

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref:  
22/214

Vår ref:  
2022/101-2/008

Saksbehandler  
Lisbet Tjønnå/

Dato:  
Bodø, 09.03.2022

## **Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid**

Helse Nord er definert høringspart i høringen « Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid».

For å sikre god forankring, samt at vi gir de riktige innspillene i forhold til faktisk drift og utfordringer i våre foretak, har vi valgt å diskutere høringen i det regionale tariffnettverket der alle foretak er representert med flere medlemmer knyttet til HR feltet og åpnet for å inkludere andre som de mente var aktuelle i denne sammenheng. Her har vi hatt fokus på hva endringene vil bety for det enkelte foretaket i regionen. Alle fire foretak har vært aktive i felles diskusjoner og vi har i tillegg fått skriftlig tilbakemelding fra Finnmarkssykehuset, UNN og NLSH.

Vennlig hilsen

Lisbet Tjønnå  
rådgiver

## Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven styrking av retten til heltid

Arbeids- og inkluderingsdeperatemenet har lagt fram et forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid. Departementet foreslår en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som lovfester en heltidsnorm ved å slå fast at hovedregelen i norsk arbeidsliv er ansettelse i heltidsstilling, og at behov for ansettelse på deltid skal dokumenteres av arbeidsgiver. Departementet foreslår at arbeidsgiver i den sammenheng skal drøfte spørsmålet med tillitsvalgte

For å sikre forankring og vurdere ulike konsekvenser har Helse Nord RHF samlet innspill fra foretakene i Helse Nord og sammenstilt disse i vedlagte notat.

Helseforetakene i Nord har i flere år arbeidet for å øke andelen heltidsstillinger, noe vi anser er et svært viktig arbeid. Kostandene knyttet til heltidsstillinger stor. Store deler av personalgruppene i helseforetakene arbeider turnus og for å få en tredelt turnus med helgearbeid til å gå opp trenger vi mange flere personer enn årsverk. Eksempel på utregning av turnus som illustrerer dette:

4 stk dagtid x 7,5 timer x 7 dager = 210 timer

4 stk kveld x 7,5 timer x 7 dager = 210 timer

2 stk natt x 10 timer x 7 dager = 140 timer

Til sammen forbruk 560 timer = **15,77 årsverk**

4 dagvakter, 4 aftenvakter og 2 nattevakter krever 10 ansatte pr. helg.

Hvis ansatte jobber annenhver helg trenger en **20 ansatte**. 15,77 årsverk delt på 20 ansatte gir en gjennomsnittlig stillingsbrøk på 78,85%.

Hvis ansatte jobber 3.hver helg trenger en **30 ansatte**. 15,77 årsverk delt på 30 ansatte gir en gjennomsnittlig stillingsbrøk på 52,5%.

I tillegg til at det rekrutteres i deltidstillinger for å unngå overbemanning på ukedager, er det også aktuelt å rekruttere til deltidstillinger som er direkte knyttet til helg (helgestillinger). I disse type stillinger rekrutteres gjerne studenter som ikke kan ta på seg heltidsstilling, men som får erfaring innen faget og som senere kan rekrutteres til stillinger ved sykehuset. Videre vil det være slik at det rekrutteres til deltidstillinger, herunder vikariater, der hvor ansatte har delvis fravær eksempelvis grunnet sykefravær eller har rettighetsbasert redusert arbeidstid.

Flere av foretakene i Helse Nord har arbeidet med flere ulike tiltak for å øke andelen heltidsstillinger. Nordlandssykehuset har som et eksempel opprettet internt

bemanningscenter for en mer fleksibel bruk av personell, samtidig som den enkelte arbeidstaker kan arbeide fulltid. Det er viktig at myndighetene ikke setter regler som motvirker de tiltakene som virksomhetene setter i verk for å lage fleksible løsninger som både tar hensyn til en hensiktsmessig økonomi og ressursbruk, samtidig som arbeidstakere sikres gode vilkår, her heltidsstilling. Det vises blant annet til at Tvisteløsningsnemnda i sine avgjørelser av fortrinnsrett ikke har lagt vekt på at arbeidstakere har fått tilbud om 100 % stilling ved å knytte deler av sin stilling til et bemanningscenter/bemanningspool (eks. sak 2019/26307).

## **Plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte**

Departementet foreslår at arbeidsgiver som vil ansette i deltidstilling skriftlig må dokumentere at det er *behov* for slik ansettelse, og – blant annet med grunnlag i dokumentasjonen – drøfte spørsmålet med virksomhetens tillitsvalgte. Det presiseres i høringen at drøftingsplikten vil komme i tillegg til og supplere den generelle drøftingsplikten i § 14-1 a, hvorefter arbeidsgiver minst én gang per år skal drøfte virksomhetens bruk av deltid (i stort) med de tillitsvalgte.

Tilbakemeldingene fra foretakene i Helse Nord er at det oppfattes som positivt å drøfte praktiske og gode løsninger tilpasset den enkelte virksomhet med tillitsvalgte. I dette ligger også at foretakene i større grad skal kunne gis oss mulighet til å løfte utfordringer som helgeproblematikk og diskutere mulige løsninger med tillitsvalgte.

Tilbakemeldingene fra foretakene er at det må være mulig å «samle opp» drøftinger på enheter med mange og hyppige rekrutteringsprosesser. Det vil være svært tidkrevende for foretakene hvis det legges til grunn dokumentasjons- og drøftingsplikten gjelder for den enkelte deltidansatte. Dette begrunnet i at hvert år utlyses et stort antall deltidstillinger. Å skulle drøfte hver enkelt ansettelse vil virke svært ressurskrevende og uforholdsmessig.

Generelt kan det oppleves at det foreligger motstridende signaler fra myndighetene. Det er på den ene siden er tale om en tillitsreform, og på den andre siden foreligger det her forslag om å innføre krav om drøftinger som Arbeidstilsynet igjen skal kunne kontrollere. Dersom det innføres et slikt krav bør det fremkomme at man kan tilpasse antall drøftinger og dokumentasjon ut fra den enkelte virksomheten og antallet rekrutteringsprosesser.

## **Fortrinnsrett for deltidansatte - innleie**

Dersom foretakene kunne løst det behovet vi har i dag har for innleie av arbeidskraft ved å øke andelen heltidsstillinger så ville dette vært gjort. Imidlertid er det slik at utfordringen er at turnusen medfører at det er behov for flere personer, særskilt for å dekke helgevakter. Dette vil ikke kunne avhjelpes med å øke stillingen til deltidansatt som allerede arbeider helg. Dersom det også blir slik at deltidansatte skal kunne kreve deler av stilling foran innleie, så vil dette medføre at vi måtte gi innleieoppdrag for

deltidsstillinger. På bakgrunn av mangel på sykepleiere og legespesialister er markedet krevende og foretaket vil ikke få tilslag på forespørsler om innleie i deltid. Utfordringene vil antas å være særlig krevende for de foretak som holder til på steder hvor innleid personell kommer tilreisende. Hverken byrå eller personell har interesse av å dekke opp deltid ved foretak når de bruker tid og ressurser på reise og opphold. Problemstillingen vil avhjelpes noe av at det fortsatt skal kunne gjøres ulempevurderinger. Like fullt krever dette tid og ressurser for foretaket. Slik regelverket er i dag skal spørsmålet om fortrinnsrett også drøftes med arbeidstaker og tillitsvalgt før avgjørelse.

### **Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte - fortrinnsrett til ekstravakter**

Det foreslås i høringsforslaget at deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheter fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Dette vil få noen konsekvenser for foretakene i tillegg til at det er kommet innspill på at et av foretakene ikke ønsker denne bestemmelsen, i så måte må det være gode muligheter for å avvike fra dette.

En av disse konsekvensene er at dette kan skape problemer med å bygge og ivareta en nødvendig vikartilgang av tilkallingsvikarer. Behov for ekstravakter knyttes til «hull i turnus» og fravær. Noe er kjent i god tid, annet oppstår på kort varsel. Dette dekkes i dag med ulike virkemidler som ekstravakter for deltidsansatte, overtid, innleie fra byrå og tilkallingsvikarer. Dersom slik endring medfører at vi får dårligere tilgang på tilkallingsvikarer vil presset på de andre virkemidlene øke. Spesielt vil overtid bety økt belastning med mulige negative konsekvenser som økt slitasje, dårligere arbeidsmiljø, sykefravær mm.

Ekstravakter oppstår som årsak av ledige vakter grunnet sykefravær og annet kortere fravær, samt for inndeckning av ledige vakter på helger og lignende.

Ved ekstravakter, så vil vanligvis deltidsansatte få «fortrinn» fordi de ofte er billigere. Men utfordringen er dersom man ved å benytte deltidsansatte til ekstravakter, får krav om å øke stillingsprosenten, og som bakgrunn av dette får mindre fleksibilitet i forhold til inndeckning av ekstravakter. Dette betyr at det må kunne være mulig å imøtegå krav om høyere stillingsprosent, dersom det kan dokumenteres at man ved å øke ansattes stillingsprosent ikke får løst det grunnleggende behovet for innleie av ekstravakter.

Det kan oppstå situasjoner der man leier inn ekstravakter/timevikarer som kommer tilreisende. Behovet oppstår fordi man ikke har tilstrekkelig kompetanse lokalt. Det kan i slike situasjoner være nødvendig å gi tilreisende vikarer vakter som kunne vært fordelt til lokale deltidsansatte. Dette for at de tilreisende vikarene skal få nok arbeid (vakter tilsvarende 100 % stilling som minimum) til at de anser det som attraktivt å si ja til slike kortere engasjementer. Dette vil også kunne oppstå der man ser seg nødt til å leie inn via

bemanningsbyrå. Det må i slike tilfeller være mulig å fravike fortrinnsretten for ekstravakter til deltidsansatte, dersom man kan dokumentere situasjonen og drøfter dette med tillitsvalgte.

En fortrinnsrett til ekstravakter for deltidsansatte vil kreve uforholdsmessig mye ressurser i tilfeller hvor det ofte er nødvendig å skaffe personell ved akutte behov på kveldstid, natt og helg. Det er ulike ordninger for hvordan skaffe personell ved akutte behov. Et av foretakene (Nordlandssykehuset HF) oppgir at utenfor arbeidstid skjer slik bemanning ved at det sendes ut SMS via ressursstyringsprogram, og de første som svarer vil få vekten. Det er som regel behov for rask avklaring for å skaffe nødvendig bemanning. Dersom det skulle være slik at enkelte personer eller grupper skulle bli prioritert over andre ville dette arbeidet ta lengre tid, noe som er svært uheldig og i ytterste konsekvens medfører at man ikke får tilstrekkelig bemanning tidsnok.

I henhold til høringsnotatet skal det fortsatt være slik at det skal kunne foretas en ulempevurdering. Det fremkommer her at typiske eksempler på vesentlig ulempe kan være der begrensninger i arbeidsmiljøloven om hviletid eller søndagsarbeid gjør at ekstravakten ikke lar seg kombinere med arbeidstakers øvrige arbeid eller at behovet for ekstravakten oppstår på svært kort varsel, og det ikke er tid til å kontakte den fortrinnsberettigede deltidsansatte for å ta vekten. Dette er for så vidt hensiktsmessig, men vurderingen må i prinsippet likevel gjøres, og det vil kunne stilles spørsmål til hva som kreves av eventuell dokumentasjon av dette. Ofte er det ansatte som ikke er i lederstilling som har fått delegert ansvar for å få på plass bemanning når dette skjer på kveld, natt og i helg. Videre er det slik at ettersom ekstravakter ofte oppstår på kort varsel kan det stilles spørsmål ved betydningen av innføringen av reglen. Nordlandssykehuset oppgir at de klart mener at regelen om drøfting før beslutning ikke er praktisk i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.

#### Generelle vurderinger knyttet til høringen

Høringen knyttes til endringer i lov og forskrift som vil medføre behov for administrativt arbeid, mulig endring av håndtering og innføring av nye rutiner for foretakene. Det kreves tettere dialog, drøftinger og avtaleinngåelse med tillitsvalgte og potensielt flere administrative oppgaver. Dette vil innebære økning i arbeids- og ansvarsoppgaver og derfor et reelt merarbeid for foretakene.