



NORGES LASTEBILEIER-FORBUND

Arbeids- og sosialdepartementet

Deres ref:

Vår ref: KG

Oslo, 19.04.2022

Høringsuttalelse om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

Innledning

Norges Lastebileier-Forbund (NLF) er Norges største nærings- og arbeidsgiverorganisasjon for norsk landtransport av gods. Vi representerer om lag 3000 transportbedrifter- og sentraler med til sammen 20 000 lastebiler og 23 000 sysselsatte.

NLF er opptatt av å bidra til et ordnet arbeidsliv, og deler regjeringens ønske om å redusere andelen ufrivillig deltidsansatte. Vi er imidlertid skeptiske til tiltak som kan føre til store økonomiske og administrative byrder for vår næring, uten at det nødvendigvis gir resultater. Norsk transportnæring er en typisk småbedriftsnæring. Det kommer tydelig til syne blant våre medlemsbedrifter. Vår årlige medlemsundersøkelse viser at hele 71% av våre medlemsbedrifter sysselsetter 10 eller færre årsverk. Bare 6% oppgir å sysselsette 50 årsverk eller mer.

Vår medlemsundersøkelse innhenter ikke informasjon om omfanget av deltid i bedriftene, men på sjåførsiden er det all grunn til å tro at deltidsarbeid er lite utbredt. Dette underbygges av at det ofte er samsvar mellom antall lastebiler i bedriften, og antall ansatte sjåførere. Tilbakemeldinger fra medlemsbedrifter peker på at deltidsansatte i vår næring som oftest er f.eks. pensjonister eller gårdbrukere som selv ønsker et slikt arbeidsforhold.

Vi oppfatter at lovendringene er ment å «rydde opp» i segmenter av arbeidslivet der deltidsbruken er svært høy, og dette fører til negative effekter for ansatte som ender opp med å jobbe ufrivillig deltid. Dermed vil ikke disse lovendringene i særlig stor grad treffe våre medlemsbedrifter.

Imidlertid reiser høringsnotatet mange spørsmål som vi ikke greier å se den fulle rekkevidden av, og som vi derfor ønsker å knytte noen kommentarer til.

Lovendringen kan, selv om næringen er preget av faste heltidsstillinger, medføre administrative ulemper i enkelte tilfeller. Krav til skriftlig dokumentasjon og utvidet drøftingskrav med de tillitsvalgte vil særlig bli krevende for små bedrifter med begrensede eller ingen administrative stillinger, som utgjør hovedtyngden av våre medlemsbedrifter.

Transportnæringen har også relativt sett lav organisasjonsgrad og tariffdekning. Hvordan bedriftene uten tillitsvalgte skal forholde seg til disse reglene kan vi ikke se at er omtalt.

Vi oppfatter at departementet etterlyser innspill på enkelte spesifikke problemstillinger, og har etter beste evne sortert disse i vårt videre høringssvar.

Lovfesting av heltidsnorm

Lovfestingen av heltidsnorm innebærer, dersom det skal ansettes en deltidsstilling, at arbeidsgiver skriftlig må dokumentere at det er saklig behov for ansettelse i deltidsstilling og på grunnlag av denne begrunnelsen drøfte spørsmålet med tillitsvalgt. Som vi også peker på innledningsvis, er det problematisk at det legges til grunn at alle virksomheter har tillitsvalgte. Spesielt i små bedrifter vil dette ofte ikke være tilfelle. Det er derfor nødvendig å klargjøre hvordan dette kravet skal oppfylles i slike virksomheter.

NLF mener videre at det bør settes en terskelverdi, med tanke på bedriftens størrelse, for når denne dokumentasjons- og drøftingsplikten inntreffer. Siden forslaget om å lovfeste en heltidsnorm ikke er ment å innebære noen rettslig begrensning i avtalefriheten eller adgangen til å benytte deltidsansettelse, kan vi ikke se at dette vil skade intensjonene bak lovendringen.

Om dokumentasjonsplikten

Krav til innhold og form

Høringsnotatet sier lite spesifikt om hvordan arbeidsgiver skal oppfylle dokumentasjonsplikten og formkravene til denne. Vi er bekymret for at dette kan føre til misforståelser og påfølgende unødvendig ekstraarbeid for både bedriften og de ansatte som skal gjennomføre drøftingene. I tillegg vil uklarhet rundt kravene kunne skape utfordringer for Arbeidstilsynet når de skal utføre kontroller. Det vil derfor være nødvendig med en tydelig klargjøring av hva som anses som tilstrekkelig dokumentasjon, dersom dette skulle bli innført.

Taushetsplikt

Departementet etterspør synspunkter på hvorvidt denne dokumentasjonen skal omfattes av taushetsplikt. Det fremstår for NLF som åpenbart at dersom dokumentasjonen som fremlegges for å vise et reelt behov for deltid inneholder personopplysninger eller bedriftssensitiv informasjon, må denne være taushetsbelagt.

Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte – «ekstravakter og liknende»

Departementet ønsker også innspill på forslaget om å utvide fortrinnsretten til også å gjelde ekstravakter og lignende. NLF er mot dette, da vi mener dette forslaget vil overkomplisere, og skape stort merarbeid for virksomheten i situasjoner der man på kort varsel får økt behov for

arbeidskraft. Våre medlemmers ansatte er i all hovedsak omfattet av reglene for kjøre- og hviletid. Det er derfor allerede krevende å få kabalen til å gå opp når behovet for å bruke ekstravakter oppstår på kort varsel. Et krav om å drøfte bruk av fortrinnsretten for deltidsansatte i en slik situasjon, vil dessuten ofte ikke være praktisk mulig.

Fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte

Departementet etterspør høringsinstansenes syn på forslaget om å innføre fortrinnsrett også for midlertidig deltidsansatte. NLF er skeptiske til dette, fordi forslaget kan virke mot sin hensikt ved at den ansatte ender opp med en fast, men lavere stillingsbrøk når den opprinnelige midlertidige stillingen opphører. I verste fall vil dette kunne føre til flere deltidsstillinger som virksomheten ellers ikke ville ha opprettet.

Avgrensning av fortrinnsrett

Departementet foreslår i høringsbrevet at arbeidsgiver gis adgang til å avgrense virkeområdet for fortrinnsretten til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten. NLF mener muligheten til avgrensning av virkeområdet er viktig, og er glad for at det åpnes for dette. Men slik norsk transportnæring ser ut i dag, er en enhet med minst 50 ansatte å anse som en stor bedrift. De aller fleste er langt mindre enn dette. Vi er bekymret for at dette i praksis kan ende opp med at virksomheter blir pålagt å vurdere fortrinnsrett på tvers av geografi, ulike typer transport og tilhørende kompetanse blant de ansatte. NLF mener fortrinnsretten i så fall må avgrenses til det som i den enkelte bedrift vurderes som en avdeling, og ikke på tvers av disse. Disse kan være langt mindre enn 50+ ansatte, som departementet tar utgangspunkt i.

Vennlig hilsen

Norges Lastebileier-Forbund



Geir Al Mo

Administrerende direktør



Knut Gravråk

Fagsjef arbeidsgiverspørsmål