



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 12/4229-

Vår ref.207.19/NSS

Dato: 12. februar 2013

Høring – tiltak mot ufrivillig deltid, endringer i arbeidsmiljøloven

Vi viser til departementets brev datert 13. desember 2012 hvor man ber om synspunkter på forslag om endringer i arbeidsmiljøloven for å redusere ufrivillig deltid. Akademikerne er i all hovedsak enig i forslagene, og vi mener dette vil redusere uønsket deltid i norsk arbeidsliv.

Drøftingsplikt

Departementet foreslår å innføre en plikt til å drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

Akademikerne er enig i at dette er et tiltak som vil øke bevisstheten om bruken av deltid og vi mener dette kan bidra til mindre deltid. Akademikerne støtter forslaget om at arbeidsgiver skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang pr år.

I høringsbrevet ber departementet spesielt om høringsinstansenes syn på hvorvidt de tillitsvalgte bør ha rett til å kreve hyppigere drøftinger. Den foreslåtte bestemmelsen sier at partene skal foreta drøftinger minst en gang pr år. Det ligger dermed en forutsetning om at det kan være nødvendig med mer enn en drøfting pr år. Det må derfor forutsettes at arbeidsgiver må imøtekomme et krav fra de tillitsvalgte om nødvendige møter. Dette også sett i lys av den alminnelige drøftingsplikten etter arbeidsmiljølovens kapittel 8.

Departementet spør videre om hvorvidt vi mener at det i lovteksten bør stilles krav til innholdet i drøftingsplikten, herunder om det er behov for å fastsette nærmere krav til hvilken dokumentasjon arbeidsgiver bør legge frem. Vi mener at det viktige er at drøftingene mellom partene er reelle. Det naturlige utgangspunktet er at arbeidsgiver må legge frem dokumentasjon på bruken av deltidsstillinger. Hvilken dokumentasjon som er nødvendig for å oppnå reelle drøftinger vil imidlertid variere. En lovfesting av krav til innhold i drøftingene og dokumentasjon vil ikke kunne være uttømmende og vil muligens også virke begrensende. Vi mener derfor at det ikke bør stilles nærmere krav til innholdet i drøftingsplikten eller hvilken dokumentasjon arbeidsgiver skal fremlegge.

Akademikerne er enig i at Arbeidstilsynet bør ha myndighet til å kontrollere og håndheve drøftingsregelen om deltid.

Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid

Mange deltidsansatte tar på seg ekstraarbeid utover avtalt arbeidstid, for eksempel vikariater, ekstravakter eller merarbeid. Vilåårene for midlertidig ansettelse må være oppfylt for at slikt arbeid skal være lovlig.

Arbeidsmiljølovens § 14-9 bestemmer at dersom man har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd a) og b) så har man krav på fast ansettelse. Videre er det i rettspraksis utviklet en ulovfestet lære om at ansatte som fast og over lang tid utfører ekstraarbeid for å dekke opp et varig og stabilt vikarbehov hos arbeidsgiver, kan ha krav på fast stilling som gjenspeiler faktisk arbeidstid fra et tidligere tidspunkt enn fire år. Arbeidstaker som mener at vilåårene for midlertidig ansettelse ikke er til stede, må i dag gå til søksmål med krav om fast ansettelse i stilling tilsvarende den faktiske arbeidstiden. For å klargjøre og styrke de deltidsansattes rettstilling foreslår departementet en rett for deltidsansatte til utvidet stilling som tilsvarer faktisk stilling, dersom man jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder. Akademikerne støtter forslaget. For å unngå mange tvister mener vi det er hensiktsmessig at begrepet *jevnlig* gis en utfyllende forklaring i lovforarbeidene.

Vi er enig i at en ansatt som ønsker utvidet stilling må ta dette opp med arbeidsgiver, og ikke automatisk får en slik rett.

Departementet foreslår at tvister skal bringes inn for Tvisteløsningsnemnda før en eventuell domstolsbehandling. Akademikerne støtter dette. Vi støtter også forslaget om en bestemmelse som gir domstolen mulighet til å avsi dom for ansettelse i utvidet stilling.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Deltidsansatte har i dag fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Den deltidsansatte må være kvalifisert til stillingen. En viktig begrensning i fortrinnsretten er at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Tvisteløsningsnemndas praksis viser at ulempe for arbeidsgiver i de fleste saker er knyttet til utfordringer med rekrutteringen til små "reststillinger" ved oppdeling av den utlyst stilling og problemer med turnusplanlegging og helgebemannning ved sammenslåing av stillinger. Nemndas praksis viser at det gjøres en konkret ulempevurdering i det enkelte tilfelle og at generelle problemer for arbeidsgiver ikke vektlegges. Praksis viser at bestemmelsen balanserer partenes behov på en god måte. Akademikerne støtter derfor at ulempevurderingen i fortrinnsrettbestemmelsen videreføres.

For å styrke og få mer effektiv bruk av bestemmelsen om fortrinnsrett ber departementet om synspunkter på to mulige tiltak:

- Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger: Vi mener det er fornuftig at arbeidsgiver får en plikt til å informere deltidsansatte direkte om ledige stillinger og om fortrinnsretten. Dette kan gjøres på en enkel måte, for eksempel via epost, og er ikke en stor byrde for arbeidsgiver.
- Departementet foreslår også en plikt for arbeidsgiver til å avholde samtale/intervju med alle deltidsansatte som gjør fortrinnsrett gjeldende. Vi mener dette er et godt forslag, selv om det kan by på noen praktiske utfordringer, særlig i store virksomheter.

Med vennlig hilsen
Akademikerne

Nina Sverdrup Svendsen
utredningssjef