



STORTINGET

Innst. 53 L

(2022–2023)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 133 L (2021–2022)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

I proposisjonen fremmes flere lovforslag for å styrke retten til heltid.

Det foreslås at det i arbeidsmiljøloven fastsettes en normgivende bestemmelse om at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid, og at behov for deltidsansettelse skal dokumenteres av arbeidsgiver. Det foreslås videre at arbeidsgiver skal drøfte spørsmålet om deltidsansettelse med tillitsvalgte, og at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å håndheve at dokumentasjons- og drøftingsplikten etterleves.

Videre legges det frem forslag til lovendringer som skal styrke deltidsansattes fortrinnsrett. Det foreslås å lovfeste at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven også skal gjelde fremfor ny innleie i virksomheten, samt at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende».

Det vises til proposisjonens kapittel 2, der bakgrunnen for lovforslaget er beskrevet.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven ble sendt på høring med frist 19. april 2022.

Det vises til proposisjonens kapittel 9, der merknader til de enkelte bestemmelsene er nærmere redegjort for.

Når det gjelder tilstandsbeskrivelse, er dette gjort greie for i proposisjonens kapittel 4, herunder:

- Omfanget av deltid
- Årsaker til bruk av deltid
- Betydning for arbeidsmiljø, tjenestekvalitet mv.

1.2 Gjeldende rett

Det er flere lovbestemmelser som skal styrke deltidsansattes stilling eller som på annen måte skal støtte opp om en heltidskultur i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven gir deltidsansatte, etter nærmere vilkår, fortrinnsrett til å øke sin stilling fremfor at det blir foretatt ny ansettelse i virksomheten. Loven gir også deltidsansatte rett til stillingsandel tilsvarende deres reelle arbeidstid over tid. Det er videre fastsatt regler om blant annet drøfting og kartlegging av virksomhetenes deltidsbruk.

Det vises til proposisjonens kapittel 5, der det gis en kort gjennomgang av de mest relevante bestemmelsene på dette området, herunder:

- Fortrinnsrett til utvidet stilling og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid
- Drøftingsbestemmelser mv.

1.3 Forslag om å lovfeste norm om heltid

1.3.1 HØRINGSFORSLAGET

Det ble i høringen foreslått å lovfeste at normen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid. For å støtte opp om en slik heltidsnorm ble det samtidig foreslått å innføre en plikt for arbeidsgiver til å dokumentere behovet for deltid før det blir foretatt deltidsansettelse, samt å drøfte behovet for deltidsansettelse med tillitsvalgte. Det ble også foreslått at Arbeidstilsynet skal ha myndig-

het til å håndheve etterlevelse av dokumentasjons- og drøftingsplikten.

Det ble presisert at lovforslagene ikke i seg selv skulle innebære noen rettslig begrensning i arbeidsgivers adgang til å foreta deltidsansettelse, og at formålet med reglene først og fremst er å bidra til bevisstgjøring i virksomhetene og på den måten motvirke unødvendig bruk av deltid.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.2, der høringsinstansenes syn er redegjort for.

1.3.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

1.3.2.1 Lovfesting av heltid som norm

Bruk av heltidsansettelser og etablering av heltidskultur er viktig både for den enkelte arbeidstaker, virksomhetene og samfunnet.

Det er fastsatt flere lovbestemmelser som skal bidra til større stillinger og støtte opp om mer bruk av heltid. Tilsvarende regulering og formål kommer også til uttrykk i mange tariffavtaler. Det er bred enighet både blant arbeidslivets parter og øvrige høringsinstanser om at heltid rent faktisk skal være hovedansettelsesformen i arbeidslivet.

At ansettelse på heltid skal være normen i arbeidslivet, er imidlertid ikke eksplisitt nedfelt i arbeidsmiljøloven, og det foreslås derfor at heltid skal lovfestes som norm og hovedregel i loven.

Forlaget om lovfesting av en heltidsnorm har fått bred støtte i høringsrunden, men de fleste arbeidsgiverorganisasjonene er imot at en slik norm lovfestes.

Det foreslås en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som lovfester en heltidsnorm ved å slå fast at hovedregelen er ansettelse på heltid.

1.3.2.2 Plikt til å dokumentere behovet for deltid

Det foreslås å innføre en dokumentasjons- og drøftingsplikt som skal støtte opp under heltidsnormen og sørge for at virksomhetens reelle behov vurderes og synliggjøres før det ansettes på deltid.

Dokumentasjonskravet innebærer i stor grad et krav om å formalisere og dokumentere forpliktelser og forventninger som allerede eksisterer.

Det legges til grunn at den administrative byrden ved å etterleve dokumentasjonsplikten som hovedregel vil være begrenset.

Når det gjelder innholdet i dokumentasjonsplikten, vises det til proposisjonens kapittel 6.3.3, der det er nærmere redegjort for.

Når det gjelder hvem arbeidsgiver skal drøfte med, er dette beskrevet i proposisjonens kapittel 6.3.4 Drøfting med tillitsvalgte og kapittel 6.3.5. Når det gjelder selve innholdet i drøftingene, vises det til kapittel 6.3.6.

1.3.2.3 Bruk og behandling av opplysninger, taushetsplikt mv.

Det finnes ingen generell lovfestet taushetsplikt for tillitsvalgte. Taushetsplikt krever i utgangspunktet særskilt hjemmel, men kan også følge av ulovfestet grunnlag.

Det vurderes at gjeldende rett er tilstrekkelig for å ivareta hensynene til fortrolig behandling av opplysninger.

Det er ikke forhold ved den foreslåtte dokumentasjons- og drøftingsplikten i forbindelse med deltidsansettelse som tilsier et særskilt behov for en lovfestet bestemmelse om taushetsplikt, begrensninger i bruken mv., og det foreslås derfor ingen slik bestemmelse.

1.3.2.4 Arbeidstilsynets påleggskompetanse

Det foreslås at dokumentasjons- og drøftingsplikten underlegges Arbeidstilsynets påleggskompetanse etter arbeidsmiljøloven § 18-6. På samme måte som Arbeidstilsynet i dag har kompetanse til å håndheve de formelle sidene ved den generelle drøftingsplikten knyttet til virksomhetenes deltidsbruk etter § 14-1 a, bør Arbeidstilsynet ha myndighet til å føre tilsyn med de formelle kravene til dokumentasjon og drøfting i forbindelse med heltidsnormen. For å kunne kontrollere dokumentasjonskravet vil Arbeidstilsynet om nødvendig kunne kreve den skriftlige dokumentasjonen fremlagt. Arbeidstilsynet skal midlertid ikke kunne «overprøve» arbeidsgivers vurderinger eller stille kvalitative krav til drøftingene.

Det Arbeidstilsynet skal kontrollere, er dermed at det faktisk er utarbeidet dokumentasjon og gjennomført drøfting når det kreves, hvor behovet for deltidsansettelse er vurdert.

1.4 Forslag om å styrke fortrinnsretten for deltidsansatte

1.4.1 UTVIDELSE AV FORTRINNSRETTE – INNLEIE

1.4.1.1 Høringsforslaget

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

I høringsnotatet ble det foreslått å lovfeste at fortrinnsretten også skal gjelde fremfor at arbeidsgiver foretar ny innleie i virksomheten, samt en ny bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.1.3, der høringsinstansenes syn er gjort greie for.

1.4.1.2 Departementets vurderinger og forslag

Deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling bør også gjelde fremfor at arbeidsgiver foretar ny innleie i virksomheten.

Det understrekes at fortrinnsretten ikke er absolutt, men er betinget av at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Det påpekes at fortrinnsretten bare gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører.

I den grad fortrinnsretten faktisk ikke kommer til anvendelse, vil arbeidsmiljøloven § 14-3 naturligvis ikke være til hinder for at arbeidskraftbehovet dekkes på annen måte.

1.4.2 UTVIDELSE AV FORTRINNSRETEN FOR DELTIDSANSATTE – EKSTRAVAKTER OG LIGNENDE

1.4.2.1 Høringsforslaget

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-3 at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Det ble foreslått en utvidelse av fortrinnsretten, slik at deltidsansatte etter § 14-3 nytt andre ledd også skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende», forutsatt at den deltidsansatte er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 gjeldende andre ledd.

Det ble videre foreslått at det uttrykkelig skal fremgå at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende også skal gjelde fremfor at arbeidsgiver leier inn arbeidstaker til å dekke opp det aktuelle arbeidet.

Den alminnelige fortrinnsretten for deltidsansatte etter § 14-3 første ledd gjelder i hele «virksomheten». Av praktiske hensyn ble det foreslått at arbeidsgiver skulle ha anledning til å avgrense fortrinnsrettsområdet for ekstravakter og lignende til organisatorisk avgrensede enheter med minst 50 ansatte.

Etter gjeldende rett skal arbeidsgiver, før det fattes beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, så langt det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Denne bestemmelsen er neppe praktisk å anvende i forbindelse med utøvelse av fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, og det ble særskilt bedt om innspill til dette spørsmålet.

Det ble foreslått at Tvisteløsningsnemnda gis kompetanse til å avgjøre tvister mellom partene etter den nye bestemmelsen, slik nemnda har etter den alminnelige fortrinnsrettsbestemmelsen for deltidsansatte etter § 14-3 første ledd.

Det ble lagt til grunn at § 14-4 om virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett prinsipielt sett også burde gjelde for forslaget til ny bestemmelse om fortrinnsrett til ekstravakter.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.2.3, der høringsinstansenes syn er gjort greie for.

1.4.2.2 Departementets vurderinger og forslag Innføring av lovbestemmelse om fortrinnsrett til ekstravakter og lignende

Det foreslås at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, fremfor at slike vakter tilbys såkalte tilkallingsvikarer eller dekkes ved innleie, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd.

Deltidsansatte bør ha rett til å bli tilbudt ekstravakter fremfor at arbeidsgiver bruker tilkallingsvikarer til det aktuelle arbeidet.

Det understrekes at forslaget ikke innebærer noe generelt forbud mot å bruke tilkallingsvikarer eller innleie for å dekke opp ledige vakter. Forslaget stenger ikke for bruk av tilkallingsvikar eller innleie dersom ingen deltidsansatt ønsker vaktene.

Forslaget forutsetter at den deltidsansatte er kvalifisert for det aktuelle arbeidet, og at utøvelse av fortrinnsretten kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Det understrekes at lovforslaget ikke er til hinder for at virksomhetene implementerer praktiske og effektive løsninger for å ivareta de plikter og rettigheter som følger av forslaget.

Det presiseres at fortrinnsretten til ekstravakter, i likhet med fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd, gjelder vakter med om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte har i sin ordinære stilling.

Midlertidig deltidsansatte antas etter gjeldende praksis ikke å være omfattet av fortrinnsretten etter § 14-3 første ledd. Den nye bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende bør omfatte både faste og midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte, i likhet med fast ansatte, bør ha en fortrinnsrett til ekstravakter og lignende fremfor at dette dekkes ved ekstern arbeidskraft. At midlertidig deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, foreslås derfor uttrykkelig presisert i ordlyden i lovforslaget.

Vilkårene «kvalifisert» og «vesentlig ulempe»

Det foreslås at fortrinnsretten til ekstravakter skal være avhengig av at arbeidstaker er «kvalifisert», og at utøvelse av fortrinnsretten ikke er til «vesentlig ulempe» for virksomheten, jf. § 14-3 gjeldende andre ledd.

Det presiseres at dersom begrensninger i arbeidsmiljøloven gjør at ekstravakten ikke lovlig lar seg kombinere med arbeidstakers øvrige arbeid, vil ikke deltidsansatte ha fortrinnsrett til dette arbeidet.

Det presiseres også at forslaget ikke er ment å gi deltidsansatte fortrinnsrett til overtidsarbeid. Arbeidsgiver bør ikke ha rettslig plikt til å tilby vakter som utløser overtid etter lov eller tariffavtale. Det kan heller ikke oppstilles noe krav om at arbeidsgiver må rokkere om på arbeidsplanen til den enkelte, slik at vedkommende

kan utøve fortrinnsrett til en ledig vakt. Hvorvidt andre tariffavtalte begrensninger skal regnes som en vesentlig ulempe, må vurderes konkret.

Fortrinnsretten til ekstravakter og lignende skal videre være betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for ekstravakten.

Det er lagt til grunn at fortrinnsretten etter § 14-3 første ledd kun gjelder til stilling med om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører i sin deltidsstilling. Det samme synspunkt bør legges til grunn ved utøvelse av fortrinnsrett til ekstravakter etter nytt andre ledd.

Avgrensning av virkeområdet

Deltidsansattes fortrinnsrett etter § 14-3 første ledd gjelder i hele virksomheten. Praktiske hensyn tilsier at fortrinnsrettsområdet for ekstravakter bør kunne avgrenses til et mindre område enn dette. Det ble i høringen foreslått at arbeidsgiver skal gis adgang til å avgrense virkeområdet til «enheter med minst 50 ansatte» innenfor virksomheten.

Virkeområdet må ikke avgrenses til et så lite område at fortrinnsretten ikke blir reell.

Det kan være behov for å fastsette et snevrere fortrinnsrettsområde enn 50 ansatte. Det er viktig at fortrinnsretten blir praktikabel å håndtere for virksomhetene.

Det foreslås derfor at det fastsettes en unntaksregel, hvor arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte gis adgang til å avgrense virkeområdet til én eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter forslaget skal altså et slikt område kunne vurderes isolert når det gjelder fortrinnsrett etter § 14-3 nytt andre ledd.

Det foreslår videre at det etter avtale med tillitsvalgte kan fastsettes et annet eller snevrere virkeområde enn dette. Det bør foreligge en slik mulighet for å tilpasse fortrinnsrettsområdet til særlige behov i virksomheten. Det forutsettes at partene påser at området avgrenses på en måte som gjør at fortrinnsretten vil være reell.

Drøfting

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 gjeldende tredje ledd skal arbeidsgiver, før det fattes beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, så langt det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. En slik drøftingsplikt vil ikke være praktisk i forbindelse med fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. Det foreslås derfor at drøftingsbestemmelsen i § 14-3 tredje ledd ikke gis anvendelse for utøvelse av fortrinnsrett til ekstravakter.

Tvisteløsningsnemndas kompetanse

I høringen ble det foreslått at Tvisteløsningsnemnda skulle ha kompetanse til å avgjøre tvister om fortrinns-

rett til ekstravakter og lignende tilsvarende nemndas kompetanse etter gjeldende fortrinnsrettsbestemmelse for deltidsansatte.

I høringen fremkom det synspunkter på blant annet at det er lite hensiktsmessig at spørsmålet skal avgjøres av nemnda, og at sakene heller bør følge det ordinære prosessporet.

Det synes derfor ikke å ha særlig verdi at Tvisteløsningsnemnda skal ha myndighet til å avgjøre saker etter den foreslåtte bestemmelsen om fortrinnsrett til ekstravakter. Samtidig er sakspotensialet høyt. Det er derfor mest hensiktsmessig at tvister etter bestemmelsen følger det ordinære prosessporet.

Virkninger av brudd

§ 14-4 om virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett bør prinsipielt sett også gjelde for bestemmelsen om fortrinnsrett til ekstravakter. Bestemmelsen i § 14-4 første ledd om å kreve dom for ansettelse i stillingen vil neppe ha noen praktisk betydning, da det i realiteten ikke vil være noen stilling å kreve ansettelse i.

1.4.3 SÆRLIG OM STATSANSATTELOVEN

Fortrinnsrettsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-3 gjelder ikke for statsansatte, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Statsansatteloven har imidlertid egne regler om fortrinnsrett for deltidsansatte som i hovedsak tilsvarende arbeidsmiljølovens regulering.

Tilsvarende rettigheter knyttet til fortrinnsrett for deltidsansatte bør gjelde uavhengig av om man er statsansatt eller ansatt i annen sektor, med mindre særlige forhold skulle tilsi noe annet. Kommunal- og distriktsdepartementet har på denne bakgrunn satt i gang en egen prosess med å gjennomføre tilsvarende endringer i reguleringen for statsansatte, for å styrke fortrinnsretten til deltidsansatte i staten.

Forslaget om å lovfeste norm om heltid vil også gjelde for statsansatte, da dette forslaget ikke er omfattet av noe unntak fra arbeidsmiljøloven.

1.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det antas at forslagene samlet sett vil kunne bidra til mindre bruk av deltid i virksomhetene og at flere får større og hele stillinger. Forslagene antas å få positive konsekvenser både samfunnsøkonomisk, for de enkelte arbeidstakere og for virksomhetene.

Forslagene antas å kunne få særlig betydning i kommunal sektor.

Den foreslåtte lovfesting av en heltidsnorm antas ikke å ha økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forslaget om arbeidsgivers dokumentasjons- og drøftingsplikt før ansettelse i deltidsstilling vil ha administrative konsekvenser for arbeidsgivere. Det er foreslått stor frihet knyttet til hvordan dokumentasjons- og drøftingsplikten skal gjennomføres.

Forslaget om å utvide gjeldende fortrinnsrettsbestemmelse i § 14-3 første ledd til også å gjelde innleie er i tråd med nyere praksis fra Tvisteløsningsnemnda om langvarig innleie fra bemanningsforetak, men går lenger enn det som kan utledes av denne. Det antas at de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget vil være begrensede.

Forslaget om å gi deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og lignende fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet, antas å vil medføre visse økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene.

Forslaget må på kort sikt antas å medføre administrative og økonomiske konsekvenser i en omstillingsfase, da virksomhetene må lage system for og legge til rette for utøvelse av fortrinnsretten. Også på lengre sikt vil endringen ha en konsekvens, ved at den særlig i enkelte sektorer vil innebære at arbeidsgiver i større grad må tilrettelegge for å dekke opp arbeidskraftbehov ved bruk av deltidsansatte i stedet for tilkallingsvikarer eller innleie.

Forslagene må antas å redusere arbeidsgivers fleksibilitet ved arbeidstidsplanleggingen. Eventuell bruk av overtid innebærer også større kostnader enn bruk av merarbeid for virksomhetene.

Arbeidstilsynet vil få økt tilsynsansvar, men det legges til grunn at dette vil inngå som ledd i Arbeidstilsynets øvrige tilsynsvirksomhet og derfor ikke medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forslaget om at fortrinnsretten etter § 14-3 første ledd skal utvides til også å gjelde overfor innleie, kan føre til at noen flere saker fremmes for Tvisteløsningsnemnda.

Det tas sikte på å evaluere lovendringene etter at disse har virket en tid.

2. Komiteens behandling

I forbindelse med komiteens behandling fikk komiteen oversendt fra Stortingets president et brev fra arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen av 14. september 2022 vedrørende koordinering av to forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd i både Prop. 131 L (2021–2022) og Prop. 133 L (2021–2022). Brevet ligger vedlagt innstillingen.

Som ledd i komiteens behandling av Prop. 133 L (2021–2022) ble det åpnet for å sende inn skriftlig innspill.

Følgende leverte skriftlige innspill:

- Hovedorganisasjonen Virke.
- Hjernesvulstforeningen.
- Akademikerne.
- Delta.
- UNIO.
- Spekter.
- Norsk Arbeidsmandsforbund.
- Randstad Norway AS.
- LO.
- KS.
- Fellesforbundet.

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tuva Moflag, Runar Sjøstad, Trine Lise Sundnes og Torbjørn Vereide, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Eivind Drivenes og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Dagfinn Henrik Olsen og Gisle Meininger Saudland, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Kirsti Bergstø, og fra Rødt, Mímir Kristjánsson, viser til at regjeringen i proposisjonen fremmer flere lovforslag for å styrke den enkeltes rett til heltidsansettelse.

Komiteen viser til at det foreslås å fastsette en normgivende bestemmelse i arbeidsmiljøloven om at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid, at behov for deltidsansettelse skal dokumenteres av arbeidsgiver, og at denne dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte.

Videre foreslås det at arbeidsgiver skal drøfte spørsmålet om deltidsansettelse med tillitsvalgte, og at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å håndheve at dokumentasjons- og drøftingsplikten etterleves.

Det foreslås også å lovfeste at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven også skal gjelde fremfor ny innleie i virksomheten. Videre foreslås det at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende».

Komiteen understreker at økt bruk av heltid i arbeidslivet er viktig i et samfunnsøkonomisk perspektiv for å utnytte potensialet i arbeidsstyrken samt sikre velferd og en bærekraftig økonomisk utvikling. Det er også viktig for å sikre den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv og sin familie og for å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet støtter ikke forslaget som blir fremmet i denne proposisjonen. Disse medlemmer ser dette som en

byråkratisk ekstra jobb for arbeidsgiver, og derfor støttes ikke denne proposisjonen.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til at utstrakt bruk av deltidskontrakter og manglende heltidskultur er et stort problem i deler av både offentlig og privat sektor, og at det særlig rammer kvinner. Den manglende muligheten deltid skaper til å forsørge seg selv, forfølger arbeidstakeren hele livet i form av innskrenkede muligheter til livsopphold i alle livets faser; lønn, feriepenger, sykepenger, foreldrepermisjonspenger, pensjonsopptjening mv.

Flertallet viser videre til at det fremkommer i proposisjonen at fastlåste deltidsstrukturer har flere negative konsekvenser for arbeidsmiljø og trivsel for den enkelte arbeidstaker. Forskning viser at ansatte i ufrivillig deltid blant annet oftere har flere jobber og må møte på jobb på kortere varsel enn heltidsansatte. De oppgir også å være oftere slitne og mer bekymret for å miste jobben og føler seg mindre verdsatt av arbeidsgiver enn heltidsansatte.

Flertallet understreker at utstrakt bruk av deltid i en virksomhet, i tillegg til å være et problem for den enkelte arbeidstaker, også har store negative konsekvenser på samfunnsnivå – for likestillingen og for vår felles velferd. Dersom vi som samfunn skal ha råd til å finansiere det økte velferdsbehovet i tiårene fremover, vet vi at flere må jobbe heltid. Flere hele, faste stillinger vil også ha betydning for å sikre nødvendig rekruttering til velferdsyrkene, ved å gjøre dette til en mer attraktiv karrierevei.

Flertallet støtter regjeringens vurdering vedrørende drøftingsplikten og vil understreke viktigheten av at arbeidsgivers drøftingsplikt må inntreffe før arbeidsgiver fatter beslutning om eventuell deltidsansettelse, og at kravet til dokumentasjon også må inneholde dokumentasjonen fra drøftingene med tillitsvalgte. Det er et selvstendig poeng at tillitsvalgte er gitt tid til å sette seg godt inn den faktiske situasjonen for at drøftingene skal holde best mulig kvalitet, og at virksomheten faktisk vurderer spørsmålet når det er aktuelt å fravike normen om heltidsansettelse. På samme måte som regjeringen forutsetter flertallet at virksomhetene vurderer om det finnes hensiktsmessige organisatoriske eller administrative tiltak som muliggjør bruk av heltid.

Flertallet forstår proposisjonens kapittel 6.3.3 Nærmere om innholdet i dokumentasjonskravet, der regjeringen forutsetter at virksomhetene vurderer om det finnes hensiktsmessige organisatoriske eller administrative tiltak som muliggjør bruk av heltid (5. avsnitt), dithen at der arbeidsgiver kan overvinne ulempene, for eksempel gjennom omlegging av arbeidsplan eller turnus ved neste revisjon, er ulempene i utgangspunktet ikke «vesentlige», uavhengig av om arbeidstaker gjør

krav på hele eller deler av stillingen for å oppnå full stilling. Flertallet er enige dette.

Flertallet viser til at deltidsarbeid både gir dårligere lønn og pensjon og gjør det vanskeligere å planlegge fremtiden og skaffe seg bolig, og at det krever mer å si fra om urettferdighet på jobben. Flertallet mener at hovedregelen i arbeidslivet skal være faste og hele stillinger for å sikre forutsigbarhet, faglighet og mulighet til å leve trygge og gode liv.

Flertallet viser til at deltid som arbeidstidsorganisering er utbredt, særlig innenfor enkelte bransjer og sektorer hvor deltid nærmest er hovedregelen. Det er blant turnusansatte i helse- og omsorgssektoren at andelen heltid er lavest. Foruten helse- og omsorgssektoren er det spesielt varehandel, hotell og restaurant og undervisning hvor deltidsandelen er høy. Flertallet viser til en ny undersøkelse av omfanget av deltidsproblematikken for Handel og Kontor (HK) sine medlemmer. I undersøkelsen kommer det frem at nesten halvparten av medlemmene jobber deltid. De fleste ønsker også å jobbe heltid og opplyser at deltid ikke er et frivillig valg. Særlig er det kvinner som er rammet av tvungen deltid.

Flertallet viser til at det vil være større behov for ansatte innenfor helse og omsorg i årene som kommer. Navs bedriftsundersøkelse og SSB-rapporten om arbeidsmarkedet for helsepersonell viser at Norge vil mangle 18 500 helsefagarbeidere i 2035. Den økte andelen eldre vil føre til økt behov for ansatte, og rekrutteringen av helsepersonell vil bli særlig krevende for distriktene. På tross av nåværende og fremtidige behov og utfordringer i forbindelse med rekruttering bærer sektoren sterkt preg av innleie, deltidsstillinger og ringevikarier uten fast lønn. Store summer går til innleie av personell fremfor økt grunnbemanning, faste ansettelser og hele stillinger.

Flertallet viser til at å jobbe deltid kan for den enkelte medføre stor uforutsigbarhet i forbindelse med å klare seg på egen lønn. For å kunne betale regninger og ha muligheten til å etablere seg er det nødvendig med forutsigbarhet rundt arbeidstid og en lønn som det er mulig å klare seg på. Som deltidsansatt vil man kunne oppleve å måtte ta på seg ekstrajobb som ringevikar for å kunne klare seg økonomisk. Man vil også kunne oppleve utfordringer om man ikke har muligheten til å ta på seg de vakter man blir spurt om, eller blir syk. En konsekvens av dette kan være at man blir mindre etterspurt for vakter senere, noe som rammer den ansatte økonomisk. I NOU 2012:15 Politikk for likestilling fremkommer sammenhengen mellom deltidsarbeid og utdanningslengde. Likestillingsutvalget viste også her hvordan sammenhengen mellom deltid og utdanningslengde er klart sterkere for kvinner enn for menn. Flertallet peker på at deltid berører både klasse og kjønn, og at

styrking av retten til heltid vil medføre sosial utjevning, økt likestilling og bidra til økt kvalitet i tjenestene.

Flertallet vil videre påpeke at mange yrker, særlig innenfor helse- og omsorgssektoren, har fysisk og psykisk tunge arbeidsoppgaver i tillegg til belastende arbeidstider. Veldig mange ønsker seg heltidsstillinger, men makter ikke å jobbe i en 100 pst. stilling nettopp fordi yrkene er tunge og arbeidspresset høyt. Det bør være et mål at flere kan jobbe i full og hel stilling med helsen i behold og gå ut av arbeidslivet som alderspensjonist og ikke som ufør.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Rødt mener at arbeidet for heltid må sees i sammenheng med arbeidet for redusert arbeidstid, og at det også må satses på å sikre flere erfaringer med redusert arbeidstid. Sekstimersdag med full lønnskompensasjon er et krav som særlig kvinnedominerte forbund har løftet frem over lengre tid, med ønske om en arbeidsdag å leve med og ei lønn å leve av.

Disse medlemmer mener det er bra at regjeringen foreslår en styrking av retten til heltid, ved at det fastsettes en normgivende bestemmelse om at hovedregelen i arbeidslivet skal være heltidsstillinger, og at behovet for deltidsansatte skal dokumenteres. Disse medlemmer støtter også at det foreslås lovendringer som skal styrke deltidsansattes fortrinnsrett, og at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å håndheve at dokumentasjons- og drøftingsplikten etterleves.

Komiteens medlem fra Rødt støtter å styrke retten til heltid og stiller seg bak de fleste forslagene til lovendringer, men har noen bemerkninger. Dette medlem er skeptisk til formuleringen i kapittel 7 om å styrke fortrinnsretten. Departementet foreslo i høringsnotatet en utvidelse av fortrinnsretten, slik at deltidsansatte etter § 14-3 nytt andre ledd også skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende», forutsatt at den deltidsansatte er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 gjeldende andre ledd. Dette medlem er redd for at denne bestemmelsen ikke vil bli brukt i helsesektoren, fordi den blir for lett å argumentere seg bort fra ved å rutinemessig peke på at behovet for helgebemanninger forutsetter deltidsansatte, og at fulle stillinger derfor vil være til vesentlig ulempe. Dette medlem viser til at Unio og Norsk sykepleierforbund går imot dette:

«Etter Unio og Norsk Sykepleierforbund sitt syn bør det være tilstrekkelig at deltidsansatte er kvalifisert. Det anses ikke hensiktsmessig å oppstille vilkår om at utøvelse av fortrinnsrett til ekstravakter ikke skal være til vesentlig ulempe for virksomheten. Organisasjonene viser i den forbindelse til at fortrinnsrett i henhold til lovforarbeidene er avgrenset til stillinger med om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsarbeidende

allerede utfører, og at dette forutsettes å gjelde også for ekstravaktsbestemmelsen. Disse organisasjonene kan ikke se at det er behov for ytterligere begrensninger.»

Dette medlem vil også trekke frem høringsinnspillet fra LO:

«LO foreslår derfor at det tilføyes i lovbestemmelsen at der behovet for deltid begrunnes i hensyn til arbeidsplanen, skal det dokumenteres at heltid ikke kan oppnås med alternative arbeidsplaner. LO mener at problemer med å få turnusen til å gå opp handler mer om at arbeidsgiver må utøve styringsretten på en mer fornuftig måte, og viser til at man i tradisjonelle mannsyrker med skift eller turnus ikke har dette problemet.»

Dette medlem mener at dette er viktig, ellers kan man rutinemessig si at arbeid bare hver tredje helg forutsetter deltid.

Og videre savner dette medlem en oppfølging av følgende fra bakgrunnen under «Tilstandsbeskrivelse»:

«Videre har flere ulike undersøkelser avdekket at svært mange i helse- og sosialsektoren jobber deltid fordi de opplever arbeidsbelastningen i yrket som svært krevende, særlig i kombinasjon med en dårlig turnus og mange ekstravakter i helgene. Flere av disse arbeidstakerne ville valgt å arbeide mer dersom forutsetningene var annerledes (Moland 2021).»

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om at virksomheter der mange jobber frivillig deltid, må gjøre vurderinger av om arbeidsbelastningen er for stor.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til at denne forpliktelsen påligger virksomhetene allerede i dagens arbeidsmiljølovgivning gjennom at virksomhetene ved planlegging og utforming av arbeidet skal legge vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. I tillegg behandler arbeidsmiljøutvalgene etter samme lov helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger. Disse medlemmer støtter derfor ikke Rødts forslag.

Forslag om å lovfeste norm om heltid

Komiteen viser til forslag om å lovfeste at normen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid. Det foreslås videre å innføre en plikt for arbeidsgiver til å dokumentere behovet for deltid før det blir foretatt deltidsansettelse, samt å drøfte behovet for deltidsansettel-

se med tillitsvalgte. Det blir også foreslått at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å håndheve etterlevelse av dokumentasjons- og drøftingsplikten.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet mener hovedregelen i arbeidslivet skal være hele og faste stillinger, og at ufrivillig deltid i enda større grad må reduseres. Disse medlemmer ønsker å utvikle arbeidstidsbestemmelser som gjør at flest mulig kan jobbe i hele og faste stillinger, særlig i offentlig sektor. Disse medlemmer frykter, på lik linje med flere aktører i departementets høringsrunde, at regjeringens forslag er byråkratisk og ikke nødvendigvis vil føre til mer heltid. Forslagene er uforholdsmessig ressurskrevende og vil påføre både arbeidsgiver og tillitsvalgte betydelig administrativt merarbeid når krav om dokumentasjon og drøfting for hver enkelt ansettelse må etterleves.

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at regjeringen lenge har varslet en tillitsreform i offentlig sektor, og setter spørsmålstejn ved om foreliggende proposisjon, som i stor grad legger opp til økt detaljstyring, er i tråd med målsettingene i tillitsreformen.

Disse medlemmer setter også spørsmålstejn ved forslaget om å pålegge Arbeidstilsynet flere oppgaver som omhandler å håndheve at dokumentasjons- og drøftingsplikten etterleves. Disse medlemmer mener dette er feil prioritering av Arbeidstilsynets oppgaver, og at dette vil bidra til å beslaglegge verdifulle ressurser som tilsynet heller burde bruke på å avdekke alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven og arbeidslivsrelaterte bestemmelser i straffeloven.

Disse medlemmer mener at regjeringens forslag ikke tar hensyn til at deltid også kan være frivillig av ulike årsaker, og at det for en arbeidsgiver er helt urealistisk at alle stillinger skal være faste. En rigid lovbestemmelse om heltid i tillegg til krav om en omfattende dokumentasjons- og drøftingsplikt for deltid kan øke mulighetene for at stillinger som ellers hadde vært utlyst, ikke blir det, og at arbeidsgiver heller pålegger eksisterende ansatte merarbeid og overtid. De fleste arbeidsgivere både i offentlig og privat sektor etterstreber fulltid så lenge det er mulig, da dette uansett er til fordel for alle parter.

Disse medlemmer viser videre til at det etter hovedtariffavtalen i kommunal sektor allerede er et krav om at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling, og at unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Disse medlemmer viser til departementets høringsrunde og er enige med KS i at en dokumentasjonsplikt ikke vil medføre flere heltidsstillinger så lenge man allerede har drøftingsplikten, siden det av denne plikten også følger at arbeidsgiver må forklare sitt behov for deltid.

Disse medlemmer er videre enige med Regelrådet, Virke, PBL og Norges Lastebileier-Forbund i at det er uklart hva som skal gjelde for bedrifter som ikke har tillitsvalgte, og at det i alle fall bør vurderes unntak fra drøftingsplikten for små virksomheter. Disse medlemmer setter spørsmålstejn ved at departementet ikke ser dette behovet ved å vise til at det i mindre virksomheter er færre ansettelsesprosesser. De fleste virksomheter i Norge er enten små eller mellomstore, og det er nettopp her det ofte er behov for fleksibilitet og adgang til å ansette folk i deltidsstillinger i en vekstfase. Flere krav til små og mellomstore bedrifter er tyngende for virksomhetene, og ofte har man ikke ressurser til å håndtere økende krav og reguleringer fra myndighetene.

Disse medlemmer viser til at Helse Midt-Norge, Helse Nord, Helse Sør-Øst og Helse Vest alle er kritiske til forslaget. Dokumentasjons- og drøftingsplikt ved hver ansettelse vil være uforholdsmessig ressurskrevende, og det er vanskelig å se hvordan drøftinger skal kunne samles opp. Rekruttering skjer fortløpende og er spredt mellom ledere og enheter.

Disse medlemmer viser til at det under regjeringen Solberg ble gjennomført ulike prosjekter og holdningsskapende tiltak mot ufrivillig deltid, særlig i helse- og omsorgssektoren. Et eksempel på dette er heltidserklæringen «Det store heltidsvalget» fra 2013, som ble fornyet i 2018 og 2021. Heltidserklæringen er signert av KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Delta og Fellesorganisasjonen, som alle har forpliktet seg til å jobbe for å redusere deltidsarbeid og utvikle heltidskultur i helse- og omsorgssektoren i kommunene. Det er videre gjennomført flere prosjekter som har fokusert på alternative tilnærminger til organisering av turnus, for eksempel langvakter, bemanningsenheter og flerpoststillinger. Disse tiltakene har hatt effekt, noe også departementet viser til i proposisjonen.

Disse medlemmer viser også til at regjeringen Solberg i samarbeid med Norsk Sykepleierforbund i august 2021 tok initiativ til å intensivere arbeidet for mer heltid og mindre sykefravær i helsesektoren. Daværende helseminister Bent Høie tok til orde for å instruere helseregionene om å gjøre flere deltidsstillinger til heltidsstillinger, i tillegg til å nedsette et partssammensatt utvalg som skal legge frem løsninger for å få en heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene. Utvalgets mandat skulle være å se heltid i sammenheng med behovet for bemanning, fremtidsrettet arbeidsdeling mellom ulike profesjoner, redusert vikarbruk og en turnus som tar hensyn til behovet for balanse mellom arbeid og fritid. En bemanningsnorm er ett av virkemidlene utvalget kunne vurdere. På grunn av regjeringsskiftet kort tid etterpå rakk ikke daværende helseminister å nedsette utvalget.

Disse medlemmer håper regjeringen vil følge opp dette initiativet.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen instruere helseregionene til å intensivere arbeidet med å øke deltidsstillinger til heltid.»

«Stortinget ber regjeringen sette ned et partssammensatt utvalg, med blant andre Norsk sykepleierforbund, som skal legge frem løsninger for å få en heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene i kommunene og spesialisthelsetjenesten.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til at arbeidet med å intensivere arbeidet med heltidskultur allerede er i gang, og viser til årets oppdragsbrev fra Helse- og omsorgsdepartementet, hvor det fremkommer følgende:

«Arbeidet med utdanning og kompetanse skal bidra til at helsepersonell i norsk spesialisthelsetjeneste ligger i front faglig og dermed kan tilby gode og trygge tjenester i hele landet. Arbeidet skal ta utgangspunkt i regionale utviklingsplaner og tiltak som bidrar til å rekruttere, beholde og utvikle personell på kort og lang sikt skal iverksettes. Å videreføre og forsterke arbeidet med heltidskultur er en del av dette.»

Disse medlemmer støtter derfor ikke forslagene fra medlemmene fra Høyre.

Disse medlemmer viser til Opptappingsplanen for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten, som skal bidra til å sikre nok personell med rett kompetanse i omsorgstjenesten, offentliggjort 27. oktober 2022 av helse- og omsorgsminister Ingvild Kjerkol. Planen for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten er et tverrdepartementalt samarbeid mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kommunal- og distriktsdepartementet. Bemanningsutfordringene i helse- og omsorgstjenestene er godt dokumentert. Det understrekes i handlingsplanen at utfordringene må løses i et samarbeid mellom flere aktører, og staten må være pådriver og aktiv part i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledere. Det forventes at arbeidet intensiveres ytterligere. Det Høyre foreslår, ble lansert av statsråd Høie i valgkampen, men er fulgt opp bredere gjennom regjeringens nedsatte helsepersonellkomisjon som skal fremlegge sin utredning innen 1. februar 2023.

Forslag om å styrke fortrinnsretten for deltidsansatte

UTVIDELSE AV FORTRINNSRETTE – INNLEIE

Komiteen viser til regjeringens forslag om å lovfeste at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til utvidet

stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyinnleie i virksomheten.

UTVIDELSE AV FORTRINNSRETTE FOR DELTIDSANSATTE – EKSTRAVAKTER OG LIGNENDE

Komiteen viser til regjeringens forslag om at deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende», forutsatt at den enkelte deltidsansatte er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten. Fortrinnsretten skal også gjelde fremfor at arbeidsgiver leier inn arbeidstakere til å dekke opp det aktuelle arbeidet.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet viser til at det i 2017 ble vedtatt en klargjøring av fortrinnsretten slik at deltidsansatte har fortrinnsrett til en del av en stilling. Dette ble gjort på bakgrunn av Høyesteretts avgjørelse i 2016, som konkluderte med at daværende fortrinnsrettsbestemmelse ikke åpner for at deltidsansatte kan utvide sin stillingsbrøk uten å måtte ta hele den utlyste stillingen. Den utvidede fortrinnsretten som regjeringen nå foreslår, vil innebære at virksomhetene må legge om rutiner for anskaffelse av midlertidig arbeidskraft, og dette er bemanning som ofte trengs på svært kort varsel, eksempelvis ved sykdom. Disse medlemmer er enige med flere av høringsinstansene som påpeker at det ikke vil være mulig på kort tid å skaffe oversikt over hvorvidt det finnes deltidsansatte i virksomheten som ønsker å fylle behovet, og langt mindre gjennomføre drøftinger i hvert enkelt tilfelle. Disse medlemmer er enige med NHO, som alternativt foreslår at virksomhetene heller bør kunne legge til rette for et system hvor deltidsansatte som ønsker ekstravakter, på en enkel måte blir varslet om dette og dermed kan påta seg disse eller ikke.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Komiteen viser til at forslaget på kort sikt må antas medføre administrative og økonomiske konsekvenser i en omstillingsfase, da virksomhetene må lage system for og legge til rette for utøvelse av fortrinnsretten.

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Høyre:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringen instruere helseregionene til å intensivere arbeidet med å øke deltidsstillinger til heltid.

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen sette ned et partssammensatt utvalg, med blant andre Norsk sykepleierforbund, som skal legge frem løsninger for å få en heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene i kommunene og spesialisthelsetjenesten.

Forslag fra Rødt:*Forslag 3*

Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om at virksomheter der mange jobber frivillig deltid, må gjøre vurderinger av om arbeidsbelastningen er for stor.

5. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt.

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

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

Ny § 14-1 b skal lyde:

§ 14-1 b *Ansettelse på heltid og deltid*

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 14-3 skal lyde:

§ 14-3 *Fortrinnsrett for deltidsansatte*

(1) 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.

(2) *Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.*

(3) *Fortrinnsrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.*

(4) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til *etter første ledd*, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(6) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter *første ledd* avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

§ 17-2 første ledd skal lyde:

(1) Tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13 og 12-14, § 14-3 *første ledd* og § 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 a, § 14-1 b *andre ledd*, §§ 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd andre punktum, § 14-12 første til tredje ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 15. november 2022

Kirsti Bergsto

leder

Trine Lise Sundnes

ordfører



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president
Ekspedisjonskontoret
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref
21/3524-

Dato
14. september 2022

Prop. 131 L (2021–2022) og Prop. 133 L (2021–2022) fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Jeg viser til at Prop. 131 L (2021–2022) Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak) og Prop. 133 L (2021–2022) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) ble fremmet til Stortinget 17. juni 2022.

Retting av feil i Prop. 131 L (2021–2022)

I Prop. 131 L (2021–2022) er det kommet inn en feil i lovforslaget romertall I vedrørende arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd, ved at § 14-12 andre ledd er falt ut av oppramsingen av hva Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med. Dette innebærer en utilsiktet endring i gjeldende rett.

I lovforslaget står det

«... § 14-12 første, tredje, *sjette og sjuende* ledd, ...»

I dagens lovtekst står det «§ 14-12 første til tredje ledd,», og med tilføyelse av nytt sjette og sjuende ledd skulle den samlede oppramsingen i lovforslaget vært formulert slik:

«... § 14-12 første, *andre*, tredje, *sjette og sjuende* ledd, ...»

Jeg tilrår at Stortinget treffer vedtak i samsvar med sistnevnte formulering.

Behov for koordinering av to forslag til endring i § 18-6

Jeg ønsker også å gjøre Stortinget oppmerksom på at det både i Prop. 131 L (2021–2022) og Prop. 133 L (2021–2022) er foreslått endringer i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Begge endringsforslagene forholder seg naturlig nok til lovbestemmelsen slik den lyder i dag. I forbindelse med stortingsbehandlingen av proposisjonene er det derfor viktig at det

lovvedtaket som fattes sist også får med seg endringer i § 18-6 som er gjort på bakgrunn av den proposisjonen som behandles først. Dersom dette ikke påses vil det seneste lovvedtaket i praksis oppheve det første, for så vidt gjelder arbeidsmiljøloven § 18-6.

Med hilsen



Marte Mjøs Persen

Kopi

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget

Teknisk redaksjon, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon