
Fra: Vera Andresen [mailto:Vera.Andresen@lo.no]
Sendt: 12. februar 2013 10:37
Til: Postmottak AD
Emne: Høring - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Att:

Deres ref.

Vår ref.
12/3136-11 440.01/KNBO

Dato:
Oslo, 11.02.2013

Høring - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til departementets høringsbrev av 13.12.2012 angående ovennevnte.

LO er meget positive til at departementet foreslår tiltak mot ufrivillig deltid. I høringsnotatet blir det gitt en kort bakgrunn, redegjørelse av omfang, nyere forskning og gjennomførte tiltak. LO velger ikke å kommentere innholdet i denne delen av notatet, ut over at LOs mål er at heltid må bli regelen i hele arbeidslivet, og at det må jobbes aktivt for å skape heltidskulturer i bransjer og sektorer med mye bruk av deltid. LO mener at fremstillingen innledningsvis i høringsnotatet i for stor grad individualiserer årsaker til deltidsarbeid og begrunnelser for hvorfor det er viktig å sette inn tiltak mot ufrivillig deltid. LO ser på deltidsarbeid, ikke bare som et individuelt valg, men også som et samfunnsproblem som krever både kulturelle og strukturelle endringer. Ikke minst er dette viktig for at den enkelte skal kunne gjøre reelle valg i forhold til deltid/heltidsarbeid.

LO er i hovedsak enig i de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven, men har noen kommentarer, samt svar på spørsmål departementet ønsker høringsinstansenes syn på:

§ 14-1 nytt andre punktum foreslås (eventuelt) å lyde:

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

LO mener denne informasjonen bør være skriftlig. Dette vil gjøre bestemmelsen sterkere og sikre at deltidsansatte får den informasjon de har krav på. En slik informasjon bør bl.a. inneholde stillingens omfang og innhold, krav til kompetanse, søknadsfrister og informasjon om fortrinnsretten.

§ 14-3 nytt tredje ledd foreslås (eventuelt) å lyde:

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.

Betingelsene det her snakkes om, er om den deltidsansatte er kvalifisert og om fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper for bedriften. Dette krever bl.a. kunnskap om bedriften og kjennskap til omfang og innhold i stillingene, samtidig som kvalifikasjoner og ulempe i denne sammenheng kan være gjenstand for ulike synspunkter og tolkinger. Den deltidsansatte bør derfor i disse samtalene kunne la seg bistå av tillitsvalgte eller annen rådgiver.

LO mener at kravet om ”vesentlig ulempe” gjør at vilkårene for arbeidsmiljølovens § 14-3 er for skjønnsmessige og gir arbeidsgiver for stor mulighet til å nekte kvalifiserte deltidsansatte utvidelse av stillingen, jfr. omtalte innspill i forbindelse med skift/turnusutvalget. LO ber derfor departementet fjerne kravet om ”vesentlig ulempe”.

§ 14-3 nytt fjerde ledd foreslås å lyde:

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

Slik teksten foreslås er det åpent for drøftinger mer enn en gang pr. år dersom partene er enige om det, eller dersom en slik plikt følger av avtale/tariffavtale. LO mener at det må åpnes for drøftinger mer enn en gang pr. år dersom en av partene krever det, jfr. departementets eget eksempel på situasjon hvor det kan være behov for dette.

LO vil presisere viktigheten av at slike drøftinger er reelle, og mener det både bør stilles krav til innholdet i slike drøftinger og til hvilken dokumentasjon arbeidsgiver bør fremlegge før møtet, bl.a. oversikt over alle ledige stillinger i hele virksomheten, antall stillinger/stillingsprosent, antall innleide og midlertidig ansatte, kjønnsforskjeller og kompetansekrav knyttet til stillingene. Det må føres protokoller fra drøftingene.

Arbeidstilsynet må ha rett til innsyn i både grunnlagsdokumentasjon og protokoller, slik at de kan føre tilsyn med at drøftingene har vært reelle. Det er en svakhet at ikke Arbeidstilsynet skal ha sanksjonsmuligheter i forhold til brudd på drøftingsplikten.

Twist om lovligheten av omfanget av deltidsarbeid må kunne bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Det bør også utredes om kollektiv søksmålsrett for fagforeninger er et egnet virkemiddel ved uenighet om dette.

Ny § 14-3a første ledd foreslås å lyde

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

Denne teksten legger opp til tolking av hva som er jevnlig og om innhold i den utvidede stillingen. Forarbeidene presiserer begge deler nokså kraftig. Derfor anser LO det som en stor fordel om dette også kan presiseres i lovforslaget for å unngå unødvendig misforståelser og tvister på arbeidsplassen og i tvisteløsningsnemnda. For LO er det viktig lovteksten er anvendelig og at den ikke legger opp til unødvendige tvister. Vi foreslår derfor denne lovteksten med de nødvendige presiseringene:

Ny § 14-3a første ledd foreslås å lyde

Deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden og tilsvarende det arbeid som vedkommende utførte i tilknytning til merarbeidet.

LO mener at det ikke bør være et minimumskrav til merarbeidets omfang i forbindelse med denne bestemmelsen.

Ny § 14-3a andre ledd foreslås å lyde

Twist om rett til utvidet stilling etter § 14-3a avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf § 17-2.

LO ønsker å beholde tvisteløsningsnemnda, men mener at dagens løsning ikke fungerer godt nok. Det er grunn til å reise spørsmål om kjennskapet til nemnda er god nok, om kriteriene for nemndas arbeid er tilfredsstillende og om fristen for å reise sak for nemnda er for kort.

Bl.a. er det problematisk at fristen for å reise sak er 4 uker. I tillegg står ikke denne fristen i loven, men i forskrift. Den bør være 8 uker og stå i loven, slik at den er synlig for de som skal reise sak for nemnda.

I forhold til kriteriene er det problematisk at nemnda kun bruker diskrimineringsbestemmelsene. De må også kunne bruke ansiennitetsbestemmelsene, og de må kunne ta stilling til hvem som skal ha rett til utvidelse av stilling hvis flere søker samme stilling. I dag tar nemnda bare stilling til om kriteriene er brutt.

Nemnda får mange saker der en deltidsansatt krever fortrinnsrett til en helt annen stilling enn det vedkommende jobber i. Dette skyldes teksten i § 14-3 nr 2 som kan tolkes slik at man har en fortrinnsrett når man er kvalifisert.

Det fremgår av forarbeidene at det må dreie seg om en stilling med om lag de samme arbeidsoppgaver. Dette må presiseres i loven (se forslag til ny tekst § 14-3a første ledd). Det er ikke hensiktsmessig at man både må ha kjennskap til forarbeider og forholde seg til forskrift for å kunne anvende loven på riktig måte.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Ellen Stensrud
(*sign.*)

Knut Bodding
(*sign.*)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.