

## Høyringsvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementets forslag til endringar i arbeidsmiljøloven, styrking av retten til heiltid

Norges Kvinne- og familieforbund (K&F) har mottatt departementets høyringsnotat datert 17.01.2022.

Høyringsnotatet nemner at det er et betydeleg problem med omfattande bruk av deltid og mangel på heiltidskultur i deler av både det offentlege og i privat sektor. Det nemnes og at kvinner, spesielt, rammes av dette. K&F er ein frivillig organisasjon som er opptatt av kvinnepolitiske spørsmål, familiepolitikk i tillegg til forbruker spørsmål og internasjonalt arbeid. Vi har ca 2500 medlemmer fordelt over hele landet.

K&F ser at høyringsnotatet frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet har mange gode intensjonar om korleis ta vare på deltidstilsette sine rettigheter for økte stillingar og at ein heiltidsnorm som hovudmål i arbeidslivet er riktig veg å gå. K&F støtter departementets forslag om å ta inn heiltidsstillingar som en norm i arbeidsmiljøloven.

Nå er det derimot kjent at de fleste deltidstillingar er knytt til turnusarbeid der dag- og kveldsvakter er like viktige som helge- og nattevakter. Dette er stillingar der arbeidsgjevar legger til rette for ei fleksibel løysning for sine tilsette, være seg studentar, kvinner som ønskjer å kombinere familieliv og andre som av ulike grunner ikkje ønskjer større stilling. Departementet skriv om handheving av forslaget; «*Forslaget om å lovfeste ein heiltidsnorm er som nemnt ikkje meint å innebere noko rettsleg avgrensing i avtale friheita eller tilgangen til å nytte deltidstilsetjing. Formålet med å lovfeste at heiltid er hovudregelen er å sende eit tydeleg signal om at heile stillingar skal føretrekkjast.*». Dette stiller vi i K&F oss positive til, da deltid framleis bør få være eit alternativ, der dette er dokumentert og drøfta av arbeidsgjevar og tillitsvalte (og med den tilsette der dette er ønskeleg) og funnet hensiktsmessig for arbeidsgjevars avtaler med sine tilsette.

Det vil krev store ressursar å gjennomføre dokumentasjon for bruken av deltid/ heiltid. Men K&F ser vidare at dette kan være med på å bevisstgjere kva behov bedrifta har i forhold til heiltidsstillingar framfor bruken av deltidstillingar. Slik dokumentasjon kan med fordel gjennomførast som ei drøfting blant dei tilsette og tillitsvalte eller for bedrifta som heilheit.

Vi lever i et samfunn som krev strenge krav til deling av sensitiv informasjon. K&F ser at departementet har tatt omsyn til dette i drøftingsprosessen og støtter forslaget om at teiebelagt informasjon må behandlast på ein trygg og forsvarleg måte dersom slik informasjon deles.

Vedrørande økonomiske konsekvensar, meiner K&F at det må utreies kva moglegheit bedrifta har for å dekke opp evt. auka utgifter en heiltidsnorm vil måtte påføre bedrifta.