

Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Vår saksbehandler: Ingrid Tordis Enoksen
Vår ref.: 1244219

Vår dato: 24.03.2022
Deres ref.: 22/214-

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har mottatt til høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid.

NSFs innspill til høringen er organisert som følger:

- Pkt. 1 – kort sammendrag av vårt syn på de ulike forslagene.
- Pkt. 2 – kommentarer til forslaget om å lovfeste en heltidsnorm
- Pkt. 3 – kommentarer til forslaget om dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstilling.
- Pkt. 4 – merknader til forslaget om å lovfeste at fortrinnsrett for deltidsansatte også skal gjelde ved innleie.
- Pkt. 5 – merknader til forslaget om utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett til også å gjelde ekstravakter.
- Pkt. 6 – kommentarer knyttet til midlertidig deltidsansatte og diskrimineringsvernet.
- Pkt. 7 – avslutning og kort om økonomiske konsekvenser av forslagene.

1. Kort sammendrag av NSFs syn på forslagene

NSF vil innledningsvis berømme regjeringen for deres ambisiøse og viktige målsettinger på arbeidslivsområdet. Regjeringen ønsker å styrke arbeidstakernes rettigheter og legge til rette for at faste og hele stillinger skal være hovedregelen i arbeidslivet. I tillegg til lovmessige endringer for å gjøre heltid til hovedregel og fokus på etablering av heltidskultur gjennom partssamarbeid, vil regjeringen jobbe for økt grunnbemanning og styrket økonomi i helsesektoren. Dette er målsettinger og satsninger som også NSF mener er nødvendige. De foreslåtte tiltakene er imidlertid slik NSF ser det på langt nær tilstrekkelige og heller ikke treffsikre nok for å oppnå regjeringens målsettinger.

Våre kommentarer til forslagene er i hovedsak følgende:

- NSF støtter regjeringens forslag om lovfesting av at ansettelse i heltidsstilling skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. NSF ser dette som en viktig presisering i loven, men vil samtidig bemerke at en slik norm ikke i seg selv vil føre til mer heltid.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 994 02 409
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

- NSF støtter også forslaget om å innføre dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstillinger. Slik bestemmelsen er utformet vil den imidlertid etter NSF's syn bare i begrenset grad bidra til å at heltid faktisk *blir* normen og hovedregelen i arbeidslivet, innenfor de sektorer der deltid er mest utbredt. Ut fra beskrivelsen i det fremlagte forslaget vil det i praksis være opp til arbeidsgiver alene å beslutte bruk av deltidsstillinger, slik det også er i dag. Drøftingsbestemmelsen bør etter NSF's syn utformes på en måte som ivaretar behovet for *reelle* drøftinger, dvs. drøfting *før* arbeidsgiver har utarbeidet skriftlig dokumentasjon og dermed i realiteten har fattet beslutning om deltidsstilling. Bare på den måten vil hensynene bak drøftingsregelen – å initiere større grad av heltidsansettelser - bli forsvarlig ivarettatt.
- Årsakene til deltid i helsesektoren er sammensatte og har bl.a. sammenheng med høy arbeidsbelastning. Lav grunnbemanning og turnuser som ikke tar høyde for fravær, er en viktig del av denne belastningen. Tilgang til fleksibel arbeidskraft kan for mange arbeidsgivere være et insitament til å ville beholde ansatte i deltid. I høringsnotatet synes departementet å gå langt i å legitimere bruk av deltid innenfor helsesektoren, gjennom å vise til behov for deltid for å få turnusene til å gå opp. Det sammensatte utfordringsbildet tilsier at *det lokale partssamarbeidet* må fremheves som arena for å finne de gode løsningene, fremfor å vise til arbeidsgivers styringsrett og den tradisjonelle begrunnelsen om deltid for at turnusene skal gå opp. Videre bør det fremkomme i lovforarbeidene at bemanningsplanlegging må tar høyde for fravær.
- NSF støtter forslaget om presisering av at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor bruk av innleie.
- NSF støtter også forslaget om å gi deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter, men ser det ikke som naturlig å oppstille et vilkår om «vesentlig ulempe» i denne sammenheng. NSF ser det heller ikke som hensiktsmessig med krav om drøftinger i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter.

2. Lovfesting av heltidsnorm

Departementet foreslår en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 14 som lovfester en heltidsnorm ved å slå fast at hovedregelen er ansettelse i heltidsstilling. NSF ser dette som en viktig presisering i loven, selv om en slik lovfesting i seg selv ikke vil føre til økt heltid. Lovfestingen innebærer heller ikke noen rettslig begrensning i avtalefriheten eller adgangen til å benytte deltidsansettelse.

3. Plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte

Regjeringen vil innføre dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstillinger. Det vises til at hensikten er å bevisstgjøre arbeidsgiver på bruken av heltid/deltid og initiere større grad av heltidsansettelser i virksomheten. Man ønsker å sende et tydelig signal om at hele stillinger skal tilstrebes. Dette er gode intensjoner, men de sammensatte årsakene til deltid og den befestede deltidskulturen bl.a. innenfor helsesektoren lar seg ikke løse bare ved hjelp av bevisstgjøring, henstillinger og signaler. Det må tas tak i de bakenforliggende årsakene og driverne, både hos ansatte og arbeidsgivere.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 994 02 409
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Årsaker til deltid

Årsakene til deltid er sammensatte, slik også departementet påpeker. Deltid har sammenheng med hvordan turnusarbeid i helsesektoren har blitt organisert gjennom mange år - rundt deltidsstillinger. Og det har sammenheng med hvordan sykepleierne og andre i sektoren har tilpasset seg deltid som «normalen» og blitt sosialisert inn i deltidskultur. Deltid har også sammenheng med høy arbeidsbelastning, noe departementet også peker på i sin gjennomgang. Mange sykepleiere opplever en så krevende og belastende arbeidssituasjonen at heltid ikke er en reell mulighet selv om de blir tilbudt heltidsstilling. Begrepet «frivillig» deltid blir tilsørende å bruke i denne sammenheng.

En bakenforliggende årsak og driver til deltid på arbeidsgivers side er tilgang til fleksibel arbeidskraft, noe også departementet viser til. Ifølge AFI og Fafo fungere deltidsansatte som en fleksibel arbeidskraftreserve for arbeidsgiver. Departementet viser til at: «*Når deltidsansatte tar ekstravakter, får de vanlig lønn så lenge ekstraarbeidet er mindre enn en fulltidsstilling, såkalt mertid. Når heltidsansatte tar ekstravakter, fører det ofte til overtidsbetaling. Deltidsansatte er i tillegg kjent på arbeidsplassen og utgjør dermed lett tilgjengelig reservearbeidskraft.*»¹

Drøfting før beslutning tas

Departementet foreslår at arbeidsgiver som vil ansette i deltidsstilling skriftlig må dokumentere at det er behov for slik ansettelse. Med utgangspunkt i behovsdokumentasjonen skal det gjennomføres drøfting med tillitsvalgte. Slik NSF forstår forslaget skal arbeidsgiver først utarbeide skriftlig dokumentasjon som *underbygger at det er behov* for å ansette i deltidsstilling. Deretter skal denne dokumentasjonen fremlegges for tillitsvalgte og det skal gjennomføres drøfting. Etter NSFs oppfatning er dette en uheldig innretning og rekkefølge når målet er å unngå unødvendige deltidsansettelser. En arbeidsgiver som har brukt tid på å begrunne og underbygge behovet for å ansette i deltidsstilling vil i de fleste tilfeller ha bestemt seg når det kommer til tidspunktet for å gjennomføre drøftinger. Verdien av drøfting vil da være redusert.

Tillitsvalgte har gjennom sin dialog og kontakt med medlemmene viktige og relevante bidrag å komme med både når det gjelder utfordringsbildet og løsningsmuligheter. Disse bidragene bør fremkomme i drøfting med arbeidsgiver *før* arbeidsgiver har utarbeidet og fremlagt skriftlig dokumentasjon for hvorfor det er nødvendig å ansette i deltidsstilling. Innspill *etter* at arbeidsgiver har bestemt seg og lagt ned arbeid i å underbygge hvorfor det er behov for å ansette i deltidsstilling, vil det naturlig nok være svært vanskelig å nå frem med. Sett i sammenheng med arbeid for heltidskultur gjennom partssamarbeid, er det helt avgjørende at partene lokalt har dialog og drøfting på et tidlig tidspunkt for å få på plass heltidsstillinger.

Basert på erfaringer fra ulike drøftingsbestemmelser, vet vi at tillitsvalgte ofte opplever at deres innspill ikke bli hensyntatt, selv når innspillene og spørsmålene kommer *før* beslutningene tas. Ved drøftinger er det som kjent arbeidsgiver som har siste ordet og kan velge å se bort fra innspill. Når hensikten med dokumentasjons- og drøftingsplikten er å bevisstgjøre arbeidsgiver på bruken av heltid/deltid og initiere større grad av heltidsansettelser i virksomheten, må det

¹ I høringsnotatet vises det til det store omfanget av merarbeid blant turnusansatte i helsesektoren: *Ifølge tall fra KS fra 2020, er litt over tre fjerdedeler av alt merarbeid som gjøres i kommunesektoren innen helse/pleie/omsorg. Merarbeid er definert som arbeid utover avtalt stillingsstørrelse for deltidsansatte, og som ikke er overtid. Omtrent alt dette gjøres av ansatte i turnus, og turnusansatte står for 74 prosent av alt merarbeidet i kommunesektoren. Merarbeidet utgjør drøyt 9 prosent av samlet utførte årsverk for de turnusansatte i helse/pleie/omsorg.*



legges til rette for at arbeidsgiver får et bredest og best mulig grunnlag for beslutningen. Da må tillitsvalgte involveres før beslutningen *i praksis* tas.

I bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte i aml. § 14-3 er det også tatt inn en bestemmelse om drøfting. *Før* arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er mulig drøftes med arbeidstaker med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Ved innføring av bestemmelsen viste departementet bl.a. til at drøftingsplikten kan bidra til at arbeidsgiver og arbeidstakere sammen finner gode løsninger for hvordan en utvidelse av stillingen eventuelt kan finne sted. Departementet uttalte videre at drøftingen er ment som et verktøy for at partene skal avklare spørsmål knyttet til fortrinnsretten. Behovet for å avklare spørsmål og å finne gode løsninger sammen gjør seg i stor grad gjeldende også i forhold til drøftinger om ansettelse i deltidsstilling.

Krav om drøfting før beslutning tas, er for øvrig også innretningen i lovens bestemmelse om drøfting i forkant av oppsigelse. Videre er det i hovedavtalens drøftingsregel stilt krav om at drøfting skal skje på «tidligst mulig tidspunkt».

Drøftingsbestemmelsen bør etter NSF's syn utformes på en måte som ivaretar behovet for reelle drøftinger, dvs. drøfting *før* arbeidsgiver har utarbeidet skriftlig dokumentasjon for hvorfor det er nødvendig å ansette i deltidsstilling. Bare på den måten vil hensynene bak drøftingsregelen – å initiere større grad av heltidsansettelser - bli forsvarlig ivarettatt.

Begrunnelse for å ansette i deltid

I høringsnotatet peker departementet på at høy bruk av deltid først og fremst er et problem i enkelte sektorer. Departementet slår deretter fast at forslagetets utforming innebærer at det vil være i de bransjene der manglende heltidskultur er størst, at bestemmelsen også vil treffe best. NSF er enig i at deltid er et «sektor-problem», men vi stiller vi oss tvilende til om innføring av dokumentasjons- og drøftingsplikt vil «treffe best» i betydningen bidra til mer heltid der hvor deltidsutfordringen faktisk er størst. Foruten våre innvendinger knyttet til selve innretningen på drøftingsbestemmelsen, er bakgrunnen for vår bekymring at departementet i høringsnotatet synes å gå langt i å legitimere bruk av deltid innenfor helsesektoren, gjennom å vise til behov for deltid for å få turnusene til å gå opp. Departementet skriver bl.a. på side 11 at virksomhetens behov for å ansette i deltid f. eks. kan knytte seg til å sikre tilstrekkelig bemanning i helger. Departementet skriver videre: «*I virksomheter med turnusordninger og i andre tilfeller der det arbeides til ulike tider på døgnet, kan det for eksempel være utfordrende å få arbeidsplanen til å gå opp helt uten bruk av deltid.*»

NSF mener det er uheldig at man i tilknytning til en *ny* lovbestemmelse som har som mål å bidra til redusert bruk av deltidsstillinger, så tydelig peker på én bestemt begrunnelse som arbeidsgiver kan bruke for å underbygge behov for deltid, når dette samtidig er den i praksis mest kjente begrunnelsen for deltidsstillinger. Begrunnelsen om turnus som ikke går opp er en gjenganger når sykepleiere får avslag på krav om fortrinnsrett for deltidsansatte. Det er all grunn til å tro at dette også vil bli en gjennomgående begrunnelse fra arbeidsgiver som skal underbygge behov for å ansette i deltidsstilling. Når departementet tar til orde for at «*behovsdocumentasjonen*» må *kunne* «*gjenbrukes*» ser vi det som svært sannsynlig at dette vil skje i svært mange tilfeller, dvs. at arbeidsgiver viser til en *generell* begrunnelse om at turnusen ikke vil gå opp uten bruk av deltid. Dermed er man i praksis like langt.



NSF mener det bør stilles krav til konkretisering i begrunnelsen for deltid. Videre bør det stilles krav om at lokale parter skal forsøke å finne løsninger som muliggjør heltidsstilling, noe vi kommer nærmere tilbake til i avsnittene nedenfor.

Utfordringene ved for lav bemanning

Utfordringer knyttet til bemanning i helger er et kjent og stadig tilbakevendende tema innenfor helsetjenesten. Samtidig er det godt dokumentert at mange sykepleiere opplever en altfor høy arbeidsbelastning, bl.a. som følge av at bemanningen hele uken igjennom er for lav i forhold til de oppgaver som skal løses. For lav grunnbemanning gjør det enda mer krevende å få turnusene til å gå opp med større/hele stillinger. NSF er derfor glad for regjeringens løfte om å sørge for en kommune- og sykehusøkonomi som gir rom for økt grunnbemanning.

Ved bemanningsplanlegging i helsesektoren tas det også i altfor liten grad høyde for fravær blant ansatte. Dette medfører at det i tillegg til den allerede stramme grunnbemanningen jevnlig er for få sykepleiere og andre helsearbeidere på jobb, noe som igjen øker belastningen på de som er på jobb.²

Departementet viser til at antall sykepleierårsverk i kommunene som var borte på grunn av lange fravær var på 13 prosent i 2019 (ifølge Fafo). Fafo har videre beregnet at de ulike tjenestestedene i kommunen vil ha et kontinuerlig vikarbehov i forbindelse med sykdom, permisjoner, ferieavvikling, mv. tilsvarende mellom 15 og 20 prosent av alle årsverk. Ifølge Fafo framstår det derfor som økonomisk «ufarlig» å overføre ca. 10 prosent av de frie midlene til faste stillinger.

NSF har siden 2013 hatt en Heltidserklæring sammen KS, Fagforbundet, NSF og Delta. I 2021 ble den undertegnet på nytt, også med FO som part. I et nytt punkt i erklæringen i 2021 heter det: «*Partene er enige om at et viktig grep for å utvikle heltidskultur kan være å omdisponere vikar- og overtidsmidler til faste, hele stillinger.*»

NSF mener det bør fremkomme som en tydelig føring i lovforarbeidene at arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgte må drøfte og legge til rette for at bemanningsplanlegging tar høyde for fravær.

Samarbeid om tiltak som muliggjør heltidsstillinger

Departementet bemerker at «*dersom det finnes hensiktsmessige organisatoriske eller administrative tiltak som muliggjør bruk av heltidsstilling, vil dette kunne innebære at det likevel ikke vil være behov for å ansette på deltid. For eksempel kan arbeidsgiver ved ledige stillinger gjennomgå arbeidsplaner og oppgavefordeling for å undersøke om det kan være grunnlag for sammenslåing av deltidsstillinger, jf. blant annet hovedtariffavtalen i kommunal sektor, som stiller et slikt krav. Det er arbeidsgiver som må foreta denne vurderingen, og det vil ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å beslutte eventuelle tiltak som kan muliggjøre bruk av heltid.*»

NSF er enig i at dette er faktorer som det er fornuftig å se på i forkant av en stillingsutlysning.

² NSF's kartlegger årlig avviket mellom planlagt og faktisk bemanning i kommunene. Kartleggingen viser et avvik på ca. 18%, altså nærmere 1 av 5 vakter hvor det skulle vært en sykepleier til stede hvor det enten ble leid inn annet helsepersonell, en ufaglært eller man valgte å ikke leie noe personell i det hele tatt.



Som departementet peker på i pkt. 2.2 viser forskning at kommunenes utlysingspraksis fungerer som en barriere mot heltidskultur. Fafo beskriver i rapporten Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene fra 2021, at det i alt for stor grad utlyses på «auto-repeat». I dette legger de at stillingsstørrelser ofte lyses ut som et resultat av det ledige timetallet som genereres fra turnusprogrammer, uten å vurdere alternative muligheter. Samtidig fremgår det av Fafo's kartlegging av mange ledere savner handlingsrom til å finansiere økte stillingsstørrelser ved å «låne fra vikarbudsjetten» og slik kunne øke grunnbemanningen og de ansattes stillingsstørrelser.

NSF ser det imidlertid som lite formålstjenlig å peke på arbeidsgivers styringsrett som verktøy for å beslutte tiltak som kan muliggjøre bruk av heltid. Tillitsvalgte må være en naturlig medspiller når hensiktsmessige organisatoriske eller administrative tiltak skal vurderes. Igjen er det grunn til å minne om *partsarbeidets* helt sentrale plass i dette arbeidet, og ikke minst regjeringens egen målsetting om å gjennomføre et heltidsløft «*blant annet ved å stimulere til lokalt partssamarbeid om heltidskultur.*» Fafo's rapporter³ fremhever også involvering og bruk av tilstrekkelig tid som svært avgjørende faktorer for å lykkes i arbeidet med å bygge heltidskultur.

Håndheving

Departementet foreslår å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å gi pålegg og treffe andre enkeltvedtak for å sikre at dokumentasjons- og drøftelseskravet gjennomføres. Arbeidstilsynet skal gis myndighet til å føre tilsyn, men bare med de formelle kravene til dokumentasjon og drøfting. Dette innebærer at tilsynet om nødvendig kan kreve den skriftlige behovsdokumentasjonen fremlagt. Arbeidstilsynet vil derimot ikke ha myndighet til å overprøve den fremlagte dokumentasjonen eller for øvrig stille kvalitative krav til drøftingene.

Etter NSF's oppfatning er dette en håndheving som i praksis vil ha liten eller ingen verdi. Ut fra vår kjennskap til Arbeidstilsynets prioriteringer og begrensede ressurser innenfor det som er dagens tilsynsområde, og særlig med henblikk på arbeidstid og arbeidsmiljø, er det vanskelig å se for seg at dette vil bli et prioritert område for tilsynet.

4. Lovfesting av fortrinnsrett for deltidsansatte fremfor at arbeidsgiveren foretar innleie i virksomheten

Regjeringen foreslår å styrke fortrinnsretten for deltidsansatte ved å presisere at fortrinnsrett for deltidsansatte også skal gjelde fremfor at arbeidsgiveren foretar innleie i virksomheten.

NSF er positiv til presisering av at deltidsansattes fortrinnsrett gjelder fremfor bruk av innleie.

5. Deltidsansattes fortrinnsrett til ekstravakter fremfor at arbeidsgiveren foretar ny ansettelse

Regjeringen foreslår videre å presisere at fortrinnsretten også omfatter såkalte «ekstravakter».

NSF er positiv til at dette presiseres. Samlet klargjør presiseringene at deltidsansatte har fortrinnsrett til å dekke økninger i arbeidskraftbehovet uavhengig av arbeidsgivers planleggingshorisont og om behovet er varig eller midlertidig.

³ «En ny vei mot heltidskultur» fra 2019 og «Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur» fra 2021.



Arbeidsgiver ser seg gjennomgående tjent med å bruke egne ansatte for å dekke arbeidskraftbehov man ikke har tatt høyde for ved ansettelse. Det sikrer bedriftene kvalifisert arbeidskraft som er kjent med virksomhetens oppgaver og organisering. Lovfesting av arbeidsgivers praksis er positivt, men vil ikke øke den faktiske sysselsettingsgraden hos deltidsansatte. Dersom målet er å redusere det samfunnsøkonomiske tapet deltidsarbeid medfører, må adgangen til bruk av deltidsarbeid som en arbeidskraftstrategi begrenses slik det er gjort for eksempel for midlertidige ansettelser.

Departementet legger til grunn at fortrinnsrett til «ekstravakter» skal være betinget av at det ikke medfører «vesentlige ulemper» på samme måte som når arbeidskraftbehovet strekker seg over lengre tid. NSF kan ikke se at det er naturlig å oppstille et slik vilkår for «ekstravakter».

En betingelse for utøvelse av fortrinnsrett, er at arbeidstaker kan dekke arbeidsgivers arbeidskraftbehov når behovet foreligger. Er arbeidstaker allerede i arbeid eller der lov eller tariffavtale gjør det ulovlig eller tariffstridig å yte arbeidet, har ikke arbeidstaker fortrinnsrett. Dette er ingen ulempe slik departementet synes å legge til grunn, men et objektivt forhold som utelukker utøvelse av fortrinnsrett. Tilsvarende gjelder hvor en annen fortrinnsberettiget får utøve fortrinnsrett.

Som ytterligere eksempel på «vesentlige ulemper» nevner departementet kort varslingsfrist. Heller ikke dette forholdet kan begrunne et ulempevilkår for «ekstravakter». Ved kort varslingsfrist vil pålegg om overtid være det aktuelle alternativet til å definere arbeidskraftbehovet som en «ekstravakt». Det er vanskelig å se noen fornuftig grunn til at lovgivningen skal åpne for tilkallingsvikarer eller innleie fremfor bruk av egne ansatte i slike situasjoner. Etter NSF's syn er det tilstrekkelig at deltidsansatte er kvalifisert for utøvelse av fortrinnsrett til «ekstravakter».

Fortrinnsretten er i praksis avgrenset til stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som i deltidsstillingen arbeidstaker har. Begrensingen gjør at fortrinnsretten selv i store virksomheter allerede er avgrenset på en hensiktsmessig måte. NSF kan derfor ikke se at det er behov for ytterligere begrensninger.

NSF ser heller ikke at det er hensiktsmessig å oppstille krav om at arbeidsgiver er forpliktet til å gjennomføre drøftinger med ansatte som gjør gjeldende fortrinnsrett til «ekstravakter» dersom det ikke stilles andre vilkår enn at arbeidstaker er kvalifisert.

NSF er enig i at arbeidsmiljølovens § 14-4 også bør gjelde brudd på fortrinnsrett til «ekstravakter». Konsekvensen er i praksis at arbeidstaker har krav på erstatning. Eventuelle motstridende syn på om arbeidstaker er kvalifisert vil avklares gjennom kravet til søksmålsvarsel etter tvisteloven § 5-2.

Når Tvisteløsningsnemnda ikke har kompetanse til å utmåle erstatning, synes det lite hensiktsmessig at spørsmålet skal avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. Saken bør i stedet følge det alminnelige prosessporet.

6. Midlertidig deltidsansatte og forholdet til diskrimineringsbestemmelsene

Departementet ber om høringsinstansenes innspill på om Tvisteløsningsnemndas praksis om at fortrinnsretten kun kan påberopes av *faste* deltidsansatte etter § 14-3 vil være i strid med lovens og direktivets forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte. Tilsvarende problemstilling gjør



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 994 02 409
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

seg gjeldende i forhold til merarbeidsbestemmelsen i § 14-4 a, som også er fortolket til kun å gjelde faste deltidsansatte.

NSF kan vanskelig se at det er grunnlag for å utelukke midlertidig ansatte fra å utøve fortrinnsrett. Det kan imidlertid være behov for å etablere prioritetsregler mellom ulike grupper av fortrinnsberettigede. Dette spørsmålet bør derfor vurderes nærmere før en eventuell regel innføres.

NSF kan heller ikke se at nemndas praksis knyttet til merarbeidsbestemmelsen i § 14-4 a er forenlig med diskrimineringsvernet for midlertidig ansatte. Departementets redegjørelse viser at spørsmålet er komplekst, og NSF mener derfor det er behov for en grundigere vurdering av de spørsmålene som reises.

7. Avslutning og kort om økonomiske konsekvenser

Større grad av hele stillinger vil gi arbeidsgiverne mindre tilgang til lett tilgjengelig reservearbeidskraft. Slik NSF ser det er dette en nødvendig «pris å betale» for å oppnå alle fordeler som heltid gir, både på individ- og samfunnsnivå. Samtidig vil flere ansatte i hele stillinger, bl.a. som følge av nødvendig oppbemanning i tråd med de faktiske behov, gi en mer robust arbeidsstokk, noe som vil medføre at det blir mindre behov for en arbeidskraftreserve. Heltidskultur bidrar til et godt arbeidsmiljø og lavere sykefravær.

Som det fremgår av det ovennevnte er NSF i all hovedsak enig i de foreslåtte endringer i loven. Samtidig mener vi at tiltakene slik de er utformet ikke er tilstrekkelige til å oppnå regjeringens målsettinger om at heltid skal bli normen. NSF har pekt på en del forbedringer som må til for at heltid i større grad skal bli hovedregelen innenfor helsesektoren. Vi registrerer også at det fra departementets side understrekes at de foreliggende forslagene bare er en del av regjeringens arbeid for å nå målet om at heltid skal være normen og har forventninger til det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Lill Sverresdatter Larsen
Forbundsleder

Kari Tangen
Forhandlingssjef

Sign.

