

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår ref.: Tone Liljeroth
Saksnr.: 22-8656
Sted: Oslo
Dato: 25.03.2022

Høringsuttalelse om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

Om Virke

Hovedorganisasjonen Virke organiserer og representerer over 25 000 virksomheter med mer enn 300 000 ansatte innenfor handel og andre tjenesteytende næringer. Handels- og tjenestenæringen spiller en sentral rolle i norsk økonomi og sysselsetter nærmere 70 prosent av alle arbeidstakere i privat sektor.¹ En fortsatt konkurransedyktig handels- og tjenestenæring er avgjørende for fremtidig jobbvekst og verdiskaping i Norge. Den norske handels- og tjenestenæringen har også en lang tradisjon som inkluderingsarena.

Innledning

Virke støtter etablering av tiltak som kan bidra til å redusere andelen ufrivillig deltidsansatte og tiltak som kan få flere til å velge heltid. Bærekraften i velferdsmodellen forutsetter høy sysselsetting, at flere står i fulltidsarbeid og lenger enn tidligere. Tiltak som iverksettes for å nå disse målene må imidlertid være treffsikre, slik at de ikke gir utilsiktede og uheldige konsekvenser for næringslivet, for de som av ulike årsaker har utfordringer med å arbeide heltid, eller for de som ønsker å jobbe deltid av andre årsaker. Det hjelper lite å styrke retten til heltid dersom tiltaksbyrden ved å drive næringsvirksomhet blir så krevende å håndtere at man i ytterste konsekvens reduserer jobbveksten i privat sektor i stedet. Virke mener tiltakene som nå foreslås først og fremst vil påføre næringslivet unødige kostnader i forbindelse med de nye skriftlige dokumentasjonskravene rundt deltidsbruk og utvidet drøftingskrav med de tillitsvalgte. Særlig krevende det bli for små og mellomstore virksomheter som ofte har begrenset tilgang til juridisk kompetanse og støttefunksjoner, men det er liten tvil om at tiltakene og vil være byrdefullt for virksomheter av alle størrelser.

I følge Nærings- og fiskeridepartementets beregninger medfører etterlevelse av lover og regler for norske virksomheter om lag 59 milliarder kroner i tapt verdiskaping hvert år². Tallene inkluderer kostnader forbundet med å finne frem til, dokumentere, lagre, gjøre tilgjengelig og rapportere den informasjon som ulike regelverk krever. For at handels- og

1 SSB (2021). Tabell 13164 – ansatte etter sektor, næring og arbeidssted. Hentet fra: www.ssb.no/statbank/table/13164

2 Hovedorganisasjonen Virke (2021) Rapport om handels- og tjenestenæringen 2021. Hentet fra: <https://www.virke.no/analyse/statistikk-rapporter/rapport-om-handels-og-tjenestenaringen>

tjenestenæringen skal kunne bruke sine ressurser til å skape verdier for samfunnet, trenger virksomhetene et forenklet regelverk og færre rapporteringskrav, ikke flere.

Andelen *ufrivillig* deltid er lav. De langt fleste av de som arbeider deltid gjør det frivillig og skyldes gjerne de er studenter, har redusert arbeidsevne som følge av helsemessige begrensninger eller ønsker det av hensyn til egen familiesituasjon. Det er blant annet godt dokumentert gjennom Sysselsettingsutvalgets arbeid, i NOU 2021:2. Virke erfarer også at mange av dem som oppgir å arbeide ufrivillig deltid skyldes at de ikke ønsker eller kan jobbe på kveld/helg. Ofte har disse tilrettelagt arbeidstid på en rekke grunnlag. Det er og slik at loven i dag begrenser hvor ofte en kan arbeide på søndager. Mange virksomheter vil derfor supplere faste, hele stillinger med blant annet deltidsansatte for å dekke bemanningsbehovet gjennom hele åpningstiden. De siste årene er det innført flere tiltak som skal støtte oppunder et seriøst og godt arbeidsliv, med hovedregel om faste stillinger og for å fremme heltidsarbeid. Merarbeidsregelen i aml §14-4 a ble innført i 2013, retten til utvidet stilling for deltidsansatte ble ytterligere styrket i 2018, gjennom utvidelsen ifht. del av stilling, jf. aml § 14-3, og det ble i 2020 innført en strengere aktivitets- og redegjøringsplikt, jf. ldl § 26. Den nye aktivitets- og redegjøringsplikten innebærer blant annet at det stilles krav til arbeidsgivere om systematisk og målrettet arbeid for å redusere andelen ufrivillig deltid, i samarbeid med de ansatte. Partene i arbeidslivet har bidratt til utarbeidelse av og sluttet seg til veileder for hvordan denne plikten kan ivaretas. Videre foreligger det allerede en lovfestet drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne om bruk av deltid, med mål om å redusere andelen ufrivillig deltid, jf. aml § 14 – 1 a.

Virke gjennomfører regelmessige medlemsundersøkelser, og det er klart blant våre medlemmer at deltid i hovedsak benyttes for å sikre bemanning gjennom åpningstiden og sesongvariasjoner. Både deltidsansatte og midlertidig deltidsansatte benyttes også gjerne for å tilføre virksomheten nødvendig arbeidskraft og kompetanse til ulike prosjekter og i forbindelse med utviklings- og omstillingsarbeid. Vi erfarer også at deltid gir muligheter for arbeidsutprøving for arbeidssøkere som ellers ikke ville vært ansett kvalifisert, eller har ulike helsemessige utfordringer og nedsatt arbeidsevne. Ekstravakter, tilkallingsvikarer og midlertidig deltidsansatte er primært et supplement til grunnbemanningen og nødvendig for å sikre hensiktsmessig og fleksibel drift. De dekker blant annet opp kortvarige behov som følge av ulike typer fravær som det kan være vanskelig å ta høyde for i den ordinære bemanningsplanleggingen. En ytterligere begrenset adgang til fleksible løsninger vil kunne medføre behov for bruk av pålagt overtid blant allerede fast ansatte. Det gir både økte kostnader for virksomheten og mindre rom for fleksible arbeidstidsordninger, og dermed også større press på de fast ansatte. I enkelte tilfeller kan pålagt overtid og høyere arbeidspress og utgjøre en HMS-risiko. Det kan videre gi uheldige konsekvenser for inkluderingsarbeidet.

Virke vil peke på at Regelrådet har vurdert forslaget om styrket rett til heltid i uttalelse av 17. februar 2022. Regelrådet benytter en trafikklysmoell i sine vurderinger, og har gitt forslaget rødt lys. De vurderer beskrivelsen av forslagene som grundige, og at de underbygges av aktuell statistikk og forskning. De påpeker imidlertid at det er betydelige mangler i vurderingene om tiltakenes effekt for måloppnåelsen, og at de etterlyser alternative forslag til lovregulering. De uttaler videre at forslagene har svakheter i utredningen når det gjelder virkninger for næringslivet og hvordan arbeidsgiver skal gjennomføre reglene i praksis. Særlig mangler det en utredning rundt konsekvensene for små virksomheter og en vurdering av terskelverdier for når dokumentasjonsplikten eventuelt bør inntreffe.

Virke er kritiske til at så omfattende endringsforslag legges frem uten involvering av partene i arbeidslivet gjennom en grundig prosess i forkant.

Både relevante utredninger og andre fakta om omfanget og årsaker til deltid peker på at deltid har en viktig funksjon i arbeidslivet, og at ulike begrensninger på adgangen til deltid vil ha til dels negative følger for enkeltarbeidstakere og for arbeidsmarkedet. Vi har gått gjennom noen sentrale fakta om temaet og følgene ved de foreslåtte endringene.

Deltid har en viktig funksjon i arbeidslivet

I 2020 arbeidet 24,6 prosent av de sysselsatte i yrkesaktiv alder deltid. Det tilsvarte i overkant av 660.000 personer. I Sysselsettingsutvalgets siste rapport slo en fast at deltidsandelen ikke er særlig forskjellig fra andre sammenlignbare land. Utvalget uttalte også at det er en signifikant positiv sammenheng mellom muligheten til å kunne jobbe deltid og yrkesdeltakelsen i et land.³ Det støtter oppunder antakelsen om at mulighet for deltid fører til at flere blir sysselsatt, samtidig som høy yrkesdeltakelse gjør at flere marginale grupper med høy deltidsandel kommer i arbeid. 9 av 10 deltidsansatte jobber frivillig deltid og det er flere årsaker til at arbeidstakere ønsker å jobbe deltid. I følge AKU jobbet 1 av 4 deltid på grunn av utdanning, mens ytterligere 1 av 4 oppga sykdom eller omsorgsoppgaver som årsak til deltidsarbeid.⁴ Størst andel ufrivillig deltid finner en i overnattings- og serveringsvirksomhet. Målt i antall er det likevel langt flere undersysselsatte i næringer som helse- og sosialtjenester og varehandelen. Innenfor helse- og sosialtjenester arbeider fire av ti deltid. Innenfor helse- og omsorgssektoren må en se dette i sammenheng med det omfattende turnusarbeidet. Både Skift- og turnusutvalget⁵ og Arbeidstidsutvalget⁶ har pekt på sammenhengen mellom deltid og behov for å bemanne helgene, særlig i helse- og omsorgssektoren. Skift- og turnusutvalget viste og til betydelig og solid arbeidsmiljøforskning for at skift- og turnus i seg selv er

³ NOU 2021:9 (2021) *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

⁴ 2021:9 (2021) *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

⁵ 2008: 17 (2008) *Skift- og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid – Skift- og turnusutvalget 2007-2008*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

⁶ 2016:1 (2016) *Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

belastende, og særlig der det er nattarbeid, og at det kan bidra til større bruk av deltid. Virke vil legge til at det flere steder er inngått avtaler mellom partene om arbeidstidsordninger som ikke gir heltid.

Lovfesting av heltidsnorm

Forslaget innebærer ny bestemmelse i Arbeidsmiljølovens Kap. 14 som fastslår at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes i heltidsstilling, i ny § 14-1 b (1), og at arbeidsgiver før ansettelse i deltidstilling i ny § 14-1 b (2), skriftlig skal dokumentere at det er saklig behov for deltidansettelse, og på grunnlag av denne dokumentasjonen drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte.

Innledningsvis vil Virke peke på at ordlyden som foreslås i ny § 14-1 b (2) ikke hensyntar at mange virksomheter ikke har tillitsvalgte. Dersom departementet fremmer forslag om ny bestemmelse må det gjennom veileder eller forskrift klargjøres at det i virksomheter uten tillitsvalgte skal forstås ivaretatt gjennom ansattrepresentanter.

Virke vil dernest understreke at deltid er en legitim tilknytningsform til arbeidslivet. Næringslivet har behov for deltid i flere sammenhenger, og det store flertallet av de som arbeider deltid ønsker det selv. Tiltakene som foreslås synes imidlertid ikke å være målrettet mot *ufrivillig* deltid, men *mot deltid generelt*. Kunnskapsgrunnetilsier etter Virkes syn at de foreslåtte tiltakene ikke i vesentlig grad vil bidra til å nå målet om redusert deltid. Så vidt omfattende tiltak som nå legges frem vil isteden gi uheldige konsekvenser for både virksomhetene og arbeidstakere gjennom tungvinte ansettelsesprosesser, mer administrasjon og rapportering, men og mindre fleksibilitet. Forslagene mangler etter Virkes syn tilstrekkelig utredning av både økonomiske og administrative konsekvenser, men også for inkluderingsarbeidet. Flere av forslagene vil etter Virkes syn og være krevende å gjennomføre i praksis.

Virke viser til departementets arbeid med forslag til ny bestemmelse om fortrinnsrett i § 14-3 mot ufrivillig deltid i 2013, jf. Prop 83 L 2012-2013. Her ble det opprinnelig foreslått at deltidansatte skulle informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og fortrinnsretten etter aml § 14 -3. Forslaget ble ikke fulgt opp etter høringsrunden med følgende begrunnelse:

«...På bakgrunn av de innkomne høringsuttalelsene vil ikke departementet ta opp forslaget om direkte informasjon om ledige stillinger og fortrinnsretten for deltidansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Bestemmelsen kan være vanskelig å gjennomføre i praksis, samtidig som den medfører unødig merarbeid og kostnader for virksomhetene, og uten at nytten av forslaget er tilstrekkelig til å gjøre kostnadene ved forslaget rimelige.»

Virke mener forslagene som nå er fremmet er mer omfattende og går lenger enn det som ble lagt frem i 2012.

Et annet forslag til fortrinnsrett i samme høring, i aml § 14 -3 (2) lød:

«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.»

Etter høringsrunden ble forslaget endret for å sikre at bestemmelsen var praktisk gjennomførbar;

«Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.»

Vurderingene som ble gjort i tilknytning til disse forslagene er etter vår vurdering like relevante i dag, og bør innebære at en ikke etablerer nye og eller ytterligere utvidede bestemmelser.

Med kunnskapen om at flertallet av de deltidsansatte gjør det frivillig kan det være andre tiltak som i større grad kan bidra til mer heltid. Sysselsettingsutvalget⁷ peker på flere forhold som kan gi mer heltid, blant annet familiepolitikk med tilgang til barnehageplasser, innretning av barnehageopptak, mer fleksible arbeidstidsordninger og mer bruk av hjemmekontor.

Plikt til å dokumentere behov for deltid og drøfte spørsmålet med tillitsvalgte

Arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven har allerede bestemmelser med mål om å redusere ufrivillig deltid og bidra til mer bruk av heltid. Virke mener bestemmelsene godt ivaretar de ansattes deltakelse inn i dette arbeidet, og støtter verken forslag om utvidet drøftingsplikt eller de foreslåtte dokumentasjonskrav.

Dokumentasjon - innhold

Forslaget innebærer at arbeidsgiver skriftlig skal dokumentere et konkret og reelt behov for deltid. Det gis imidlertid liten veiledning rundt hva som konkret skal dokumenteres fra arbeidsgiver, og om det er tilstrekkelig at arbeidsgiver gir en kort beskrivelse av aktuelle utfordringer en ser for seg. Erfaringsvis vil en så uklar dokumentasjonsplikt skape både merarbeid for virksomhetene og for de enkelte ansattrepresentanter/tillitsvalgte. Det kan og kunne skape utfordringer for partsamarbeidet på den enkelte arbeidsplass. En hovedregel om drøfting og dokumentasjon for hver enkelt stilling, med ulike årsaker og behov for deltid, vil komplisere dette ytterligere. Virke forutsetter en klargjøring av hva som anses som

⁷ NOU 2021:2 (2021) *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

tilstrekkelig kommer klart frem av veileder eller forskrift dersom det innføres slik plikt – og at dokumentasjonskravet blir begrenset.

Taushetsplikt

Dersom det innføres utvidet drøftingsplikt for bruk av deltid, må både bedriftssensitiv og personsensitiv dokumentasjon være taushetsbelagt.

Drøfting og hyppighet

Departementet legger til grunn at en som hovedregel skal gjennomføre drøfting for hvert enkelt tilfelle, men åpner for at en kan «samle opp» drøftingene så fremt disse er «regelmessige». Det er ikke klart hva en mener med «regelmessig».

Mange av virksomhetene innenfor handels- og tjenestenæringen har et løpende behov for å rekruttere deltidsstillinger til ordinær drift, men også til ulike omstillingsoppgaver og prosjekter. En lovregulert plikt til hyppigere drøfting enn i dag, og som hovedregel til hver enkelt ansettelsesprosess, vil kunne føre til forsinkelser i rekrutteringsarbeidet og bidra til unødig kostnadsdrivende prosesser. I ytterste konsekvens kan det også føre til at virksomheten mister kvalifiserte søkere i prosessen. Virke vil vise til tidligere behandling av spørsmål om innføring av drøftingsplikt for bruk av deltid. Departementet la i høring av 12. desember 2012 frem forslag om å innføre plikt til drøfting ved bruk av deltid i virksomheten til minst én gang pr. år. Høringsinstansene støttet i all hovedsak forslaget og uttalte at årlige drøftinger som utgangspunkt var tilstrekkelig, jf. Prop 83 L (2012-2013).

Virke kan ikke se at det er tilkommet ny kunnskap som tilsier behov for å lovregulere ytterligere drøfting. Det bør etter Virkes syn være opp til partene på den enkelte arbeidsplass å vurdere om det er behov for ytterligere drøfting i bruk av deltid, slik det er i dag. Flere parter har valgt å legge til ytterligere drøfting om bruk av deltid, utover dagens lovkrav, som del av tariffavtale. Det tilsier at dagens regulering er tilstrekkelig. Virke vil samtidig peke på at formålet med forslagene til tiltak delvis overlappes av aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) og skaper unødig merarbeid for mange virksomheter. Dersom departementet likevel konkluderer med å ville lovregulere plikt til hyppigere drøfting om bruk av deltid vil Virke anbefale at dette begrenses til maksimalt to ganger pr. år.

Arbeidsgivers styringsrett

Virke vil særlig kommentere forslaget som legger til grunn at partene som del av drøftingene også skal se på organiseringen av arbeidet. Hensikten skal være å se om organisering er til hinder for å gi flere mulighet for heltid. Virke er av den klare oppfatning at organisering av arbeidet ligger til arbeidsgivers styringsrett, og at forslaget vil innebære en betydelig svekkelse av denne. Det bør etter Virkes syn være tungtveiende grunner til å innskrenke arbeidsgivers styringsrett som det forslaget legger opp til. Vi kan ikke se at departementet har dokumentert et slik behov.

Arbeidsvilkårsdirektivet

Departementet opplyser at arbeidsvilkårsdirektivet EU 2019/1152 skal innlemmes i EØS-avtalen, og varsler egen prosess for dette. Virke vil komme tilbake til arbeidsvilkårsdirektivet i sin helhet om det foreslås inkorporert i norsk lov, men vil igjen påpeke at det er arbeidsgiver gjennom sin styringsrett som organiserer arbeidet. Samlet vil forslagene innebære en stor begrensning for arbeidsgivers mulighet til å organisere sin virksomhet på en best egnet måte, og med uforholdsmessige krav til utforming av begrunnelser for en best egnet drift.

Håndheving

Det foreslås å gi Arbeidstilsynet ny påleggskompetanse, jf. aml § 18-6. Departementet uttaler at Arbeidstilsynet primært skal føre tilsyn med de formelle kravene til dokumentasjon og drøfting, og at det innebærer krav til fremleggelse skriftlig behovsdokumentasjon ved tilsyn. Arbeidstilsynet skal imidlertid ikke kunne "overprøve" behovsdokumentasjonen eller stille kvalitative krav til drøftingene.

Virke mener det her vil være risiko for at Arbeidstilsynet kommer i en posisjon der de vil overprøve arbeidsgivers styringsrett og bedriftsinterne behov. Dersom en gir Arbeidstilsynet utvidet tilsyns- og påleggskompetanse på dette området må det derfor klargjøres gjennom veileder eller tilsvarende hva som anses som tilstrekkelig dokumentasjon, og hva som ligger til tilsynet å vurdere for å unngå unødig usikkerhet både forut for og eventuelt under tilsyn.

Utvidelse av fortrinnsretten – innleie

Det følger av aml § 14-3 at deltidsansatte i dag har fortrinnsrett til utvidet stilling, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Innleie har tidligere ikke blitt ansett som "ny ansettelse". Det foreslås at bestemmelsen utvides slik at deltidsansatte gis rett til fortrinnsrett også før innleie av arbeidstakere.

Virke støtter ikke en utvidelse av fortrinnsretten som foreslått. Forslaget oppfattes primært som en ytterligere innskrenkning av arbeidsgivers styringsrett. Det tar heller ikke hensyn til at det er flere årsaker til at en arbeidsgiver benytter innleie. Mange virksomheter innenfor varehandel- og tjenestenæringene er konkurranseutsatte næringer med dels store variasjoner i oppdragsmengde og høye krav til omstillingsevne og utvikling. Innleide løser ofte bemanningsbehovet som følger av dette. 6 av 10 virksomheter hos Virke svarer i medlemsundersøkelse høsten 2021 at de benytter innleie primært til å dekke kortvarige arbeidskraftbehov ved ulike fravær, for å hente inn kompetanse en selv ikke har til prosjekter, utviklings- og omstillingsarbeid, men og for å gi mulighet til arbeid for arbeidssøkere som ellers ikke ville blitt vurdert som kvalifisert. Innleide har som hovedregel dermed som formål å dekke andre behov enn de øvrige ansatte.

Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte ifht. ekstravakter og liknende

Det foreslås at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til ekstravakter og liknende. Fortrinnsretten er ment å favne ekstravakter, tilkallingsvakter og "ringevakter".

Virke støtter ikke forslaget og mener det er unødig kompliserende. Det kan skape stort merarbeid for arbeidsgivere i situasjoner der man ofte relativt raskt trenger arbeidskraft. Virksomhetene vil få en betydelig svekkelse av sitt behov for fleksibilitet og trygghet for å kunne dekke nødvendig arbeidskraftbehov i flere sammenhenger. Forslaget vil videre innebære at virksomhetene i større grad vil benytte seg av sine faste ansatte til ledige vakter. Dersom en legger til grunn at mange ønsker å påta seg ekstra arbeid kan forslaget isolert sett vurderes som positivt. Det er imidlertid klart av kunnskapsgrunnlaget og Virkes kjennskap til medlemsbedriftene at de langt fleste som arbeider deltid gjør dette frivillig, og verken ønsker eller kan stå i større stilling. En utvidelse av fortrinnsretten som foreslått kan dermed innebære en ufrivillig merbelastning for fast ansatte ved at arbeidsgiver oftere må pålegge overtid for å dekke arbeidskraftbehovet når en i mindre grad kan regne med bruk av tilkallingsvikarer som kan stille opp ved eksempelvis sykefravær eller raske endringer i arbeidskraftbehov. Pålagt overtid vil påføre arbeidsgiver unødige kostnader, og det blir vanskeligere å imøtekomme ansattes ønsker om eksempelvis ekstra fridager, utenom ordinære og planlagte ferier og permisjoner.

Fortrinnsrett midlertidig deltidsansatte

Departementet ber om høringsinstansenes syn på hvorvidt en bør innføre fortrinnsrett også for midlertidig deltidsansatte.

Virke vil advare mot en slik utvidelse av fortrinnsretten. Midlertidig deltidsansatte dekker opp ulike behov hos virksomhetene. Det kan være til ulike prosjekter, for å hente inn særskilt kompetanse til utviklings- eller omstillingsarbeid eller som del av inkluderingsarbeidet. Det stilles ofte lavere og eller andre krav til kompetanse og erfaring til midlertidige stillinger enn til faste stillinger. Varehandel- og tjenestenæringen har lang tradisjon for inkludering, og mange av dem som inkluderes får først arbeid gjennom midlertidige ansettelse, innleie for korte perioder eller gjennom deltidsansettelser. Terskelen for å bidra til inkluderingsarbeidet vil kunne bli betydelig høyere dersom forslaget blir gjennomført. En annen uheldig konsekvens av å gi fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte er at den opprinnelige stillingen utløper ved utløpet av den midlertidige ansettelsesperioden. Arbeidstaker sitter da igjen med en fast, liten og upraktisk reststilling oppnådd via fortrinnsrett, som normalt ikke ville blitt opprettet som egen stilling.

Avgrensning av fortrinnsrett

Departementet foreslår at det fastsettes en regel etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-9 åttende ledd, hvor arbeidsgiver gis adgang til å avgrense virkeområdet til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten.

Virke mener forslaget i praksis vil innebære at virksomheter blir pålagt å vurdere fortrinnsrett på tvers av enheter, avdelinger og andre naturlig avgrensede team med liknende kvalifikasjonskrav og oppgaver. Det vil bidra til betydelig merarbeid for den enkelte virksomhet. Forslaget tar ikke hensyn til at en på tvers av avdelinger, enheter og team kan ha helt ulike krav til kvalifikasjoner, og eksempelvis datasystemer. Det tar heller ikke hensyn til at en deltidsansatt som fremmer krav om fortrinn til stilling i annet sted i virksomheten kan ha spesielt tilrettelagt stilling som følge av nedsatt arbeidsevne eller annet. Det vil dermed komplisere vurderingene ytterligere. Virke er av den klare oppfatning at dersom en utvider fortrinnsretten må den avgrenses til det som kan vurderes som en naturlig avdeling, enhet eller team, og ikke på tvers av disse. Det kan være enheter som er langt mindre enn departementets utgangspunkt på 50 personer.

Oppsummert

Virke støtter intensjonen bak forslagene om å få flere til å stå i hel stilling. Bærekraften i den norske modellen forutsetter det. Virke er likevel kritiske til at det fremmes så inngripende og vidtrekkende forslag, uten at partene har drøftet dette eller på annen måte vært involvert i forkant gjennom en grundig prosess. Det er videre grunn til å stille kritiske spørsmål rundt vurderingene som er gjort rundt behovet for så omfattende forslag til lovreguleringer.

Kunnskapsgrunnlaget viser at andelen *ufrivillig* deltid utgjør en liten andel av arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet. Det store flertallet av deltidsarbeidene jobber deltid frivillig og av en rekke årsaker. Ofte av årsaker som ligger utenfor arbeidsgivers mulighet til å påvirke, som familiepolitikk og arbeidstidsbestemmelser. Tiltakene som foreslås tar ikke hensyn til de ulike årsakene til deltid. De tar heller ikke hensyn til virksomhetenes behov for fleksibilitet og hensiktsmessig drift. Det synes videre å mangle en vurdering av konsekvensene tiltakene kan ha for inkluderingsarbeidet.

Virke kan derfor ikke støtte forslagene og anbefaler at nye tiltak for ytterligere å fremme heltid må utredes grundig og i dialog med partene, før de eventuelt innføres.

Med vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Stian Sigurdsen

Direktør for samfunnspåvirkning