



NORSK KABINFORENING

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 08.02.2013

Høring om endringer i Arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid

1. Innledning

I høringsnotatet påpekes det at uønsket eller ufrivillig deltid er en form for arbeidsledighet. På den annen side er deltid også et ønske fra mange arbeidstakere. At mange ønsker å jobbe deltid, sikrer fleksibilitet, både for arbeidsgiver og arbeidstakere, som igjen vil føre til større deltakelse i arbeidslivet. Muligheten til å jobbe deltid har vært et viktig virkemiddel for å få kvinner ut i arbeid.

Deltidsstillinger kan i mange virksomheter være nødvendig for å fylle arbeidskraftbehovet som ikke tilsvarer en full stilling. Alternativet kunne være at det velges og ikke opprette en stilling i det hele tatt. På den annen side er det mange deltidsansatte som ønsker å arbeide heltid eller i en større stillingsbrøk- uten at de får muligheten til det. Dette må anses som en form for arbeidsledighet og representerer mørketall i forhold til hva som blir registret som arbeidsledighet i samfunnet for øvrig. Dette dreier seg i tillegg om kjønn. Flere kvinner enn menn har lav utdanning. I tillegg er det viktig å fokusere på livslønn og pensjonsopptjening som en del av likestillingsdebatten. Ufrivillig deltid rammer ikke bare den det gjelder, men er også en samfunnsøkonomisk utfordring da det kan føre til uutnyttede arbeidskraftsreserver.

I 2011 var det 70 000 undersysselsatte, hovedsakelig kvinner. Dette dreier seg om et stort antall yrkesaktive, og vitner om størrelsen på problemene beskrevet over. Det er også kartlagt at deltidsansatte, som ønsker større stillinger, jobber oftere mer enn avtalt (over 70 %).

2. Drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger:

Arbeidsdepartementet mener at det er et generelt behov for tiltak for å heve bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidsansettelser. Det er i dag ingen plikt til å drøfte bruken av



NORSK KABINFORENING

deltidsstillinger. Norsk Kabinforening (NKF) er av den klare oppfatningen at en drøftningsplikt vil være et hensiktsmessig tiltak for å bidra til et økt fokus rundt virksomheter bruk av deltid. Ved at et minimumskrav reguleres i lov som teksten foreslått av departementet "*Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltidstillinger med de tillitsvalgte.*" vil man sette spørsmålet på dagsorden. Det er departementets oppfatning at Arbeidstilsynet bør ha myndighet til å kontrollere og håndheve drøftningsregelen om deltid. Denne oppfatningen tilslutter NKF seg til.

3. Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid:

For mange deltidsansatte er muligheten til å påta seg ekstraarbeid utover sin avtalte arbeidstid en ønsket løsning. NKF finner det derimot meget uheldig at deltidsansatte som ønsker en høyere stillingsprosent ikke tilbys dette når det samtidig forventes over tid å jobbe mer enn den nåværende stillingsprosenten innebærer. Her er det behov for lovbeskyttelse av enkelt individet. NKF er av den oppfatningen at en innføring av en bestemmelse som gir deltidsansatte, som ønsker økt stilling og som over tid arbeider mer enn avtalt, rett til utvidet stilling er veien å gå.

Dersom en slik regulering ikke ville bli tatt inn i loven, kan det føre til at dagen situasjon opprettholdes og deltidsansatte jobber mer enn avtalt i en stilling som har karakter av å være en fast ordning, men uten muligheten til økt stillingsbrøk. Dette er en omgåelse av stillingsvernsreglene.

3.2.3 Et problem ved bruken av midlertidig ansatte er at enkelte virksomhet benytter seg av denne ordningen og konsekvent rekrutterer inn til midlertidig ansettelse, for deretter å utlyse faste stillinger i etterkant. På denne måten kan Arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid unngås. Arbeidsgiver har observert og fått prøvd ut arbeidstakeren i løpet av den perioden vedkommende har vært ansatt i en midlertidig stilling. Arbeidsgiver står så fritt til å tilby vedkommende fast stilling eller ikke og bestemmelsene om prøvetid blir omgått og arbeidstakerens vern svekkes.

3.3 Fortrinnsretten som ble innført i 2006 i Arbeidsmiljøloven §14-3 gir kvalifiserte deltidsansatte en fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at det foretas nyansettelser i virksomheten. Arbeidstakeren kan få sin sak prøvd ved å gå til domstolen. Mange arbeidstakere vegrer seg fra å gå til en slik sak mot egen arbeidsgiver. Det er i tillegg en tidkrevende, følelsesmessig og kostbar prosess. Problemstillingen forsterkes ytterligere av at det er den arbeidsgiveren du ønsker å jobbe hos som saksøkes og dette setter



NORSK KABINFORENING

arbeidstakeren i en sårbar posisjon. Det er i tillegg et poeng at dette dreier som om en stor andel kvinner med lav utdannelse, og da blir spørsmålet om økonomi ekstra relevant. En slik prosess er da ikke bare tidkrevende og emosjonell, men det er også et spørsmål om økonomi. Er det da realistisk å forvente at disse arbeidstakerne går til søksmål mot sin egen arbeidsgiver i håp om å få en større stillingsgrad? Det er NKFs oppfatning at det her må foreligge en lavere terskel for å få sin rett innfridd. Ved å regulere dette i lov med den foreslåtte teksten fra departementet ” *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.* ” mener vi at terskelen blir lavere samt at prosessen blir enklere. Det vil også være lettere å etterprøve den faktiske arbeidstiden utført av arbeidstakeren og rettstillingen styrkes.

4. Fortrinnsrett for deltidsansatte:

Fafos gjennomgang viser at arbeidsgiver får medhold i Tvisteløsningsnemnda i to av tre saker og de fleste vedtakene fattes enstemmig.

4.4.3 Det mest omstridte vilkåret for bruken av fortrinnsretten er ulempevurderingen. Dette innebærer at fortrinnsretten er betinget av at bruken av fortrinnsretten ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Dette er i henhold til lovens forarbeider ment som en ”sikkerhetsventil” som kan avverge urimelige utslag av fortrinnsretten. Typiske grunner fra arbeidsgivers side kan være behov for fleksibilitet, spare kostnader, turnustilpassninger blir for vanskelig og det ønskes å unngå sykefravær ved at full stilling blir for ”tøff”. Det blir tilnærmet umulig for de tillitsvalgte å motbevise argumentet fra arbeidsgiver om ”vesentlig ulemper”. Det er i tillegg et faktum at de deltidsansatte vegrer seg for å ta opp spørsmålet i frykt for å bli upopulær hos virksomheten og straffes ved å ikke få merarbeid.

NKF opplever at arbeidsgiver argumenterer med at en utvidelse av stilling vil innebære ”vesentlig ulempe” fordi det blir færre ansatte å dele helgarbeid og andre ubekvemme vakter på. NKFs oppfatning er at arbeidsgiver opererer med en for lav grunnbemanning med en høy andel med deltidsansatte. Forskere på arbeidstid og turnuser har kommet frem til at det er mulig å fordele ubekvemme vakter, uten en stor del deltidsansatte, ved å tenke nytt og annerledes. NKF er av den klare oppfatning at problematikken rundt planlegging av turnuser og helge- og høytidsvakter kan uavhengig ikke være tungtveiende argumenter som skal frata den enkeltes rett til en større stillingsgrad.



NORSK KABINFORENING

4.4.4 NKF mener at økt kjennskap til fortrinnsbestemmelsen og god tilgang til informasjon om ledige stillinger vil kunne bidra til at flere deltidsansatte benytter seg av fortrinnsretten. Om man ikke kjenner sin rett, kan man heller ikke benytte seg av den. Ved å fastsette en plikt for arbeidsgiver- vil det føre til at kunnskapen om arbeidstakers rett øker og dermed vil flere få muligheten til å benytte seg av den. *"Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten etter § 14-3"* ved at departementet lovfeste både informasjonsplikten om ledige stillinger i virksomheten samt plikter å gjøre den ansatte oppmerksom på sin rett, vil det foreligge en bevisstgjøring og kunnskapsberikelse hos den enkelte.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

En plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av deltidsansatte med de tillitsvalgte, kan medføre at det må settes av tid og ressurser til dette. NKF kan ikke se at ulempen for en virksomhet ved relativt beskjeden økning av økonomiske utgifter skal kunne overskygge den enkeltes rett. Det kan derimot å foreligge en besparelse ved innføringen av en slik plikt, da det er større kostnader forbundet med å administrere mange små stillinger og det vil således kunne foreligge et merarbeid rent administrativt for å sørge for å dekke opp vakter etc.

Vennlig hilsen

Cecilie Haram

2. nestleder, NKF