



STORTINGET

Representantforslag 11 S

(2018–2019)

fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken, Solfrid Lerbrekk, Kari Elisabeth Kaski, Sheida Sangtarash og Freddy André Øvstegård

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

Til Stortinget

Bakgrunn

I store deler av arbeidslivet er deltid mer utbredt enn heltidsstillinger. Faste, hele stillinger gir folk en lønn de kan leve av, og trygghet i hverdagen. Det er behov for en styrking av retten til heltid i arbeidsmiljøloven.

Deltid utbredt både i privat og offentlig sektor

I dag er deltid som arbeidstidsorganisering utbredt, og for store grupper er det nærmest hovedregelen. Dette gjelder særlig arbeidstakere innenfor varehandel, hotell og restaurant, undervisning og helse- og omsorgssektoren.

I 2017 jobbet 37 prosent av sysselsatte kvinner deltid i Statistisk sentralbyrå (SSB). 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.

I helseforetakene jobber store yrkesgrupper deltid. Aftenposten meldte 22. januar 2018 at norske sykehus har brukt 4,3 mrd. kroner på å leie inn sykepleiere, leger og annet helsepersonell. Store summer går til å leie inn folk i stedet for å bruke pengene på å sikre faste ansettelse

ser og flere hele stillinger. Retriever har på oppdrag fra Norsk Sykepleierforbund registrert antall utlyste sykepleierstillinger. Av totalt 1 265 utlyste stillinger i juli 2018 var 550 av stillingene deltid. Mer må gjøres for å sikre hele, faste stillinger i stedet for små deltidsstillinger og ringevikarer uten fast lønn.

Deltid er også utbredt i deler av privat sektor. En undersøkelse blant medlemmene i Handel og Kontor viser at deltidsandelen, spesielt i varehandelen, er på vei opp. I undersøkelsen oppgir kun halvparten at de arbeider heltid. 54 prosent av kvinnene jobber deltid, mot 29 prosent av mennene. Flertallet svarer at de ikke har valgt deltiden selv.

Et likestillingsproblem og et klasseproblem

Deltidsansatte med små stillinger kan ofte ikke overleve på lønnen sin. Mange må jobbe som ringevikar i tillegg til deltidsstillingen sin for å kunne betale regningene sine. Om en deltidsansatt varsler om problemer eller blir syk, kan vedkommende fort havne langt nede på ringelisten. Det gir lite forutsigbarhet rundt arbeidstid og lønn.

Bransjer med høy deltidsandel har også en høy kvinneandel. Likestillingsutvalget viste i NOU 2012:15 at det er klar sammenheng mellom deltidsarbeid og utdanningslengde, og at denne sammenhengen var mye sterkere for kvinner enn menn. Deltid er derfor både et likestillings- og et klasseproblem.

Mange små stillinger fremfor færre hele stillinger kan virke negativt inn på tjenestekvaliteten når omfanget er stort. Forslagsstillerne mener derfor at en styrking av retten til heltid kan bidra til mer rettferdig fordeling og økt likestilling, men også til bedre tjenester.

Fortrinnsretten for deltidsansatte

Maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er ujevnt, og loven skal ta høyde for dette. I dag kan det være vanskelig for mange å få større stillinger etter reglene om fortrinnsrett. Selv med de seneste endringene er det utfordringer når det gjelder deltidsansattes tilgang til fortrinnsrett. Der ansatte ønsker å jobbe mer, bør det være en høyere terskel enn i dag for at fortrinnsretten skal stoppes av arbeidsgiver. Dette vil være i tråd med lovens formål. Det må også være arbeidsgiveren som må sannsynliggjøre og dokumentere hvorfor ikke fortrinnsrett kan gjøres gjeldende.

Styrk arbeidsmiljøloven: heltid som hovedregel

Når virksomheter er organisert rundt deltidsarbeid, kan det være vanskelig og ta flere år å få heltidsstillinger. Mange ønsker å jobbe heltid, men har ikke krav på dette etter dagens lovverk. Det er samtidig et stort behov for flere årsverk i helse- og omsorgssektoren.

Likevel viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) kun en svak økning i heltidsstillinger de siste årene. Økt

grunnbemanning, 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 arbeidslivet.

Til tross for at regjeringen har gått inn for stadige svekkelser og mer utrygge, midlertidige jobber, er faste stillinger fortsatt hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Det er behov for en styrking av retten til heltid i arbeidsmiljøloven der det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre sitt behov for deltidsstilling.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

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

3. oktober 2018

Audun Lysbakken

Solfrid Lerbrekk

Kari Elisabeth Kaski

Sheida Sangtarash

Freddy André Øvstegård