



STORTINGET

Innst. 107 S

(2018–2019)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Dokument 8:11 S (2018–2019)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Representantforslag fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken, Solfrid Lerbrekk, Kari Elisabeth Kaski, Sheida Sangtarash og Freddy André Øvstegård om å styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme de lovforslag som er nødvendige for å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens behandling

Komiteen ba i brev av 10. oktober 2018 om statsrådets vurdering av forslaget. Statsrådets svarbrev av 30. oktober 2018 følger vedlagt innstillingen.

Komiteen merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Arild Grande, Leif Audun Sande og Hadia Tajik, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tonning Riise, fra Fremskrittspartiet, Grethe Andersen og lederen

Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Venstre, Terje Breivik, viser til Representantforslag 11 S (2018–2019) om å styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven samt statsrådets svarbrev til komiteen av 30. oktober 2018.

Komiteen viser videre til at det fremmes et forslag om at regjeringen fremmer de lovforslag som er nødvendige for å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven.

Komiteen viser til at faste, hele stillinger gir arbeidstakere en lønn å leve av og trygghet i hverdagen. Komiteen viser videre til at i deler av arbeidslivet er deltid mer utbredt enn heltidsstillinger. I enkelte bransjer er det særlig stor andel deltidsansatte. Dette gjelder særlig arbeidstakere innenfor varehandel, hotell og restaurant, undervisning og helse- og omsorgssektoren.

Komiteen viser videre til at Likestillingsutvalget i NOU 2012:15 viste at det er en klar sammenheng mellom deltidsarbeid og utdanningslengde, og at denne sammenhengen var mye sterkere for kvinner enn menn. Komiteen viser videre til at mange små stillinger fremfor færre hele stillinger kan virke negativt inn på tjenestekvaliteten når omfanget er stort.

Komiteen vil støtte arbeidstaker- og arbeidsgiverforeningene som jobber for en bedre heltidskultur og avtaler som gjør dette mulig, for eksempel Spekter og Sykepleierforbundets rammeavtale om etableringen av bemanningsenheter, tidsbankordninger og bedre arbeidsplaner i helseforetakene. Det samme gjelder avtalen mellom KS, Fagforbundet, Delta og Sykepleierforbundet om «Det store heltidsvalget 2018» som kontinuerlig og konkret jobber med å redusere deltidsarbeid.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, viser til at regjeringen ønsker å inkludere flere i arbeidslivet, både av hensyn til den enkelte, men også for å styrke grunnlaget for gode velferdsordninger i fremtiden.

Flertallet viser til at andelen deltidsansatte har gått ned i nesten alle aldersgrupper de siste 15 årene. Unntaket er deltidsansatte blant de aller yngste arbeidstakerne. Det er gledelig at nedgangen og forskyvningen mot mer heltidsarbeid er særlig stor blant kvinner mellom 25 og 54 år.

Flertallet viser videre til at ikke alle arbeidstakere kan eller ønsker å jobbe fulltid. Dette gjelder for eksempel unge under utdanning. Det er grunn til å tro at mange som ellers ville stått utenfor arbeidslivet, finner et godt alternativ i deltidsstillinger, som sikrer at de fortsatt er inkludert i arbeidslivet.

Flertallet vil understreke at det er viktig for regjeringen å arbeide for en heltidskultur i arbeidslivet. Det er også satt i gang flere prosjekter for å bedre dette. Regjeringen har foreslått flere endringer i arbeidsmiljøloven de senere årene for å styrke rettighetene til dem som jobber «ufrivillig deltid». Regler om rett for deltidsansatte til å øke sin stilling fremfor at det blir gjort nyansettelse i virksomheten, kom inn i arbeidsmiljøloven i 2005 etter forslag fra regjeringen Bondevik II, og et samlet storting sluttet seg til forslaget. 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.

Flertallet viser til at det i 2014 ble iverksatt ytterligere tiltak for å redusere ufrivillig deltid. Det ene tiltaket innebærer at arbeidsgiver minst én gang per år skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte, og at Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsplikten overholdes. Det andre tiltaket er deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Flertallet viser også til at det er innført en enklere tvisteløsning ved at uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i disse sakene bringes inn for Tvisteløsningsnemda. Samlet sett betyr dette at rettsstillingen til deltidsansatte både er klaggjort og styrket, samtidig som det er etablert en enklere prosess for dem som ønsker å fremme et slikt krav. Tvisteløsningsnemda har hittil 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.

Flertallet peker videre på at det særlig i helse- og omsorgssektoren har vært jobbet med å 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. Det er særlig verdt å merke seg at andelen kvin-

ner som jobber deltid i helse- og omsorgssektoren, har blitt redusert de siste 10 årene.

Flertallet viser til at helseministeren gjennom flere år har stilt krav til helseregionene om at sykehuset skal videreføre arbeidet med å utvikle en heltidskultur, og at flest mulig medarbeidere ansettes i faste hele stillinger. Det er også stilt krav om at de regionale helseforetakene fortsetter sitt systematiske arbeid med strategisk bemannings- og kompetanseplanlegging gjennom målrettet arbeid med å utdanne, rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere. Flertallet påpeker videre at departementet har stilt krav om at de regionale helseforetakene og sykehusene motiverer og tilrettelegger for at medarbeiderne velger høyere stillingsprosent og helst 100 pst. stilling, og i større grad enn nå tilbyr nyutdannet helsepersonell hele faste stillinger. Dette gir resultater, og bruken av deltid for fast ansatte i sykehusene fra januar 2013 til mars 2018 er redusert i alle helseregioner, og gjennomsnittlig stillingsprosent ligger på om lag 90 pst. i alle helseregioner.

Flertallet viser til at de fleste som ønsker høyere stillingsprosent, kan få dette ved å stå i stillinger på tvers av enheter i helseforetakenes bemanningsenheter. Enkelte arbeidstakere har også opparbeidede rettigheter som medfører at de ikke selv ønsker en høyere stillingsprosent.

Flertallet mener avslutningsvis vi har et godt regelverk som legger til rette for en heltidskultur i norsk arbeidsliv. Samtidig må vi være pådrivere for at virksomhetene i størst mulig grad benytter seg av hele faste stillinger og ellers bruker verktøyene som er gitt.

Flertallet tilrår på dette grunnlag at representantforslaget ikke vedtas.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet står for balanserte løsninger som ivaretar både arbeidsgivers og arbeidstakers behov. For å gjennomføre dette må det være et overordnet lovverk som støtter opp under faste ansettelse og en heltidskultur i arbeidslivet. Det gir tryggere forhold for de ansatte, bedre muligheter for fagutdanning og mer langsiktighet hos bedriftseier. Disse medlemmer mener det bør legges til rette for en heltidskultur i arbeidslivet. Videre mener disse medlemmer at alle de som ønsker det, bør, hvis mulig, få tilbud om heltidsstilling.

Disse medlemmer vil vise til at midlertidige ansettelse er nødvendige og viktige for å dekke opp vikariat og arbeid av midlertidig karakter. Men disse medlemmer mener at omfanget av midlertidige ansettelse er langt større enn behovet for å dekke opp arbeid av midlertidig karakter.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk

Venstreparti viser til at deltid som arbeidstidsorganisering er svært utbredt, og for store grupper er det nærmest hovedregelen. Dette gjelder særlig arbeidstakere innenfor varehandel, hotell og restaurant, undervisning og helse- og omsorgssektoren.

Disse medlemmer understreker at i store deler av arbeidslivet er deltid mer utbredt enn heltidsstillinger. Bransjer med høy deltidsandel har også en høy kvinneandel.

Disse medlemmer minner om at om lag halvparten av de ansatte i kommunesektoren jobber deltid. Ifølge tall fra KS jobber kun hver tredje ansatte kvinne i helse og omsorg i kommunal sektor heltid. Her er altså hovedregelen at arbeidet organiseres i deltid. Deltid er også utbredt i deler av privat sektor. Disse medlemmer mener det må gjøres mer for å sikre hele, faste stillinger i stedet for små deltidsstillinger og ringevikarer uten fast lønn.

Disse medlemmer viser til at økt bemanning, tett oppfølging ved sykefravær og tilrettelagte arbeidsoppgaver ved behov er nødvendig for å få til mer heltid. Det er også nødvendig å styrke heltid som hovedregel i arbeidsmiljøloven.

Disse medlemmer viser til at maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er ujevnt, og at arbeidsmiljøloven skal ta høyde for dette. Til tross for at regjeringen har gått inn for stadige svekkelser og flere utrygge, midlertidige jobber, er faste stillinger fortsatt hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer viser til at det i dag er deltidsansatte selv som må dokumentere merarbeidet de har utført, og gjøre krav på økt stillingsbrøk eller ansettelse på heltid. Disse medlemmer viser til at det bør stilles strengere krav til at også arbeidsgiver i større grad må dokumentere og sannsynliggjøre behovet for å ansette på deltid fremfor heltid og tilby utvidet stilling dersom behovet ikke kan dokumenteres. Dersom arbeidsgiver påberoper seg at utøvelse av fortrinnsrett etter § 14-3 (2) vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, må det være slik at det er arbeidsgiver som også skal sannsynliggjøre at utøvelsen av fortrinnsrett innebærer en vesentlig ulempe.

Disse medlemmer viser også til at arbeidstakerorganisasjoner som organiserer mange som jobber deltid, peker på lang saksbehandlingstid i Tvisteløsningsnemnda. Lang saksbehandlingstid gjør at terskelen for å løfte saken til nemnda kan oppleves for høy for ansatte.

Disse medlemmer mener det er en politisk oppgave å bidra til et likestilt arbeidsliv sammen med partene i arbeidslivet. Regjeringen Stoltenberg II gjennomførte offensive tiltak for økt likestilling i arbeidslivet med konkrete tiltak for heltid og mot ufrivillig deltid, tiltak som er fjernet under nåværende regjering.

Det er behov for en styrking av retten til heltid i arbeidsmiljøloven, der det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre sitt behov for deltidsstilling.

Disse medlemmer mener en styrking av retten til heltid kan bidra til mer rettferdig fordeling og økt likestilling, men også til bedre tjenester.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå arbeidsmiljøloven og fremme forslag som sikrer retten til heltid.»

«Stortinget ber regjeringen styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven ved å stille krav om at arbeidsgiver må sannsynliggjøre sitt behov for deltidsstilling.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sikre at alle landets kommuner vedtar en strategi for heltidskultur, og opprette en statlig økonomisk tilskuddsordning for prosjekter for heltid og mot deltid.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen gjennomgå arbeidsmiljøloven og fremme forslag som sikrer retten til heltid.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven ved å stille krav om at arbeidsgiver må sannsynliggjøre sitt behov for deltidsstilling.

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen sikre at alle landets kommuner vedtar en strategi for heltidskultur, og opprette en statlig økonomisk tilskuddsordning for prosjekter for heltid og mot deltid.

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:11 S (2018–2019) – Representantforslag
fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken, Solfrid

Lerbrekk, Kari Elisabeth Kaski, Sheida Sangtarash og
Freddy André Øvstegård om å styrke retten til heltid i
arbeidsmiljøloven – vedtas ikke.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 3. desember 2018

Erlend Wiborg

leder

Margret Hagerup

ordfører

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

