

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår referanse:

13/00077-2

Deres referanse:

12/4229

Dato:

04.02.2013

Saksbehandler:

Dag Vatne, mobiltlf. 952 09 109

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven - tiltak mot ufrivillig deltid

Vi viser til Arbeidsdepartementets brev vedrørende ovennevnte datert 13. desember 2012, oversendt fra Helse- og omsorgsdepartementet i brev mottatt her 18. januar 2013.

Helse- og omsorgsdepartementet vil selv kommentere høringsnotatet, men ber samtidig om at de regionale helseforetakene vurderer å sende egne høringssvar direkte til Arbeidsdepartementet innen den fastsatte frist 8. februar 2012.

Vi oversender med dette Helse Sør-Øst RHF's uttalelse til de foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven. Kopi sendes Helse- og omsorgsdepartementet til orientering.

Forslagene til lovendringer omfatter følgende tiltak:

- *Plikt til å informere deltidsansatte* personlig om ledige stillinger og fortrinnsrett
- *Droftingsplikten* med tillitsvalgte ved bruk av deltidsstillinger
- *Rett til utvidet stilling* for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid
- Spørsmål om endring i lovens bestemmelse om *fortrinnsrett for deltidsansatte*

Helse Sør-Øst RHF vil understreke betydningen av et fortsatt trykk på arbeidet med å redusere deltid- frivillig som ufrivillig. Dette er ikke bare et spørsmål om å gi alle arbeidstakere en jobb å leve av. For helseforetakene er det å tilrettelegge for at flest mulig skal kunne få hel og fast stilling et sentralt element i en fremtidsrettet rekrutteringspolitikk. Det er også et viktig bidrag til å heve kvalitet i pasientbehandling og fremme pasientsikkerhet. Resultater vil kreve tiltak på flere plan. Trolig vil avtalte løsninger basert på lokal tilrettelegging av arbeidstid og oppgaver gi størst effekt. Endringer i lovverket vil imidlertid kunne gi nødvendige rammer og føringer for slike løsninger.

Vi støtter derfor departementets initiativ til å se på rettslige virkemidler i arbeidet med å redusere ufrivillig deltid.

Vi har forøvrig følgende kommentarer til de konkrete forslagene i høringen:

Helse Sør-Øst er den statlige helseforetaksgruppen som har ansvar for spesialisthelsetjenestene i Østfold, Akershus, Oslo, Hedmark, Oppland, Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder. Virksomheten er organisert i ett morselskap, Helse Sør-Øst RHF, og 10 datterselskap. I tillegg leveres sykehustjenester i regionen av privateide sykehus, etter avtale med Helse Sør-Øst RHF.

Ad: Forslag til plikt til å informere deltidsansatte personlig

Forslag til aml. § 14-1 nytt andre punktum:

Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten etter § 14-3.

Situasjonen for helseforetakene vil variere avhengig av størrelse, geografisk spredning og eksisterende rutiner. Forslaget innebærer imidlertid en ordning som ikke lar seg gjennomføre etter sin ordlyd. Med et større antall deltidsansatte fordelt på mange ledere på flere steder, slik situasjonen ofte er, vil det i praksis ikke kunne informeres direkte og personlig om alle aktuelle stillinger.

For en virksomhet av Oslo universitetssykehus' størrelse ville et evt. krav om direkte/personlig informasjon fått betydelige administrative og økonomiske konsekvenser. Til enhver tid er det der 100-150 stillinger utlyst. Det lyses ut stillinger en gang pr uke. Foretaket har til enhver tid ca. 2500-2600 deltidsansatte.

Eventuell direkte/personlig informasjon til deltidsansatte ville i en slik situasjon måtte sorteres, slik at informasjonen bare ble sendt til de som faktisk ønsket økt stilling og i tillegg hadde kvalifikasjoner for den aktuelle stilling. Det ville være både uhensiktsmessig og provoserende om man sendte informasjon for eksempel om ledige legestillinger til en sekretær.

Den som evt. skulle sende e-post eller legge skriv i posthyllen til den deltidsansatte, måtte ha dessuten ha kunnskap om hvem som er deltidsansatt og hvem som har meldt fra om at de ønsker en økning av stillingsandel. De måtte også ha kunnskap om den enkeltes kompetanse samt innhold av og kompetansekrav til de utlyste stillingene.

Det ville derfor innebære et betydelig merarbeid å kartlegge ledige stillinger som skal sendes til den enkelte deltidsansatte. Kostnadene ved dette må veies mot informasjonsverdien for den enkelte ansatte. Uansett vil en slik rutine fremstå mer som et byråkratiserende enn et støttende tiltak.

Vi forutsetter derfor at en evt. ny bestemmelse formuleres annerledes. Informasjonsplikten må begrenses til å fastsette at det skal gis beskjed om hvor informasjon om ledig stilling finnes.

Helseforetakene har gode elektroniske systemer, herunder intranett, som gir alle ansatte oppdatert informasjon om stillinger og rettigheter.

Ad: Forslag til drøftingsplikt med tillitsvalgte

Forslag til aml. §14-3 nytt fjerde ledd:

Arbeidsgiver skal minst en gang pr år drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

Formålet med endringen er primært å øke bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidsstillinger.

Helseforetakene har allerede innarbeidet en slik plikt i de aktuelle overenskomster, dvs. de som berører yrkesgrupper med et større omfang av deltid (se A2-deler for Unio-, LO- og YS-forbundene). Noen foretak har også utarbeidet administrative retningslinjer. Forslaget er derfor unødvendig i forhold til våre virksomheter. Det er dessuten innført tilsvarende lovbestemmelser for midlertidig ansettelse og innleie av arbeidskraft. Vi vil likevel være kritisk til å lovfeste en ny

drøftingsplikt for bruk av en regulær fast ansettelsesform. Prinsipielt mener vi også at drøftinger bør reguleres i samarbeidsbestemmelser som avtales mellom partene i arbeidslivet.

Dersom forslaget til lovendring likevel fremmes, vil vi fremholde at drøfting en gang pr år ivaretar behovet for bevisstgjøring av virksomhetene.

Høringsnotatet stiller spørsmål om det bør fastsettes nærmere krav til den dokumentasjon som fremlegges før eller i møtet med tillitsvalgte. Vi mener at det ikke er hensiktsmessig at lovteksten inneholder slike krav. Behovene knyttet til den enkelte virksomhet og den konkrete situasjon som er oppe til drøfting, bør styre dette.

Ad: Forslag om rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid

Forslag til ny aml. § 14-3a første ledd:

Deltidsansatte som jevnlig har arbeid utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden.

Dette forslaget fremstår som den mest vidtgående endring i forhold til den nåværende rettstilstand. Bestemmelsen vil kunne medføre at deltidsansatte som tar ekstravakter ved sykehus med et jevnt pådrag over tid, etter ett år får rett på utvidet stilling.

Dette vil i noen tilfeller være en rimelig og påregnelig konsekvens. Et eksempel er en helsefagarbeider som jobber mandag, tirsdag og onsdag som en del av sin faste stilling, og som i tillegg har arbeidet også torsdag som følge av et varig behov. I dette tilfellet har vedkommende etter et år trolig rett til det etter dagens regler om midlertidig ansettelser.

Det forslaget som nå foreligger, går imidlertid langt utover dette eksemplet. Forslaget bygger på en generell forutsetning om at arbeid utover avtalt tid etter en bestemt periode alltid vil være avspeile et varig behov. Vi kan ikke se at det er grunnlag for en slik antakelse. Riktignok tas det et visst forbehold for personlige vikariater. Men i noen tilfeller vil arbeidsgiver unnlate å ansette vikar - eksempelvis ved lengre sykdomsforløp av ubestemt varighet. Istedet fordeles arbeidet midlertidig på andre ansatte, gjerne deltidsansatte som ønsker større stilling. I andre tilfeller kan arbeidstakeren kan ha utført ekstravakter eller tilkallingsvakter på kort varsel - i varierende omfang, til varierende tider, i forskjellige enheter - og utført forskjellige oppgaver, uten at det er noe mønster i dette..

Et ytterligere eksempel er et prosjekt som i en lengre periode- kanskje 2-3 år- gir en arbeidstaker økt arbeidsmengde. Forslaget vil innebære at også slike helt klart ekstraordinære forhold kan føre til økt fast stilling.

Hvis slike eksempler på helt legitim praksis skal utløse rett til utvidet stilling, vil det gi en uforutsigbar situasjon for arbeidsgiver ved vurdering av hensiktsmessige tiltak for å dekke opp et tidsbegrenset behov.

Det er et grunnleggende problem at forslaget ikke legger vekt på den konkrete årsak til at det arbeides mer enn avtalt. Når årsaken til merarbeidet ikke tas i betraktning, er det heller ikke grunnlag for slå fast at det foreligger et varig behov.

Et annet aspekt ved mertid er at den ofte har et uregelmessig preg. Selv om behovet kan oppstå med en viss hyppighet og utgjøre en viss mengde over tid, kan fordelingen i tid være høyst

varierende. Dette gjelder ikke minst i situasjoner med flere sykefravær. Enkelte dager er kanskje ingen borte, mens det andre dager kan være flere. Dermed blir behovet uforutsigbart, selv om den statistiske mengden over tid kan virke noenlunde jevn.

Etter vår oppfatning er en referanseperiode på 12 måneder for kort til at det kan dannes et sikkert bilde av det varige behovet for arbeidskraft. Mange helt forbigående forhold kan gi grunnlag for at det over en forholdsvis lang tid arbeides mer enn avtalt.

Departementet sier heller ikke noe om hvordan den utvidede, faste tiden skal fordeles. Det kan se ut som om det forutsettes en fast plan. Vi vil peke på at det karakteristiske for merarbeid er at det må utføres når behovet er der, og ofte i situasjoner som er vanskelig å forutsi- gjerne akutt sykdom/fravær. Dersom slikt arbeid skal legges inn i en fast plan, er risikoen stor for at det blir et misforhold mellom arbeidsplanen og det opprinnelige behovet. Konsekvensen vil bli at arbeidsgiver ikke vil kunne nyttiggjøre seg den utvidede faste tiden, samtidig som behovet for merarbeid fortsatt vil være tilstede.

Det er derfor ingen tvil om at dette forslaget representerer en ny og utvidet rettighet for de berørte arbeidstakerne.

Forholdet til den generelle 4-årsregelen ved fast ansettelse av midlertidige ansatte bør uansett drøftes nærmere. Det er ikke uproblematisk å operere med lavere terskel for deltidsansatte enn andre med et oppsigelsesvern tilsvarende fast ansatte. Tvert imot er argumentet sterkt for det motsatte. Med mindre det åpenbart er tale om et varig behov, burde regelen være den samme i begge tilfeller.

Videre kan det være liten tvil om at en slik ”mertidsparagraf” vil føre til merkostnader samt en rekke praktiske og administrative konsekvenser. De viktigste poengene kan oppsummeres slik :

- Samlet grunnbemanning øker i forhold til optimaliserte årsplaner basert på uttak av deltidsansattes potensiale for utvidet tid
- Tilfeldig ressursstyring ved at flere personer er tilstede på hverdager når behovet er i helgevakter
- Stillingsstørrelser som er uhensiktsmessige i praktisk drift
- Økte personalkostnader knyttet til sosiale utgifter og fravær
- Økte personalkostnader knyttet til lønn for ansatte som blir overtallige
- Store foretak vil måtte ty til nye organisatoriske grep, gjerne egne bemanningsenheter
- Utfordringer knyttet til at en andel av det faktiske merarbeidet kan ha medført brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven
- Utfordringer knyttet til innholdet i ansettelsesforholdet/arbeidsavtalen
 - o Selv om rettigheten er begrenses til samme type vakter vedkommende har arbeidet, vil slike vilkår i praksis føre til diskusjon om riktig tolkning og rimelig fordeling av ulemper
 - o Stillinger blir spredt på mange enheter basert på mange midlertidige ansettelser som ikke er analysert i sammenheng

Ad: Spørsmål om fortrinnsrett for deltidsansatte

Forslag til aml. §14-3 nytt tredje ledd

Dersom en deltidsansatt gjør sin fortrinnsrett etter denne bestemmelsen gjeldende, skal arbeidsgiver avholde en samtale med vedkommende for å avklare at betingelsene etter denne bestemmelsen er oppfylt.

Vi har ingen prinsipielle motforestillinger til dette forslaget. Alle foretak har fra før retningslinjer for praktisering av ansattes fortrinnsrett. Bruk av samtaler vil ofte inngå som et egnet virkemiddel. Mye taler for at dette som hovedregel bør gjennomføres. Men det kan diskutere om bestemmelsen skal være absolutt. Til endel av de stillinger deltidsansatte vil søke, kan det være mange som hevder fortrinnsrett- både på grunnlag av stillingsbortfall/oppsigelse etter § 14-2 og etter § 14-3. Det vil da være behov for å finne mer hensiktsmessige måter å informere på. Slik vi ser det, vil et ufravikelig krav til samtale kunne medføre at ansettelsesprosessen blir betydelig mer omfattende og arbeidskrevende enn nødvendig.

Vi viser ellers til Arbeidsgiverforeningen Spekters høringsuttalelse og slutter oss til de prinsipielle og praktiske synspunkter som fremgår der.

Oppsummert har forslaget til lovendringer etter vår oppfatning gode intensjoner, men dessverre en rekke uheldige sider. Det er heller ikke vurdert grundig nok hvilke konsekvenser forslaget vil få for helseforetakene og andre virksomheter med mange deltidsansatte. En konsekvens kan bli at det etableres generelt høyere grunnbemanning uten at behovet for ekstra ressurser i de mange ikke-planlagte situasjoner ivaretas.

Med vennlig hilsen
Helse Sør-Øst RHF

Steinar Marthinsen
viseadm. direktør

Anne Biering
HR-direktør

Kopi til: Helse- og omsorgsdepartementet