

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Oslo, 19.04.22

Vår ref.: SAG

Deres ref.: 22/214

Høringsuttalelse – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

1. Om Jussbuss

Jussbuss er Norges eldste studentdrevne rettshjelpiltak. Vi tilbyr gratis rettshjelp i enkeltsaker som faller utenfor den offentlige rettshjelpsordningen. Utgangspunktet for våre merknader er ivaretagelsen av rettssikkerheten til vår klientgruppe.

I 2021 behandlet vi 422 saker om arbeidsrett. Uttalelsene i dette høringssvaret har grunnlag i de erfaringene vi har gjort oss gjennom vår saksbehandling.

2. Overordnet syn og grunnleggende målsettinger

Jussbuss stiller seg overordnet positive til de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven. Vi deler departementets syn på at den grunnleggende målsetningen ved det arbeidsrettslige regelverket må være å styrke arbeidstakernes rettigheter, og at faste, hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv.

Slik vi ser det, gir imidlertid ikke de foreslåtte endringene et tilstrekkelig og reelt vern av retten til heltid. Jussbuss skulle derfor gjerne sett at regelverket i større grad muliggjør arbeidstakers rett til å påberope seg heltidsstilling i tilfeller ved ufrivillig deltid. I forlengelse av dette bør det også gjennomføres tiltak som sikrer effektiv håndhevelse av arbeidstakers rett til heltid.

3. Merknader til forslag om heltidsnorm og plikt til å dokumentere behovet for deltid

3.1 Merknader til punkt 4.1 om forslag til lovfesting av heltidsnorm

Jussbuss stiller seg bak forslaget om å lovfeste en generell heltidsnorm som slår fast at hovedregelen er ansettelse i heltidsstilling. Vi er enige i at det er behov for å synliggjøre at heltidsansettelse er hovedregelen i det norske arbeidslivet, og mener at forslaget i samspill med de øvrige foreslåtte tiltakene kan være et egnet virkemiddel for å redusere omfanget av uønsket deltid.

3.2 Merknader til punkt 4.2 om forslag til lovfesting av plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte

3.2.1 Dokumentasjonsplikt

Jussbuss støtter forslaget om å pålegge arbeidsgiver en lovfestet plikt til å dokumentere behov for deltidsansettelse. Vi er enige i at loven skal presisere at dokumentasjonsplikten inntreffer *før* arbeidsgiver fatter beslutning om slik ansettelse og støtter den begrunnelse departementet gir.

I høringsnotatet er det foreslått to alternative formuleringer av behovskravet. Jussbuss mener at forslaget om å inkludere et krav til «saklig behov» bør lovfestes. En slik ordlyd vil innebære at det oppstilles visse minstekrav til dokumentasjonen. Dersom det ikke stilles minstekrav til dokumentasjonen, vil det kunne åpne opp for at enkelte arbeidsgivere omgår drøftelsesplikten ved å forelegge dokumentasjon som ikke gir sikkerhet for at det er foretatt et forsvarlig skjønn. Arbeidstilsynet bør derfor kunne kontrollere hvorvidt begrunnelsen gir et forsvarlig grunnlag for vurderingen og at den ikke bygger på utenforliggende hensyn. En slik prøving er ikke ment å innebære en inngående materiell kontroll, men en kontroll med at arbeidsgiver har foretatt en forsvarlig saksbehandling.

3.2.2 Drøftelsesplikt

Jussbuss er enige i forslaget om en lovfestet drøftelsesplikt, og støtter den begrunnelse departementet gir.

Departementet har trukket frem EUs direktiv 2019/1152 som stiller krav om at arbeidstaker som anmoder mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, kan kreve skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver. Departementet uttaler at gjennomføringen av direktivet vil bli behandlet i en annen sammenheng. På et overordnet nivå mener Jussbuss at det bør oppstilles en regel allerede nå om at en deltidsansatt kan kreve skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver. Den enkelte arbeidstaker har begrensede ressurser og muligheter til å følge opp arbeidsgivers vurdering av behovet for deltid i virksomheten. En rett til begrunnelse vil kunne bidra til å styrke arbeidstakernes rettssikkerhet ved at de selv kan kontrollere behovsdokumentasjonen. Dette vil både kunne supplere og effektivisere Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Videre vil en rett til begrunnelse for arbeidstaker kunne legge et viss press kvaliteten til arbeidsgivers begrunnelse og dokumentasjon.

3.3 Merknader til punkt 4.3 om forslag til lovfesting av Arbeidstilsynets kompetanse til å gi pålegg og treffe enkeltvedtak for å sikre at dokumentasjons- og drøftingskravet gjennomføres

Jussbuss er enige i forslaget om at Arbeidstilsynet gis påleggskompetanse for å sikre at dokumentasjons- og drøftelsesplikten gjennomføres. Vi har imidlertid enkelte merknader til rekkevidden og muliggjøringen av den kontrollen som er foreslått at Arbeidstilsynet skal utføre.

Departementet foreslår at Arbeidstilsynets myndighet skal begrenses til å føre tilsyn med de formelle kravene til dokumentasjon og drøfting. Jussbuss vil påpeke at en slik begrenset håndhevingskompetanse ikke nødvendigvis sikrer Arbeidstilsynet sin viktige kontrollfunksjon og dermed ikke utgjør et tilstrekkelig effektivt tiltak for å fremme den tiltenkte holdningsendringen i arbeidslivet. Vi mener at Arbeidstilsynet bør kunne føre tilsyn ved om dokumentasjonen oppfyller et minstekrav til saklighet, altså at det er foretatt et skjønn og at det ikke bygger på utenforliggende hensyn som vist til i punkt 3.2.1. Videre må Arbeidstilsynet kunne føre tilsyn med at drøftingene ivaretar hensynet bak drøftingsplikten.

Dessuten erfarer vi gjennom vår saksbehandling at Arbeidstilsynet ofte mangler kapasitet til å utøve den tilsyns- og påleggskompetansen de er gitt. Samtidig blir Arbeidstilsynets håndhevingsrolle stadig utvidet, for eksempel gjennom den nylige

utvidelsen av påleggskompetansen etter allmenngjøringsloven, og i fremsatt forslag om endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Dersom departementet ønsker å oppnå en reell styrking av arbeidstakernes vern etter arbeidsmiljøloven ved å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse, er det helt avgjørende at tilsynet bevilges ressurser i takt med det økende ansvarsområdet.

4 Merknader til forslag om styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte

4.1 Merknader til punkt 5.1 om forslag til lovfesting av at fortrinnsretten også kan påberopes overfor ny innleie i virksomheten

Jussbuss er enige i forslaget om å lovfeste at fortrinnsretten for deltidsansatte etter aml. § 14-3 første ledd også skal gjelde overfor innleie av arbeidstakere. Vi støtter den begrunnelse departementet har gitt.

4.2 Merknader til punkt 5.2 om forslag til lovfesting av at fortrinnsretten for deltidsansatte også skal gjelde «ekstravakter og lignende»

Jussbuss stiller seg bak forslaget om å lovfeste at deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende» ved ny ansettelse eller innleie i ny § 14-3 annet ledd. Vi er også enige i at Tvisteløsningsnemda skal gis kompetanse til å avgjøre tvister etter den nye bestemmelsen. Vi støtter departementets vurdering av at det er hensiktsmessig å utforme regelen etter mønster fra aml. § 14-9 åttende ledd, og departementets begrunnelser for dette.

Jussbuss er enig i at det ikke alltid vil være praktisk å gjennomføre drøftelse etter gjeldende aml. § 14-3 tredje ledd i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. Etter vår mening legger ordlyden «så langt det er praktisk mulig» opp til at fortrinnsretten ikke må drøftes i forkant av hver enkelt ekstravakt. Vi mener derfor at ordlyden burde stå, ettersom arbeidsgiver burde ha en plikt til å drøfte bruk av ekstravakter og lignende i bedrifter hvor dette er brukt i stor grad. For å sikre at drøftelsesplikten faktisk etterleves også for «ekstravakter og lignende», mener vi det er hensiktsmessig at lovens forarbeider presiserer at plikten gjelder også for disse arbeidstakerne.

4.3 Merknader til punkt 5.3 om fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte

Etter vår mening bør bestemmelsene om fortrinnsrett og merarbeidsbestemmelsen i § 14-4 a tolkes og praktiseres slik at reglene også kan påberopes av midlertidig deltidsansatte. Dette vil gi flere arbeidstakere mulighet for utvidede stillinger.

Jussbuss ser ikke grunn til å skille mellom fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte etter forslagets § 14-3 første og annet ledd. De samme hensyn gjør seg gjeldende i begge tilfellene, og en lik praktisering vil gi bedre sammenheng i lovverket. Det ville vært lite heldig dersom regelverket gav arbeidsgiver insentiver til midlertidig ansettelse, dersom dette ble brukt for å omgå arbeidstakernes fortrinns- og merarbeidsrett.

Jussbuss mener at retten til utvidet stilling for midlertidig deltidsansatte bør innrettes slik at de fortsetter i en reststilling også etter at den opprinnelige, midlertidige stillingen har utløpt. Vi mener det er problematisk dersom en, i utgangspunktet, fast deltidsstilling skal gjøres midlertidig kun fordi den som tilsettes er midlertidig ansatt i en annen deltidsstilling. En slik forståelse vil stemme dårlig overens med departementets målsetning om at faste stillinger skal være hovedregelen. En annen sak kan det naturligvis bli dersom det er forhold på arbeidstakers side som er årsak til den midlertidige ansettelsen.

Eventuelle spørsmål kan rettes til Jussbuss på telefon 22 84 29 29 alle hverdager mellom kl. 10.00 og 15.00 unntatt torsdager, eller på e-post til sag@jussbuss.no.

Med vennlig hilsen Jussbuss v/

Anna Hatlinghus

Millie Haga Famestad

Monica Novoa Angell

Sanna Hald Vorren

Fride Herding Solberg

Gunnhild Østensen Stangervåg

Erlend Smith Elgesem

Nora Garder Arnkværn