

Vår dato: 19.04.2021
Deres dato: 17.01.2022
Vår referanse:
Deres referanse: 22/214

Høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

1. Innledning og oppsummering

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev 17. januar 2022 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid. Høringsfristen er 19. april 2022.

Høringssvaret er utarbeidet på vegne av NHO med landsforeninger. NHO med landsforeninger har følgende hovedsynspunkter til departementets forslag:

- NHO deler intensjonen om å sette fokus på økt heltidsandel.
- NHO mener en generell lovregulering og lovfesting av en hovedregel om heltid ikke er riktig tiltak for å øke bevisstheten omkring bruk av deltid, men at arbeidet bør foregå sektor- og bransjevis
- NHO mener det bør vises tilbakeholdenhet med å lovfeste dokumentasjons- og drøftelsesplikter som er administrativt tyngende
- NHO ønsker ikke de foreslåtte utvidelser av fortrinnsretten

2. Overordnede merknader til forslaget

NHO er opptatt av at arbeidsdeltagelsen skal være høy, og at den enkelte skal ha anledning til heltidsstilling dersom dette er mulig for den ansatte og ut fra de behov virksomheten har. Uønsket og unødig deltidsarbeid bør unngås, og NHO støtter således intensjonen i departementet forslag.

Ifølge Sysselsettingsutvalget¹ har andelen deltidssysselsatte vært nokså stabil de siste 30-40 årene. Andelen deltidssysselsatte kvinner har falt kraftig, mens andelen menn som jobber deltid har økt. Andelen deltid er høyest blant unge og eldre, noe som i stor grad skyldes kombinasjonen av utdanning og jobb blant unge, og en generasjonseffekt blant eldre kvinner. Det er kun 10 % eller om lag 70 000 personer (2019), som defineres som undersysselsatte². Det er flest undersysselsatte i varehandel og helse- og sosialtjenester, målt i antall. Utvalget konkluderer med at utviklingen har gått i riktig retning, men at det fortsatt er viktig med tiltak som legger til rette for at flere kan jobbe mer.

¹ NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting.

² Det vil si personer som aktivt har forsøkt å øke sin stillingsbrøk.

NHO mener imidlertid at å lovfeste en generell hovedregel om ansettelse i heltidsstilling og en dokumentasjons- og drøftelsesplikt ved unntak, ikke er det rette virkemiddelet. Primært er det NHOs syn at lovregulering ikke er formålstjenlig. Et eventuelt regelverk knyttet til å skulle fremme en heltidskultur må uansett begrenses til å gi uttrykk for en målsetning samtidig som det overlates til de lokale parter og tariffpartene å tilrettelegge for supplerende bestemmelser og/eller tiltak for å fremme heltidskultur. Dette med utgangspunkt i de forskjellige virksomheter og bransjers særegenheter.

3. NHOs merknader til de konkrete forslagene

3.1. Lovfesting av heltidsnorm

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår en ny bestemmelse i aml. kapittel 14, som lovfester en heltidsnorm gjennom en hovedregel om ansettelse i heltidsstilling. NHO støtter intensjonen om å søke å høyne heltidsandelen, men ikke lovforslaget slik det er utformet. NHO er imidlertid av den oppfatning at en slik målsetning ikke er egnet som lovtekst, men snarere bør nås med andre virkemidler. NHO mener at problemstillingen knyttet til unødig deltid må løses mellom partene i arbeidslivet, i tariffavtaler eller på annen måte, i bransjer hvor bruken av uønsket deltid er utbredt og uheldig. En generell bestemmelse som gir inntrykk av å skape rettigheter og plikter til heltid, bidrar heller til uklarhet enn bevisstgjøring.

NHO deler departementets vurderinger om at forslaget ikke skal gripe inn i avtalefriheten eller sette rettslige begrensninger i adgangen til å benytte deltid. Retten til å ansette og å avgjøre bruk av hel-/deltidsstillinger, er en helt grunnleggende del av virksomhetsledelsen, jf. også Høyesteretts vurderinger av stillingsstruktur i HR-2022-390-A, avsnitt 46. NHO vil fremheve at det må kunne vises til vektige grunner for å kunne gripe inn i ansettelsesretten og denne del av virksomhetsledelsen. Hvorvidt det er grunnlag for å ansette i hel-/deltidsstilling vil ofte bero på komplekse vurderinger, som dels må basere seg på virksomhetens situasjon på ansettelsestidspunktet, men også på en vurdering av fremtidige behov for arbeidskraft. Til dette kommer også at flere virksomheter – herunder enkelte sektorer – ikke har mulighet til å fylle hele sitt arbeidskraftsbehov gjennom heltidsstillinger, f.eks. på grunn av økt behov for bemanning på enkelte dager eller konkrete tidspunkter på dagen. Enkelte virksomheter har komplekse turnusplaner som ikke går opp uten bruk av deltid.

NHO mener forslaget til lovtekst uansett er gitt en uheldig utforming. Departementet ønsker å lovfeste en heltidsnorm, og formålet bak forslaget uttrykkes som at "*en "hovedregel" om heltidsansettelse skal virke normdannende*" - uten å sette rettslige begrensninger i adgangen til å bruke deltid, jf. høringsnotatet side 11. Bestemmelsen er følgelig ment å ha en annen funksjon enn lovens øvrige bestemmelser, og er ment å gi informasjon om en *målsetning*. Imidlertid er det NHOs syn at lovteksten – lest etter sin ordlyd – kan synes å gi uttrykk for en materiell skranke, heller enn å gi uttrykk for å skulle være normdannende. Det vises i den forbindelse til bruken av uttrykkene "skal" og "hovedregel", som begge gir uttrykk for en materiell plikt (og tilhørende rett). Etter NHOs syn har ordlyden paralleller til aml. § 14-9 (1) og dens hovedregel om at arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre unntakene i § 14-9 (2) bokstavene a til e får anvendelse.

Dersom departementet fastholder at det er hensiktsmessig med en lovtekst som uttrykk for formålet, mener NHO at forslaget til lovtekst må omformuleres, slik at ordlyden bedre gir uttrykk for at forslaget nettopp ikke er ment å oppstille materielle begrensninger i avtalefriheten og arbeidsgivers styringsrett. Slik den nå står er den egnet til å skape misforståelser.

NHO foreslår subsidiært følgende alternative formulering:

"Arbeidsgiver bør som hovedregel ansette i heltidsstillinger dersom virksomhetens organisering tillater det"

En slik formulering tydeliggjør intensjonen og målet, og tar samtidig høyde for den enkeltes muligheter og virksomhetens styringsrett. Ved heller å legge en plikt på arbeidsgiver, fremheves også formålet – det er arbeidsgiver som skal bevisstgjøres i sin ansettelsespolitikk.

3.2.Plikt til dokumentasjon og drøftelser med tillitsvalgte

NHO er enig med departementet i at drøftelser kan være et egnet virkemiddel for å fremme heltidskultur, men er av den oppfatning at det ikke er behov for en lovfesting av plikt til drøftelser ut over dagens regelverk.

Drøftelsene skal etter departementet forslag motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelser og initiere større bruk av heltid. NHO mener hensynene bak forslaget allerede er godt ivaretatt gjennom lov- og avtalefestede drøftelsesbestemmelser. Arbeidsgivere skal bl.a. etter § 14-1 a minst én gang per år drøfte virksomhetens bruk av deltid med tillitsvalgte. Bestemmelsen er ikke til hinder for at drøftinger foretas oftere dersom partene er enige om det, eller dersom en slik plikt følger av avtale eller regelverk. Bestemmelsen forutsetter også at arbeidsgiver gir tilstrekkelig informasjon og nødvendig dokumentasjon, slik at partene settes i stand til å gjennomføre en reell drøfting av virksomhetens bruk av deltid.

Når det gjelder tariffbundet virksomhet, følger det allerede av Hovedavtalen kap. 9 at partene skal ha jevnlig drøftelser om virksomhetens drift, og det er ikke noe i veien for at partene enes om å også drøfte spørsmål knyttet til deltid/heltid i denne sammenheng. NHO mener at det bør overlates til partene å tilrettelegge for supplerende bestemmelser/tiltak med utgangspunkt i de forskjellige bransjers særegenheter. En innføring av en generell drøftelses- og dokumentasjonsplikt forut for en deltidsansettelse vil kunne føre til betydelig administrativt merarbeid for bedriftene.

NHO er under enhver omstendighet ikke enig i at en dokumentasjons-/drøftelsesplikt vil være mest effektiv for hver beslutning om en enkeltstående ansettelse i deltidsstilling. I den grad drøftelsesplikten skal utvides ut over dagens regel i § 14-1 a, bør drøftelser foregå med jevne mellomrom og ikke knyttes til den enkelte ansettelsen. Dette gir bedre grobunn for å tenke helhetlig og faktisk tilrettelegge på overordnet nivå for å fremme heltid. Hvorvidt det er grunnlag for flere fulle stillinger må vurderes konkret og ut fra virksomhetens muligheter for å endre organisering, for eksempel ved å gjennomgå arbeidsplaner, oppgavefordeling for å undersøke om stillinger kan slås sammen, muligheter innenfor gjeldende turnus-/vaktplaner m.m.

Departementet gir i høringsnotatet, som nevnt over, uttrykk for at forslaget ikke er ment å innebære noen rettslige begrensninger i avtalefriheten eller adgangen til å benytte deltidsansatte. Samtidig skriver departementet at drøftelses-/dokumentasjonsplikten skal betraktes som "preseptoriske saksbehandlingsregler". NHO oppfatter likevel forslaget slik at brudd på drøftelses-/dokumentasjonsplikten ikke kan virke inn på arbeidsgivers beslutning om å ansette i deltidsstilling. I så måte har forslaget heller karakter av å skulle være en ordensforskrift, hvis manglende drøftelse-/dokumentasjon ikke får som virkning at arbeidsgivers beslutning kan kjennes ugyldig. Virkingen av unnlatt drøftelses-/dokumentasjon vil i så måte være begrenset til at Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med at drøftelses-/dokumentasjonskravene er oppfylt, og den enkelte som eventuelt har ønsket heltidsstilling oppnår ingen rettighet. NHO mener dette må klargjøres i det videre arbeidet.

Når det gjelder det nærmere innholdet i kravet til dokumentasjon, skal dette utgjøre grunnlaget for drøftelsene og bidra til å "bevisstgjøre arbeidsgiver". NHO legger på denne bakgrunn til grunn at arbeidsgiver selv må vurdere hvordan og hvor langt behovet for deltid skal dokumenteres. Etter NHOs syn bør det unngås at denne dokumentasjonsplikten i seg selv blir en kilde til tvister.

NHO vil videre peke på at departementets forslag til lovtekst til § 14-1 b andre ledd uansett ikke bør inneholde begrepet "saklig behov". Dette kan gi assosiasjoner til rimelighetsbetraktninger, og kan gi inntrykk av at arbeidsgivers vurdering og beslutning om å ansette i deltidsstilling kan overprøves og beslutningen kjennes ugyldig/usaklig som etter lovens stillingsvernbestemmelser.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om det bør knyttes krav om taushetsplikt til innholdet i dokumentasjonen og/eller begrensninger i bruken av opplysningene. NHO mener at virksomhetens behov klart tilsier at taushetsplikt kan pålegges tillitsvalgte. NHO er enig med departementet i at en slik bestemmelse kan utformes etter mønster fra § 14-12 b femte ledd, men viser også til at § 8-3 første ledd kan tjene som mønster for å kunne pålegge tillitsvalgte taushetsplikt.

3.3. Håndheving

NHO har subsidiært ingen innvendinger til at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med de formelle kravene til dokumentasjon eller drøfting.

3.4. Utvidelse av fortrinnsretten

3.4.1. Generelle merknader

Departementet foreslår å utvide fortrinnsretten i § 14-3 gjennom å gi deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at virksomheten foretar *innleie* i virksomheten. Videre foreslås å utvide fortrinnsretten for deltidsansatte til også å omfatte "ekstravakter og lignende". NHO ber departementet, om man går videre med forslaget, klargjøre hva som menes med begrepet "og lignende".

NHO vil fremheve at inngrep i arbeidsgivers styringsrett (organisering og ansettelse), krever vektige grunner. NHO kan ikke se at departementet har kunnet vise til slike vektige grunner eller behov. Departementet skriver i høringsnotatet at utfordringene med deltid særlig er knyttet til enkelte sektorer. NHO mener dette nettopp viser at det ikke er behov for en generell utvidelse av fortrinnsretten. NHO vil peke på at flere tariffavtaler allerede har bestemmelser som gir deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter e.l.³

3.4.2. Nærmere om fortrinnsretten og innleie

NHOs syn er at faste ansettelser skal være den klare hovedregelen i arbeidslivet. Imidlertid vil virksomhetene ha behov for korttidsarbeidskraft, og behovet kan oppstå på mer eller mindre kort varsel. Det er vårt inntrykk at bedriftene søker å bruke egne ansatte i deltid fremfor å leie inn, og at det derfor er velbegrunnede valg som gjøres dersom et behov dekkes gjennom bruk av innleie. Dette kan være begrunnet i behovet for forutberegnelighet og tilgang på arbeidskraft, samt at innleie på kort varsel er en administrativ hensiktsmessig måte å dekke særlig et brått oppstått behov på. Å ved lov å skulle pålegge virksomhetene å avklare deltidsansattes fortrinnsrett forut for enhver bruk av innleie, vil påføre virksomhetene uforholdsmessige administrative byrder som ikke står i forhold til en usikker økt heltidsandel. Hertil er det NHOs syn at bedriften nettopp gjennom drøftelsene vil bevisstgjøres at deltidsansatte bør og kan benyttes. NHO mener av denne grunn at det å lovfeste utvidelse av fortrinnsrett ved innleie blir for stramt.

NHO stiller seg for øvrig spørrende til departementets henvisning til Tvisteløsningsnemdas vedtak 114/21, hvor flertallet kom til at innleie fra bemanningsforetak over en lengre periode måtte anses som "ny ansettelse" i virksomheten. NHO mener at vedtaket lider at feil lovanvendelse og er heller ikke kjent med at nemdas forståelse er fulgt opp i etterfølgende vedtak. Departementet kan derfor vanskelig høres med at forslaget er

³ Se f.eks. Handelsoverenskomsten (avtale nr. 581) og Riksavtalen (avtale nr.79) § 1-5

ment som en "klargjøring av rettstilstanden", all den tid det forslaget medfører ytterligere begrensninger i styringsretten.

3.4.3. Nærmere om fortrinnsretten og ekstravakter

Departementet foreslår at deltidsansatte bør ha fortrinnsrett til ekstravakter, fremfor at bedriften bruker tilkallingsvikarer og lignende til det aktuelle arbeidet.

Til det første vil NHO peke på at flere bedrifter, som følge av driftsmessige hensyn, er helt avhengig av å bruke tilkallingsvikarer i noen grad. NHO erfarer også her at virksomhetene ønsker og prioriterer å tilby ekstravakter til faste ansatte i deltidsstillinger fremfor å bruke ekstern arbeidskraft der det er mulig. Disse kjenner virksomheten og vil kunne påta seg slike ekstravakter uten ytterligere opplæring og kostnader, noe som gjerne også gir den beste tjenesten. Samtidig foreligger det saklige og vektige grunner for å dekke ekstravakter med bruk av ekstern arbeidskraft.

Forslaget *kan* på sikt bidra til å svekke rekrutteringen til faste stillinger. Flere bedrifter, særlig i distriktene, er avhengige av å kunne tilby ekstravakter og lignende til lokale ungdommer. Hensikten er å gi innblikk i næringen og innsikt i hvilke yrkesmuligheter bedriften kan tilby. Denne muligheten vil begrenses.

Det er videre viktig å ha med seg at forslaget kan virke mot hovedformålet om økt heltid. En forutsetning for å kunne legge til rette for ansettelser i heltidsstillinger, er at bedriften har forutsigbarhet omkring sitt fremtidige arbeidskraftsbehov. Uten dette er det vanskelig å tilby fulle stillinger. Forslaget om utvidet fortrinnsrett vanskeliggjør denne forutsigbarheten på kort og lengre sikt. Ekstravakter i form av merarbeid kan gi grunnlag for utvidet stilling etter merarbeidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Virksomheten må planlegge for slike krav, og får derved begrenset adgang til å lyse ut *hele* stillinger.

NHO støtter etter dette ikke forslaget, både fordi dette vil svekke bedriftens muligheter til en god bemanningssituasjon sett under ett, og fordi det vil medføre en klar administrativ belastning uten beviselig effekt.

NHO vil videre peke på de særlige utfordringene som oppstår ved utøvelsen av fortrinnsretten når det er flere fortrinnsberettigede og når behovet for arbeidskraft må dekkes innen mer eller mindre korte tidsfrister. Det er for NHO uklart hvordan arbeidsgiver rent praktisk skal gå frem for å ta stilling til hvem som skal tilbys ekstravakten, og hvilke vurderinger man da skal gjøre.

Særlig om unntaket ved "vesentlig ulempe"

NHO er enig med departementet i at utøvelsen av fortrinnsretten betinges av at den ikke innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er helt sentralt for bedriftene at betingelsen opprettholdes. NHO vil samtidig peke på at vurderingen om hva som skal anses som en "vesentlig ulempe" ikke nødvendigvis vil være sammenfallende med vurderingen etter gjeldende § 14-3 andre ledd, men må vurderes i den enkelte situasjon.

Forslaget vil kunne påføre virksomhetene en rekke ulikeartede ulemper. I høringsnotatet er det vist til at en vesentlig ulempe kan være hvor arbeidsmiljølovens begrensninger om hviletid og søndagsarbeid ikke lar seg kombinere med arbeidstakers øvrige arbeid. NHO er enige i dette. NHO mener det er sentralt at forslaget ikke gir deltidsansatte fortrinn til arbeid som utløser krav om overtid/overtidsbetaling etter lov og tariffavtaler. En slik fortrinnsrett vil, slik NHO ser det, også stride mot prinsippene om at overtidarbeid i størst mulig grad skal begrenses. Dersom virksomheten i slike situasjoner velger å sette inn ekstravakter der hvor det ellers ville blitt utløst overtid for de faste ansatte, må dette sies å være i tråd med intensjonene i arbeidsmiljøloven.

NHO ber derfor om at departementet presiserer i forarbeidene at slike økonomiske merutgifter utgjør en vesentlig ulempe.

NHO viser videre til at enkelte tariffavtaler, eksempelvis Riksavtalen, har bestemmelser som skal sikre ansatte, herunder deltidsansatte fri (såkalte F-dager). Arbeid på slike dager vil utløse krav på økonomisk kompensasjon i form av tillegg (100 %).⁴ Hensikten med bestemmelsen er å sikre forutsigbarhet rundt fridager. Tilsvarende kan også gjelde for andre typer tariffestede rettigheter som knytter økonomisk betaling til ekstraarbeid. NHO mener at slike merkostnader vil utgjøre en vesentlig ulempe. NHO vil også peke på at en vesentlig ulempe vil oppstå hvor behovet for ekstravakten oppstår på kort varsel, og der det vil være byrdefullt og tidkrevende for arbeidsgiver på kort varsel å kontakte de fortrinnsberettigede deltidsansatte. Det samme gjelder hvor det er behov for å bruke ansatte med en særlig erfaring og/eller kjennskap til en bruker eller kunde/kundens systemer.

Videre vil en vesentlig ulempe kunne være at det er tariffavtalt begrensninger knyttet til arbeidssted. Som eksempel fastsetter bussbransjeavtalen⁵ at bussjåførene kun skal ha ett stasjoningssted. Dersom sjåføren skal ha mer enn ett stasjoningssted, må det være inngått lokal avtale mellom bedriften og den lokale tillitsvalgte. En fortrinnsrett om at deltidsansatte skal tilbys ekstravakter, som forutsetter oppmøte på en annen lokasjon, vil derfor kunne komme i konflikt med tariffavtalen. NHO mener derfor at fortrinnsretten ikke skal gå foran tariffavtalte begrensninger knyttet til bl.a. arbeidssted, og at partene ikke bør bli pålagt å inngå lokale avtaler for å etterleve fortrinnsretten.

Særlig om avgrensning av "virksomheten" – subsidiære merknader

Departementet viser i høringsnotatet til at fortrinnsretten etter § 14-3 er avgrenset til "virksomheten". NHO er enig i at fortrinnsrettsområdet for ekstravakter og lignende bør kunne avgrenses til mindre enheter. Dersom virksomhetene ikke gis adgang til å avgrense fortrinnsrettsområdet, men må utøve denne innenfor virksomheten som sådan, vil særlig større virksomheter i flere tilfeller ikke være i stand til å ivareta sine plikter. En så omfattende fortrinnsrett vil også gjøre fortrinnsretten lite reell for flere arbeidstakere, f.eks. som følge av store geografiske avstander i forbindelse med ekstravakter som oppstår på mer eller mindre kort varsel. Endelig vises til at virksomhetene vil påføres store administrative byrder ved å administrere en så omfattende fortrinnsrett.

Departementet foreslår at arbeidsgivere kan begrense fortrinnsrettsområde til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten. Dette etter mønster av aml. § 14-9 åttende ledd. NHO mener at dette ikke i tilstrekkelig grad imøtekommer utfordringene ved fortrinnsretten. Forslaget vil gjøre det vanskelig og administrativt krevende for små- og mellomstore virksomheter som må holde seg til hele virksomheten. Videre er naturlige enheter innen en virksomhet gjerne av mindre størrelse enn 50 ansatte. NHO mener derfor at fortrinnsrettsområde bør kunne begrenses til enheter med 20 ansatte.

NHO mener for øvrig at en avgrensning må hensynta de praktiske utfordringene med fortrinnsretten. Departementets forslag om en form for klart definert "enhet" kan være vanskelig trekke. NHO foreslår derfor at man alternativt bør kunne se på hvordan innrette eventuell fortrinnsretten slik at bedriften skal legge til rette for et system hvor deltidsansatte som ønsker ekstravakter på en enkel måte skal få vite om ledige vakter og aktivt må melde fra om de ønsker å påta seg ekstravakter eller ikke. Mange bedrifter har allerede elektroniske systemer som muliggjør en slik løsning. Dette vil, slik NHO ser det, gjøre fortrinnsretten mer treffsikker og mindre administrativ byrdefull for bedriftene. En slik løsning vil derfor på kort og lengre sikt sikre en mer reell fortrinnsrett.

⁴ Se Riksavtalen § 4-1 pkt. 1.7, jf. § 2-5.

⁵ Bussbransjeavtalen (avtale nr. 501) § 4-7.

3.5.Særlig om midlertidig deltidsansatte

Departementet ber om høringsinstansenes syn på hvorvidt forslaget om fortrinnsrett til ekstravakter o.l. også bør gjelde for midlertidige deltidsansatte.

Etter NHOs oppfatning kan forslaget gjøre det vanskeligere for virksomhetene å tilby heltidsstillinger ved ansettelse. Dersom den midlertidige ansatte skal kunne hevde fortrinnsrett til ekstravakter og lignende vil dette skje i "konkurransen", med virksomhetens ordinære faste ansatte. Dette vil kunne gjøre det vanskeligere for virksomhetene å forutse arbeidskraftsbehovet og slik svekke mulighetene for å ansette i fulle og hele stillinger. NHO vil også peke på at forslaget vil påføre bedriftene ytterligere byrder knyttet til å avklare fortrinnsretten, som følge av at flere ansatte kan utøve fortrinnsretten. Virksomhetene har ofte flere vikarer, for eksempel i sykefravær og permisjoner. NHO mener derfor at forslaget er uforholdsmessig.

Departementet reiser videre spørsmål om § 14-4 a (merarbeidsregelen) skal gjøres gjeldende for midlertidige deltidsansatte. NHO går imot forslaget. Forslaget vil innebære at midlertidige deltidsansatte gis en rett til utvidet stilling, selv der bedriften har en legitim grunn til å bruke midlertidig deltidsansatt, for eksempel for å dekke opp sykefravær eller permisjoner. Ofte varer permisjoner og sykefravær lenger enn 12 måneder, slik at merarbeidsregelen kan komme til anvendelse. NHO mener at forslaget vil kunne fortrenge faste deltidsansattes muligheter for heltid og gi grunnlag for flere deltidsstillinger slik redegjort for i avsnittet over.

NHO mener under enhver omstendighet at retten til utvidet stilling bare kan gjelde så lenge det midlertidige ansettelsesforholdet varer. Alternativet, som departementet skisserer, å la merarbeidet gi grunnlag for en fast (deltids) stilling, vil gjøre at arbeidstakeren sitter igjen med en fast og lav stilling. Dette vil – slik NHO ser det – gjøre at flere blir fast ansatt i deltidsstillinger. En slik utilsiktet virkning lar seg verken forene med formålet bak § 14-4 a eller formålet med forslagene i nærværende høring om å styrke retten til heltid. I tillegg vil dette være et klart inngrep i ansettelsesretten. Gjennom en slik rettighet vil virksomheten mer eller mindre tilfeldig få forpliktelser i form av fast ansettelse overfor arbeidstakere man i utgangspunktet har rekruttert til midlertidig stilling.

NHO mener midlertidig deltidsansatte totalt sett er ivaretatt godt i dagens regelverk. Det er for det første klare begrensninger i adgangen til å ansette midlertidig, og midlertidig ansatte vil etter en viss periode ha rett til fast ansettelse. Dessuten inneholder loven *ikke* regler om at midlertidig ansatte har rett til videre ansettelse dersom bedriften velger å ansette fast i stillingen ved utløp. En rett til utvidet stilling på fast basis vil innebære et brudd med dette.

Etter NHOs syn vil de forhold som her er løftet frem rettferdiggjøre at midlertidig deltidsansatt utelukkes fra fortrinnsrett og rett til utvidet stilling etter § 14-4 a.

NHO vil for ordens skyld peke på at § 14-4 a ikke synes å gi hjemmel for å gi fast ansettelse. Bestemmelsen bygger på en forutsetning om at arbeidstakeren allerede har en fast ansettelse "bunnen", men at vedkommende på nærmere vilkår kan få utvidet sin stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. En slik rettsvirkning (å utvide stillingen) er noe annet enn å skulle gi vedkommende midlertidig ansatte rett til fast ansettelse. NHO mener at en slik eventuell utvidelse må være gjenstand for en egen høring der det gjøres en skikkelig vurdering av eventuelle konsekvenser.

3.6.Økonomiske og administrative konsekvenser

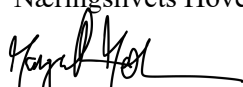
Departementet ber særlig om innspill knyttet til økonomiske og administrative konsekvenser.

NHO mener at forslaget samlet vil påføre virksomhetene uforholdsmessige og unødvendige økonomiske og administrative byrder.

Virksomhetene er allerede i kraft av lov og tariffavtaler pålagt en rekke drøftelses- og dokumentasjonsplikter. NHO vil peke på at etterlevelse av slike plikter er tid og ressurskrevende for både virksomheten og tillitsvalgte. Det er derfor uheldig at departementet ikke har vurdert mulighetene for å benytte eksisterende drøftelses- og dokumentasjonsplikter, overlate dette til partene i utsatte bransjer, men foreslår å innføre et nye og omfattende plikter.

Vedrørende forslaget om å utvide fortrinnsretten vil virksomhetene, særlig de større, risikerer å måtte bruke omfattende ressurser på å avklare fortrinnsretten før bruk av ekstern arbeidskraft. Etter gjeldende fortrinnsrett, som gjelder ved "nye ansettelser", vil virksomhetene gjennomgående ha tid til å undersøke og avklare om deltidsansatte ønsker å benytte seg av fortrinnsretten. En utvidelse av fortrinnsretten vil primært knytte seg til virksomhetenes behov for korttidsarbeidskraft, som ofte kan oppstå på mer eller mindre kort varsel. Dette vil gjøre at virksomhetene risikerer å bruke forholdsmessig store administrative ressurser på å avklare fortrinnsretten før bruk av ekstern arbeidskraft.

Med vennlig hilsen
Næringslivets Hovedorganisasjon



Margrethe Meder
Avdelingsdirektør