



Arbeidsdepartementet, AD
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 12/02494-4
Arkivkode: 440 &00
Saksbehandler: Siri Klevstrand
Deres referanse:
Dato: 08.02.2013

Høringsuttalelse - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - tiltak mot ufrivillig deltid

Det vises til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 13. desember 2012 hvor frist for merknad er satt til 8. februar 2013. KS mener høringsfristen er satt altfor kort i en så viktig sak og har sendt eget brev til departementet om dette.

De foreslåtte endringene skal bidra til mindre ufrivillig deltid. Over halvparten av de ansatte i kommunene jobber deltid, og i fylkeskommunene ca. en tredel. KS mener mye deltid er uheldig for kvaliteten på tjenestene og for muligheten for å rekruttere tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft i sektoren. Deltidsutfordringen i sektoren må derfor løses. Dette er en sammensatt problemstilling. Ufrivillig deltid er en del av problemstillingen.

KS har invitert Fagforbundet, NSF og Delta til å «ta det store heltidsvalget». Dette initiativet er fulgt opp av partene gjennom fire dialogmøter, hvor man har kommet fram til et felles ståsted og en felles retning for arbeidet med å skape en heltidskultur i sektoren. I hovedoppgjøret 2012 ble partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som i tariffperioden bl.a skal vurdere mulighetene for å øke andelen heltidsansatte. KS mener deltid utfordringen best løses ved samarbeid med tariffpartene i sektoren, og i prosesser hos den enkelte arbeidsgiver.

1. KS' hovedsynspunkter

- Drøftingsplikt ved bruk av deltidstillinger:
 - KS legger til grunn at en lovfesting av en slik plikt ikke vil utvide drøftingsplikten som KS' medlemmer allerede har etter Hovedtariffavtalen, og støtter forslaget.

- KS mener en angivelse av hyppighet eller innhold i drøftingsplikten ikke skal reguleres i lov.
- Rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid
 - KS er i mot at deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden. KS mener dette ikke er et egnet virkemiddel for å redusere uønsket deltid.
 - KS mener det vil bli store administrative kostnader å forholde seg til fire ulike regelsett om rett til utvidet stilling. Før regelen innføres, bør det foreligge empiri om behovet for en slik regel.
 - Om forslaget vedtas, mener KS at tilknytningen bør være av en viss varighet, og tidligst inntre etter to år. Det må settes en nedre grense for når utvidelse kan kreves, eksempelvis 20 %.
 - KS mener Tvisteløsningsnemnda ikke er egnet til å avgjøre tvister etter den foreslåtte bestemmelsen.
- Fortrinnsrett for deltidsansatte
 - KS går i mot å lovregulere at deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten. KS mener en slik regulering vil være for byråkratisk, og at oppslag på arbeidsplassen, informasjon på intranettet etc er tilstrekkelig slik som i dag.
 - KS går i mot å lovfeste at arbeidsgiver skal avholde en samtale med en deltidsansatt som gjør fortrinnsretten til ledige stillinger gjeldende, for å avklare at betingelsene etter bestemmelsen er oppfylt. KS mener en slik regulering vil være for byråkratisk og lite fleksibel. Dersom bestemmelsen innføres, må skriftlig tilbakemelding sidestilles med samtale. Dette må i så fall fremgå av lovteksten.

2. Drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger

Departementet foreslår et nytt § 14-3 fjerde ledd: «*Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte*». Hovedtariffavtalen i kommunal sektor (HTA) kapittel 1 punkt 2.3.1 bestemmer at arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. KS legger til grunn at lovbestemmelsen ikke vil gå ut over medlemmenes forpliktelser etter HTA, og går på dette grunnlag ikke i mot departementets forslag.

Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter på hvorvidt tillitsvalgte skal kunne be om hyppigere drøftinger, og om en lovfesting av innholdet i drøftingsplikten. KS mener det er viktig at det er tariffpartene som fastsetter form og innhold i drøftinger, og ikke lovgiver. KS er av den oppfatning at partsarbeid ikke skal lovreguleres, men eventuelt reguleres av tariffavtaler. Det må

være opp til partene å vurdere hvor ofte drøftinger skal skje og innholdet i disse. En detaljregulering vil være unødig byråkratisk.

3. Rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid

Lovforslaget lyder: «*Deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden.*»

Som begrunnelse for forslaget er det blant annet vist til at mange deltidsansatte blir pålagt merarbeid («overtid») utover sin stillingsstørrelse og at dette bør gjenspeiles i stillingsstørrelsen. Det er foreslått at tvisteløsningsnemnda skal avgjøre hvorvidt det foreligger en rett til utvidet stilling.

Om denne regelen vedtas blir det *fire* veier til høyere fast stilling da følgende gjelder i tillegg:

- Fortrinnsrett for faste deltidsansatte til utvidet stilling etter aml. § 14-3 og HTA 2.3.1
- Rett til fast ansettelse etter fireårsregelen i aml. § 14-9 (5) når vedkommende har hatt sammenhengende midlertidige avtaler etter aml. § 14-9 (1) a) og vikariater etter bokstav b) i mer enn fire år. Tilkallingsvakter omfattes også når de er sammenhengende.
- Den ulovfestede læren om fast tilsetning medfører at arbeidstaker kan få rett til høyere fast stilling før det er gått fire år dersom det er et fast og permanent behov for arbeidskraften

KS mener den foreslåtte nye regelen ikke er et egnet virkemiddel for å redusere ufrivillig deltid fordi:

- I vår sektor fylles de fleste ledige vakter opp med midlertidige arbeidsavtaler som kan gi rett til fast ansettelse etter fireårsregelen og den ulovfestede læren. Dersom merarbeid etter aml. § 10-6 (1) (særlig, tidsavgrenset behov) blir pålagt i stor utstrekning utover den faste stillingsstørrelsen, så mener vi at dette vil være i strid med vilkårene for merarbeid og derfor uansett omfattes av fireårsregelen eller etter den ulovfestede læren. Det er — således ikke behov for den foreslåtte bestemmelsen innenfor vår sektor. Dersom bestemmelsen likevel skal innføres, blir det nødvendig med en lovteknisk gjennomgang for å sikre en helhetlig og gjennomtenkt regulering av rettighetene til utvidet stilling, og således en ny høringsrunde.
- Det vil bli store administrative kostnader å forholde seg til fire ulike regelsett. Før regelen innføres, bør det således foreligge empiri om behovet for en slik regel.
- Det foreligger ikke gode grunner for å skille mellom personer som utfører merarbeid og de som har rett til fast tilsetning på grunn av midlertidige tilsetninger over tid:
- Den foreslåtte regelen gir en *ubetinget rett* til utvidet stilling *allerede etter 12 måneder*. I vurderingen av om det foreligger rett til fast tilsetning etter den ulovfestede læren skal

ulike momenter vurderes (fraværsprosenten, hvor mange man kan vikariere for – virksomhetens størrelse - og graden av tilknytning), mens den foreslåtte regelen gir en ubetinget rett uten at behovet behøver å være fast og permanent.

- I begge tilfeller bør det videre være en tilknytning av en viss varighet før rett til utvidet stilling gis, slik at 12 måneder er en alt for kort periode. Den bør tidligst inntre etter to år om den vedtas. «Jevnlig» er dessuten et altfor vagt begrep som vil gi tolkningsproblemer. Dersom den vedtas, må det settes en nedre grense på for eksempel utvidelse med 20 % stilling før det kan kreves en utvidelse.

KS mener tvisteløsningsnemnda ikke er egnet til å avgjøre tvister etter den foreslåtte bestemmelsen. Vår erfaring med krav etter fireårsregelen og den ulovfestede læren tilsier at det vil bli uhensiktsmessig og unødig tidkrevende for nemnda å vurdere om vilkåret om jevnlig arbeid er oppfylt.

Dersom regelen blir vedtatt, er det avgjørende at arbeidsgiver innenfor styringsretten kan fordele arbeidsoppgaver og innhold. Det kan ikke være slik at arbeidstaker kan velge innhold i stillingen eller hvilket arbeidssted stillingen skal tilknyttes. Arbeidsgiver må kunne pålegge arbeidstaker å utføre det arbeidet som det er behov for. KS oppfatter at departementet har samme forståelse av dette.

4. Fortrinnsrett for deltidsansatte

Departementet foreslår et nytt § 14-1 andre punktum: «Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten». Etter § 14-1 første punktum skal ansatte informeres om ledige stillinger i virksomheten. Det er per i dag tilstrekkelig med oppslag på arbeidsplassen, informasjon på intranettet etc. HTA sier i kapittel 1 punkt 2.3.1 at ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Kommunene er godt kjent med bestemmelsen, og praktiserer denne ut fra sine lokale forhold. Evalueringer som er gjort av fortrinnsretten viser at den er godt kjent blant de ansatte. En slik regulering som foreslått, er således etter vår oppfatning alt for byråkratisk.


Departementet foreslår videre et nytt § 14-3 tredje ledd: « Dersom en deltidsansatt gjør sin fortrinnsrett etter denne bestemmelse gjeldende, skal arbeidsgiver avholde en samtale med vedkommende for å avklare at betingelsene etter denne bestemmelse er oppfylt.»

Når en ansatt påberoper seg fortrinnsrett, er det viktig at vedkommende får tilbakemelding fra arbeidsgiver. I praksis skjer dette ute i virksomhetene ofte i form av samtaler, men i noen tilfeller er det mer hensiktsmessig med skriftlig tilbakemelding. KS mener at hver virksomhet må kunne bestemme i hvilken form en tilbakemelding skal gis og går derfor i mot lovforslaget slik det foreligger. Sekundært kan KS støtte at skriftlig tilbakemelding sidestilles med samtale, og at dette fremgår av lovteksten.

5. Avslutning

Hele stillinger virker positivt inn på mange faktorer, bl.a. tjenestekvalitet, brukertilfredshet, arbeidsmiljø, likestilling, rekruttering og effektivitet. Både arbeidsgivere og arbeidstakerne har alt å vinne på at deltidsutfordringen løses. KS mener de foreslåtte tiltakene i hovedsak ikke er hensiktsmessige for å løse deltidsutfordringen i vår sektor. Denne vil best løses ved samarbeid med tariffpartene.

Med vennlig hilsen



Sigrun Vågeng
administrerende direktør



Per Kristian Sundnes
arbeidslivsdirektør

