

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref: 12/4229-

Oslo, 06.02.2013
Vår ref: Stian Sigurdson/ 13-2227

HØRINGSSVAR - TILTAK MOT UFRIVILLIG DELTID

Hovedorganisasjonen Virke viser til høringsbrev og [høringsnotat](#) om forslag til tiltak mot ufrivillig deltid. Kort oppsummert har Virke følgende syn på departementets forslag:

- Virke er ikke avvisende til en drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger. En eventuell drøftingsplikt må imidlertid utformes etter mønster av gjeldende drøftingsplikter, dvs. at drøftingene skal gjennomføres en gang i året og det er opp til partene å bestemme hvordan drøftingen skal gjennomføres.
- Virke støtter ikke forslaget til lovfestet rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid, slik det nå er utformet. Ved en eventuell lovfesting må beregningsperioden utvides og det må innføres en rimelighetsbegrensning.
- Virke støtter ikke forslaget om en plikt for arbeidsgiver til å gi individuell informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger. Virke støtter heller ikke forslaget om en obligatorisk plikt for arbeidsgiver til å gjennomføre intervju med deltidsansatte som gjør fortrinnsretten gjeldende. Begrunnelsen for dette er at slike plikter vil være tungvinte, byråkratiske og innebære forskjellsbehandling av ulike grupper fortrinnsberettigede.

1. Prosessen bærer preg av unødvendig hastverk fra departementets side

Virke reagerer på at departementet i prinsipielt viktige høringssaker fraviker [utredningsinstruksens](#) hovedregel om tre måneders høringsfrist, blant annet i gjeldende høring og i høring om tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft (søksmålsrett for fagforeninger). Så korte høringsfrister som det er gitt i disse sakene skaper store utfordringer med det interne arbeidet, ikke minst med å få høringssvarene forankret i organisasjonen.

Vilkårene for å fravike hovedregelen om tre måneders høringsfrist er at en slik frist 1) ikke vil være praktisk gjennomførlig, 2) kan vanskeliggjøre gjennomføring av saken eller vil svekke tiltakets effektivitet, eller 3) må anses som åpenbart unødvendig, jf. vilkårene for unntak i

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

instruksens pkt 5.4. Virke kan ikke se at noen av disse vilkårene er oppfylt og departementet har heller ikke gitt en begrunnelse for hvorfor man har valgt å fravike hovedregelen.

En så kort høringsfrist synes enda med unødvendig og underlig sett i lys av regjeringens treårige prosjekt, hvor det totalt skal brukes 75 millioner kroner på å prøve ut ulike tiltak mot ufrivillig deltid. Fafo har fått i oppdrag å evaluere satsingen og rapporten vil foreligge høsten 2014. Virke mener det ville vært hensiktsmessig å avvente evalueringen før man foreslår nye tiltak. Da ville man i større grad sikret at tiltakene vil være effektive.

2. Drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger

Departementet foreslår at bruk av deltidsstillinger skal drøftes mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte minst en gang per år, etter mønster av gjeldende drøftingsplikter om bruk av midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft. Formålet med å innføre en drøftingsplikt er å gjøre arbeidsgivere mer bevisst både på bruken av og nødvendigheten av deltidsstillinger.

Virke og Handel og Kontor har et samarbeidsprosjekt om ufrivillig deltid i varehandelen, jf. [Fafo-rapport 2012:41](#). Funnene i rapporten tyder på at drøfting av deltid i liten grad er formalisert. Samtidig viser det seg at virksomheter som har satt fokus på deltid, har lyktes godt med å få redusert ufrivillig deltid.

Virke er derfor ikke avvisende til en drøftingsplikt, men en forutsetning for å kunne støtte forslaget, er at regelen gjøres brukervennlig, at den enkelte virksomhet gis rom til å vurdere på hvilken måte og i hvilke fora en slik drøftingsplikt gjennomføres, samt at bestemmelsen kan fravikes gjennom tariffavtaler.

Som nevnt ovenfor finnes det i dag tilsvarende drøftingsplikter for bruk av midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft. Ut fra hensynet til brukervennlighet må en eventuell drøftingsplikt for bruk av deltid utformes på samme måte som for de eksisterende drøftingspliktene.

Dette innebærer for det første at *plikten* til å drøfte bruk av deltidsstillinger er begrenset til én gang per år. En slik løsning vil være enkel å forholde seg til for både arbeidsgivere og tillitsvalgte, og forhindre konflikt om når det eventuelt er grunnlag for å kreve ytterligere drøftinger. Det bør derfor ikke åpnes for tillitsvalgte i noen tilfeller skal kunne *kreve* hyppigere drøftinger, jf. departementets spørsmål i høringsnotatet.

Det er imidlertid ingenting i veien for at det gjennomføres drøftinger utover dette dersom partene er enige om det. I praksis vil nok dette ofte skje, for eksempel i forbindelse med arbeid med arbeidsplaner (§ 10-3) og i forbindelse med arbeidsgivers plikt til å informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med tillitsvalgte, herunder aktuell og forventet bemanningssituasjon, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 8.

Hensynet til brukervennlighet og likelydende drøftingsplikter betyr også at lovteksten ikke bør stille krav til innholdet i drøftingsplikten. Virke mener partene, både lokalt på den enkelte arbeidsplass og i tariffavtaler, må kunne finne løsninger som er tilpasset de forskjellige forholdene og utfordringene på ulike arbeidsplasser og i ulike bransjer.

3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

Bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte i [arbeidsmiljøloven § 14-3](#) skal balansere hensynet til både arbeidsgivere og deltidsansatte. Det er derfor vilkår om at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke medfører en vesentlig ulempe for virksomheten. Selv om fortrinnsretten ikke kan gjøres gjeldende dersom det er til vesentlig ulempe, må arbeidsgiver akseptere at fortrinnsretten medfører visse ulemper. Bestemmelsen er også til hinder for at arbeidsgiver kan velge den *best kvalifiserte* søkeren, så lenge det finnes en kvalifisert deltidsansatt.

Departementets vurdering er at både kvalifikasjonskravet og ulempebegrensningen balanserer arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov på en hensiktsmessig måte. Virkes vurdering er at departementets forslag forrykker denne balansen og innebærer en uforholdsmessig inngripen i arbeidsgivers mulighet til å sikre effektiv drift.

3.1 Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger

Departementet foreslår å innføre en plikt for arbeidsgiver til å informere deltidsansatte direkte om ledige stillinger i virksomheten, for eksempel gjennom e-post. Begrunnelsen for forslaget er antakelse om at det vil føre til at flere deltidsansatte gjør fortrinnsretten gjeldende.

Det er imidlertid ikke bare deltidsansatte som har fortrinnsrett til ledige stillinger. Det gjelder også fortrinnsrett for ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, midlertidig ansatte som ikke har fått forlenget engasjement på grunn av virksomhetens forhold, og ansatte som har hatt redusert arbeidstid på grunn av alder, helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Det er med andre mange som har behov for informasjon om ledige stillinger for å gjøre fortrinnsrett gjeldende. Det vil også kunne være andre ansatte uten fortrinnsrett som har behov for informasjon om ledige stillinger, for eksempel ansatte i fødselspermisjon.

Etter [arbeidsmiljøloven § 14-1](#) plikter derfor arbeidsgiver å informere *alle* ansatte om ledige stillinger i virksomheten. I [Ot.prp. nr. 64 \(2001-2002\)](#), som gjelder fortrinnsrett for midlertidig ansatte, ble det diskutert på hvilken måte informasjon om ledige stillinger skulle gis – individuelt til hver enkelt arbeidstaker eller i form av en generell meddelelse. Departementet konkluderte med at:

"Det er tilstrekkelig med en generell meddelelse som f.eks. slås opp på et sentralt sted i virksomheten, legges ut på internett/intranett eller publiseres i et internblad. Det kreves m.a.o. ikke at informasjonen skal formidles individuelt til den enkelte arbeidstaker."

Departementet uttalte videre:

"Departementet legger dessuten til grunn at en generell bestemmelse vil gi en praktisk og effektiv regel, samtidig som det neppe vil føre til nevneverdig merarbeid for arbeidsgiver. Å skulle målrette informasjonen i forhold til midlertidig tilsatte virker etter departementets syn tungvint og byråkratisk."

Departementet kommenterte også behovet for likebehandling av alle fortrinnsberettigede:

"Etter departementets skjønn foreligger det f.eks. et like stort behov for å gi deltidsansatte informasjon om ledige stillinger, slik at de kan få mulighet til å utvide sin stillingsbrøk. Særlig gjelder dette i en tid med knapphet på arbeidskraft, hvor det er nødvendig med tiltak for å motivere til høyere stillingsbrøk hos deltidsansatte, bl.a. i helsesektoren."

Begrunnelsen for ikke å innføre en plikt til å informere midlertidig ansatte direkte om ledige stillinger var med andre ord at en slik løsning ville være tungvint, byråkratisk og innebære forskjellsbehandling av ulike grupper fortrinnsberettigede. Etter Virkes syn vil disse argumentene fortsatt tale mot at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å informere deltidsansatte individuelt om ledige stillinger.

På bakgrunn av dette er Virke i mot departementets forslag om individuell informasjon om ledige stillinger til deltidsansatte. For å sikre en balansert regel om fortrinnsrett må det kunne forventes en viss egenaktivitet fra deltidsansattes side for å oppsøke den informasjon som virksomheten er forpliktet til å gi etter [§ 14-1](#).

3.2 Obligatorisk intervju med deltidsansatte som gjør fortrinnsretten gjeldende

Departementet vurderer å lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å gjennomføre samtale/intervju med deltidsansatte dersom de gjør sin fortrinnsrett gjeldende. Følgende ordlyd er foreslått:

"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."

I ordlyden er begrepet "samtale" brukt, mens departementet i høringsnotatet bruker begrepene "samtale" og "intervju" om hverandre. Hvilket begrep som brukes er i seg selv ikke interessant, det er hva som ligger i begrepet som er avgjørende. Av ordlyden følger det at samtalen/intervjuet skal avklare om betingelsene etter bestemmelsen er oppfylt. Dette innebærer at en samtale/intervju skal avklare:

- ♦ om den deltidsansatte er faglig kvalifisert for stillingen
- ♦ om den deltidsansatte har de personlige forutsetningene som er nødvendig for stillingen, og
- ♦ i hvilken grad arbeidsgiver kan gjøre eventuelle tilpasninger i arbeidsplaner og lignende

Uansett hvilket begrep man bruker, vil realiteten være at det må gjennomføres en relativt omfattende samtale/intervju med alle deltidsansatte som gjør sin fortrinnsrett gjeldende. Dette vil være tungvint, byråkratisk og medføre administrative og økonomiske belastninger for arbeidsgivere, jf. forrige punkt.

Etter forslaget vil arbeidsgiver for eksempel bli nødt til å gjennomføre intervju, selv om det på bakgrunn av søknaden er helt åpenbart at vedkommende ikke er kvalifisert for stillingen. Det å gjennomføre en grundig intervjuopprosess er svært tidkrevende: Intervjuet skal forberedes og gjennomføres, i etterkant må det vurderes om hver enkelt søker oppfyller kvalifikasjonskravene, og det må foretas en rangering av søkerne som oppfyller

kvalifikasjonskravene. Hvordan departementet kan skrive at dette ikke vil føre til ”merkostnader av betydning” for arbeidsgiver, fremstår for Virke som uforståelig.

En obligatorisk plikt til å gjennomføre intervju med deltidsansatte som gjør fortrinnsretten gjeldende, vil også innebære en usaklig forskjellsbehandling av andre fortrinnsberettigede.

På bakgrunn av dette er Virke svært negative til forslaget. For å sikre en balansert regel om fortrinnsrett må det kunne forventes en viss egenaktivitet ved at den deltidsansatte søker stillingen på ordinær måte, og at arbeidsgiver innkaller de søkerne som på bakgrunn av søknad fremstår som kvalifiserte. En annen løsning vil være uakseptabel.

4. Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid

4.1 Virke støtter i utgangspunktet ikke departementets forslag

Virke støtter ikke departementets forslag til ny § 14-3a om rett til utvidet stilling som gjenspeiler reell stillingsprosent. Det er flere grunner til dette.

For det første følger en slik rett allerede av dagens regelverk, jf. høringsnotatet side 18:

”Arbeidstakere i deltidsstilling som jevnlig og over tid arbeider utover avtalt arbeidstid, og som ønsker stillingsvern for faktisk stillingsstørrelse, vil allerede i mange tilfeller etter dagens regelverk kunne gå til domstolen for å få prøvet sin sak. Domstolen skal, dersom de kommer til at det foreligger et brudd på stillingsvernsreglene, avsi dom for ansettelse i stilling tilsvarende arbeidstakers faktiske arbeidstid.”

For det andre ble lovfesting av rett til utvidet stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid vurdert, men forkastet av Deltidsutvalget ([NOU 2004:29](#)). Utvalget la vekt på at deltidsansatte etter dagjeldende regler har et vern mot at merarbeid brukes som en fast ordning og at en presisering av disse reglene eventuelt burde skje gjennom rettspraksis. Virke kan ikke se at det er nye forhold som tilsier en annen konklusjon i dag. Tvert i mot er deltidsansattes stilling styrket siden den gang, blant annet gjennom fortrinnsretten etter § 14-3.

For det tredje er Virkes vurdering at departementets forslag vil bidra til et mer komplisert regelverk. En deltidsansatt som ønsker utvidet stilling vil, dersom departementets forslag vedtas, ha følgende muligheter:

1. bringe krav om fortrinnsrett etter § 14-3 inn for Tvisteløsningsnemnda
2. Tvisteløsningsnemndas vedtak kan bringes inn for de ordinære domstolene
3. bringe krav om utvidet stilling etter § 14-3a inn for Tvisteløsningsnemnda
4. Tvisteløsningsnemndas vedtak kan bringes inn for de ordinære domstolene
5. bringe krav om utvidet stilling etter ulovfestet lære inn for domstolene
6. gjøre gjeldende ordinært oppsigelsesvern etter § 14-9 femte ledd
7. bringe påstand om ulovlig midlertidig ansettelse etter § 14-11 inn for domstolene

Flere av disse reglene er overlappende og skaper et uoversiktlig bilde av rettstilstanden, både for arbeidsgivere og arbeidstakere (se mer nedenfor). Virke er derfor ikke enig med departementet i at forslagene vil klargjøre deltidsansattes rettsstilling.

4.2 Behov for lengre beregningsperiode og innføring av en rimelighetsbegrensning

Skulle departementet likevel velge å lovfeste rett til utvidet stilling, må beregningsperioden forlenges og det må innføres en rimelighetsbegrensning.

En beregningsperiode på 12 måneder er for kort, ikke minst sett i sammenheng med at retten til utvidet stilling er foreslått å gjelde uavhengig av hva som er årsaken til merarbeidet og at grensen skal være absolutt. Ved en lovfesting må derfor beregningsperioden forlenges, og Virke mener den bør forlenges til fire år.

En beregningsperiode på fire år vil sikre en harmonisering av reglene i § 14-3a og 14-9 (midlertidige ansettelse). En slik harmonisering er viktig fordi reglene i mange tilfeller vil overlappe hverandre, noe som kan illustreres med følgende eksempel:

Ola er fast ansatt i en 50 % stilling. I tillegg arbeider han i en periode 50 % "merarbeid" for å dekke andre ansatte som er i permisjon eller av andre grunner er fraværende/har redusert arbeidstid. Dette vil være en type merarbeid som er lovlig etter § 14-9.

Etter dagens regler vil Ola kunne kreve fast ansettelse for merarbeidet, og dermed få utvidet stilling, for denne typen lovlig merarbeid etter fire år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. I forarbeidene til bestemmelsen ([Ot. prp. nr. 49 2004-2005](#)) uttaler departementet følgende om grensen på fire år:

"Etter departementets oppfatning er fire år en hensiktsmessig grense for hva som er akseptabel maksimal lengde på midlertidig ansettelse og som sikrer tilstrekkelig fleksibilitet i de fleste tilfeller."

Etter departementets forslag til ny § 14-3a vil Ola kunne kreve fast ansettelse/utvidet stilling for nøyaktig samme merarbeid etter kun 12 måneder. Det er vanskelig å se at en beregningsperiode på 12 måneder vil være en hensiktsmessig avveining av hensynet til arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. forarbeidene til fireårsregelen. Når man veier hensynet til arbeidstakere og arbeidsgivere er det viktig å ha i bakhodet at ca 85 % av norske virksomheter har fem eller færre ansatte. I små virksomheter hvor deltidsansatte har merarbeid for å dekke en eller fleres fravær, vil en 12 måneders beregningsperiode fort vil kunne få urimelige konsekvenser i form av overbemanninger når de det vikarieres for kommer tilbake i arbeid. At det er en forskjell mellom store og små virksomheter i disse tilfellene, fremgår også av departementets redegjørelse i høringsnotatet side 16 annet avsnitt.

Virke mener departementets forslag ikke er tilpasset det norske arbeidslivet (mange små virksomheter), er ubalansert og vil i realiteten undergrave adgangen til midlertidige ansettelser. I tillegg vil forslaget også skape et mer komplisert og uoversiktlig regelverk fordi man vil få to ulike bestemmelser med ulik beregningstid for å kreve utvidet stilling. Forslaget vil også innebære en usaklig forskjellsbehandling av ansatte som er ansatt i en "ren" midlertidig stilling (må bruke § 14-9) og deltidsansatte, som i form av merarbeid dekker et midlertidig behov (kan bruke § 14-3a).

Det er også et problem at departementets forslag til ny § 14-3a mangler en sikkerhetsventil/rimelighetsbegrensning for når utvidet stilling kan kreves. For Virke er det åpenbart at det er behov for en slik sikkerhetsventil, jf. for eksempel vilkårene for

fortrinnsrett etter § 14-3. Det er også underlig at departementet har foreslått en slik sikkerhetsventil i angivelsen av domstolens kompetanse, jf. forslag til ny § 14-14 annet ledd:

"Dersom retten kommer til at en deltidsansatt skulle vært ansatt i en utvidet stilling, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i utvidet stilling, med mindre dette finnes urimelig." (vår utheving)

En tilsvarende sikkerhetsventil/rimelighetsbegrensning må også bakes inn § 14-3a for å forhindre urimelige resultater.

4.3 Tvisteløsningsnemnda

Departementet foreslår videre at saker etter ny § 14-3a skal behandles av Tvisteløsningsnemnda, og at dette vil "bidra til en enklere prosess for deltidsansatte som fremmer krav om at deres arbeidsavtale skal reflektere deres reelle arbeidstid". Virke har ingen sterke innvendinger mot en slik løsning, forutsatt at beregningsperioden utvides.

Beholdes 12 måneders fristen mener Virke at det vil virke konfliktskapende, prosessdrivende og bidra til et regelverk som ikke lenger balanserer hensynet til arbeidsgiver og arbeidstakere på en god måte.

Forslaget må også ses i et større bilde hvor lovgiver stadig foreslår/vedtar spesialordninger for at den enkelte arbeidstaker skal slippe saksanlegg for de ordinære domstolene, for eksempel forslaget om kollektiv søksmålsrett fagforeninger.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket
Leder Arbeidslivspolitik

Stian Sigurdson
seniorrådgiver