrid Mellum Gundersen

Ole Magnus Drægner

Ane Celine C. Backer

Høringsuttalelse fra Juss-Buss vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – tiltak mot ufrivillig deltid

Innledning

Juss-Buss er et studentdrevet rettshjelpstiltak som yter rettshjelp til utsatte grupper. Vi har valgt arbeidsrett som et prioritert felt, da vi ser at det er et stort udekket behov for rettshjelp på dette området.

Vi behandler i utgangspunktet bare saker for uorganiserte arbeidstakere. I 2012 hadde vi 721 saker om arbeidsrett, der 300 av disse var for utenlandske arbeidstakere.

Juss-Buss jobber for å endre regelverk og praksis for å bedre situasjonen for arbeidstakere. På grunn av at vi på jevnlig basis blir kontaktet av utenlandske arbeidstakere har vi engasjert oss i arbeidet mot sosial dumping.

Drøftelsesplikt ved bruk av deltidstillinger

En lovfestet drøftelsesplikt vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å øke kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og bedriftens tillitsvalgte, og å øke bevisstheten rundt bruk av deltidstillinger. At bedriftens behov jevnlig må vurderes opp mot reglene i arbeidsmiljøloven vil kunne motvirke en passiv holdning til bruk av deltid. Det er likevel viktigere at gode og reelle drøftelser blir avholdt jevnlig enn at det skjer nøyaktig en gang i året.

Et krav om drøftelser en gang i året vil også bety at arbeidsgiver må drøfte bruken av deltidstillinger med nye arbeidstakere som ble ansatt etter forrige drøftelse, og som er aktuelle for en rett til utvidet stilling etter 12 måneder i den foreslåtte §14-3a. En slik sammenheng mellom bestemmelsene vil være hensiktsmessig for å sikre arbeidstakernes rettigheter.

Juss-Buss stiller seg bak forslaget om at Arbeidstilsynet skal føre kontroll med at drøftelsesplikten overholdes.

Juss-Buss erfarer at klienter som er deltidansatte ofte mangler kunnskap om deres rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Jevnlige drøftelser om bruk av deltidstillinger vil kunne øke arbeidstakernes bevissthet om disse rettighetene. Erfaringene som har blitt gjort med drøftelsesplikten for bruk av midlertidige ansatte etter arbeidsmiljøloven §14-9 (1) bør ha vekt i avgjørelsen om en liknende ordning skal innføres for deltidansatte.

For at disse formålene effektivt skal kunne gjennomføres, bør innholdet av drøftelsesplikten presiseres ytterligere. For å kunne godtgjøre at det har blitt tatt stilling til bruken av deltidstillinger mener Juss-Buss at arbeidsgiver burde ha en plikt til å dokumentere behovet for dette. En slik dokumentasjonsplikt vil ha to funksjoner. For det første vil det sikre at drøftelsen blir reell og mer grundig fra arbeidsgivers side. For det andre vil Arbeidstilsynets kontroll bli mer effektiv. Juss-Buss støtter at Arbeidstilsynet ikke bare skal ha myndighet til å påse at drøftelsen faktisk blir gjennomført, men også de materielle sidene av plikten. Arbeidstilsynets kontroll med slike drøftelser vil ha liten betydning dersom arbeidsgiver ikke må dokumentere innholdet av drøftelsen. Arbeidstilsynets

håndhevingsfunksjon vil bli mer effektiv ved at de kan kontrollere både eksistensen av og innholdet i en slik dokumentasjon.

Ved høringsuttalelse til høringen om "Forslag om tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter samt innføring av hjemler for å ilegge overtredelsesgebyr" tok Juss-Buss opp behovet for flere uanmeldte tilsyn fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet uttrykker selv at de midlene de er tildelt ikke strekker til for å kunne gjennomføre flere av sine lovpålagte oppgaver. I høringsnotatet foreslås det å utvide Arbeidstilsynets virkeområde ved å endre arbeidsmiljøloven §18-6. Vi understreker derfor viktigheten av at dette tas hensyn til ved å gi Arbeidstilsynet mer ressurser.

Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid

Juss-Buss støtter forslaget om at merarbeidet må ha pågått i minst 12 måneder for at en ansatt skal ha rett til en utvidet stilling. Vi vil imidlertid gjøre Arbeidsdepartementet oppmerksomme på at med en klar grense for når man har rett til utvidet stilling vil arbeidsgivere få en større mulighet til å omgå bestemmelsen. Dette vil kunne skje ved at det jevnlig merarbeidet stopper i en periode etter at det har pågått i 11 måneder. For midlertidige ansatte er vilkåret 4 års sammenhengende ansettelse i arbeidsmiljøloven §14-9 (5) for å bli fast ansatt, og vi har sett klare tilfeller av at denne regelen omgås på en slik måte, såkalt "lufting".

Det bør ikke settes en nedre grense for hvilken størrelse utvidelsen av stillingen skal ha. En grense der utvidelsen må minst være en viss prosentdel vil kunne slå uheldig ut i grensetilfeller. Et prinsipp om at enhver reell endring av arbeidsforholdet skal inn i arbeidskontrakten ser Juss-Buss på som viktig å overholde.

Vilkåret "jevnlig"

Ordlyden "jevnlig" er vag og vurderingen av om vilkåret er oppfylt vil kunne bli svært skjønnsmessig. Dette vil kunne føre til en større andel tvister mellom arbeidsgiver og arbeidstaker angående bestemmelsen. Tvistene vil måtte bringes til rettsapparatet for å bli avgjort med mindre Tvisteløsningsnemnda får kompetanse til å løse dem. Den økonomiske risikoen en arbeidstaker løper ved å bringe tvisten for rettsapparatet vil virke avskrekkende på mange. Allerede her vil man se at formålet med bestemmelsen vanskelig kan oppnås. Juss-Buss vil oppfordre til at vilkåret presiseres for å unngå at det blir bevisst tolket for snevert for å omgå en rett til utvidet stilling.

Angående utvidelse av Tvisteløsningsnemndens kompetanse

Juss-Buss stiller seg bak forslaget om å kunne bringe tvister om den nye §14-4 andre ledd inn for Tvisteløsningsnemnda.

Vår erfaring er at mange arbeidstakere vegrer seg for å bringe tvister med sin arbeidsgiver for en domstol. Retten til utvidelse av stilling for deltidsansatte foreslått i §14-3a første ledd vil spesielt ramme arbeidstakere som vil fortsette i stillingen sin. I en slik situasjon er det ikke ønskelig å øke konfliktnivået med arbeidsgiver, dermed vil terskelen for å gå til rettsapparatet med en tvist bli enda høyere.

Det at tvisten kan bringes inn for et uavhengig organ i stedet for at det blir en intern sak i bedriften vil kunne senke terskelen slik at arbeidstakers reelle muligheter for å hevde sine rettigheter blir større.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Juss-Buss er enig med Arbeidsdepartementet i at deltidsansatte skal ha en reell fortrinnsrett til utvidede stillinger etter §14-3, og stiller seg bak forslagene i §14-1 nytt andre punktum og §14-3 nytt tredje ledd.

Kvalifikasjoner til stillingen

Etter dagens bestemmelse i §14-3 andre ledd gir ordlyden arbeidsgiver en vid adgang til å omgå fortrinnsretten ved å argumentere for at den deltidsansatte ikke er tilstrekkelig kvalifisert. Det hadde gavnet arbeidstakerne, samt gjort bestemmelsen mer effektiv, dersom dette vilkåret kunne presiseres ytterligere. Å gi vilkåret en klarere nedre grense vil kunne motvirke omgåelse av loven, og ordlyden kan legge opp til en like konkret skjønnsmessig vurdering som den gjør i dag.

Vesentlig ulempe for arbeidsgiver

Unntaksvilkåret «vesentlig ulempe for virksomheten» i §14-3 andre ledd var i forarbeidene ment som en «sikkerhetsventil» i de tilfellene fortrinnsretten ville slå urimelig ut for virksomheten. Fafos gjennomgang av Tvisteløsningsnemndas praksis viser at arbeidsgivere får medhold i to av tre saker. Ordlyden «vesentlig ulempe» bør medføre en meget høy terskel for at vilkåret anses oppfylt, og som en følge av forarbeidenes beskrivelse av vilkåret som en sikkerhetsventil burde det få anvendelse på et fåtall av saker. Det virker som at Tvisteløsningsnemndas praksis ikke gjenspeiler det lovsteksten og forarbeidene legger opp til. Vi mener at hensynet til arbeidsgivers styringsrett går på bekostning av arbeidstakers behov og vektlegges langt sterkere enn det lovgiver har ment.

Juss-Buss mener at arbeidstakers fortrinnsrett kan ivaretas bedre dersom det i enda større grad legges opp til en interesseavveining mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, der spesielt arbeidstakerens behov for en utvidet stilling vektlegges.

Konklusjon

Juss-Buss stiller seg bak forslagene om å lovfeste en drøftelsesplikt for deltidsstillinger i arbeidsmiljøloven. Samtidig med at drøftelsesplikten innføres bør kravene til drøftelsen presiseres, med en plikt til å føre dokumentasjon for behovet for deltidsstillinger i bedriftene. Arbeidstilsynet bør fungere som håndhevningsorgan for drøftelsesplikten.

Vi støtter kravet om at merarbeidet må ha pågått jevnlig i minst 12 måneder for at en ansatt skal ha rett til en utvidet stilling. Tvisteløsningsnemnda bør også gis kompetanse til å avgjøre tvister etter den foreslåtte §14-4 andre ledd i arbeidsmiljøloven, dette med bakgrunn i organets spesielle kompetanse i slike saker. Tvisteløsningsnemnda vil kunne fungere som et lavterskeltilbud hvor prosessrisikoen senkes for arbeidstakere ved en eventuell tvist.

Fortrinnsretten for deltidsansatte bør være reell. Juss-Buss mener at kravet om at den ansatte må være "kvalifisert" i dagens lovverk gir arbeidsgivere en for vid adgang til å omgå fortrinnsretten, og at

vurderingsmomentene for om vilkåret er oppfylt derfor bør presiseres. Det bør stilles større krav til at vurderingen av om fortrinnsretten medfører en "vesentlig ulempe" gjøres ut i fra en interesseavveining. I denne avveiningen bør arbeidstakerens behov for en større stilling få større vekt enn det har i dag når det veies opp mot hvorvidt bedriften får en "vesentlig ulempe" ved å øke stillingen.