

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.,  
0030 OSLO

06.04.2022

## Høringsuttalelse til forslag om endring av arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

Vi viser til forslag om endringer i arbeidsmiljøloven som ble sendt på høring 17. januar, med frist for uttalelse 19. april.

Det er en nokså utbredt erkjennelse at det norske samfunnet er helt avhengig av å benytte mer av den uutnyttede arbeidskraftreserven framover for å kunne møte blant annet den store demografiutfordringen. Det innebærer at flere må jobbe heltid, eldre arbeidstakere må stå lengre i jobb, vi må sørge for at de som i dag står utenfor arbeidslivet gis reell mulighet til å delta i fellesskapet. Trolig vil vi være avhengig av arbeidsinnvandring også framover.

Høringsforslaget inneholder flere forslag som er ment å bidra til at arbeidskraftressursen tas i bruk til beste for samfunnet og for den enkelte. Samfunnsbedriftene støtter målsetningen, men er sterkt i tvil om forslagene er egnet til å nå dette målet.

### **Forslag om lovfesting av heltidsnorm**

Forslaget om lovfesting av heltid som norm i norsk arbeidsliv er kanskje symbolpolitikk, men et viktig signal til så vel arbeidsgivere som arbeidstakere. Samfunnsbedriftene støtter derfor lovfesting av normen.

Medlemmene i Samfunnsbedriftene opererer allerede i dag i det alt vesentlige med heltidsstillinger. Det er likevel viktig at det ikke etableres hindre mot å kunne benytte deltidstillinger når bedriftens behov tilsier det, eller når dette er nødvendig for at personer som står utenfor arbeidslivet skal få en fot innenfor, evt. når arbeidstakere har rett til redusert arbeidstid pga. alder eller omsorgsforpliktelser.

### **Forslag om plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte**

Departementet foreslår at det også skal presiseres i loven at arbeidsgiver har plikt til å dokumentere behovet for deltidstilling, og at dette skal gjøres før arbeidsgiver fatter beslutning om slik ansettelse. Dokumentasjonskravet er ment å gjelde uavhengig av om det foretas en formell utlysning av den aktuelle stillingen eller ikke.

Arbeidsgivers dokumentasjon for at det anses å være behov for å ansette på deltid, skal gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte, altså en dokumentasjons- og drøftingsplikt. Det overordnede formålet med en slik drøftingsplikt er at den skal bidra til at unødvendige deltidsansettelser unngås.

Drøftingsplikten vil komme i tillegg til, og supplere, den generelle drøftingsplikten i § 14-1 a, der arbeidsgiver minst én gang per år skal drøfte virksomhetens bruk av deltid (i stort) med de tillitsvalgte.



Kravene om dokumentasjon og drøfting med tillitsvalgte foreslås generelt, til tross for at utfordringen med mye deltidsarbeid er knyttet til helse, varehandel og overnattings- og serveringsbransjen. Samfunnsbedriftene er skeptiske til innføring av en generell dokumentasjons- og drøftingsplikt, og ber om at dette vurderes på nytt.

De virksomhetene som har utstrakt bruk av deltid, vil få erfaring med ordningen nokså raskt, og vil kunne gjenbruke argumentasjon ol. Departementet mener den administrative byrden for virksomheter som i liten grad benytter deltid vil være liten. Samfunnsbedriftene mener det ikke er så enkelt.

Det er uheldig at plikten til dokumentasjon og drøfting foreslås innført generelt, når man i realiteten vil løse en utfordring i noen spesifikke bransjer. Vi er redd for at innføring av nye regler som ikke er direkte myntet på en rekke bransjer og arbeidsgivere – herunder hovedvekten av Samfunnsbedriftenes medlemmer – heller kan føre til at regeletterlevelsen blir dårligere. Arbeidsgivere kan i vanvare bli lovbrøtere fordi man ikke klarer å skaffe seg god nok oversikt over alt regelverk. Når behov for deltidsansettelser inntreffer en sjelden gang, kan dette glippe.

Samfunnsbedriftene går derfor mot forslaget om å innføre krav til dokumentasjon og drøfting med tillitsvalgte som en generell ordning, og anbefaler at departementet heller målretter tiltak mot de områdene der utfordringene med deltidsarbeid er størst. Vi er heller ikke overbevist om at lovforslaget er godt egnet til å løse utfordringene med deltidsarbeid, heller ikke i de deler av arbeidslivet der dette er mest utbredt. Vi er kjent med at det er jobbet målrettet for å redusere deltidsandelen f.eks. innenfor helsesektoren, og at andre virkemidler enn regulering i arbeidsmiljøloven kan være vel så effektivt også i de sektorene der deltidsandelen i dag er størst.

Dersom regjeringen på tross av innvendingene over skulle velge å gå videre med forslaget mener Samfunnsbedriftene det er bedre å innføre krav om taushetsplikt om innholdet i dokumentasjon knyttet til behovet for å tilby deltidsstilling, enn å stille krav til utforming av dokumentasjonen, som ville vært alternativet for å sikre at evt. personopplysninger ikke kommer på avveie.

### **Forslag om endringer for å styrke deltidsansattes fortrinnsrett**

Departementet foreslår to endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3, som skal styrke deltidsansattes fortrinnsrett. Det foreslås å lovfeste at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling etter § 14-3 første ledd ikke bare skal gjelde overfor ny ansettelse i virksomheten, men at den også skal kunne påberopes overfor ny innleie i virksomheten. Videre foreslås at fortrinnsretten for deltidsansatte også skal gjelde såkalte "ekstravakter og lignende".

For samfunnet og for den enkelte deltidsarbeidstaker vil det være ønskelig at fortrinnsrett til ekstra arbeid gjøres så bred som mulig – slik at den enkelte i størst mulig grad kan arbeide full stilling. Dette er også oftest i arbeidsgivers interesse, forutsatt at de administrative foranstaltningene knyttet til et slikt system ikke blir for krevende og rigide. Forslagene i høringsnotatet går langt i å legge nye administrative byrder på arbeidsgivere. Særlig gjelder det forslaget om fortrinnsretten for deltidsansatte skal gjelde «ekstravakter og lignende».

Forslaget om at ekstravakter skal tildeles deltidsansatte, i stedet for tilkallingshjelpere eller innleide, er trolig tilpasset helse, varehandel og overnattings- og serveringsnæringen. Forslaget kan være egnet til at store arbeidsgivere heller ser seg tjent med å øke grunnbemanningen enn å etablere et system for å forespørre deltidsansatte som skal tilbys ekstravakter ved ethvert tilfeldig eller planlagt fravær. Omtalen



av at arbeidsgiver kan avgrense virkeområdet til enheter eller avdelinger med minst 50 ansatte, tyder på at det er de store bedriftene med mye bruk av ekstravakter man tar sikte på å regulere.

For en arbeidsgiver som har en eller to deltidsansatte er det overkommelig å avklare ønske om ekstravakter med disse, uten at det må etableres noe stort apparat for dette. Vi er likevel kritiske til hensiktsmessigheten i å la bestemmelsen gjelde generelt, og mener det må utredes bedre om gevinsten ved innføring av en slik bestemmelse lar seg forsvare holdt opp mot de administrative kostnadene regelen vil innebære for arbeidsgiverne. Det bør i denne forbindelse også utredes om en slik bestemmelse kan være formålstjenlig innenfor noen utvalgte områder, avgrenset f.eks. til bransjer eller bedrifter av en viss størrelse.

### **Særlig til forslaget om fortrinnsrett for midlertidig deltidsansatte**

Det kan i utgangspunktet synes som midlertidige og faste deltidsansatte burde likestilles i spørsmålet om fortrinnsrett til ekstravakter dersom man skulle komme til at et slikt system bør innføres. At Tvisteløsningsnemnda har lagt seg på en policy om at kun faste deltidsansatte skal kunne påberope seg rett til økt stillingsandel etter merarbeidsregelen i § 14-4 a, tilsier at det neppe er så enkelt administrativt å håndtere også midlertidig deltidsansatte inn i dette systemet.

Samfunnsbedriftene mener det må utredes nærmere hvilke konsekvenser en eventuell utvidelse av fortrinnsretten til også å omfatte de midlertidige ansatte vil innebære, og vil fraråde en slik endring før spørsmålet er bedre utredet.

### **Særlig om økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene**

Det er uten tvil ønskelig for samfunnet at flere jobber mer, og dermed at så mange som mulig jobber heltid. Det er likevel liten tvil om at for arbeidsgivere vil forslagene innebære redusert fleksibilitet i å løse arbeidskraftsbehov fra dag til dag. Det er derfor svært viktig at det ikke innføres ordninger som blir administrativt krevende for virksomhetene å håndtere. Samfunnsbedriftene mener det ikke er godt nok når departementet overlater konsekvensutredningen til de som berøres av forslagene, slik det framstår under punkt 6.1 i høringsnotatet;

«Det er særlig stor andel deltid i enkelte sektorer, for eksempel innenfor helse- og omsorgsnæringen. Forslagene antas derfor å kunne få særlig stor betydning i kommunal sektor. Departementet ber spesielt om høringsinstansenes innspill knyttet til konsekvensene av forslagene, herunder de økonomiske og administrative, i de sektorer som vil bli mest berørt».

For å lykkes med å sette inn gode tiltak som f.eks. regulering, må konsekvensene av ulike former for tiltak ligge til grunn for valg av løsning – ikke slik som her, at man ber høringsinstansene om innspill om hvilke konsekvenser en valgt løsning vil få.

Norske bedrifter er i all hovedsak svært små. Ifølge SSBs oppdaterte tall i januar 2022 finnes det i overkant av 206 000 virksomheter med ansatte i Norge. Av disse har omtrent halvparten 1-4 ansatte og bare 10.398 av disse har mer enn 50 ansatte. Mange har ikke egne administrativt ansatte som kan håndtere dokumentasjon og drøftingsplikter ol. Det er gjerne daglig leder som håndterer HR og økonomi-spørsmål ved siden av driften av virksomheten. Den administrative byrden ved innføring av nye ordninger må kunne forsvares ved nytten man får av ordningen. Vi vil derfor igjen gjenta forslaget om å differensiere



og målrette de ulike tiltakene mot de bransjene der utfordringen finnes, og unnlate å påføre virksomhetene unødige nye plikter.

Vennlig hilsen,  
Samfunnsbedriftene

*Barbro Noss*

**Barbro Noss**  
Forhandlingsdirektør