



DEN NORSKE
JORDMORFORENING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Oslo, 08.04.2022

Postboks 8019

0030 Oslo

Høringsvar – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven – styrking av retten til heltid

Det vises til høring fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 17.januar 2022 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid.

Den norske jordmorforening (Dnj) stiller seg positiv til endringer i lovverket som legger til rette for en større grad av heltidsstillinger for arbeidstakere som ønsker det. Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene fra 2019 viste at bare hver tredje jordmor jobbet heltid, og at en gjennomsnittlig jordmor hadde en stillingsprosent på i underkant av 80 %. Riksrevisjonens rapport påpekte at det er betydelig flere årsverk for jordmødre som kunne ha vært mobilisert ved å øke stillingsandelen til snittet, enn det er ubesatte stillinger. Undersøkelsen viste også at det er arbeidsbelastningen som er den klart mest utbredte grunnen til at ansatte jobber deltid. Dette samsvarer godt med våre egne undersøkelser blant medlemmene i Dnj.

Dnj gjennomførte høsten 2021 en undersøkelse blant våre medlemmer, hvor vi blant annet kartla om våre medlemmer jobbet heltid eller deltid, hvor mange av de som jobbet deltid som ønsket en høyere stillingsprosent og hva som var årsaken til at mange ikke ønsket en høyere stillingsprosent. Blant de medlemmene som svarte på undersøkelsen jobbet 38 % deltid. 21,5 % av disse ønsket å ha en høyere stillingsandel. Blant de 78,5 % som ikke ønsket en høyere stillingsandel, så svarte 34 % av disse at de ikke klarte å jobbe mer.

Dnjs egne undersøkelser viser altså at det både er et problem at mange jordmødre ikke får jobbe i like stor stillingsprosent som de ønsker, men også at arbeidsbelastningen er så høy at mange ikke klarer å jobbe i en høyere stillingsprosent. Sett i lys av jordmormangelen som vi står overfor nå, så er

dette to problemer som raskt kan bidra til en bedring av situasjonen hvis de prioriteres, sammenlignet med tidsaspektet det tar å utdanne flere nye jordmødre.

Forslag til ny § 14-1 b

Dnj stiller seg positiv til at det lovfestes at heltidsstillinger skal være hovedregelen, men vi vil også påpeke viktigheten av at de som selv ønsker å jobbe deltid fortsatt skal få muligheten til det. Dnj er også positiv til at det innføres flere kontrollmekanismer rundt bruken av deltid gjennom krav til skriftlig dokumentasjon og drøfting med tillitsvalgte.

Men ettersom Arbeidstilsynet ikke skal kunne overprøve behovsdokumentasjonen eller stille kvalitative krav til drøftingene, så mener Dnj at det hadde vært en fordel med minstekrav til den skriftlige dokumentasjonen og drøftingen med tillitsvalgte. Når det ikke er stilt noen minstekrav til dokumentasjonen eller drøftingen som kan prøves, frykter Dnj at lovendringen får lite virkning i praksis.

Forslag til endringer i § 14-3

Dnj er også positiv til at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar innleie i virksomheten, samt at deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter eller lignende. Det er en fornuftig utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett, og Dnj har ingen merknader til dette.

Taushetsplikt til innholdet i dokumentasjonen og/eller begrensninger i bruken av opplysningene

Departementet ønsket høringsinstansenes syn på om det bør knyttes krav om taushetsplikt til innholdet i dokumentasjonen og/eller begrensninger i bruken av opplysningene. For Dnj er det viktig at tillitsvalgte har mest mulig innsyn i prosessen, og at det sikres at tillitsvalgte får innsyn i dokumentasjonen. En taushetsplikt etter mønster av arbeidsmiljøloven § 14-12 b femte ledd fremstår for Dnj som en fornuftig måte å sikre at tillitsvalgte kan få innsyn i det som er relevant for prosessen.

Avgrensning av fortrinnsretten etter ny § 14-3 andre ledd

Dnj ser at det ved større virksomheter kan være behov for å avgrense fortrinnsrettområdet. Dersom det skal gis en slik avgrensningsadgang bør den innrettes på en slik måte at det ikke er mulig å dele opp virksomheten i så små enheter at det uthuler fortrinnsretten. Krav til antall ansatte ved

avgrensning, og at det er en reell enhet med egen leder synes derfor å være fornuftige krav ved en avgrensning.

Drøftelsesplikt i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter

Dnj er enig med departementet i at en bestemmelse om drøftingsplikt i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter ikke er praktisk eller hensiktsmessig. Ekstravakter oppstår gjerne med kort varsel, så en slik drøftingsplikt ville ha vært vanskelig å gjennomføre på en god måte.

Midlertidige ansattes fortrinnsrett

Dnj ser at «ufrivillig» midlertidig ansettelse ofte er en problemstilling som våre medlemmer tar kontakt med oss om, og da særlig ansatte i kommunene som gjerne da er ansatt i prosjektstillinger eller lignende. Disse er ofte ansatt i små stillinger slik at de da både er midlertidig ansatt og jobber deltid. Dnj ser at for våre medlemmer vil det i mange tilfeller kunne være en stor fordel om fortrinnsretten også gjaldt for de midlertidige ansatte.

Dnj ser imidlertid at det for mange arbeidsgivere kan være problematisk at en midlertidig ansatt får fortrinnsrett til en fast stilling. Dnj ser det derfor som en mulig løsning at fortrinnsretten for en midlertidig deltidsansatt gjelder økt stilling i den perioden som den midlertidige ansettelsen varer, og at det er fornuftig at retten til fast stilling for midlertidig ansatte holdes adskilt fra fortrinnsretten til økt stilling.

Med vennlig hilsen

Den norske jordmorforening

Kari Aarø
Leder

Anne Grethe Svee Strande Bråthen
Juridisk rådgiver