



NORGES LASTEBILEIER-FORBUND

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Forbundskontoret
St. Olavs gate 25
P.b. 7134 St. Olavs plass
0130 Oslo
Tlf. 22 03 32 00
Faks 22 20 56 15
Bankkonto 6005.06.16234
Org.nr. 955430336 MVA
www.lastebil.no

Deres ref:14/2614 Vår ref: ogh Oslo, 7. oktober 2014

Høringsvar – foreslåtte endringer av Arbeidsmiljøloven – unntatt midlertid ansettelse

Norges Lastebileier-Forbund (NLF) viser til brev av 25.06.2014 vedr. ovenstående. Vår tilbakemelding er som følger:

Utleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak

Regjeringen foreslår å innføre et unntak for likebehandlingsprinsippet for vikarer nedfelt i Arbeidsmiljølovens § 14-12a. Det gjelder for foretak som er bundet av tariffavtale i sin bemanningsvirksomhet. Vikaren vil da få lønns- og arbeidsvilkår i henhold til egen tariffavtale, og det er denne avtalen som gjelder. Unntaket vil kun gjelde for tariffavtaler inngått mellom et bemanningsbyrå og en fagforening med innstillingsrett, det vil si en forening med minimum 10 000 medlemmer.

Vi mener at dette unntaket vil være positivt å få inn i loven. Det er ut fra begrunnelsen om at det skal lønne seg å ha en tariffavtale. En slik bestemmelse vil være med på å forsterke det organiserte arbeidslivet og belønne de seriøse aktørene. Dette vil gjøre at flere ansatte organiserer seg, medføre en forutsigbarhet for både de ansatte og arbeidsgiver og føre til enklere og billigere innleie av vikarer fra seriøse vikarbyråer.

Når alt kommer til alt er det likevel vårt inntrykk at det ikke er de store endringer som foreslås her. Som regjeringen selv påpeker begrenser innføringen av EUs Vikarbyrådirektiv i norsk rett muligheten for å inngå tariffavtaler som i praksis diskriminerer bemanningsbyråer (likebehandlingsprinsippet).

Adgangen til kollektiv søksmålsrett

Vår oppfatning i denne saken er den samme som i 2013. Bakgrunnen er følgende: Forbundsstyret i Norges Lastebileier-Forbund, NLF, behandlet i sitt møte 7.- 8. februar 2013 en sak om tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft. På grunnlag av styrevedtak sendte NLF følgende høringsuttalelse til det daværende Arbeidsdepartementet:

NLF støtter forslaget om å gi fagforeninger søksmålsrett i saker som gjelder spørsmål om lovligheten av innleie av midlertidige ansatte. Søksmålsadgangen må tilligge landsdekkende organisasjoner og deres sentrale organer.

NLF foreslår at adgangen utvides til arbeidsgiverforeninger, og at den ikke begrenses til tilfeller der foreningen har medlemmer i innleiebedriften.

Vi finner i denne sammenheng grunn til å gjenta vårt ønske. Utover det har vi ingen kommentarer.

Arbeidstid

Vi er av den oppfatning at Regjeringens forslag om å utvide adgangen til å avtale fleksible arbeidstidsordninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er positiv. Vi forutsettes at denne adgangen også gjøres gjeldende for sjåførere som er underlagt forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre.

En utvidelse av adgangen til å jobbe lengre dager og lengre uker kan bidra til å bedre arbeidsmiljø og sosiale arbeidsbetingelser for sjåførere. Dette gjør det mulig for sjåførere på anlegg å følge den samme turnusen som anleggsarbeidere og maskinførere der de har 10-12 timers arbeidstid 4 dager i uken og har langhelg hjemme sammen med familie og venner. Dette muliggjør også turnuser med 3 langdager i uken med fravær fra hjemmet i stedet for slik som i dag der sjåføren er borte 5-6 døgn i strekk.

En slik utvidelse vil også være grei fordi reglene om kjøre- og hviletid vil i vareta sjåførenes sosiale arbeidsbetingelser, og trafikksikkerheten. Det vises blant annet til 90 timers regelen i Rådsforordning 561/2005 som sier at det maksimalt er adgang til å kjøre inntil 56 timer en uke, og maksimalt 90 timer i løpet av 2 uker. Det betyr at med 56 timers kjøring den ene uken, vil man maksimalt kunne kjøre 34 timer i uke 2.

Vi er ellers av den oppfatning at økt fleksibilitet vil være positivt for den norske transportbransjen. Dette vil også gi en harmonisering i forhold til de rammer som utenlandske virksomheter er bundet av, og som er underlagt EUs arbeidstidsdirektiv og Arbeidstidsdirektivet for mobile arbeidstakere.

Overtid

Vi forutsetter at den foreslåtte endringen blir gjennomført også i forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre. På dette området gir reglene i Rådsforordning 561/2006 (kjøre- og hviletidsbestemmelsene) en beskyttelse mot for lange dager og for mange timer kjøretid. Reglene om døgnhvile vil sikre sjåførere 11 timers døgnhvile. Døgnhvilen kan reduseres til 9 timer inntil 3 ganger i uken. Det er for sjåførere som er underlagt kjøre- og hviletidsbestemmelse ikke adgang til å redusere døgnhvilen til 8 timer gjennom tariffavtale, slik andre arbeidstakere på denne måten kan gjøre.

Kontrollen med kjøre- og hviletidsreglene er meget effektiv, og det kan legges til grunn at sjåførere i liten grad har mulighet til å jukse med disse reglene. En økning av adgangen til overtid, slik Regjeringen foreslår, er også innenfor de rammer som EUs arbeidstidsdirektiv setter, og som utenlandske arbeidstakere er forpliktet til å holde seg innenfor. Dette kan bidra til å gi like konkurransevilkår og gjøre norske transportbedrifter i stand til å gjennomføre transportoppdraget med samme sjåfør, også dersom det skjer uforutsette hendelser eller der det er sesongmessige svingninger.

Slik situasjonen er i dag kan en sjåfør bli pålagt å hvile fremfor å fortsette reisen hjem. Vi mener en utvidet adgang til bruk av overtid vil kunne føre til at sjåførere kan komme raskere hjem til familie og venner i stedet for å bli pålagt å hvile, for eksempel på en busslomme langs riksveinettet.

Selv om rammen for ukentlig overtid økes, så er ikke den totale rammen for bruk av overtid foreslått endret. Kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø vil fortsatt være en plikt arbeidsgiver må ivareta. Dessuten har sjåføren en selvstendig plikt til ikke å føre motorvogn når han er «sliten eller trett» jf. veitrafikklovens § 21.

Beredskapsvakt utenom arbeidsstedet

Vi mener det er greit at andelen av en beredskapsvakt senkes fra 1/5 til 1/8 også i de tilfeller der det ikke foreligger en tariffavtale.

Søn- og helgedagsarbeid

I utgangspunktet virker foreslåtte endringer greie.

Aldersgrenser

Vi er noe usikker på hvordan en utvidelse av pensjonsalderen vil slå ut for lastebilnæringen. Med dette forbehold stiller vi oss positive til arbeidsgivers rett til å kunne tilby medarbeidere over 67 fortsatt ansettelse, også ut over dagens 70 årsgrense. En forhøyelse av aldersgrensen må likevel skje under forutsetning av at de helsemessige krav i førerkortforskriften opprettholdes.

Straffebestemmelser

Vi stiller oss positive til at Regjeringen foreslår å avkriminalisere mindre overtredelser av Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er overtredelser som i liten eller ingen grad vil være en fare for andres helse, miljø og sikkerhet. Det er også overtredelser som i liten eller ingen grad vil være motivert ut fra vinnings hensikt.

Disse overtredelsene kan med fordel håndheves gjennom pålegg om retting fra Arbeidstilsynet, og evt. med etterfølgende tvangsmulkt dersom påleggene ikke følges opp.

Den skjerpelsen Regjeringen legger opp til for mer alvorlige arbeidsmiljøkriminalitet er i tråd med NLFs mål og strategi. En slik straffeskjerpelse vil kunne bidra til at det ikke lønner seg bevisst å opptre useriøst. Dette er også i tråd med Regjeringsadvokatens rundskriv, der han tar til orde for strengere straffer for arbeidsmiljøkriminalitet.

Vi mener ellers at utvidelsen av hvem som kan straffes for brudd på allmenngjøringsloven er i tråd med det straffeansvar NLF tidligere har tatt til orde for skal gjelde for bestiller av transport.

Dette brevet sendes kun elektronisk.

Med vennlig hilsen
Norges Lastebileier-Forbund



Geir A. Mo
Administrerende direktør



Olav G. Hermansen
Seniorrådgiver næringspolitikk