

**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT***Statsråden*

Arbeids- og sosialkomiteen
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref
2020/3821

Vår ref
20/4180-

Dato
20. november 2020

**Representantforslag 38 S (2020-2021) om å styrke retten til heltid -
Dokument 8:38 S (2020-2021)**

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen 4. november om representantforslag 38 S (2020-2021) om å sikre en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven. Dette svaret er utarbeidet med innspill fra Helse- og omsorgsdepartementet. Et tilsvarende forslag ble fremmet i 2018, og jeg vil vise til daværende statsråds svar på representantforslag 11 S (2018-2019) samt debatten etterpå for supplerende informasjon.

Det er en viktig sak for regjeringen å legge til rette for en heltidskultur i arbeidslivet og å redusere ufrivillig deltid. Dette fremgår også av Granavolden-plattformen. Faste hele stillinger er viktig for å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere og bidra til å ivareta arbeidsmiljøet og redusere sykefravær.

Andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er om lag 25 prosent totalt. Deltidsandelen blant sysselsatte kvinner har falt markert siden første halvdel av 1980-tallet, og kvinner over 30 år, særlig med høyere utdanning, jobber stadig mindre deltid. For eksempel var deltidsandelen i aldersgruppen 40-44 år i underkant av 45 prosent i 1999. I 2019 var andelen i samme aldersgruppe gått ned til ca. 30 prosent.

Fra 2013 til 2019 økte antallet kvinner som arbeider heltid med om lag 76 000 personer og for menn med om lag 48 000 personer. I samme tidsrom ble antallet kvinner som arbeider deltid redusert med om lag 23 000. Andelen kvinner som jobber deltid har i perioden falt fra 40 til 36 prosent.

Ikke alle kan eller ønsker å arbeide fulltid. Det gjelder både for kvinner og menn. Blant de yngste har mange deltidsarbeid ved siden av skolegang, og kvinner mer enn menn fordi kvinner fortsetter lenger i høyere utdanning. Blant de eldste er helsesituasjon og muligheten til å kombinere pensjon og jobb viktige forklaringer. Det er også viktig å huske på 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. Deltid har videre vært avgjørende for at kvinner har kommet inn i arbeidslivet og at sysselsettingsnivået for kvinner er høyere i Norge enn i de fleste land.

Det aller meste av deltidsarbeidet i Norge er frivillig. Tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse viser at om lag 10 prosent av de som jobbet deltid i 2019, gjorde det såkalt ufrivillig.

For å styrke rettighetene til de som jobber "ufrivillig deltid", og som faktisk ønsker og kan jobbe mer, har regjeringen foreslått og fått vedtatt flere endringer i arbeidsmiljøloven de senere årene.

I 2005 ble det innført en rett for deltidsansatte til å øke sin stilling fremfor at det blir gjort nyansettelser i virksomheten. En lovendring som trådte i kraft 1. januar 2019 presiserer at deltidsansatte etter omstendighetene også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling. I 2014 ble det lovfestet at arbeidsgiver minst en gang per år skal drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsplikten faktisk gjennomføres. Videre ble det innført en rett for deltidsansatte til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i disse sakene kan bringes inn for rask avklaring av Tvisteløsningsnemnda. I 2019 endret regjeringen arbeidsmiljøloven slik at tvisteløsningsnemndas avgjørelser fikk rettskraft.

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.

I 2015 endret regjeringen arbeidsmiljøloven ved å åpne opp for at det skulle bli enklere for partene lokalt å avtale vakter opp til 12,5 timer. På den måten kan man for eksempel avtale lange vakter i helgene og dermed dekke behovet for søndagsarbeid uten å arbeide flere helger. Etter avtale kan det nå også arbeides flere søn- og helgedager etter hverandre enn før 2015. Dette skal kunne gjøre det lettere å få til turnuser som bidrar til mindre deltid og flere arbeidstakere i hele stillinger.

Bruken av deltid er først og fremst en utfordring i helse- og omsorgssektoren. Regjeringen er opptatt av å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene og redusere bruken av deltid. En heltidskultur i en sektor hvor mer enn 70 prosent av de ansatte er kvinner har også et likestillingsperspektiv. Stortinget har i statsbudsjettet for 2020 bevilget 23 millioner kroner til utviklingen av gode modeller for å bedre kvalitet, kompetanse og kontinuitet i omsorgstjenestene, i tråd med hovedområdene i reformen «Leve hele livet», der det innenfor tilskuddsordningen er mulig å prøve ut ulike turnusordninger med sikte på å øke antall heltidsstillinger. Videre fremgår det av Kompetanseløft 2025 at regjeringen vil vurdere ytterligere tiltak for å bidra til å skape en heltidskultur i den kommunale helse- og

omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Helse- og omsorgsministeren har stilt krav til de regionale helseforetakene om at arbeidet med utviklingen av en heltidskultur videreføres, og at flest mulig medarbeidere tilsettes i faste, hele stillinger. Det har hatt stor betydning at flere sykehus tilbyr faste, hele stillinger ved at de ansatte er tilknyttet jobber ved ulike avdelinger som til sammen gir 100 prosent stilling. Helse- og omsorgsdepartementet opplyser om at det er økt bevissthet og kunnskap i hele sektoren omkring denne utfordringen og det arbeides systematisk for å utvikle nye og fleksible løsninger slik at medarbeidere kan arbeide ved ulike avdelinger, og at deler av stillingen er knyttet til eksempelvis sykehusenes egne bemanningssentre.

I 2018 ble det inngått avtale mellom KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund om "Det store heltidsvalget 2018" for å videreføre arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur for perioden 2018-2020. Partene samarbeider videre om et FoU-prosjekt som i 2020-2021 skal kartlegge kommunenes utlysningsspraksis innenfor helse- og omsorgssektoren, for å se på hva som kan gjøres for å lykkes med å utlyse flere heltidsstillinger. Det blir spennende å følge dette videre.

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. Partene i arbeidslivet, og partssamarbeidet lokalt, har her et viktig ansvar. Det er enighet blant partene om å jobbe holdningsbasert og de gir uttrykk for å dra i samme retning.

Med hilsen



Henrik Asheim