

**Fra:** [Haugen, Lene](#)  
**Til:** [Postmottak AID](#)  
**Emne:** Høringssvar fra Handelshøyskolen BI - endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid  
**Dato:** 9. april 2022 14:37:27  
**Vedlegg:** [image.png](#)  
[image.png](#)

---

## **Høringssvar fra Handelshøyskolen BI**

**Dato:** 8. april 2022

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

### **Høringssvar fra Handelshøyskolen BI – endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid**

Handelshøyskolen BI viser til høringsbrev ref: 22/214- fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet omhandlende endringer arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid.

Handelshøyskolen BI (heretter BI) ble opprinnelig grunnlagt i 1943 og tilbyr utdanning i Oslo, Trondheim, Stavanger og Bergen, og på nett. Totalt har BI om lag 20.000 studenter, og ca 900 ansatte. BI er en selveiende stiftelse hvis formål ene og alene er undervisning og forskning. BI er den eneste norske handelshøyskolen med trippel internasjonal akkreditering. BIs arbeidsmarkedsundersøkelse for 2022 viser at 95 prosent av BIs masterstudenter er i jobb innen 6 måneder etter endt utdanning..

#### **Innspill til høringsnotatet**

Handelshøyskolen BI har forståelse for at myndighetene ønsker en styrking av retten til fulltidsstillinger. En tydeliggjøring av dagens hovedregel om fast ansettelse, slik at den også inkluderer retten til heltid, anser vi naturlig. BI ser også at det i høringsnotatet understrekes at det er unødvendige deltidsstillinger som ønskes redusert i omfang, og da særlig i virksomheter der deltid er blitt en uheldig del av en generell bemanningsstrategi, som i helse/omsorg og oppvekst i kommunesektoren.

Uavhengig av ovennevnte, har BI et behov for å påpeke hvordan forslaget vil kunne medføre «uheldige» konsekvenser for andre arbeidsgivere og arbeidstakere enn for eksempel i helse/omsorg, hvor det fra begge parter oppleves positivt at man kan ansette/bli ansatt, i en deltidsstilling.

#### **Deltidsstillinger blant faglig ansatte**

For BI er deltidsansettelser blant faglige en nødvendighet. Blant annet er dette anerkjent gjennom lovfesting av såkalt «II-stilling». Denne type stillinger er en lovfestet deltidsstilling, jf universitets- og høyskoleloven § 6-6.

For å sikre kvalitet i høyere utdanning, med nærhet til arbeidslivet, er man avhengig av personer som har reell og fersk erfaring fra feltet de skal undervise i, eller forske innenfor. Omfanget av undervisningsoppgavene vil oftest styres av studieprogrammene og antall studenter (antall klasser). Dette er en praksis som er vel etablert i mange utdanningsinstitusjoner, og det er derfor ikke uvanlig at ansatte i denne sektoren har flere deltidsstillinger innen sitt fagområde, fordelt på ulike utdanningsinstitusjoner. Institusjonene ansetter nettopp disse personene for deres spissede nøkkelkompetanse.

Den foreslåtte hovedregel er at «alle» ansettelser skal være heltidsstillinger. Dersom denne regelen blir forstått som en rigid og absolutt regel, vil dette innebære et hinder for å sikre nødvendig kvalitet i akademien. Spesielt gjelder dette institusjoner som legger særlig vekt på tidsaktuell nærhet til arbeidslivet.

Det understrekes i høringsnotatet at regelen skal være normdannende, og ikke sette rettslige begrensninger på avtalefriheten. BI oppfordrer derfor til at dette kommer tydelig fram i forslaget slik at arbeidsgiver og arbeidstaker får bekreftet dette.

### **Deltidsstillinger blant administrativt ansatte**

BI støtter tiltak som kan bidra til å redusere andelen ufrivillig deltidsansatte, og også tiltak som kan få flere til å velge heltid. Bærekraften i velferdsmodellen forutsetter høy sysselsetting, at flere står i fulltidsarbeid og at de arbeider lenger enn tidligere. Tiltak som iverksettes i denne sammenheng, må derfor være "treffsikre", slik at de ikke gir utilsiktede og uheldige konsekvenser for arbeidsgivere, eller for arbeidstakere som har utfordringer med å arbeide heltid, eller som selv ønsker å jobbe deltid.

En mulig konsekvens av forslaget slik det er fremstilt, er at arbeidsgivere kan oppleve at etterlevelse av regelverket blir så krevende å håndtere, at de i stedet velger å redusere antall deltidsstillinger. Arbeidsgivere kan oppleve at de foreslåtte tiltakene, ser ut til å kunne medføre unødige kostnader gjennom for eksempel nye skriftlige dokumentasjonskravene rundt deltidsbruk og utvidet drøftingskrav med de tillitsvalgte. Dette vil være spesielt merkbart for små og mellomstore virksomheter, som ofte har begrenset tilgang til juridisk kompetanse og støttefunksjoner, men også for større bedrifter.

### **Andelen ufrivillig deltidsansatte fremstår som lav i undervisningssektoren**

Sysselsettingsutvalgets arbeid, i NOU 2021:2, viser at de fleste ansatte som jobber deltid, gjør det frivillig som følge av at de er studenter, har redusert arbeidsevne som følge av helsemessige begrensninger, eller ønsker deltidsstilling av hensyn til egen familiesituasjon.

Gjennom de siste årene er det innført flere tiltak som skal støtte oppunder et seriøst og godt arbeidsliv, for de som ønsker å arbeide. Merarbeidsregelen i aml §14-4 a ble innført i 2013, retten til utvidet stilling for deltidsansatte ble ytterligere styrket i 2018, gjennom utvidelsen ifht. del av stilling, jf. aml § 14-3, og i 2020 ble det innført en strengere aktivitets- og redegjørelsesplikt, jf. ldl § 26. Den nye aktivitets- og redegjørelsesplikten innebærer blant annet at det stilles krav til arbeidsgivere om systematisk og målrettet arbeid for å redusere andelen ufrivillig deltid, i samarbeid med de ansatte. Det foreligger også en lovfestet drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne om bruk av deltid, hvor formålet er å redusere andelen ufrivillig deltid, jf. aml § 14-1 a.

Som nevnt ovenfor, benytter BI i hovedsak deltid for II-stillinger (faglige stillinger), jf. uhl § 6-6, og også for å sikre bemanning gjennom BIs åpningstid, på grunn av sesongvariasjoner, og for at studentene vi

tilbyr arbeid, får andre oppgaver og har annen kompetanse, enn BIs fulltidsansatte.

### **Deltidsstillinger har en viktig funksjon i arbeidslivet**

I 2020 arbeidet 24,6 prosent av de sysselsatte i yrkesaktiv alder deltid. Det tilsvarte i overkant av 660.000 personer. I Sysselsettingsutvalgets siste rapport slo en fast at deltidsandelen ikke er særlig forskjellig fra andre sammenlignbare land. Utvalget uttalte også at det er en signifikant positiv sammenheng mellom muligheten til å kunne jobbe deltid og yrkesdeltakelsen i et land. Det støtter oppunder antakelsen om at mulighet for deltid fører til at flere blir sysselsatt, samtidig som høy yrkesdeltakelse gjør at flere marginale grupper med høy deltidsandel kommer i arbeid. 9 av 10 deltidsansatte jobber frivillig deltid og det er flere årsaker til at arbeidstakere ønsker å jobbe deltid. I følge AKU jobbet 1 av 4 deltid på grunn av utdanning, mens ytterligere 1 av 4 oppga sykdom eller omsorgsoppgaver som årsak til deltidsarbeid.

Relevante utredninger og andre fakta om omfanget og årsaker til deltid, peker på at deltid har en viktig funksjon i arbeidslivet, og at ulike begrensninger på adgangen til deltid, vil ha til dels negative følger for enkelte arbeidstakere og for arbeidsmarkedet.

Både deltidsansatte og midlertidig deltidsansatte, benyttes oftest for å tilføre virksomheten nødvendig arbeidskraft og kompetanse til ulike prosjekter og i forbindelse med utviklings- og omstillingsarbeid. BI erfarer også at deltidsarbeid gir muligheter for arbeidsutprøving for arbeidssøkere som ellers ikke ville vært ansett kvalifisert, eller har ulike helsemessige utfordringer og nedsatt arbeidsevne. Ekstravakter, tilkallingsvikarer og midlertidig deltidsansatte er primært et supplement til grunnbemanningen og nødvendig for å sikre hensiktsmessig og fleksibel drift. Disse arbeidstakerne dekker blant annet opp kortvarige behov som følge av ulike typer fravær som det kan være vanskelig å ta høyde for i den ordinære bemanningsplanleggingen.

Fastsetting av ytterligere begrenset adgang til fleksible løsninger, vil dermed kunne medføre behov for bruk av pålagt overtid blant allerede fast ansatte. Større bruk av overtid, vil gi større press på de fast ansatte. I enkelte tilfeller kan pålagt overtid og høyere arbeidspress, utgjøre en HMS-risiko for arbeidstakerne og virksomheten. Begrensninger i adgangen til mer fleksible løsninger, vil også kunne gi uheldige konsekvenser for inkluderingsarbeidet. I tillegg medfører overtid økte kostnader for arbeidsgiver.

### **Studentene**

Det må videre bemerkes at Stortinget den 23. februar 2021 vedtok økonomiske tiltak i møte med pandemien i Statsbudsjettet 2021, jf. Innst. 233 S (2020-2021) og Prop. 79 S (2020-2021). Målet for tildelingen, var å gi lønn til studenter som kan bidra til bedre faglig oppfølging av andre studenter ved høyskoler og universiteter, for å sikre godt læringsutbytte, læringsmiljø og studieprogresjon.

Midlene ble fordelt både til private høyskoler med tilskudd fra Kunnskapsdepartementet og til private høyskoler uten tilskudd fra Kunnskapsdepartementet.

Føringer for tilskuddet var at koronapandemien hadde gjort at undervisningen ved universiteter og høyskoler i vesentlig grad har blitt gitt digitalt siden mars 2020. Det har periodevis også vært begrensninger i tilgangen til lokalene ved institusjonene. Dette har påvirket studentenes faglige og sosiale studiesituasjon i betydelig grad.

Regjeringen satte høsten 2020 ned en ekspertgruppe for å vurdere tiltak som raskt kunne iverksettes og rettes mot studenter, for å avhjelpe studentenes situasjon med blant annet psykiske helseutfordringer, forsinkelser og gjennomføringsmuligheter. I tilleggspromisjon til statsbudsjettet for 2021, jf. Innst. 2 S (2020-2021) og Prop. 1 S Tillegg 1 (2021-2021), ble det bevilget 10 mill. kroner for å følge opp anbefalingene fra ekspertgruppen. Disse ble fordelt til studentsamskipnadene i januar 2021. Regjeringen la den 29. januar fram forslag til flere tiltak for studentene, som Stortinget vedtok den 23. februar: Blant midlene var 150 mill. kroner til universiteter, høyskoler og fagskoler til å lønne studenter for å gi faglig oppfølging av andre studenter.

Ekspertgruppen som vurderte tiltak for oppfølging av studentene, anbefalte at alle studenter bør få tilgang til kollokvie-/seminargrupper og andre faglige aktiviteter for å fremme et godt og inkluderende

læringsmiljø. Flere utdanningsinstitusjoner hadde allerede gode erfaringer med bruk av læringsassistenter og studentmentorer mv., som kunne benyttes når man skulle lønne studenter for å gi faglig oppfølging av andre studenter. Studentene skulle være aktive studenter på tidspunktet for avlønning, og utdanningsinstitusjonene skulle også legge til rette for at alle studenter skal kunne søke på jobbene.

Bakgrunnen for å ta opp dette, er at undervisningsinstitusjoner nå har «skapt» en arena for at man kan engasjerer studenter, gi studentene lønnet arbeid og arbeidserfaring, og samtidig gi andre studenter en mulighet for å sikre dem et godt læringsutbytte, læringsmiljø og studieprogresjon.

Forslaget som er fremlagt, vil således kunne medføre at undervisningsinstitusjoner velger å ansette færre studenter til å jobbe med denne type arbeid. Dette vil i så fall kunne medføre at færre studenter får mulighet til å ta denne type deltidsjobb ved siden av studiet, samtidig som andre studenter ikke «får» den muligheten de har hatt foregående år.

Som følge av ovennevnte, er BI kritisk til at så omfattende endringsforslag legges frem uten å involvere partene i arbeidslivet. Bedre involvering ville kunne medføre en mer grundig prosess, med vurdering av om tiltakenes effekt for den måloppnåelsen som er tiltenkt. Videre ville man kunne få fram eventuelle alternative forslag til lovregulering. De foreslåtte endringene viser ikke tydelig virkninger for «alle» arbeidsgivere, og hvordan arbeidsgivere skal gjennomføre reglene i praksis.

### **Arbeidserfaring**

Studenter som velger å søke jobb på BI, får mulighet til å få arbeidserfaring, tjene penger etc. BIs studier har mange fag hvor det faktisk er mulig å tilby arbeidserfaring til våre studenter, hos oss. Dette medfører at studentene får en annen erfaring enn den teoretiske erfaringen de får via studiet. Dette kan igjen medføre at studentene kan få bekreftet, eller avkreftet, at det de studerer er noe de har lyst til jobbe videre med/studere videre. I tillegg, får BI, direkte tilbakemeldinger fra aktive studenter som jobber hos oss, på hva som fungerer/ikke fungerer for dem som studenter, deres medstudenter og i forhold til administrative oppgaver som skal behandles av BI.

Alle BIs studenter betaler for å studere på BI. Det å kunne tilby relevant arbeidserfaring, til våre studenter, og lønnet arbeid, oppleves derfor som meget positivt. Samtidig er det viktig for BI at studentene først og fremst er studenter. En innføring av mulighet for fulltidsstilling, vil kunne medføre at studenter, som egentlig burde være studenter, avslutter studiet «for tidlig» pga store kostnader til studiet, og muligheten til å «tjene mer penger».

### **Kunnskapsdepartementet oppfordrer undervisningsinstitusjoner til å tilrettelegge for at studenter får bedre arbeidslivsrelevant erfaring**

Meld. St. 16 (2020–2021)

Utdanning for omstilling— Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

#### **Til innholdsfortegnelse**

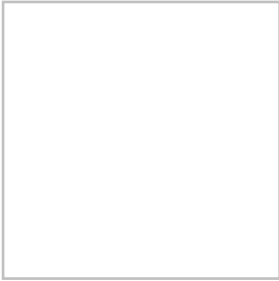
#### **Studentenes hovedoppgave**

Studentenes hovedansvar og mål, er i utgangspunktet å studere. Både for å skaffe seg arbeidserfaring, for å tjene penger, få en bedre CV etc., tar studenter deltidsarbeid ved siden av studiet. De ønsker en fleksibilitet hvor de, i perioder med "lite" studier, kan jobbe mye, samtidig som de kan jobbe mindre i eksamensperioder. e.l.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20202021/id2838171/?ch=5>

#### **Meld. St. 16 (2020–2021) - regjeringen.no**

5.1.1 Ulike former for praksis. Studier viser at det er store ulikheter i hvordan studentene forberedes, veiledes og følges opp før, under og etter et praksisopphold. 10 I tillegg kan både lengden på praksisen og antallet praksisopphold variere fra et



studieprogram til et annet. Variasjoner i organisering skyldes til en viss grad at ulike utdanninger har ulike formelle krav til praksis som ...  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

### **"5 Mer og bedre praksis**

*Praksis er en studentaktiv læringsform der studenter for kortere eller lengre perioder er utplassert i en virksomhet som en integrert del av utdanningen. Regjeringen har satt som mål at flere studenter skal få relevant praksis i løpet av studiene. Praksis er en viktig læringsarena både for studenter på profesjonsutdanninger med mye obligatorisk praksis og for studenter på utdanninger uten tilsvarende tradisjoner for praksis.*

*Flere undersøkelser viser at både utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og studenter anser økt bruk av praksis som viktig for å styrke utdanningenes relevans.<sup>1</sup> Samtidig er praksis en læringsform som krever mye tilrettelegging for å sikre studentene et godt læringsutbytte.*

*Utfordringer og suksessfaktorer knyttet til kvalitet i praksis er godt dokumentert i både norske og internasjonale studier.<sup>2</sup> Litteraturen viser blant annet at et godt samspill mellom institusjonene og arbeidslivet om studentenes læring og kompetanseutveksling mellom sektorene er avgjørende. For å få til mer og bedre praksis er det behov for en god dialog om partenes ansvar, roller og behov. Det er også viktig med en gjensidig forståelse av hva som er formålet med praksisen, hva studentene skal lære og hvordan de skal lære det.*

*Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler tar ansvar for å etablere et godt samarbeid med arbeidslivet for å sikre god kvalitet i utdanningene, inkludert i praksis. Det er viktig at samarbeidet omfatter tett dialog mellom fagmiljøene og arbeidslivet for å sikre at studieprogrammene er relevante og at det utvikles flere og bedre praksistilbud som er tilpasset de ulike utdanningenes egenart."*

### **Lovfesting av en heltidsnorm**

Forslaget innebærer ny bestemmelse i arbeidsmiljølovens kap. 14., som fastslår at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes i heltidsstilling, jf «ny» § 14-1 b (1), og at arbeidsgiver før ansettelse i deltidsstilling, jf «ny» § 14-1 b (2), skriftlig skal dokumentere at det er saklig behov for deltidsansettelse. På grunnlag av denne dokumentasjonen, skal arbeidsgiver drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte.

BI vil understreke at deltid er en legitim tilknytningsform til arbeidslivet. Arbeidsgivere har behov for deltid i flere sammenhenger, og det store flertallet av de som arbeider deltid, ønsker det selv. Tiltakene som her foreslås, synes derimot ikke å være målrettet mot "ufrivillig" deltid, men mot deltid generelt. Kunnskapsgrunnlaget tilsier etter BIs syn at de foreslåtte tiltakene ikke i vesentlig grad vil bidra til å nå målet om redusert deltid. De omfattende tiltak som nå legges frem, vil isteden kunne gi uheldige konsekvenser for både arbeidsgivere og arbeidstakere, gjennom tungvinte ansettelsesprosesser, mer administrasjon og rapportering og mindre fleksibilitet for begge parter. Forslagene mangler etter BIs syn, en tilstrekkelig utredning over både økonomiske og administrative konsekvenser, og også hvordan arbeidsgivere vil velge å «håndtere» inkluderingsarbeidet.

Når det gjelder studenter med deltidsstillinger, er det på det rene at de deltidsansatte oftest selv ønsker å

være deltidsansatt.

Syssettingsutvalget peker på flere forhold som kan gi mer heltid, blant annet familiepolitikk med tilgang til barnehageplasser, innretning av barnehageopptak, mer fleksible arbeidstidsordninger og mer bruk av hjemmekontor. Dette gjelder antagelig i større grad andre deltidsansatte enn studenter.

Arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven har allerede bestemmelser med mål om å redusere ufrivillig deltid, og bidra til mer bruk av heltid. Etter BIs oppfatning bidrar disse bestemmelsene godt for å ivareta de ansattes deltakelse inn i dette arbeidet.

### **Dokumentasjon**

Forslaget innebærer at arbeidsgiver skriftlig skal dokumentere et konkret og reelt behov for deltid. Det gis imidlertid liten veiledning rundt hva som konkret skal dokumenteres fra arbeidsgiver, og om det er tilstrekkelig at arbeidsgiver gir en kort beskrivelse av aktuelle utfordringer man ser for seg. Erfaringsvis medfører en uklar dokumentasjonsplikt, merarbeid for virksomhetene og for de enkelte ansattrepresentanter/tillitsvalgte. En hovedregel om drøfting og dokumentasjon for hver enkelt stilling, med ulike årsaker og behov for deltid, vil komplisere dette ytterligere.

BI forutsetter derfor at det vil komme en klargjøring av hva som anses som tilstrekkelig, gjerne i form av en veileder eller forskrift, dersom det innføres drøftingsplikt og dokumentasjonskrav.

### **Taushetsplikt**

Dersom det skal innføres utvidet drøftingsplikt for bruk av deltid, må det tydelig fremgå at både bedriftssensitiv- og personsensitiv dokumentasjon, vil være taushetsbelagt.

### **Drøfting og hyppighet**

Departementet legger til grunn at man som hovedregel skal gjennomføre drøfting for hvert enkelt tilfelle, men åpner for at en kan «samle opp» drøftingene så fremt disse er «regelmessige». Det er på ingen måte klart hva departementet legger i «regelmessig».

Mange av virksomhetene innenfor undervisningssektoren har et løpende behov for å rekruttere deltidsstillinger til ordinær drift, men også til ulike omstillingsoppgaver og prosjekter. En lovregulert plikt til enda hyppigere drøfting enn i dag, og som også skal være hovedregelen ved enhver ansettelsesprosess, vil kunne føre til forsinkelser i rekrutteringsarbeidet og bidra til en unødige kostnadsdrivende prosess. I ytterste konsekvens, kan dette også føre til at virksomheten mister kvalifiserte søkere under prosessen.

BI kan ikke se at det er tilkommet ny kunnskap som tilsier behov for å lovregulere ytterligere drøfting enn dagens krav. Etter BIs oppfatning, være opp til partene på den enkelte arbeidsplass å vurdere om det er behov for ytterligere drøfting i bruk av deltid, slik det er i dag. BI vil bemerke at formålet med forslagene til tiltak delvis overlappes av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) og skaper unødige merarbeid for mange virksomheter. Dersom departementet likevel konkluderer med å ville lovregulere plikt til hyppigere drøfting om bruk av deltid vil BI anbefale at dette begrenses til maksimalt to ganger pr. år.

### **Arbeidsgivers styringsrett**

BI vil særlig kommentere forslaget som legger til grunn at partene som del av drøftingene også skal se på organiseringen av arbeidet. Hensikten skal være å se om organisering er til hinder for å gi flere mulighet for heltid. Etter BI oppfatning, ligger organisering av arbeidet i arbeidsgivers styringsrett, og dette forslaget vil kunne medføre en betydelig svekkelse av denne.

Det er arbeidsgiver gjennom sin styringsrett som organiserer arbeidet. Samlet vil forslagene innebære en stor begrensning for arbeidsgivers mulighet til å organisere sin virksomhet på en best egnet måte, og med uforholdsmessige krav til utforming av begrunnelser for en best egnet drift.

### **Utvidelse av fortrinnsretten – innleie**



Det følger av aml § 14-3 at deltidsansatte i dag har fortrinnsrett til utvidet stilling, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Innleie har tidligere ikke blitt ansett som "ny ansettelse". Det foreslås at bestemmelsen utvides slik at deltidsansatte gis rett til fortrinnsrett også før innleie av arbeidstakere. BI støtter ikke en utvidelse av fortrinnsretten som foreslått. Forslaget medfører en innskrenkning av arbeidsgivers styringsrett, og tar ikke hensyn til at det er flere årsaker til at en arbeidsgiver benytter innleie.

Flere undervisningsinstitusjoner driver virksomhet i en konkurranseutsatt næring. Dette kan medføre delvis store variasjoner i oppdragsmengde, og høye krav til omstillingsevne og utvikling. Muligheten til å benytte innleide, løser ofte bemanningsbehovet som følger av dette. BI benytter innleie primært til å dekke kortvarige arbeidskraftbehov ved ulike fravær, for å hente inn kompetanse BI selv ikke har, til prosjekter og for utviklings- og omstillingsarbeid. I enkelte tilfeller vil dette medføre mulighet til arbeid for arbeidssøkere som ellers ikke ville blitt vurdert som kvalifiserte.

### **Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte til ekstravakter og liknende**

Det foreslås at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til ekstravakter og liknende. Denne fortrinnsretten er ment å omfatte ekstravakter, tilkallingsvakter og "ringevakter". BI støtter ikke forslaget om å utvide fortrinnsretten for deltidsansatte til ekstravakter og lignende. Dette forslaget vil skape stort merarbeid for arbeidsgivere i situasjoner der man ofte relativt raskt trenger arbeidskraft. Arbeidsgiver vil få en betydelig svekkelse av sitt behov for fleksibilitet og trygghet for å kunne dekke nødvendig arbeidskraftbehov, dersom forslaget bli vedtatt.

Forslaget vil kunne medføre at virksomhetene i større grad vil benytte seg av sine faste ansatte til å ta "ledige vakter".

Det fremstår klart av det fremlagte kunnskapsgrunnlaget, og BIs kjennskap til undervisningssektoren, at våre deltidsansatte verken ønsker eller kan stå i større stilling. En utvidelse av fortrinnsretten som foreslått, kan dermed innebære en ufrivillig merbelastning for fast ansatte ved at arbeidsgiver oftere må pålegge overtid for å dekke arbeidskraftbehovet dersom arbeidsgiver i mindre grad kan regne med bruk av tilkallingsvikarer som kan stille opp ved eksempelvis sykefravær eller raske endringer i arbeidskraftbehov. Pålagt overtid vil påføre arbeidsgiver unødige kostnader, og det kan medføre at det blir vanskeligere å imøtekomme ansattes ønsker om eksempelvis ekstra fridager, utenom ordinære og planlagte ferier og permisjoner.

### **Fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte**

Departementet ber om høringsinstansenes syn på hvorvidt en bør innføre fortrinnsrett også for midlertidig deltidsansatte.

BI vil oppfordre til at man ikke innfører en utvidelse av fortrinnsrett for denne gruppen. Midlertidig deltidsansatte skal dekke opp ulike, midlertidige behov hos virksomhetene. Dette behovet kan være at man trenger midlertidig arbeidskraft til ulike prosjekter, for å hente inn særskilt kompetanse til utviklings- eller omstillingsarbeid eller som del av inkluderingsarbeidet i virksomheten.

Ved ansettelse i midlertidig deltidsstilling, vil det ofte kunne stilles "lavere" og/eller andre krav til kompetanse og erfaring, enn ved ansettelse til faste stillinger.

BI har fokus på inkludering, og gir arbeidstakere midlertidige ansettelser, innleie for korte perioder eller ved deltidsansettelser. Vi opplever at terskelen for å kunne bidra til inkluderingsarbeidet, vil kunne bli betydelig høyere dersom forslaget blir gjennomført.

### **Avgrensning av fortrinnsrett**

*Departementet foreslår at det fastsettes en regel etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-9 åttende ledd, hvor arbeidsgiver gis adgang til å avgrense virkeområdet til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten.*

BI mener forslaget i praksis vil innebære at virksomheter blir pålagt å vurdere fortrinnsrett på tvers av enheter, avdelinger og andre naturlig avgrensede team med liknende kvalifikasjonskrav og oppgaver. Dette vil bidra til et betydelig merarbeid for arbeidsgiver. Forslaget synes ikke å ta hensyn til at en på tvers av avdelinger, enheter og team kan ha helt ulike krav til kvalifikasjoner. Det tar heller ikke hensyn til at en deltidsansatt som fremmer krav om fortrinn til stilling i annet sted i virksomheten, kan ha en spesielt tilrettelagt stilling som følge av nedsatt arbeidsevne eller annet.

BI er av den klare oppfatning at dersom man utvider fortrinnsretten, må denne avgrenses til det som kan vurderes som en naturlig avdeling, enhet eller team, og ikke på tvers av disse. Dette prinsippet vil også gjelde for enheter som er langt mindre enn departementets utgangspunkt på 50 personer.

### **Oppsummert**

BI støtter intensjonen bak forslagene om å få flere til å stå i hel stilling. Bærekraften i den norske modellen forutsetter det. BI er likevel kritiske til at det fremmes så inngripende og vidtrekkende forslag, uten at partene har drøftet dette, eller på annen måte vært involvert i forkant av forslaget. Kunnskapsgrunnlaget viser imidlertid at andelen ufrivillig deltidsansatte, utgjør en liten andel av arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet. Det store flertallet av deltidsarbeidene jobber deltid frivillig, og har ulike årsaker for hvorfor de ønsker en deltidsjobb.

Det fremstår som at arbeidstakere som ønsker en deltidsstilling, ønsker deltidsstilling av årsaker som ligger utenfor det arbeidsgivere har mulighet til å påvirke, som f.eks studier, familiære preferanser og de gjeldende arbeidstidsbestemmelsene. Tiltakene som foreslås her, fremstår ikke som at de har tatt hensyn til de ulike årsakene til at arbeidstakere jobber deltid. Det fremstår heller ikke som at det er tatt hensyn til arbeidsgivers behov for fleksibilitet, og en hensiktsmessig drift.

Med bakgrunn av ovennevnte kan BI ikke støtte forslagene, og anbefaler at eventuelle nye tiltak for å fremme heltid, må utredes grundig og i dialog med partene, før de eventuelt innføres.

Med vennlig hilsen



#### **Lene Haugen**

Juridisk leder / Advokat

Direkte telefon: +47 46410393 – Sentralbord: +47 46410000

Internett: [bi.no](http://bi.no) – [facebook.com/HandelshøyskolenBI](https://facebook.com/HandelshøyskolenBI) – [twitter.com/BI](https://twitter.com/BI)

