

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref: 22/214-1

Vår ref: 22-00418-2

Dato: 19.04.2022

## **Høringsvar fra IMDI – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)**

IMDi viser til høringsnotat av 17.01.2022, med forslaget om å styrke retten til heltid.

Forslaget innebærer en styrking av heltidsnormen i arbeidsmiljølovens paragraf 14.

IMDi avgrensner sitt svar til å omhandle konsekvenser lovendringen kan få for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Av arbeidstakere som forsøker å skaffe utvidet avtalt arbeidstid (undersysselsatte), [ser vi](#) at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er dobbelt så ofte undersysselsatt enn deltidsansatte for øvrig. Forslaget til lovendring kan derfor få betydelige ringvirkninger for denne gruppen.

Alt i alt tror vi at en styrking av heltidsnormen og styrking av retten til økt stillingsprosent ville gi positive virkninger for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Samtidig vil vi påpeke noen hensyn som gjør gruppen ekstra sårbare for endringer som kan påvirke jobbsikkerheten i bransjer med mye deltid.

## **Kunnskapsgrunnlag om ufrivillig deltid blant innvandrerbefolkningen**

Innvandrerbefolkningen er ekstra utsatt for lovendringer som kan påvirke deltidsarbeid, siden andelen undersysselsatte (ufrivillig deltid) er [dobbel så høy](#) blant innvandrere sammenliknet med den øvrige befolkningen: 26% av mannlige og 18% av kvinnelige arbeidstakere med innvandrerbakgrunn som jobber deltid, er undersysselsatte. Innvandrere fra Asia, Afrika etc. er spesielt overrepresentert. [Deltidsansettelse og midlertidighet ser ut til å henge tett sammen](#) for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Vi ser også en betydelig overlapp mellom bransjer med mye deltid og bransjer med høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Av yrker med høy grad av deltid, som innen overnatting og service, helse og sosial, personlig tjenesteyting og varehandel, [vet vi](#) det også er høye innvandrerandeler. Deltidsandelen er [høyest](#) blant innvandrere i næringene rengjøringsvirksomhet, varehandel, helse- og sosialtjenester samt forretningsmessig tjenesteyting. Høyest innvandrerandel er det innen overnatting og servering med henholdsvis 45% andel med opprinnelsesland utenfor Norden og litt over 30% fra verdensdel 2. Innen forretningsmessige tjenester, som varehandel og deler av personlig tjenesteyting, er det også en høy innvandrerandel på

36%, derav 15% fra verdensdel 2. og innen helse og sosial er det en andel på til sammen 13% med 9% fra verdensdel 2 ([Umblis, Orupabo og Drange 2022](#)).

Når det gjelder grad av undersyssetting blant innvandrere etter næring ser vi at [andelen](#) er høyest innen helse- og sosialtjenester, varehandel samt teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Dette er også næringer der innvandrere, og spesielt flyktninger, er [sterkt overrepresentert](#). Dette kan delvis forklares med at det stilles lavere krav til formell kompetanse i disse næringene, og mange flyktninger [har lav utdanning](#).

Vi tror også at høy grad av undersyssetting hos innvandrerbefolkningen forsterker en tendens til overkvalifisering i arbeidsmarkedet for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og høyere utdanning. [En undersøkelse](#) har vist at de som jobbet deltid sjeldnere opplevde kompetanseutvikling og full bruk av kompetansen sin i jobb. Dette er et konsekvensbærende forhold gitt at innvandrerbefolkningen er [dobbel så ofte](#) overkvalifisert for jobbene de utfører.

Arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, og særlig de med kort botid i Norge, kan være [ekstra utsatte i de konjunkturutsatte bransjene](#) med høy grad av deltid. En større andel av dem med innvandrerbakgrunn enn i befolkningen ellers [mistet jobben](#) i løpet av 2020. I løpet av 2021 [økte sysselsettingen](#) mer blant innvandrere enn i resten av befolkningen. Dette tyder på at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er oftere «først ut og først inn» i jobb når konjunkturer svinger.

## **IMDis vurdering om styrking av retten til heltid – positive og negative konsekvenser for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn**

Et av de sentrale hensynene IMDi vil påpeke er i hvilken grad en lovendring kan påvirke den generelle adgangen og jobbsikkerheten til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Et økt krav til dokumentasjon av behov for deltid og drøftingsplikt kan gi økt jobbsikkerhet, særlig i den grad at det bevisstgjør arbeidsgiver om å organisere arbeidet slik at deltidsbrøk og deloppgaver kan bli slått sammen til hele stillinger. For de undersysselsatte som utfører disse oppgavene eller har kompetanse til å utføre flere typer arbeid på samme arbeidssted vil dokumentasjonskravet gi en positiv effekt.

En FAFO-analyse finner at særlig innvandrere fra Asia, Afrika og Sør-Amerika har større sannsynlighet for overgang fra deltidsarbeid til arbeidsledighet enn andre. Lave stillingsbrøker ser ut til å være en særlig viktig faktor for å forklare denne forskjellen (Kavli og Roy, 2019). For arbeidstaker i lave stillingsbrøk, kan dokumentasjonskrav og drøftingsplikt påvirke jobbsikkerheten i positiv retning. Men denne gruppen er også sårbar for økte krav til arbeidsgiver.

En økt dokumentasjonsgrad kan gi en mindre effekt for de undersysselsatte som ikke innehar kvalifikasjoner til å utføre sammenslåtte oppgaver eller en negativ effekt for både undersysselsatte og arbeidsledige hvis kravet fører til en økt terskel til å utlyse reelle deltidsstillinger.

Flere heltidsstillinger vil også senke behovet for deltidsstillinger og kan dermed gi færre totale stillingstilbud i arbeidsmarkedet. Gitt at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i deltidsstillinger og oftere «sist inn, først ut» kan en slik effekt føre til mindre total tilgang til arbeid for denne gruppen.

Det ser ut til at deltidsstillinger fører oftere til overgang til heltidsarbeid for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I en sammenligning av innvandrerkvinner og øvrige kvinners deltidsarbeid i perioden 2009-2012 finner forfatterne at stabilitet er hovedtendensen i ansettelseskategoriene. Samtidig økte mellom 30% og 40% av kvinnene sine stillinger til heltid i løpet av perioden. Funnene tyder på at deltidsarbeid kan fungere som en bro til heltidsarbeid, men denne

overgangen påvirkes av om man jobber i typiske deltidsyrker, om man har barn, om man går fra en stilling til en annen, kvinnens utdanning og omsorgsoppgaver (Kavli og Nicolaisen, 2016).

Fafo har undersøkt utviklingsbanene for alle norske deltidsansatte i perioden 2008 til 2013. Forfatterne fant at innvandrere har like høy eller høyere sannsynlighet for å gå over i fulltidsarbeid sammenlignet med befolkningen for øvrig. Analysen finner at innvandrere fra Asia, Afrika og Sør-Amerika har større sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet enn andre. Lave stillingsbrøker ser ut til å være en særlig viktig faktor for å forklare denne forskjellen. Dette kan indikere at *noen typer* deltidsarbeid for noen innvandrere kan være et springbrett til heltidsarbeid (Kavli og Roy, 2019)

## IMDis anbefaling

Dokumentasjonskravet og drøftingsplikten kan få en positiv effekt på hvordan arbeidsgivere organiserer arbeidet for å dekke arbeidskraftsbehovet, og særlig i større virksomheter, med å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på organiseringen av heltidsarbeid både per enhet og på tvers av virksomheten. Den økonomiske kostnaden for arbeidsgiver kan derimot bli større enn det forslaget beregner som kostnaden av kun det å dokumentere behovet for midlertidighet. Forslaget kan og innebære kostnaden av å organisere arbeidet og virksomheten slik at unødvendige stillingsbrøk utover hele stillinger ikke oppstår. Totalt sett ser den samfunnsøkonomiske nytten av økt tilgang til hele stillinger til å overveie kostnaden.

Når det gjelder en mulig negativ effekt for både undersysselsatte og arbeidsledige hvis dokumentasjonskravet fører til en økt terskel til å utlyse reelle deltidsstillinger, tror vi det er klokt slik lovgiver legger opp til, nemlig å gi stor grad av frihet til hvordan dokumentasjons- og drøftingsplikten skal utføres, da dette kan redusere en eventuell opplevd terskel.

Dersom en styrking av heltidsnormen fører til økt omfang av heltidsstillinger og færre totale stillingstilbud i arbeidsmarkedet, kan en slik effekt få et særlig negativt utfall for innvandrerbefolkningen og særlig de med kort botid. Det er dog lite som tilsier at den foreslåtte lovendringen vil få stor innvirkning på det totale antallet stillinger i arbeidsmarkedet.

Inn under forslaget utvidelse av gjeldende fortrinnsrettsbestemmelse i §14-3 første ledd til også å gjelde innleie, kan det bli uklart om forslaget også gjelder avtaler med selvstendige oppdragsgivere. Hvis lovgivers intensjon er å inkludere selvstendige oppdragsgivere i innleiebegrepet kan dette med fordel gjøres eksplisitt.

Alt i alt, etter IMDis vurdering vil forslaget totalt sett føre med seg positive endringer for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, da arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er overrepresentert blant de undersysselsatte. IMDi støtter derfor forslaget.

### Referanser:

Kavli, Hanne C. og Heidi Nicolaisen (2016) *Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv*. I: Tidsskrift for samfunnsforskning, vol. 57, nr. 4.

Kavli, Hanne & Nielsen, Roy. (2019). Stepping in, stepping out or staying put? Part-time work and immigrant integration in Norway. I: *Dualisation of Part-Time Work: The Development of Labour Market Insiders and Outsiders*. Policy Press

Med hilsen

Benedicte Hollen

Reidar Mysen

*Dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor uten håndskrevet signatur*