

## Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - Styrking av retten til heltid

LO viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets brev av 17. 01.2022 med høringsfrist 19.04.2022. LO støtter i det aller vesentligste lovforslaget og har noen merknader. Der vi foreslår endringer eller foretar valg i alternativer i lovteksten fra departementet er dette skrevet i kursiv eller overstrykning av tekst.

### 5.1 Heltidsnorm og plikt til å dokumentere behovet for deltid

Ny § 14-1 b skal lyde: § 14-1 b [Ansettelse i heltids- og deltidsstilling / Ansettelse på heltid og deltid]

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes [på heltid / i heltidsstilling].

(2) Før ansettelse [på deltid / i deltidsstilling], skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere at det [*er saklig behov / foreligger behov*] for [deltid/deltidsansettelse], og på grunnlag av denne dokumentasjonen drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte. *Der behovet begrunnes i hensyn til arbeidsplan, skal det dokumenteres at heltid ikke kan oppnås med alternative arbeidsplaner.*

Heltidsstillinger er viktig for arbeidstakerens medvirkning, trygghet og forutsigbarhet. Dette vil også styrke arbeidsmiljøet og kan bidra til økt kompetanse og faglighet i virksomheten. Heltidskultur er også viktig i et samfunnsøkonomisk perspektiv for å sikre verdiskaping, velferd og en bærekraftig økonomisk utvikling (NOU 2021:2). Sysselsettingsutvalget (2021) påpeker at høy velferd i fremtiden avhenger av at flere jobber i hele stillinger. En heltidskultur er sentral for hver enkeltes mulighet til å forsørge seg selv.

En høyere andel kvinner enn menn arbeider deltid. Utstrakt deltidsarbeid kan være et hinder for likestilling, og bidra til inntektsforskjeller mellom kjønnene. Samt påvirke den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv. Deltid gir ofte lavere inntekt og påvirker en rekke trygdeordninger som er knyttet til inntekt som f.eks. fødselspenger, sykepenger, dagpenger og pensjon. Deltid ses dessuten på som uforenlig med lederjobber i de fleste bransjer. Deltid gir svakere beskyttelse gjennom lover og tariffavtaler og dårligere rettigheter til velferdsordninger.

Når dette er sagt er det også viktig å erkjenne at det også bør være rom for noe deltid da dette for noen er en forutsetning for å være i arbeidslivet. Det kan være ønskelig med deltid for eksempel når arbeid er kombinert med studier, omsorg for barn, syke eller eldre mv. Videre vil noen arbeidstakere ha behov for tilpasning og tilrettelegging pga. redusert arbeidsevne, eller nedtrapping pga. helsemessige forhold og alder (NOU:2021:2). Dette blir særlig aktuelt i nyere tid ettersom pensjonsalderen er hevet og dermed behovet for tilpassing kan bli større for å kunne stå i arbeid frem til pensjonsalder.



Likestilling og integrering i arbeidslivet handler mye om hvem som står innenfor og hvem som står utenfor. Fordelene å være innenfor er mange, både for den enkelte og for samfunnet som helhet. For den enkelte handler det om å sikre seg og sine en god levestandard. Men integrasjon i arbeidslivet er også viktig for integrasjon i samfunnet generelt. Samfunnsmessig er det avgjørende at så mange som mulig deltar i arbeidslivet. Høy sysselsetting er en forutsetning for å opprettholde den norske velferdsstaten slik vi kjenner den.

Mulighetene til endring får å fremme en heltidskultur ligger trolig i arbeidsorganiseringen i typiske «deltidsbransjer». Deltid avler deltid. Når en jobber i 50 prosent stilling, må en annen dekke de resterende 50 prosentene. En deltidspraksis opprettholdes også av en rik tilgang på ekstravakter.

For å bygge en heltidskultur, trengs det dessuten en løsning på «helge-problematikken». Det er bred enighet om at tradisjonen med arbeid hver tredje helg i stor grad låser muligheten for å gjøre helse- og omsorgssektoren til en heltidssektor (Skift/turnusutvalget).

LO støtter behovet for å fremme heltid som norm og hovedregel i loven, og at eventuelt behov for deltidsansettelser skal dokumenteres av arbeidsgiver og drøftes med tillitsvalgte. Forslaget om at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å sikre å gi pålegg og treffe enkeltvedtak for å påse at dokumentasjonsplikten og drøftingsplikten ivaretas støttes også. Det er viktig at en slik bestemmelse skal gjelde i alle virksomheter og samtlige sektorer. Dokumentasjonen vil på denne måten bevisstgjøre arbeidsgiver på bruken av deltid og bidra til at en heltidskultur tilstrebes.

I høringsnotatet fra departementet hevdes det at det i turnusyrker kan være utfordrende å få arbeidsplanen til å gå opp i hele stillinger. Vi fremholder at dette i større grad er et spørsmål om utøvelse av arbeidsgivers styringsrett til å organisere arbeidskraften på en mer fornuftig måte. Vi viser i den forbindelse til Fafo-rapport 2019:15 der det fremgår at ansatte må arbeide flere timer i helgene enn hva de gjør i dag for å fremme en helhetskultur. LO minner om at det i yrker der det tradisjonelt arbeider mange menn i skift og turnus, f.eks. i kriminalomsorgen, politi og jernbane, har man ikke dette problemet med å få turnusen til å gå opp.

I helsetjenestene er det stor oppmerksomhet på kvalitet og pasientsikkerhet. Å få ned vikarbruken og å øke andelen faste, hele stillinger er avgjørende for å sikre gode helsetjenester. Mye bruk av deltid og innleie av arbeidskraft gir brukerne av tjenestene svært mange å forholde seg til. Dette går ut over kvaliteten samt at mange av denne type arbeidskraft mangler kompetanse om brukerne.

Departementet hevder i sitt høringsnotat at det ikke vil være hensiktsmessig å angi i loven i hvilke situasjoner arbeidsgiver har «behov» for å ansette deltid. Det vises til at dette må vurderes i det enkelte tilfelle. Videre fremholder departementet i sin høring at slikt behov kan foreligge når det ikke anses å være bruk for mer arbeidskraft enn tilsvarende en deltidsstilling eller at det ikke er mulig å fylle arbeidskraftbehovet gjennom en heltidsstilling. For å styrke ansattes rett til heltid mener LO at det er viktig at arbeidsgiver ikke skal kunne presentere generelle begrunnelser for å bruke deltidsstillinger. At bedriften ønsker fleksibilitet, eller at det vil være økonomisk fordelaktig for bedriften, kan ikke være tilstrekkelig begrunnelse for deltid. Det bør heller ikke være tilstrekkelig argument for deltid at bedriftens foretrukne arbeidsplan ikke lar seg gjennomføre uten deltid, dersom det finnes alternative arbeidsplaner som kan benyttes. Vi foreslår derfor et tillegg i lovteksten om dette.

LO støtter videre departementets forslag om at arbeidsgivers dokumentasjonsplikt for behov for



deltidsstilling samt krav om drøfting med tillitsvalgte inntreffer før arbeidsgiver fatter beslutning om slik ansettelse. LO støtter at denne drøftingsplikten vil komme i tillegg til den generelle drøftingsplikten i § 14-1a, hvor arbeidsgiver minst en gang i året skal drøfte virksomhetens bruk av deltid med de tillitsvalgte.

Når det gjelder spørsmålet om tillitsvalgte og taushetsplikt mener LO at tillitsvalgte allerede har taushetsplikt og at informasjon skal behandles i henhold til regler om personvern og taushetsplikt. LO antar at det mest sannsynlig ikke vil være behov for å fremlegge taushetsbelagt informasjon, men for det tilfelle det skulle være aktuelt, må slik informasjon behandles i henhold til regler om taushetsplikt og personvern. Videre mener LO at tillitsvalgte også i forbindelse med de årlige drøftingene rundt bruken av deltid bør ha tilgang til arbeidsgivers tidligere vurderinger av behov for bruk av deltid. Dette vil gi tillitsvalgte mulighet til å ta stilling til arbeidsgivers vurderinger om bruk av deltid i et bredere perspektiv og kan sikre en mer reell og faktabasert drøfting.

## 5.2 Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte ekstravakter o.l.

§ 14-3 første og nytt andre ledd skal lyde:

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten *skal* også gjelde en del av en stilling.

(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. ~~Arbeidsgiver kan i denne sammenheng regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet.~~

(Gjeldende andre ledd blir nytt tredje ledd osv.)

LO støtter forslaget om fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stillingsprosent. Departementet fremholder at dette er et område hvor det er særdeles viktig med en lovfesting av rettighetene for deltidsansatte og at dette også må gjelde for innleie. En slik rett vil være viktig for å gi flere veier inn mot fast stilling. Det er også viktig i forhold til arbeidsgiver slik at det ikke kan spekuleres i å ansette deltidsansatte midlertidig for å unngå at § 14-4 a kommer til anvendelse. I tillegg kommer at fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte også der i tråd med forbud mot diskriminering av deltidsansatte.

Tvisteløsningsnemnda har imidlertid lagt til grunn at deltidsansatte ikke kan kreve fortrinnsrett til såkalte "ekstravakter". I enkelte sektorer er det et betydelig omfang av ekstravakter blant annet i helsesektoren, varehandelen, rengjøringsbransjen og vektervirksomheter. LO er derfor enig i at deltidsansatte bør ha fortrinnsrett også til ekstravakter og lignende og er fornøyd med at dette uttrykkelig skal komme frem i loven.

Når det gjelder utvidelsen av fortrinnsretten for deltidsansatte, «ekstravakter og lignende» har LO notert seg at det fortsatt meldes fra medlemsforbundene at det benyttes ekstrasjelp og vikarer over lengre tid. Det er eksempler fra praksis hvor vikarer blir brukt i lengre perioder, men at arbeidsgiver unnlater videre bruk for å omgå reglene om fortrinnsrett. Dette fordrer en skjerpet lovgivning som gir deltidsansatte rettigheter til utvidet stilling.

Fortrinnsretten etter § 14-3 første ledd er avgrenset til "virksomheten". Slik departementet ser det, kan



imidlertid praktiske hensyn tilsi at fortrinnsrettsområdet for ekstravakter og lignende etter omstendighetene bør kunne avgrenses til et mindre område enn dette. Særlig i de største virksomhetene, antar departementet det kan være krevende å drifte et fortrinnsrettsregime for ekstravakter for virksomheten som sådan. Konkret foreslår departementet at det fastsettes en regel etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-9 åttende ledd, hvoretter arbeidsgiver gis adgang til å avgrense virkeområdet til enheter med minst 50 ansatte innenfor «virksomheten». Det vil innebære at enheter av denne størrelsen skal kunne vurderes isolert når det gjelder fortrinnsrett etter § 14-3 nytt andre ledd. Med begrepet enhet menes i denne sammenheng en reell, organisatorisk avgrenset enhet. Departementet har bedt spesielt om innspill fra høringsinstansene om hvordan fortrinnsrettsbestemmelsen mest hensiktsmessig kan avgrenses.

LO er støtter ikke en slik begrensning til et mindre område enn hele virksomheten. En slik begrensning i lovteksten vil etter vår oppfatning uthule rettighetene, og gi et svekket vern. «Virksomheten» må derfor defineres som den enkelte kommune eller det enkelte helseforetak osv. LO ser også flere eksempler på at virksomhetsbegrepet praktiseres i vid forstand i trygdesaker der det er tale om omplassering og tilrettelegging for arbeidstaker. Slik ønsker vi at det forblir.

Innen privat sektor er det eksempler fra apotek og frisørsalonger hvor virksomheten kan bestå av flere geografisk adskilte apotek eller salonger. Selv om dette som oftest er enheter med færre enn 50 ansatte, vil arbeidsgivers mulighet til å begrense virksomheten til aktuelle enhet dermed redusere deltidsansattes og midlertidig ansattes rettigheter. Dette kan man også se store tendenser til i luftfarten, vekterbransjen og renholds bransjen. Midlertidig deltidsansattes rettigheter må derfor fortrinnsvis fortsatt knyttes til virksomheten som sådan uten begrensning så lenge arbeidstaker er kvalifisert og det er praktisk mulig i forhold til reisevei.

### **5.3 Fortrinnsrett for midlertidige ansatte**

Midlertidige ansatte oppgir langt oftere enn fast ansatte at de faktisk ønsker økt stillingsandel. Etter arbeidsmiljøloven § 13-1, 3 ledd er det forbudet å diskriminere arbeidstakere fordi de er deltidsansatt eller midlertidig ansatt.

Gjeldende bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte i arbeidsmiljøloven § 14-3 synes etter sin ordlyd å omfatte både faste og midlertidige ansatte, ved at den gjelder "deltidsansatte". Blant annet på bakgrunn av forarbeidsuttalelser, har imidlertid Tvisteløsningsnemnda lagt til grunn at fortrinnsretten kun kan påberopes av faste deltidsansatte. Også noen underrettsavgjørelser har lagt en slik innskrenkende fortolkning til grunn. Også merarbeidsbestemmelsen i § 14-4 a er fortolket til kun å gjelde faste deltidsansatte. Departementet skriver at en slik praksis er i utgangspunktet i strid med lovens og direktivets forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte.

Spørsmålet er dermed om forskjellsbehandlingen likevel er tillatelig etter unntaksregelen. Departementet mener at det i utgangspunktet neppe er grunn til at midlertidig deltidsansatte ikke skal være i posisjon til å kunne hevde fortrinnsrett til ekstravakter i henhold til forslaget til nytt andre ledd i § 14-3. Departementet legger i den sammenheng til grunn at det antakelig ikke vil være spesielt byrdefullt for arbeidsgiver å inkludere de midlertidig deltidsansatte, samtidig som en slik rettighet vil kunne ha praktisk interesse og betydning for den midlertidig ansatte

Når det gjelder § 14-3 og spørsmålet om fortrinnsretten bare skal gjelde så lenge stillingen «i bunn»



gjelder, eller om arbeidstaker vil ha rett til å fortsette i en «reststilling», er LO av den oppfatning at arbeidstaker bør ha rett til å fortsette i reststillingen.

Når det gjelder § 14-4a, mener LO at slik denne regelen er praktisert i nemnda, så er den diskriminerende for midlertidig deltidsansatte. Disse har ingen rettigheter etter § 14-4a slik regelverket praktiseres nå, siden det legges til grunn at en ansatt må ha vært fast ansatt i hele 12 måneders perioden for å kunne gjøre krav gjeldende. Vi er ikke enige i at utvidelsen har liten praktisk betydning. Det er ganske mange som reelt sett arbeider mye og jevnt over tid, uten å ha en fast stillingsprosent i bunnen.

Der er flere eksempler fra nemds praksis der arbeidstaker ikke har vært fast ansatt i hele 12 måneders perioden, og derfor fått avslått sitt krav (selv om perioden som midlertidig ansatt er svært kort) Det kan fremstå som ganske vilkårlig og bør derfor gjøres noe med. LO mener derfor at det må en lovendring til også når det gjelder § 14-4a.

Hvorvidt retten til utvidet stilling i §14-4a- tilfellene bare skal gjelde der den midlertidige stillingen i bunnen varer, eller om den skal gi grunnlag for fast stilling, bør det gjøres på samme måte som for § 14-3, nemlig at arbeidstaker bør ha rett til å fortsette i reststillingen.

LO støtter for øvrig forslaget om at midlertidig deltidsansatte omfattes av rettighetene til fortrinnsrett. Dette vil dessuten redusere arbeidsgivers mulighet til å omgå rettigheter for arbeidstakere ved økt bruk av midlertidig deltidsansatte.

## **6. (Økonomiske og administrative) konsekvenser:**

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-1 b andre ledd, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12 første til tredje ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

LO støtter formålet med endringene og mener at det vil gi en viktig samfunnsøkonomisk effekt. Vi ser at bruken av deltid er spesielt stor i sentrale deler av offentlig sektor. Det er derfor viktig at det settes av midler til gjennomføring av lovforslaget da arbeidstidsordninger hvor en heltidsstruktur innebærer behov for økt bemanning, må det sørges for at kommune- og sykehusøkonomien styrkes slik at det gis rom for økt grunnbemanning. På dette feltet er det også et stort behov for arbeidskraft, særlig innen helse- og omsorg sektoren. Det er derfor viktig at det settes av midler til gjennomføring av lovforslaget da arbeidstidsordninger hvor en heltidsstruktur innebærer behov for økt bemanning, må det sørges for at kommune- og sykehusøkonomien styrkes slik at det gis rom for økt grunnbemanning.

Det kan stilles spørsmål til hva som skal til for å oppfylle kravet til dokumentasjon og drøfting. LO antar at det vil kunne bli behov for å styrke ressursene Arbeidstilsynet for å føre tilsyn med bestemmelsen. Det kan imidlertid være ressurs sparende dersom det er klare retningslinjer til hvilke krav som skal stilles til drøfting og dokumentasjon.



Gjennomføring av foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3 vil føre til flere saker for Tvisteløsningsnemnda. Det er viktig at nemnda får tilstrekkelige ressurser til å ta unna økt saksmengde slik at ikke saksbehandlingstidene blir vesentlig forlenget.

Med vennlig hilsen  
LO Norge

Julie Lødrup  
(sign.)

Irja Anthi  
(sign.)

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