

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Sendes elektronisk

Deres ref.: 22/214

## **HØRINGSSVAR – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid**

### **1 Innledning**

Det vises til høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid.

NHO Transport er en kombinert arbeidsgiver- og bransjeforening for landbasert persontransport. Foreningen jobber for å styrke medlemsbedriftenes politiske rammebetingelser og bedre avtaleforholdene. I tillegg ivaretar NHO Transport medlemsbedriftenes interesser innenfor tariff- og arbeidsrett.

NHO Transport støtter høringssvaret sendt inn av NHO og vil tiltre dette i sin helhet. Vi ønsker likevel å redegjøre for bruken av deltid blant våre medlemmer, samt belyse hvilke utfordringer drøfting- og dokumentasjonsplikten og fortrinnsrett til ekstravakter vil medføre for persontransportselskapene.

Oppsummert mener NHO Transport at det ikke bør innføres en drøfting- og dokumentasjonsplikt før ansettelse i deltidsstilling da dette vil bli uforholdsmessig byrdefyllt for både bedrifter og tillitsvalgte. Videre er NHO Transport imot forslaget om å lovfeste en fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter eller lignende.

### **2 Deltid i persontransportbransjen**

Arbeidsvilkår og lønn i bussbransjen er regulert av Bussbransjeavtalen. I tariffavtalens § 2.2.2 er det fastsatt at bedriftenes personalpolitikk skal bygge på faste og hele stillinger, men at deltidsstillinger kan benyttes dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier det.

Persontransportselskapers behov for deltidsstillinger varierer basert på geografi og den ruteproduksjonen selskapene skal levere til oppdragsgiveren. I byene er det hyppige avganger gjennom dagen og kvelden/natten. Andelen deltidsansatte er derfor lav, selv om det er behov for noe deltid bl.a. knyttet til helgearbeid. Deltid er mer utbredt i distriktene der det ofte går ruter på morgenen og ettermiddagen, mens det er mindre behov for et kollektivtilbud midt på dagen. Dette gjelder spesielt i områder der mye av produksjonen knytter seg til skolekjøring. Hovedregelen i bussbransjen som helhet er likevel at de aller fleste som ønsker heltidsstilling får tilbud om dette.

Både deltidsansatte og tilkallingsvikarer har tariffestede rettigheter. De deltidsansatte og tilkallingsvikarer er i praksis en viktig avlastning for de heltidsansatte i bedriftene. Uten disse ville både overtidsbelastningen og mengden arbeid på søndager og helligdager øke for heltidsansatte.

### **3 Departementets forslag**

#### **3.1 Drøftings- og dokumentasjonsplikt før ansettelse i deltidsstilling**

Departementet foreslår at arbeidsgiver før ansettelse i deltidsstilling skriftlig må dokumentere at det er behov for en slik ansettelse og, med grunnlag i dokumentasjonen, drøfte spørsmålet med virksomhetens tillitsvalgte. Det styrende formålet bak forslaget er å motvirke rutinemessig bruk av deltidsansatte.

Departementet legger videre til grunn at dokumentasjons- og drøftingsplikten gjelder for den enkelte deltidsansettelse, noe som også samsvarer med den foreslåtte ordlyden i ny § 14-1 b.

Persontransportbransjen er en svært arbeidskraftintensiv bransje. Det er grovt regnet 15 000 bussjåførere i Norge, og rekrutteringsprosesser gjennomføres hyppig siden det er mangel på kvalifiserte sjåførere. En plikt til å dokumentere og drøfte hver enkelt deltidsansettelse, vil derfor medføre uforholdsmessig stort administrasjonsarbeid for bedriftene.

NHO Transport mener at formålet om å motvirke rutinemessig bruk av deltidsansatte er tilstrekkelig ivaretatt gjennom arbeidsmiljøloven § 14-1a som pålegger årlige drøftelser om bruken av deltid med de tillitsvalgte. Dette gjelder spesielt innenfor persontransportbransjen der mange av våre medlemmer kjører på langvarige anbudskontrakter. Da det er ruteproduksjonen som i stor grad bestemmer forholdet mellom deltid og heltid, vil det bli uforholdsmessig administrasjonsarbeid for bedriftene om de jevnlig må drøfte og dokumentere et behov som kan ligge fast over lengre tid.

Subsidiært bør friheten knyttet til gjennomføringen av drøftingsplikten følge direkte av ordlyden. NHO Transport er ikke enig i at ordlyden er utformet på en måte som gir partene stor frihet, og mener det bør presiseres i forslaget at arbeidsgiver har en stor grad av fleksibilitet knyttet til hvordan drøftingsplikten skal ivaretas.

#### **3.2 Fortrinnsrett til ekstravakter**

Departementet foreslår at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til ekstravakter og lignende foran tilkallingsvikarer og innleide. Unntak gjelder der arbeidstakeren ikke er kvalifisert, eller fortrinnsretten vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Departementet har bedt om tilbakemelding på hvordan fortrinnsrettsbestemmelsen mest hensiktsmessig kan avgrenses.

Forutsigbar og stabil tilgang på kvalifisert arbeidskraft er vesentlig for å drifte kollektivtrafikken året rundt. Fast ansettelse i høy eller full stillingsprosent er som nevnt det normale for bussjåførere.

Sykefravær og annet fravær blant sjåførere er erfaringsmessig relativt høyt. Alle oppsatte bussruter skal likevel kjøres som bestilt året rundt, og alle sjåførere med fravær må erstattes til samme dag og tid. Både ferieavvikling og etterutdanningskurs, som kan planlegges, vil medføre ulikt mannskapsbehov til ulike tider av året. Det uforutsigbare fraværet kan variere mellom dager, uker, sesonger eller år. Selv om bussbransjen har en ordning med fast ansatte vikarer, er det vanskelig å ha tilstrekkelig antall slike ansatte for å dekke opp alt fravær. Såkalte tilkallingsvikarer er derfor nødvendig.

NHO Transport mener at det bør tilligge arbeidsgivers styringsrett å fordele ekstravakter, og at det vil medføre en rekke administrative og økonomiske konsekvenser dersom deltidsansatte får fortrinnsrett til ekstravakter foran tilkallingsvikarer. Dersom en bussjåfør blir syk med kort varsel, eksempelvis kvelden før arbeidsdagen skal starte eller enda senere, må man skaffe en erstatte. Dette håndteres normalt lokalt, ved at man bruker fast ansatte vikarer og tilgjengelige tilkallingshjelper. Man vil også ha en oversikt over hva egne, lokale, deltidsansatte har på sin arbeidsplan, slik at også disse kan forespørres. Normalt vil man i en kritisk situasjon begynne med den som oftest sier ja. Hvis man må arbeide seg gjennom listen av alle lokale deltidsansatte, gi disse et tilbud og avvente et svar før man kan kontakte en tilkallingshjelp, vil det kunne ende med at man ikke får bemannet vekten i tide. Det kan være uklart, og by på konflikter, hvilken grad av tidsnød som omfattes av unntaket om "vesentlig ulempe" i aml. § 14-3 andre ledd, selv om departementet legger opp til tidsnød kan oppfylle ulempeunntaket.

Departementet har foreslått en avgrensning av fortrinnsretsregelen hvoretter arbeidsgiver gis adgang til å avgrense virkeområde til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten. NHO Transport mener at det eventuelt også vil være nødvendig med en **geografisk avgrensning** av fortrinnsretten til ekstravakter.

Flere av våre medlemmer opererer over store geografiske områder. Hver bussjåfør er tilknyttet et stasjoningssted. Stasjoningsstedet er det stedet (for eksempel garasje) der sjåføren skal møte opp og avslutte sitt skift. Eksempelvis har et av våre medlemmer stasjoningssted på Odda, Voss og Norheimsund. Hvert av disse stasjoningsstedene har under 50 tilknyttede bussjåførere, og reisetiden mellom stasjoningsstedene er minimum 1,5 timer hver vei. I dette tilfellet er det et klart behov for å avgrense fortrinnsretten geografisk slik at arbeidsgiver ikke må administrere tilbud til deltidsansatte ved samtlige stasjoningssteder. Det er her sannsynlig at den ansatte vil takke nei som følge av lang reisevei, og blant flere av våre medlemmer er det kun lokalt ved stasjoningsstedet at man har oversikt over arbeidstiden og kompetansen til den enkelte sjåføren. En sjåfør kan ikke kjøre en rute han ikke har hatt opplæring i. For øvrig har den samme bedriften også stasjoningssteder i Vestfold, Telemark og Troms.

Bussbransjeavtalen fastsetter at bussjåførene kun skal ha ett stasjoningssted. Dersom sjåføren skal ha mer enn ett stasjoningssted, forutsetter dette en avtale mellom bedriften og lokale tillitsvalgte, jf. bussbransjeavtalen § 4.7. Ofte er ikke sjåførene villig til å operere med flere stasjoningssteder, noe som kan skape utfordringer med å skape hele stillinger. Dersom

deltidsansatte skal tilbys ekstravakter som forutsetter oppmøte andre steder enn avtalt stasjoneringsted, kan dette gå på akkord med tariffavtalen, eventuelt medføre ekstraarbeid ved at arbeidsgiver løpende må undersøke om det foreligger lokale avtaler om flere stasjoneringsteder.

NHO Transport

Martin Winsnes Thrane

Advokat