



STORTINGET

Representantforslag 38 S

(2020–2021)

fra stortingsrepresentantene Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes,
Nicholas Wilkinson og Freddy André Øvstegård

Dokument 8:38 S (2020–2021)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Solfrid Lerbrekk, Torgeir Knag Fylkesnes, Nicholas Wilkinson og Freddy André Øvstegård om å styrke retten til heltid

Til Stortinget

Bakgrunn

I store deler av arbeidslivet er deltid mer utbredt enn heltidsstillinger, og særlig er det kvinner som jobber deltid. Faste og hele stillinger sørger for at mennesker og familier kan oppleve trygghet, frihet og forutsigbarhet i hverdagen. Det er behov for å styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven.

Deltid utbredt i privat og offentlig sektor

Deltid som arbeidstidsorganisering er utbredt, og særlig innenfor enkelte bransjer og sektorer er deltid nærmest hovedregelen. Det er blant turnusansatte i helse- og omsorgssektoren at andelen heltid er lavest. I 2019 var andelen 26,3 pst., noe som viser en økning fra 20,8 pst. i 2014. Foruten helse- og omsorgssektoren er det spesielt varehandel, hotell og restaurant og undervisning hvor deltidsandelen er høy. Basert på tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) jobbet 36,4 pst. av sysselsatte kvinner deltid i 2019. Til sammenlikning var tallet for menn i deltidsarbeid i 2019 14,9 pst. Ifølge tall fra KS jobber nærmere halvparten av de ansatte i kommuner og fylkeskommuner deltid. Det er særlig i helse og omsorg at deltidsarbeid er hovedregelen, med 64,4 pst. i 2018. Også i varehandel er deltidsandelen bekymringsverdig. I en undersøkelse utført av Handel og Kontor

blant deres medlemmer i 2018 er deltidsandelen i denne bransjen på vei opp. Kun halvparten av de 12 000 medlemmene som deltok i undersøkelsen, opplyser at de jobber heltid. De fleste ønsker også å jobbe heltid, og opplyser at deltid ikke er et frivillig valg. Særlig er det kvinnene som er rammet av ufrivillig deltid.

Mangel på arbeidskraft innenfor helse- og omsorgssektoren

I årene som kommer, vil det være større behov for ansatte innenfor helse og omsorg. Tall fra Nav viser at mangelen på pleiepersonell var på nesten 6 000 sykepleiere i 2018, et tall som vil stige til 28 000 innen 2030. Navs bedriftsundersøkelse og SSB-rapporten om arbeidsmarkedet for helsepersonell viser at Norge vil mangle 18 500 helsefagarbeidere i 2035.

Utviklingen og de fremtidige behovene for arbeidskraft beskrives også i NOU 2020:2 Fremtidige kompetansebehov III — Læring og kompetanse i alle ledd. 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 ringevikariater uten fast lønn. Store summer går til innleie av personell fremfor økt grunnbemanning, faste ansettelser og hele stillinger.

Deltid som likestillings- og klasseproblem

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 stabil lønn som det er mulig å

klare seg på. Som deltidsansatt vil man kunne oppleve å måtte ta på seg ekstra jobb 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. Med bakgrunn i dette fremkommer det tydelig at deltid er både et klasseproblem og et likestillingsproblem. Forslagsstillerne mener styrking av retten til heltid vil kunne medføre sosial utjevning, økt likestilling og bidra til økt kvalitet i tjenestene.

Styrk arbeidsmiljøloven: Heltid som hovedregel

Å oppnå en heltidsstilling innenfor en virksomhet hvor deltid er hovedregelen, er utfordrende. Etter dagens lovverk har man ikke krav på å få jobbe heltid,

på tross av at mange ønsker seg heltidsstilling og at det er stort behov for flere årsverk særlig i helse- og omsorgssektoren. For å få til mer heltid i arbeidslivet må heltid som hovedregel i arbeidslivet styrkes. Samtidig er det nødvendig med økt grunnbemanning, god oppfølging ved sykefravær og mulighet for tilrettelagte arbeidsoppgaver. Til tross for regjeringens forsøk på svekkelser av arbeidsmiljøloven og adgang til flere utrygge og midlertidige jobber de siste årene er det fremdeles faste stillinger som er hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Det er behov for lovforslag som sikrer en reell rett til heltid i arbeidsmiljøloven.

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.

23. oktober 2020

Solfrid Lerbrekk

Nicholas Wilkinson

Torgeir Knag Fylkesnes

Freddy André Øvstegård