



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

[Vår dato:
08.02.2013

[Vår ref.:

[Deres dato:
13.12.2012

[Deres ref.:

[Saksbehandler:
ml/sm

Høringsuttalelse

Endringer i arbeidsmiljøloven – Tiltak mot ufrivillig deltid

KA Kirkelig arbeidsgiver – og interesseorganisasjon viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 13. desember 2012 med høringsfrist 8. februar 2012.

KA er en arbeidsgiver – og interesseorganisasjon for kirkelige organer, organisasjoner, institusjoner og stiftelser. Hovedmedlemsmassen er de kirkelige fellesrådene som er selvstendige virksomheter i hver enkelt kommune. KA finner det naturlig å opplyse om at deltidsproblematikken ikke bare rammer for eksempel helsesektoren, men i stort grad også stillinger i Den norske kirke. Blant drøyt 6 000 lokalt kirkelige ansatte (med kirkelig felleståd som arbeidsgiver) er det bare drøyt 2 600 (2010-tall) som har heltidsstilling. 67% av stillinger som daglig leder for kirkelige felleståd er heltidsstillinger. De resterende er deltidsstillinger og består i all hovedsak av kvinnelig ansatte.

KA står ikke oppført på høringslisten. De foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven berører virksomhetene i KA-området i betydelig grad. Vi ber om rutinemessig å bli inkludert blant faste høringsinstanser i alle saker som angår alminnelige endringer i arbeidsmiljølovgivningen mv.

Drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger

Drøftingsplikt

Departementet ønsker å øke bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidsansettelser, og foreslår å fastsette en drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av deltidsansettelser.

KA deler departementets oppfatning om at en drøftingsplikt kan være et hensiktsmessig tiltak for å øke bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidsstillinger. I forlengelsen av dette, er det naturlig at arbeidstilsynet fører tilsyn med at det foretas drøftinger mellom partene om bruken av deltidsstillinger, på samme måte som de kontrollerer og håndhever tilsvarende regel om midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Postdresse:
Postboks 1034 Sentrum
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA
Kontonr: 3000 15 30344



Som departementet påpeker i høringsnotatet er det allerede innført en drøftingsplikt i flere tariffavtaler. Dette gjelder også for KA-området. En lovpålagt plikt vil således være spesielt viktig for den del av arbeidslivet som ikke er omfattet av slik tariffbestemt drøftingsplikt.

Hyppighet

I høringsnotatet stiller departementet spørsmål om de tillitsvalgte bør ha rett til å kreve hyppigere drøftinger med arbeidsgiver enn en gang i året.

KA mener at det er tilstrekkelig at loven gir uttrykk for et minstekrav, både av hensyn til virksomhetenes reelle behov som kan variere avhengig av virksomhetenes størrelse, og fordi hyppigheten best kan tilpasses i den enkelte virksomhet.

Lovfestede krav til innholdet i drøftingsplikten

Departementet foreslår ikke å fastsette krav til hvordan drøftingene gjennomføres, men ønsker likevel høringsinstansenes syn på om det bør stilles krav både til innholdet i drøftingsplikten og til hvilken dokumentasjon arbeidsgiver bør fremlegge i forkant av drøftingene.

KA synes det er uhensiktsmessig å stille krav til innholdet i drøftingsplikten. Det samme gjelder med hensyn til dokumentasjon. Reelle drøftinger vil fordre at arbeidsgiver fremlegger relevante data og opplysninger.

Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid

KA deler departementets målsetning om å styrke de deltidsansattes rettsstilling, herunder finne enklere prosessformer for å oppfylle målsetningen om å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

KA er imidlertid skeptisk til departementets forslag om å lovfeste en rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, slik bestemmelsen er formulert. Bestemmelsen fremstår som mekanisk og åpner ikke for rimelighetsbetraktninger. Forslaget fremstår følgelig som uforholdsmessig inngripende overfor arbeidsgiver.

Lovforslaget fremstår som uforholdsmessig inngripende fordi det ikke skilles mellom ulovlig og lovlig bruk av midlertidig arbeidskraft når rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid skal vurderes.

Det manglende skillet medfører i realiteten en ikke ubetydelig utvidelse av stillingsvernet, som griper inn i arbeidsgivers mulighet til å disponere over de til enhver tid tilgjengelige personalressursene på en hensiktsmessig måte, og som vil medføre en "overbemanning" i virksomheten.

I verste fall kan en opparbeidet rett til utvidet stilling etter bestemmelsen, måtte møtes med partiell oppsigelse i neste omgang fordi arbeidskraftsbehovet var av midlertidig karakter og bruken av slik arbeidskraft klart innenfor lovens rammer. Langt sykefravær, foreldrepermisjon og



arbeidstidsreduksjon er eksempler på grunner til at arbeidsgiver har behov for å benytte seg av midlertidig arbeidskraft som strekker seg over en lengre periode.

KA støtter likevel målsetningen med å forenkle de deltidsansattes prosess overfor arbeidsgiverne, men da i tilfeller der arbeidsgiver benytter seg av midlertidig arbeidskraft på et løpende udekt arbeidskraftsbehov, som representerer en omgåelse av stillingsvernreglene.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Kvalifikasjonskravet og ulempevurderingen

KA deler departementets oppfatning om at praksis fra Tvisteløsningsnemnda viser at både kvalifikasjonskravet og ulempevurderingen i fortrinnsrettsbestemmelsen i aml § 14-3 fungerer godt, og bør videreføres i sin nåværende form.

”Om lag samme oppgaver” som vilkår

Når Stortinget behandlet innstilling til ny lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) i 2005, ble det lagt til et ytterligere kriterium for å kunne påberope fortrinnsretten at fortrinnsretten skulle gjelde stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører. (Innst. O. nr. 100 (2004-2005) pkt 17.2). Dette kriteriet har Tvisteløsningsnemnda lagt til grunn i sitt arbeid jf. f.eks sak 61/12 og 25/12.

Det oppstår usikkerhet når høringsnotatet ikke omtaler dette overhodet, og KA legger til grunn at dette kriteriet fortsatt er gjeldende rett.

Det er KAs oppfatning at kriteriet knyttet til «om lag samme oppgaver» bør tas inn i bestemmelsen. Dette er viktig for KAs medlemmer. Disse representerer i hovedsak små virksomheter, hvor det vil være uheldig dersom deltidsansatte får fortrinnsrett som ligger utenfor det de vanligvis utfører av oppgaver. Arbeidsgiver kan da risikere å miste muligheten til å rekruttere på selvstendig grunnlag, hvilket er viktig for å sikre kvalitet på tjenestene.

Styrking av fortrinnsrettsbestemmelsen

Informasjon til deltidsansatte

Departementet skisserer som et mulig forslag å fastsette en plikt for arbeidsgiver til å informere den enkelte deltidsansatte om fortrinnsretten.

KA ser det som viktig at arbeidsgiver tar sitt informasjonsansvar overfor deltidsansatte på alvor, men ser det ikke som ønskelig at det innføres ytterligere informasjonsplikter for arbeidsgiver enn den plikt som allerede er nedfelt i aml § 14-1.



Samtale med kvalifiserte fortrinnsberettigede deltidsansatte søkere

KA er derimot positiv til forslaget om eventuelt å pålegge arbeidsgiver en plikt til å innkalle interesserte fortrinnsberettigede søkere til en samtale for å avklare at vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

Dette vil være et hensiktsmessig virkemiddel, ikke bare for å sikre et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for avgjørelser knyttet til fortrinnsrett, men det vil også kunne bidra til mer effektive ansettelsesprosesser og virke konfliktdempende mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Frank Grimstad e.f
adm.dir

Marit Halvorsen Hougsnæs
direktør