

Kvittering på innsendt hørings svar på Høring - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

Høringens saksnummer: 22/214

Høring: Høring - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - styrking av retten til heltid

Levert: 04/19/2022 13:49:22

Svartype:

Jeg svarte som: Arbeidsgiverorganisasjon

Avsender: KA - arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Kontaktperson: Marianne T. Brekke

Kontakt e-post: marianne.brekke@ka.no

Vi viser til høringsbrev av 17. januar 2022.

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter organiserer om lag 450 arbeidsgivere. Blant våre medlemmer er hele Den norske kirke, samt en rekke organisasjoner, barnehager etc. med kirkelig tilknytning. I de lokale organene i Den norske kirke er det et betydelig antall deltidsstillinger, av ulik størrelse. Det er derfor av relevans for mange av våre medlemmer hvordan et eventuelt justert regelverk på dette området vil se ut.

Innledningsvis vil vi gjøre oppmerksom på at Hovedtariffavtalene i KA allerede inneholder en bestemmelse om at heltidsstillinger er hovedregelen. I HTA kapittel pkt. 2.3.1 heter det at «Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.» HTA inneholder også forslag til punkter for lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid. Det er altså betydelig fokus på denne problemstillingen også i avtaleverket på kirkelig sektor, samtidig som det av ulike grunner (størrelse på virksomhetene, spesialiserte stillinger, arbeidsplaner som skal gå opp etc.) likevel er nødvendig deltidsstillinger av et visst omfang.

Lovfesting av heltidsnorm

Deltidsarbeid bidrar til å øke fleksibiliteten og deltakelsen i arbeidslivet. Dette kan være en fordel både for arbeidsgivere og arbeidstakere: Som følge av at mye kirkelig arbeid skjer til faste tider på lørdag, søndag og helligdag, er det i mange tilfeller utfordrende å få bemanningsplanene til å gå opp uten bruk av deltidsansatte. Det er dessuten ikke alle arbeidstakere som ønsker full stilling, eller som har behov for at stillingen skal gå opp med annet arbeid eller aktiviteter. Det er også for mange helsemessige årsaker til at man ikke kan gå i full stilling.

Det er derfor viktig å opprettholde muligheten for deltidstilsetting. Samtidig har ufrivillig deltid en betydelig innvirkning på den enkelte, og ikke minst dennes mulighet til tilstrekkelig inntekt til å kunne forsørge seg selv og eventuelt andre.

Den likestillingspolitiske, samfunnsmessige og velferdsmessige bakgrunnen for

hovedregelen om ansettelse på heltid, veier etter vårt syn i hovedsak opp for de økonomiske og administrative ulemper forslaget måtte ha for arbeidsgiverne. KA støtter derfor denne delen av forslaget ettersom det opprettholder virksomhetenes mulighet til å ha godt begrunnede deltidsstillinger.

Det er likevel på generelt grunnlag viktig at det vurderes og dokumenteres/sannsynliggjøres at plikter som påføres arbeidsgiverne vil ha en effekt som mer enn oppveier byrden. I så måte er ikke høringsnotatet etter vårt syn grundig nok.

KA vil videre påpeke at flere av våre medlemsvirksomheter er små, med mange ulike yrkesgrupper representert, og blant annet derfor har ikke alle virksomhetene tillitsvalgte. Vi mener derfor at dersom forslaget blir vedtatt må det legges til rette for i veiledning eller forskrift at drøftingsplikten kan ivaretas av ansattrepresentanter, i virksomheter som ikke har tillitsvalgte. Det bør uansett klargjøres hvordan bestemmelsen skal forstås i virksomheter uten tillitsvalgte.

Selv om KA støtter hovedforslaget, mener vi at det er gode grunner til å gjøre unntak for små virksomheter, som er særlig utsatt for økt omfang av byråkrati og administrasjon, og dessuten ofte heller ikke har tillitsvalgte. Det er også i mange tilfeller helt opplagt at deltidsstillinger er nødvendig. Det bør derfor vurderes unntak for drøftingsplikten for små virksomheter.

Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte til «ekstravakter og lignende»

Det er foreslått at deltidsansatte bør ha fortrinnsrett også til ekstravakter og lignende, og at dette uttrykkelig skal komme frem av loven. En slik utvidelse av fortrinnsretten vil kunne gi deltidsansatte økt arbeidsmengde og inntekt fremfor at arbeidsgiver benytter tilkallingsvikarer. Vi har ikke tall på omfanget av bruken av tilkallingsvikarer i kirkelig sektor, så det er uklart hvilken konsekvens dette kan ha for den enkelte arbeidstaker og virksomhet på vårt område.

KA kan ikke støtte dette forslaget slik det foreligger. Det er såpass mye uklarhet knyttet til arbeidsgivers forpliktelser og hvordan dette i praksis skal løses, og potensielt såpass mye administrasjon og krav til virksomhetene, at det ikke vil være riktig å innføre en slik bestemmelse. Det er heller ikke dokumentert eller sannsynliggjort i høringsbrevet at dette vil ha den ønskede effekten.

Økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene

Dersom forslagene har den konsekvens at det blir færre ansatte og at disse har større stillinger i virksomhetene, vil det kunne medføre mindre fleksibilitet for arbeidsgiverne til å dekke opp midlertidig arbeidskraftbehov ved uforutsett fravær og uforutsette svingninger i arbeidsmengden.

Deltidsansatte i mindre stillinger fungerer i dag i stor grad som en form for «arbeidskraftreserve». Forslagene kan av samme grunn også innebære økt bruk av overtid fremfor merarbeid, noe som vil kunne ha økonomiske konsekvenser for virksomhetene.

Forslaget om arbeidsgivers dokumentasjons- og drøftingsplikt før ansettelse i deltidsstilling, vil ha enkelte administrative konsekvenser for arbeidsgivere utover forpliktelsene i HTA, ved at det må settes av enda mer tid og ressurser til å gjennomføre forpliktelsen. Det kan derfor stilles spørsmål om svært små virksomheter bør omfattes av den samme drøftingsplikten i loven som større virksomheter.

Forslaget om å gi deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og lignende fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet, antas å ville medføre både økonomiske, men først og fremst administrative konsekvenser for virksomheter. Det er ikke godt nok beskrevet fra departementet hvordan en slik rettighet skal løses i praksis. Dette er særlig relevant for virksomheter som er store eller geografisk spredte, som for eksempel rettssubjektet Den norske kirke som er landsdekkende, og store kirkelige fellesråd i store kommuner.

Hva må til for bestemmelsen om fortrinnsrett til ekstravakter skal være oppfylt? Hvordan skal varsling/forespørsler og eventuelt avslag på ekstravakt skje? Dette er ikke avklart i høringsbrevet, og bør utredes nærmere før en slik bestemmelse eventuelt tas inn i loven. Muligheten som er beskrevet i høringsbrevet (men ikke fremgår av lovteksten) til å begrense rettigheten til enheter med minst 50 tilsatte er ikke tilstrekkelig.

Vennlig hilsen KA

Ingrid B. Tenfjord

direktør

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på www.regjeringen.no.