

# **Jusshjelpa i Nord-Norges uttalelse**

**Om:** Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styring av retten til heltid

# Innspill fra Jusshjelpa i Nord-Norge til høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid

Vi viser til høringsbrev datert 17.01.2022 og takker for tilliten vi blir vist som høringsinstans.

Jusshjelpa i Nord-Norge er et studentrettshjelpstiltak som etter vårt formål gir gratis juridisk bistand til de som trenger det mest. Vårt prioriterte geografiske område er Nord-Norge, men vi bistår klienter fra hele landet, primært innen familierett (samboerforhold og ekteskapsrett), utlendingsrett, trygderett, barnerett, arbeidsrett, sosial- og helserett, fengselsrett, gjeldsrett og husleierett. Dette er våre prioriterte rettsområder. Vi mener det er områder med store velferdsmessige behov for de det gjelder.

## **Innledende bemerkninger**

Jusshjelpa i Nord-Norge er definert som høringsinstans for denne aktuelle høringen. Ettersom vi arbeider med blant annet arbeidsrett som rettsområde, ser vi at våre erfaringer kan komme til nytte i denne høringen.

# **1 Merknader til de enkelte punktene**

## **1.1 Lovfesting av en heltidsnorm og dokumentasjons- og drøftingsplikt**

### **1.1.1 Lovfesting av heltidsnorm**

Jusshjelpa i Nord-Norge anser det som gunstig at departementet foreslår å lovfeste en norm om heltidsstilling i arbeidsforhold. Heltidsstillinger burde være utgangspunktet i arbeidsforhold både med hensyn til arbeidsgiver og arbeidstaker. En heltidsstilling vil sikre arbeidstaker forutberegnelighet i hverdagen, stabil inntekt, større mulighet for å få lån, flere goder innenfor arbeidsplassen og bedre pensjon. For en arbeidsgiver vil en arbeidstaker ansatt i heltidsstilling blant annet sikre større kvalitet og kompetanse innenfor arbeidet.

Selv om dagens lovverk oppstiller en bestemmelse i aml. § 14-9 om at «arbeidstaker skal ansettes fast», virker det hensiktsmessig at det skal komme en ny bestemmelse som konkretiserer dette utgangspunktet bedre. At den nye bestemmelsen oppstiller at en «arbeidstaker skal som hovedregel ansettes [på heltid / i heltidsstilling],» sett i sammenheng med dokumentasjons- og drøftelsesplikten i andre ledd, vil få tydeligere frem at heltidsstilling er utgangspunktet ved ansettelser.

### **1.1.2 Plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte**

I dagens arbeidsmiljølov § 14-9 første ledd står det at en «arbeidstaker skal ansettes fast», men Jusshjelpa i Nord-Norge opplever at det i realiteten er flere arbeidstakere som blir ansatt i deltidstillinger. Noen av disse arbeidstakerne har selv et ønske om deltidstilling og noen er ansatt i deltidstilling på grunn av arbeidsgivers behov for det, men noen av disse har gjerne et ønske om en heltidsstilling. Det er derfor formålstjenlig at departementet foreslår at arbeidsgiver må dokumentere og drøfte behovet for deltidstilling, og at det ikke er den enkelte arbeidstaker som må bevise at vedkommende har rett til heltidsstilling. Bevisbyrden for dette burde ligge på arbeidsgiver.

Jusshjelpa i Nord-Norge ser veldig positivt på at det skal oppstilles en dokumentasjonsplikt og en drøftingsplikt med tillitsvalgte i forbindelse med ansettelse av deltidstillinger. Vi har troen på at dette kan bidra til at arbeidsgivere i større grad ansetter arbeidstakere i heltidsstillinger, som igjen sikrer bedre forutberegnelighet for en arbeidstaker.

Vi stiller oss imidlertid tvilsomme til hvorvidt kravet til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgt blir fulgt opp i praksis. Vi er usikre på om arbeidsgivere faktisk kommer til å drøfte dette med tillitsvalgte. Jusshjelpa i Nord-Norge mener derfor at det vil virke hensiktsmessig om det innenfor dokumentasjonsplikten, også må dokumenteres at det faktisk er foretatt en drøfting med tillitsvalgte. Dette for at drøftingsplikten kan være kontrollerbar i ettertid og at det i større grad sikres at det faktisk blir gjort.

Det skrives i høringsnotatet at departementet antar at det vil være mulig for større virksomheter å planlegge og innrette dokumentasjons- og drøftingsplikten slik at kravet medfører mindre ekstraarbeid i forbindelse med de konkrete ansettelsesprosessene. Slik departementet skriver, så det kan bli tid- og ressurskrevende for arbeidsgiver i større bedrifter å foreta drøftingsmøte med tillitsvalgte for hver enkelt ansatt i deltidsstillinger. Vi er positive til at departementet foreslår at drøftingene i større bedrifter som har mange og hyppige rekrutteringsprosesser, kan samle disse opp på en slik måte at hensynet bak drøftingsplikten likevel blir ivaretatt. Vi håper imidlertid at det kan komme et forslag til arbeidsgiverne om hvordan denne prosessen kan gjøres, slik at man sikrer at arbeidsgiverne gjennomfører drøftingsplikten på en tilstrekkelig måte.

### **1.1.3 Håndheving**

Det er gunstig at Arbeidstilsynet skal ha ansvar for å følge opp dokumentasjons- og drøftingsplikten når de allerede har kompetanse til å håndheve den generelle drøftingsplikten knyttet til virksomhetens deltidsbruk etter aml. § 14-1 a. Det skrives i høringsnotatet at dette økte tilsynsansvaret vil inngå som et ledd i Arbeidstilsynets øvrige tilsynsansvar med de aktuelle virksomheter, og at det ikke vil medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Vi opplever at Arbeidstilsynet har nok oppgaver fra før, og Jusshjelpa i Nord-Norge stiller seg derfor noe kritisk til hvordan Arbeidstilsynet skal ha tid til å føre tilstrekkelig tilsyn med arbeidsgivers plikt til dokumentasjon og drøfting uten at det innvilges mer økonomiske eller administrative midler.

Videre vil de foreslåtte nye bestemmelsene i stor grad kun ha en preventiv funksjon dersom det ikke stilles noen sanksjoner mot arbeidsgivere som ikke dokumenterer behovet for deltid eller drøfter dette med tillitsvalgte. Det er forståelig at ordningen skal baseres på tillit, men Jusshjelpa i Nord-Norge stiller seg tvilsomme til at arbeidsgivere faktisk følger opp dokumentasjons- og drøftingsplikten dersom det ikke foreligger eventuelle konsekvenser av å ikke gjøre det.

## **1.2 Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte**

### **1.2.1 Utvidelse av fortrinnsretten, herunder innleie**

Jusshjelpa i Nord-Norge er positive til at det inntas uttrykkelig i aml. § 14-3 første ledd at fortrinnsretten til deltidsansatte gjelder overfor «innleie» av arbeidstakere. Det er ingen grunn til å skille mellom ansettelse og innleie av arbeidstakere, når formålet bak fortrinnsretten er å styrke deltidsansattes rett til utvidet stilling.

Vår oppfatning er at de materielle reglene som foreslås gjennomført er eget til å styre posisjonen til deltidsansatte, men at det mangler effektive prosessuelle regler som sikrer at fortrinnsretten etterleves. Vi opplever blant annet at arbeidsgivere ikke informerer om ledige stillinger i virksomheten etter aml. § 14-1, og at arbeidstaker ikke får mulighet til å kreve utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Videre vil en arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen normalt vegre seg for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemda etter tvl. § 17-2 (1), i frykt for å forverre det fremtidige samarbeidet med arbeidsgiver. Det ujevne maktforholdet mellom partene medfører at arbeidsgiver enkelt kan omgå reglene om fortrinnsrett.

Det bør etter vår oppfatning vurderes om det kan iverksettes prosessuelle regler som er bedre egnet til å kontrollere og sikre at arbeidsgiver overholder fortrinnsretten, uten at arbeidstaker utsettes for en risiko for å ødelegge det fremtidige arbeidsforholdet.

### **1.2.2 Utvidelse av fortrinnsretten, herunder «ekstravakter og lignende»**

Jusshjelpa i Nord-Norge slutter seg til at reglene om fortrinnsrett bør gjelde overfor «ekstravakter og lignende». Forslaget til en ny lovbestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende er nødvendig for å hindre omgåelse av regelen om fortrinnsrett etter første ledd. Vi anser det som viktig at deltidsansatte som faktisk ønsker flere vakter, får denne muligheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn andre arbeidstakere til dette.

Det bemerkes imidlertid at fortrinnsrett overfor ekstravakter reduserer arbeidsgivers fleksibilitet og tilgang på umiddelbar arbeidskraft. I noen bransjer der arbeidsgiver har behov for arbeidskraft hele døgnet, som for eksempel i helsesektoren, kan denne regelen være problematisk. Mangelen på fleksibilitet kan imidlertid ivaretas gjennom unntaksregelen i aml. § 14-3 (2) om at fortrinnsrett ikke er berettiget dersom den medfører «vesentlige ulemper» for virksomheten.

På bakgrunn av denne unntaksregelen bør det godtas at virksomheter som har et særskilt behov for fleksibilitet får adgang til å beholde en grunnbesetning av ekstravakter, for å dekke et nødvendig behov på umiddelbar tilgang på arbeidskraft.