



Landsorganisasjonen i Norge  
v/Irja Anthi  
Torggata 12  
0181 Oslo

Deres referanse: 22/292-  
2 440.01/IRAN  
Vår referanse: 22/00001-43  
Vår dato: 04.03.2022

Fellesorganisasjonen (FO)  
Mariboegs gate 13  
0183 Oslo

Postadresse:  
Pb. 4693 Sofienberg  
0506 Oslo

Telefon:  
+47 919 19 916

E-post:  
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:  
9001.08.71394

Org.nr:  
870 953 852 MVA

fo.no

## Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - Styrking av retten til heltid - FOs innspill til LO

Fellesorganisasjonen (FO) viser til brev fra LO av 04.02.2022 der det bes om tilbakemelding på høringen om endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid innen 4. mars 2022.

FO vil innledningsvis si at vi generelt er positivt innstilt til tiltak som bidrar til økt heltid i samfunnet, og er spesielt opptatt av likestillingsaspektet her da deltidsandelen blant kvinner er klart høyere enn blant menn. Omfanget av deltid varierer i ulike sektorer, og er spesielt høyt i KS-området. Her har partene i flere år samarbeidet om denne utfordringen, og i 2021 ble FO formelt en del av dette samarbeidet ved at vi undertegnet heltidserklæringen sammen med Fagforbundet, Delta, NSF og KS.

Vi vil i det videre gi en kort tilbakemelding på forslagene, dvs.:

- Lovfesting av heltidsnorm og innføring av dokumentasjons- og drøftingsplikt ved ansettelse i deltidsstilling, som forplikter arbeidsgiver til å dokumentere behovet for å benytte deltid, samt drøfte spørsmålet med tillitsvalgte.
- Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte ved å gi disse fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, fremfor at arbeidsgiveren foretar ny ansettelse
- Lovfesting av at fortrinnsretten til deltidsansatte også skal gjelde fremfor at arbeidsgiveren foretar innleie i virksomheten.

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

FO støtter lovfesting av heltidsnorm. Vi bemerker imidlertid at vi i hovedtariffavtalen i KS har hatt en tariffesting av slik heltidsnorm i mange år, uten at dette har ført til vesentlig forbedring. FO har imidlertid tro på at lovfestingen av heltidsnorm kan føre til positiv utvikling når den sees i sammenheng med dokumentasjons- og drøftingsplikten som foreslås i ny § 14-1b andre ledd (jf. s. 19 i høringsbrevet), dvs.:

*Før ansettelse [på deltid / i deltidsstilling], skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere at det [er saklig behov / foreligger behov] for [deltid/deltidsansettelse], og på grunnlag av denne dokumentasjonen drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte*

Det kan stilles spørsmål ved hva som skal til for å oppfylle kravet til dokumentasjon og drøfting, og FO antar at det vil kunne bli behov for å styrke ressursene til Arbeidstilsynet for å føre tilsyn med bruk av bestemmelsen.

## **Styrking av fortrinnsretten for deltidsansatte – innleie fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende»**

FO støtter forslaget om at loven ettertrykkelig skal slå fast at fortrinnsretten skal gjelde overfor innleie på samme måte som ved ny ansettelse, dvs. følgende endring i § 14-3 første ledd:

*Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling*

FO støtter departementets forslag om at deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til ekstravakter. Dvs. nytt andre ledd:

*Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan i denne sammenheng regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet.*

Vi får av og til henvendelser fra tillitsvalgte som opplyser at de har deltidsansatte som «ikke får lov» å jobbe mer ekstra fordi de da vil oppnå rett til større stilling etter § 14-4a, og det ønsker arbeidsgiver å unngå. I tillegg ser vi eksempler på utfordringer med at man rett og slett bruker mye ekstravakter på arbeidsforhold som kanskje reelt sett er et mer varig behov for fast arbeidskraft eller i hvert fall et midlertidig behov for mer arbeidskraft av et visst omfang.

En helt annen utfordring våre tillitsvalgte melder om i tilknytning til § 14-4a er at de opplever at de som får økt sin stilling etter bestemmelsen i stor grad er ufaglærte, og at dette bidrar til at det blir mindre rom til å rekruttere nok ansatte med fagutdanning og U/H-utdanning. Denne problemstillingen er nevnt i Fafo rapporten «Bare plunder og heft - Erfaringer med midlertidig ansettelse og deltidsansattes rett til utvidet stilling i kommunal sektor»:

*s. 61: Mange av de som rekrutteres inn til å bemanne ubesatte vakter, har ikke de kvalifikasjonene som kommunen primært ser etter. Kommunene får dermed inn personer som de ikke ville ansatt om de hadde utlyst stillingen*

Vi er usikre på omfanget av slike utslag, men tenker at dette er et tema vi trenger mer kunnskap om for å vurdere potensielle tiltak.

FO er enig i vurderingen om at gjennomføring av foreslåtte endringer i § 14-3 vil føre til flere saker i Tvisteløsningsnemnda. Det er viktig at nemnda får tilstrekkelig ressurser til å ta unna økt saksmengde slik at ikke saksbehandlingstidene blir vesentlig forlenget.

### **Særlig om midlertidig deltidsansatte**

FO har notert seg at departementet ønsker en særlig vurdering fra høringsinstansene om i hvilken grad de foreslått endringene skal gjelde likt for midlertidig deltidsansatte, sett i lys av diskrimineringsforbudet i lovens § 13-1 tredje ledd.

FO overlater til LO å vurdere i hvilken grad praksis fra Tvisteløsningsnemnda og domstoler (som departementet viser til, jf. s.16 i høringsnotatet) eventuelt er i strid med lovens forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte, og i hvilken grad gjeldende og foreslåtte nye rettigheter skal gjelde likt for faste og midlertidige deltidsansatte.

Med vennlig hilsen

Mimmi Kvisvik  
Forbundsleder  
(«*sign.*»)