

Vedlegg



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

18/3080-2

30. oktober 2018

Representantforslag 11 S (2018-2019)

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen 10. oktober 2018 der det bes om en vurdering av representantforslag 11 S (2018-2019) om å styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven. Mitt svar er utarbeidet i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet.

Arbeidsstyrken i Norge utgjør samfunnets viktigste ressurs. Regjeringen ønsker å inkludere flere i arbeidslivet, både av hensyn til den enkelte, og for å styrke grunnlaget for gode velferdsordninger og en høy levestandard i fremtiden. Det er derfor en viktig sak for regjeringen å arbeide for en heltidskultur i arbeidslivet. De senere årene er det satt i gang flere prosjekter for å få dette til, og tallene viser at vi er på rett vei. At regjeringen vil arbeide for en heltidskultur i arbeidslivet fremgår også av Jeløya-plattformens kapittel 2.

Andel deltidsansatte har gått ned i nesten alle aldersgrupper de siste 15 årene. Unntaket er deltidsansatte blant de aller yngste arbeidstakerne. Nedgangen og forskyvningen mot mer heltidsarbeid er særlig stor blant kvinner mellom 25 og 54 år. I 2008 jobbet 35 prosent av kvinnene i denne aldergruppen deltid, mens 29,7 av dem jobbet deltid i 2017. Det er særlig kvinner med høyere utdanning som i større grad tar heltidsarbeid. Det er fortsatt nesten dobbelt så mange kvinner som menn som jobber deltid.

Ikke alle kan eller ønsker å arbeide full tid. For unge under utdanning, vil det for eksempel bare unntaksvis være aktuelt å arbeide full tid ved siden av studier. Det er også viktig å ikke glemme at for mange, som ellers ville ha falt ut av arbeidslivet, kan deltid være det alternativet som gjør at de fortsatt kan være i arbeid. Videre kan det i en del tilfeller være slik at virksomheten faktisk ikke har arbeid til en full stilling.

Det er flere bestemmelser i arbeidsmiljøloven som sikrer at de som har behov for det, gis anledning til å jobbe redusert. Vi har regler som gir arbeidstakere som har fylt 62 år, eller

som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, rett til redusert arbeidstid.

Regjeringen er opptatt av å arbeide for en heltidskultur i arbeidslivet. For å styrke rettighetene til de som jobber "ufrivillig deltid" og som faktisk ønsker og kan jobbe mer, er det gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven de senere årene. Regler om rett for deltidsansatte til å øke sin stilling fremfor at det blir gjort nyansettelser i virksomheten kom inn i arbeidsmiljøloven i 2005 etter forslag fra Bondevik II-regjeringen, og et samlet Storting sluttet seg til forslaget. Fortrinnsretten for deltidsansatte er begrunnet ut fra likestillingshensyn, og i forarbeidene ble det vist til at flere kvinner som jobber "uønsket deltid" gjennom denne bestemmelsen vil kunne få økt sin stillingsandel. Det ble således understreket at fortrinnsrett for deltidsansatte kan styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet og fremme deres muligheter til reell økonomisk selvstendighet. En lovendring fra juni i år presiserer at deltidsansatte etter omstendighetene også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling. Denne endringen trer i kraft 1. januar 2019.

I 2014 ble det iverksatt ytterligere tiltak for å redusere ufrivillig deltid. Det ene tiltaket innebærer at arbeidsgiver minst en gang per år skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Denne plikten er etter min oppfatning særlig viktig i de delene av arbeidslivet som ikke har tariffestet drøftingsplikt. Det gjelder for eksempel hotell- og restaurantbransjen og detaljhandelen, hvor organisasjonsgraden er lav og omfanget av deltid er stort.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsplikten faktisk gjennomføres.

Det andre tiltaket er deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Bakgrunnen for bestemmelsen er at mange deltidsansatte arbeider jevnlig og over tid mer enn avtalt arbeidstid ved at de for eksempel tar ekstravakter, vikarierer ved andres sykdom eller utfører merarbeid, uten at dette reflekteres i arbeidsavtalen. Situasjoner der deltidsansatte både ønsker mer arbeid og jobber mer enn avtalt, er uønsket og unødvendig. Det er også innført enklere tvisteløsning ved at uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i disse sakene kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda. Samlet sett betyr dette at rettsstillingen til deltidsansatte både er klargjort og styrket, samtidig som det er etablert en enklere prosess for de som ønsker å fremme et slikt krav.

Hittil i år har Tvisteløsningsnemnda behandlet 35 slike saker. 16 arbeidstakere har fått medhold i kravet, 15 har ikke fått medhold og fire saker er avvist. Av 181 saker i 2017 fikk 60 arbeidstakere medhold, seks fikk delvis medhold, 95 fikk ikke medhold og 20 ble avvist.

Særlig om helse- og omsorgssektoren

Regjeringen er opptatt av å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgstjenesten og redusere bruken av deltid. Styrking av heltidskultur er en forutsetning for bedre kvalitet på helsehjelpen, økt pasientsikkerhet, og bedre kontinuitet i pasientoppfølgingen både i sykehus og i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Og vi ser at andelen kvinner som jobber deltid i helse- og omsorgssektoren har blitt redusert de siste 10 årene.

Helseministeren har gjennom flere år stilt krav til helseregionene om at sykehusene skal videreføre arbeide med å utvikle en heltidskultur, og at flest mulig medarbeidere tilsettes i faste hele stillinger. Videre er det stilt krav om at de regionale helseforetakene fortsetter sitt systematiske arbeid med strategisk bemannings- og kompetanseplanlegging, gjennom målrettet å arbeide med å utdanne, rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere. Dette innebærer blant annet at sykehusene lokalt har god dialog og godt samspill med utdanningssektoren for å sikre at utdanningene har kapasitet, kvalitet og innhold som er tilpasset tjenestens og befolkningens behov. Departementet har også stilt krav om at de regionale helseforetakene og sykehusene motiverer og tilrettelegger for at medarbeiderne velger høyere stillingsprosent og helst 100 prosent stilling, og i større grad enn nå tilbyr nyutdannet helsepersonell hele faste stillinger

Dette har gitt resultater. Bruken av deltid for fast ansatte i sykehusene er fra januar 2013 til mars 2018 redusert i alle helseregioner, og gjennomsnittlig stillingsprosent ligger på om lag 90 prosent i alle helseregioner. Det er positivt, men vi er ennå ikke i mål.

Uønsket deltid i sykehusene er redusert til et lavt nivå. I de fleste helseforetakene kan alle som ønsker høyere stillingsandel kunne få det, dersom de aksepterte stillinger på tvers av enheter eller stillinger i interne bemanningsenheter. Det er også medarbeidere som av ulike grunner har deltidsstillinger det er knyttet rettigheter til eller som selv ikke ønsker å øke stillingsprosenten. Over tid vil dette kunne endre seg i takt med avgang for alder.

Spekter og Sykepleierforbundet har i år vedtatt en rammeavtale som vil gjøre det enklere å etablere bemanningsenheter, tidsbankordninger og mer langsiktige, forutsigbare og driftstilpassede arbeidsplaner i helseforetakene. Dette vil muliggjøre mer heltid, og det blir spennende å følge dette videre.

Også avtalen mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund om "Det store heltidsvalget 2018" for å videreføre arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur, er et viktig skritt på veien. Flere kommuner har bestemt at stillinger som lyses ut som utgangspunkt skal lyses ut som 100 prosentstillinger.

Jeg mener vi har et regelverk som nå legger til rette for en heltidskultur, men at vi fortsatt må være pådrivere for å stimulere til at virksomhetene i størst mulig grad benytter seg av hele faste stillinger, og ellers bruker de verktøyene som er gitt.

Med hilsen



Anniken Hauglie