

Det kongelige arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 08.02.13

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN - Tiltak mot ufrivillig deltid

- Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 13.12.12 vedrørende tiltak mot ufrivillig deltid. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK er et uavhengig studentrettshjelpiltak som gir gratis juridisk rådgivning til kvinner. Vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

Vi bistår i saker innenfor blant annet familie-, arve-, utlendings-, bolig-, fengsels-, trygde-, arbeids- og diskrimineringsrett. JURK bistår både arbeidstakere og arbeidsgivere. Flertallet av våre klienter i saker som omhandler arbeidsrett er likevel arbeidstakere.

Vi har gjennom vår saksbehandling sett at flere kvinner arbeider deltid, selv om de har et ønske om fulltidsstilling. JURK oppmuntrer derfor til nærmere lovregulering ved bruken av deltidsansatte. Vi stiller oss positive til departementets forslag, men vi har enkelte bemerkninger.

Telefon:
22 84 29 50
Faksnr:
22 84 29 51

Telefonhenvendelse:
Man kl 09 - 15
Ons kl 17 - 20

Klientmottak:
Man kl 12 - 15
Ons kl 17 - 20

Adresse:
Arbins gate 7
0253 Oslo
www.jurk.no

Merknader til enkelte punkter i høringen

Drøftingsplikt ved bruk av deltidstillinger

Departementet foreslår en lovfestet årlig drøftingsplikt ved bruk av deltidstillinger. Den nye bestemmelsen er foreslått utarbeidet etter mønster av gjeldende drøftingspliktbestemmelser ved bruk av midlertidig ansettelse og innleid arbeidskraft.

JURK stiller seg positive til forslaget, da en slik plikt trolig vil øke bevisstheten i virksomhetene om bruken av deltidstillinger. Vi har likevel enkelte bemerkninger til forslaget.

Det er ikke foreslått noen innholdsmessige krav til drøftingen, utover at drøftingen skal være reell. Departementet går ikke nærmere inn på når en drøfting ansees å være reell. JURK ber derfor om at det i forarbeidene tas inn retningslinjer for vurderingen av hvorvidt en drøfting har vært reell.

Av hensyn til lovteknisk utforming vil det være en fordel om den foreslåtte bestemmelsen ikke stiller mer detaljerte krav til innholdet i drøftingsplikten, da de to øvrige drøftingspliktbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke stiller et slikt krav. Det må antas at arbeidsgiver i forbindelse med møtet fremlegger et minimum av dokumentasjon, uten at det eksplisitt stilles krav om dette i lovteksten. Slik dokumentasjon kan for eksempel være en oversikt over bruken av deltidsansatte. Denne typen dokumentasjon bør trolig være et minstekrav for at drøftingen ansees å ha vært reell.

Den foreslåtte plikten til å drøfte bruken av deltidsansatte stiller kun krav om at drøftingen skal skje minst én gang per år. Departementet ønsker innspill på om tillitsvalgte bør ha en lovfestet rett til å kreve drøftingsmøte oftere enn én gang i året. Videre foreslår departementet at den nye drøftingsbestemmelsen skal omfattes av Arbeidstilsynets vedtakskompetanse i arbeidsmiljøloven § 18-6.

Sistnevnte forslag vil innebære at Arbeidstilsynet får myndighet til å føre tilsyn med at det foretas drøftinger om bruken av deltidsansatte, men ikke med innholdet i drøftingene. Arbeidstilsynet vil heller ikke kunne gi pålegg om at drøftinger gjennomføres på nytt.

Dette kan være problematisk i de tilfellene hvor det er klart at det er blitt avholdt et drøftingsmøte, men tvil om hvorvidt drøftingen har vært reell. I praksis vil Arbeidstilsynet ha liten mulighet til å kontrollere at drøftingen har vært reell, da Arbeidstilsynet ikke vil ha myndighet til å føre tilsyn med innholdet i drøftingene.

Hvis det ikke lovfestes en rett for tillitsvalgte til å kreve drøftingsmøte oftere enn én gang i året, blir tillitsvalgte nødt til å vente ett år før nytt drøftingsmøte kan gjennomføres på nytt. I slike tilfeller vil arbeidsgiver kunne unngå drøftingsplikten. JURK ber derfor om at departementet utreder dette nærmere.

JURK bemerker at vi generelt opplever det som problematisk at Arbeidstilsynet har begrenset myndighet til å kontrollere og håndheve arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid

Departementet foreslår å lovfeste en rett for deltidsansatte til utvidet stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid, og ser på dette som en mulighet til å redusere ufrivillig deltid. En slik regel vil kunne klargjøre og styrke de deltidsansattes rettsstilling. En slik ny bestemmelse vil ikke innføre en ny rettighet, men bidra til en enklere prosess for de som ønsker å fremme slike krav.

JURK stiller seg positive til en slik ny bestemmelse, da en enklere prosess vil kunne føre til at flere faktisk hevder sine rettigheter. JURK ser også positivt på at dette vil kunne bidra til å styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet og fremme deres reelle mulighet til økonomisk selvstendighet.

Departementets forslag innebærer at deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden.

Slik JURK ser det er 12 måneder en hensiktsmessig lengde på perioden, da 12 måneder må anses å være tilstrekkelig med tid til å vurdere hvorvidt det kan være snakk om en fast ordning eller ikke. Videre er vi enige i at det bør stilles krav til at merarbeidet utover avtalt arbeidstid må ha vært utført «jevnlig». Disse to vilkår vil sammen kunne hindre at blant annet ferieavvikling og andre særegne situasjoner får avgjørende vekt, noe som kan slå urimelig ut for arbeidsgiver.

Videre ber departementet om høringsinstansenes syn på om det bør være et minimumskrav til hvor stor prosentvis utvidelse av stillingen som kan kreves. Departementet anser ikke dette for å være hensiktsmessig da de deltidsansattes behov og ønsker er svært forskjellige. JURK er enige i at dette ikke vil være en særlig god løsning, og at det må være opp til hver enkelt deltidsansatt å avgjøre hvor stor stillingen skal være for at de vil fremme krav.

Departementet foreslår videre at arbeidstaker selv må fremme krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid til sin arbeidsgiver, i det ligger det at arbeidstaker ikke automatisk får rett til utvidet stilling.

JURK stiller seg her bak departementets vurderinger og anser det ikke som hensiktsmessig at arbeidstaker automatisk vil få rett til utvidet stilling, da det for enkelte arbeidstakere ikke er ønskelig eller aktuelt å øke stillingsbrøken utover den avtalte. Dette anser vi for å være til det beste både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Departementet foreslår videre en ny bestemmelse i § 14-4. Dersom denne innføres vil den innebære en rett for deltidsansatte til å få stillingsstørrelsen utvidet tilsvarende merarbeidets omfang. Departementet anser det ikke hensiktsmessig å presisere i lovteksten hva innholdet i den utvidede stillingsstørrelsen skal være, men viser til at det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Bestemmelsen skal ikke forstås slik at den gir den deltidsansatte adgang til selv å velge innholdet. Departementet presiserer at arbeidsgiver må kunne gjøre slike endringer som den alminnelige styringsretten gir hjemmel for.

Departementet ber i denne forbindelse særskilt om høringsinstansenes synspunkter på mulige økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget.

JURK bemerker at vi ser fordelene ved at innholdet må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og at bestemmelsen gir rom for arbeidsgivers styringsrett. Økonomisk vil forslaget gi arbeidstaker større trygghet og forutsigbarhet ved at vedkommende får fastsatt større stillingsprosent. På den annen side er det også viktig at arbeidsgiver får rom innen de fastsatte rammene til å foreta økonomiske vurderinger, og med det styre arbeidet slik vedkommende anser mest hensiktsmessig. Ved å gi rom for konkrete vurderinger og variasjon i innholdet av den utvidede stillingen vil ikke dette gi så store administrative konsekvenser, da det i disse tilfellene vil være snakk om en formalisering av en langvarig arbeidsordning. JURK anser derfor forslaget om at innholdet vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle for å være hensiktsmessig og godt.

Dersom partene ikke blir enige, foreslår departementet at tvist om vilkårene etter den foreslåtte bestemmelsen kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Videre foreslås det at en tvist ikke kan bringes inn for domstolen før den har vært prøvd for nemnda.

JURK stiller seg svært positive til forslaget. Gjennom vår saksbehandling ser vi at terskelen for å hevde sine rettigheter overfor arbeidsgiver blir enda høyere i de tilfelle hvor arbeidstakeren må stevne arbeidsgiver inn for retten for å få avgjort kravet sitt. Dette er noe de fleste arbeidstakere vegrer seg for, og fører også til at konfliktnivået øker betraktelig. Ikke bare vil konfliktnivået øke, men det vil også ta lang tid før tvisten blir avgjort. I slike tilfeller vil det kunne være svært vanskelig for arbeidstaker senere å komme tilbake til eller fortsette i arbeidet sitt.

Dersom man ved en eventuell tvist kan bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda forenkles prosessen, og terskelen for å hevde sine rettigheter blir lavere. Dette fører til at man lettere kan få avgjort kravet og på en langt mer effektiv og rimelig måte. Videre vil det kunne bidra til at konfliktnivået holdes lavere enn om saken bringes inn for domstolene. En slik løsning vil trolig gagne både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Arbeidsmiljøloven § 14-3 fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Etter flere undersøkelser viser det seg at fortrinnsretten ofte er ukjent blant arbeidstakere, og lite anvendt.

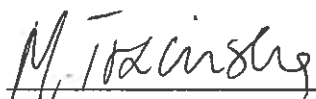
Departementer ber om høringsinstansenes syn på et mulig forslag om å fastsette en lovfestet plikt for arbeidsgiver til å informere deltidsansatte direkte om ledige stillinger i virksomheten.

JURK stiller seg positive til forslaget om å lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å direkte informere deltidsansatte om ledige stillinger i virksomheten. En slik regel vil ikke være særlig byrdefull for arbeidsgiver, da informasjonen blant annet kan gis per e-post. Regelen kan imidlertid ha stor betydning for arbeidstaker, fordi arbeidstaker vil være sikret å få vite om stillingsutlysningen. Dette er nødvendig for at arbeidstaker skal ha reell mulighet til å hevde sin rett.

Videre foreslår departementet en plikt for arbeidsgiver til å avholde en samtale eller intervju med deltidsansatte som søker om utvidet stilling der hvor virksomheten har utlyst stilling i virksomheten.

JURK stiller seg i utgangspunktet positive til forslaget. Vi bemerker at regelen kun bør omfatte en plikt til å innkalle kvalifiserte fortrinnsberettigede søkere til samtale/intervju. Dette vil hindre sløsing av tid og ressursbruk for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)



Marta Trzcinska

Daglig leder



Kristine Regina Buestad Asmaro

Saksbehandler



Tone Gåsvand

Saksbehandler