

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Deres ref: 22/214

Vår ref: 207.19/ØHH

Dato: 19.04.2022

## **Høringssvar – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid**

### **Innledning**

Vi viser til brev av 17. januar 2022 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid.

Akademikerne mener at fast ansettelse i heltidsstillinger skal være hovedregelen i arbeidslivet, og støtter i hovedsak departementets forslag om en lovfestet heltidsnorm. Samtidig er det nødvendig å ha muligheten til deltidsansettelse under enkelte og klare forutsetninger. Denne muligheten er ikke tydelig i departementets forslag. Dette gjelder særlig adgangen til unntak for deltidsstillinger for grupper som ønsker eller kun har mulighet til deltid. Eksempler er studenter og personer med nedsatt arbeidsevne. Vi mener også at regler om drøfting av bruken av deltid med de tillitsvalgte må utformes på en måte som gir de tillitsvalgte en reell innflytelse og dialog.

### **Adgang til frivillig deltidsarbeid**

En heltidsnorm må ta høyde for fleksibilitet og mulighet for unntak fra normen. Der det er reell frivillighet hos arbeidstakerne for deltid må dette fortsatt være mulig. Departementets forslag til unntaksadgang belyser ikke i tilstrekkelig grad de praktiske og legitime unntaksbehovene. Akademikerne støtter at heltid skal være hovedregelen i forslaget, men savner en grundigere gjennomgang og konsekvensanalyse av departementets forslag for grupper som ønsker og/eller er avhengige av å kunne jobbe i små deltidsstillinger. Dette gjelder for eksempel arbeidstakere med redusert arbeidsevne og studenter.

Akademikerne er opptatt av at innstramminger i regelverket ikke må ramme et legitimt behov for varierende arbeidskraftbehov og spisskompetanse. Her må det også ses hen til behovene til små virksomheter, gründersekskaper og selvstendige næringsdrivende. Disse har normalt hverken tilstrekkelig med oppgaver, fagmiljø eller økonomi til å kunne tilstrekke seg spisskompetanse for heltidsstillinger eller midlertidige ansettelse. Dette er forhold som burde vært konsekvensutredet i høringsnotatet.

Vi mener at det må komme tydeligere frem i lov og forarbeider at deltid er legitimt for grupper der deltidsarbeidet er ønsket av arbeidstakerne. Selv om det etter departementets vurdering under punkt 4.2, «ikke vil være hensiktsmessig å søke å angi i loven hvilke situasjoner dette kan gjelde», er det nødvendig at lovens ordlyd gir en klarere åpning for denne typen unntakstilfeller.

Departementet skriver på side 10 i høringsnotatet at

Muligheten til deltid må derfor ikke begrenses på en måte som ekskluderer personer som av ulike årsaker ikke har mulighet til eller ikke ønsker å jobbe heltid fra arbeidslivet. Dette gjelder for eksempel studenter, eldre, personer med ulike helsemessige utfordringer og personer med særskilt omsorgsansvar.

Dette er en vurdering Akademikerne deler. For alle disse gruppene, og for andre som ikke kan eller ønsker å jobbe heltid må det finnes hensiktsmessige unntaksbestemmelser som gjør at de har anledning til å delta i arbeidsmarkedet på sine egne vilkår. Når det gjelder eksempelet med studenter, så jobbet norske studenter i 2021 i snitt 8,7 timer i uken<sup>1</sup>, altså en drøy 20 prosentstilling. Dette er mest i Norden.<sup>2</sup> SHoT-undersøkelsen fra 2018<sup>3</sup> gir et lignende bilde. Der oppgir 86 prosent av studentene å ha hatt inntektsgivende arbeid siste året, og 59 prosent oppgir å ha tjent mellom 11.000 og 100.000 kroner i løpet av året.

Muligheten for deltidsjobb under studiene har en tydelig sosialt utjevne dimensjon. Studenter med fullt lån og stipend gikk i studieåret 2019/20 5.403,- i minus hver måned målt mot SIFOs referansebudsjett.<sup>4</sup> Studenter med hel eller delvis studiebelastning og som ikke kan belage seg på økonomisk støtte fra foreldrene er derfor et typisk eksempel på arbeidstakere som «av andre årsaker ikke er i stand til å arbeide heltid». De er avhengig av ekstraintekten fra en deltidsjobb for å få budsjettet til å gå opp hver måned.

Studenter og arbeidssøkere som er i sårbare posisjoner kan oppleve større vanskeligheter med å få arbeidserfaring, ikke minst relevant erfaring uten mulighet til å ha en deltidsstilling.

Departementet foreslår en lovtekst hvor unntaksadgangen knyttes til at arbeidsgiver skriftlig må dokumentere at det er saklig behov/foreligge et behov for deltid/deltidsansettelse. Det påpekes i høringsnotatet at også arbeidstakers behov kan begrunne bruk av deltid. Eksemplene som gis er hvis det er nødvendig ut fra arbeidstakerens helse eller personen av andre årsaker ikke er i stand til å arbeide heltid, eller personen man ønsker å rekruttere selv kun ønsker en deltidsstilling.

<sup>1</sup>

[https://database.eurostudent.eu/drm/?eust\\_nr=7&e=time\\_budget\\_all&fg=s\\_v1\\_6&country\\_list=DK%2CFI%2CIS%2CNL%2CNO%2CPL%2CSE&Curr=NCU](https://database.eurostudent.eu/drm/?eust_nr=7&e=time_budget_all&fg=s_v1_6&country_list=DK%2CFI%2CIS%2CNL%2CNO%2CPL%2CSE&Curr=NCU)

<sup>2</sup> <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/47bz3q/norske-studenter-jobber-mest>

<sup>3</sup>

[https://siomediaservicesdatadev.blob.core.windows.net/studenthelse/SHoT\\_2018\\_Rapport.pdf?sp=r&st=2021-09-06T14:31:19Z&se=2099-09-06T22:31:19Z&spr=https&sv=2020-08-04&sr=b&sig=LrGPP8qXeLRHZGJBq0istgH4NbJMyxNQ3lb0Kg5W0rw%3D](https://siomediaservicesdatadev.blob.core.windows.net/studenthelse/SHoT_2018_Rapport.pdf?sp=r&st=2021-09-06T14:31:19Z&se=2099-09-06T22:31:19Z&spr=https&sv=2020-08-04&sr=b&sig=LrGPP8qXeLRHZGJBq0istgH4NbJMyxNQ3lb0Kg5W0rw%3D)

<sup>4</sup> <https://student.no/studentpolitikk/studentvelferd/studentokonomi>

Departementet påpeker at arbeidsgivers dokumentasjonsplikt utløses før det tas beslutning om ansettelse.

Etter Akademikernes vurdering vil departementets lovforslag kunne medføre uønskede begrensninger i tilgjengelige deltidsstillinger for studenter og andre grupper som ikke ønsker eller kan ha en heltidsstilling. Deltidsstillinger som i dag utlyses mer ut fra et samfunnsansvarsperspektiv, eller av grunner som ikke gjelder et direkte arbeidskraftbehov, vil ikke lengre kunne utlyses som deltidsstillinger. Trolig vil det heller ikke være aktuelt å utlyse som heltidsstillinger. En direkte kontakt mot virksomheter om mulig deltidsstilling uten forutgående utlysning av stilling, vil kunne oppleves svært krevende for slike uerfarne eller sårbare arbeidssøkergrupper.

Sett bort fra studentene, jobber de fleste akademiker-grupper heltid. Medlemsundersøkelser viser stabilt over tid at over 90 prosent jobber heltid.. Derimot er det ikke uvanlig at man har bistillinger, dvs mindre stillingsbrøker i tillegg til full hovedstilling, for eksempel professor II-stillinger. Dette er stillinger som er viktige for samhandling mellom academia og næringsliv. Akademikerne legger til grunn at det gjøres unntak for denne typen stillinger selv om heller ikke dette kommer tydelig frem høringsnotatet.

### **Drøftingsplikt**

Departementet skriver på side 11 at «arbeidsgivere som vil ansette i deltidsstilling skriftlig må dokumentere at det er *behov* for slik ansettelse, og [...] drøfte spørsmålet med virksomhetens tillitsvalgte.» Departementet skriver videre, på side 13, at de

Legger til grunn at dokumentasjons- og drøftingsplikten i utgangspunktet gjelder for den enkelte deltidsansettelse. Departementet ser at dette etter omstendighetene vil kunne være unødvendig og upraktisk i virksomheter med mange og hyppige rekrutteringsprosesser. Departementet legger til grunn at drøftingsplikten i slike tilfeller vil kunne oppfylles ved at man «samler opp» drøftinger, så lenge disse gjennomføres jevnlig og hensynet bak drøftingsplikten ivaretas. [...] Departementet legger vekt på at partene lokalt sammen kan finne praktiske og gode løsninger tilpasset den enkelte virksomhet.

For Akademikerne er det viktig at drøftingsplikten sikrer reelle drøftinger og at man unngår at tillitsvalgte legitimerer deltid uten reell dialog. Dersom drøftinger om enkeltstillinger skal kunne «samles opp» så må det gjøres på en hensiktsmessig måte, for eksempel ved at man diskuterer stillinger innenfor samme stillingskategori. Dette er nødvendig for å sikre en reell drøftingsprosess.

### **Oppsummering**

Akademikerne støtter departementets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid, men mener forslaget til unntaksbestemmelse er for snevert formulert sett opp mot behovene hos studenter og andre grupper som ikke ønsker eller kan ha heltidsstilling. Akademikerne mener også at drøftingsplikten må utformes på en hensiktsmessig måte slik at det blir reelle drøftingsprosesser.

Med vennlig hilsen,  
**Akademikerne**

Øystein Holm-Haagensen  
*Rådgiver*