

## Notat - Endringer i Arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2023

Det er vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2023 som styrker retten til heltid.

Lovbestemmelsene skal bidra til mer bruk av heltid, større stillinger og motvirke til unødvendig bruk av deltid. Endringene skal bidra til å bygge en heltidskultur i norsk arbeidsliv.

De nye bestemmelsene er ment å sørge for at virksomhetene unngår rutinemessig bruk av deltidsansettelse.

1. Det innføres nå en ny normgivende bestemmelse om at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid.
2. Det innføres dokumentasjons- og drøftingsplikt med tillitsvalgte før ansettelse på deltid. Hensikten er å motvirke rutinemessig bruk av deltidsansettelse.
3. Videre styrkes deltidsansattes fortrinnsrett ved at det lovfestes at fortrinnsretten til utvidet stilling også skal gjelde fremfor ny innleie i virksomheten, samt at deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende».

Det er i lovens kapittel 14, § 14-1 b og § 14-3 vi finner de største endringene. I tillegg er det gjort tilpasninger i kapittel 17 og 18 for å innlemme de nye endringene i tviste- og tilsynsbestemmelsene.

### Hva betyr endringene, og hva bør tillitsvalgte være oppmerksomme på?

#### 1. Heltid er nå hovedregelen:

- Ansettelse i heltidsstilling skal nå være hovedregelen ved ansettelser. Hensikten med dette er å bevisstgjøre arbeidsgiver og motvirke unødvendig bruk av deltid.
- Det vil ikke være forbudt å ansette på deltid, men arbeidsgiver er nå nødt til å grundig vurdere behovet før de velger å ansette noen på deltid fremfor heltid.

#### 2. Dokumentasjons- og drøftingsplikten:

- Dokumentasjonskravet innebærer en plikt til å vurdere og dokumentere behovet for deltid, og arbeidsgiver må nå skriftlig gjøre sine vurderinger.
- Denne dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte.
- Det innføres en egen drøftingsplikt med tillitsvalgte før ansettelse i deltidsstilling med § 14-1 b. Denne drøftingsplikten kommer i tillegg til den mer generelle drøftingsplikten om deltidspraksis i virksomheten i § 14-1 a.
- Dette betyr at dersom arbeidsgiver vurderer at normen om ansettelse på heltid skal fravikes, så skal det drøftes med tillitsvalgte.
- Drøftingsplikten vil gi tillitsvalgte grunnlag for å få innsikt i de vurderinger og behov som er lagt til grunn, og sikrer at tillitsvalgte kan stille spørsmål og komme med innspill i hvert enkelt tilfelle der arbeidsgiver har vurdert å ansette i deltid.
- Drøftingene vil bidra til å sette utfordringene rundt deltid på dagsorden og styrke partssamarbeidet for å oppnå en heltidskultur i virksomheten.
- Viktig for tillitsvalgte å være oppmerksomme på at dokumentasjons- og drøftingsplikten inntreffer før arbeidsgiver fatter beslutning, og vil gjelde uavhengig av om det foretas en formell utlysning av stilling eller ikke.
- Dokumentasjons- og drøftingsplikten er ikke ment å begrense deltidsansattes rettigheter etter andre bestemmelser, for eksempel § 14-3 om rett til utvidet stilling.
- Arbeidstakers rett til deltid for eksempel etter § 10-2 (4), eller der ansatte inngår avtale om redusert stilling, vil ikke utløse dokumentasjons- eller drøftingsplikt.

- Det er Arbeidstilsynet som er gitt myndighet til å føre tilsyn med de formelle krav til dokumentasjon og drøfting etter de nye bestemmelsene.

### Arbeid med heltidskultur i virksomhetene:

- Det gjøres allerede mye godt arbeid i kommuner og helseforetak for å oppnå målet om heltidskultur, og tariffavtalene både i KS og Spekter har bestemmelser som styrker retten til heltid.
- De nye endringene i loven fra 1. januar styrker dokumentasjons- og drøftingsplikten.
- De nye bestemmelsene er noe arbeidsgiver må forholde seg til fra 1. januar, og tillitsvalgte bør etterspørre hvordan virksomheten vil håndtere og prioritere arbeidet i lys av endringen som styrker retten til heltid.
- Tillitsvalgte bør videre ta opp med arbeidsgiver hvordan dokumentasjons- og drøftingsplikten skal ivaretas i egen virksomhet. Blant annet hva dokumentasjonen skal inneholde og hvilke opplysninger som er nødvendig for å sikre reelle drøftinger.

### 3. Utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte

- Deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling vil nå også gjelde fremfor ny innleie i virksomheten.
- Deltidsansatte skal nå ha fortrinnsrett til ledige ekstravakter, fremfor at det ansettes eller leies inn arbeidstakere til arbeidet.
- Fortrinnsretten vil også gjelde for midlertidig deltidsansatte.
- Det forutsettes at man er kvalifisert for arbeidet og at utøvelse av fortrinnsretten ikke innebærer vesentlig ulempe for virksomheten, hva som må anses som vesentlig ulempe må vurderes konkret i den enkelte situasjon.
- Dette betyr at arbeidsgiver har plikt til å tilby sine deltidsansatte ledige vakter før det kan leies inn eller ansettes, men ikke hvis vaktene utløser overtid eller kommer i strid med andre bestemmelser som for eksempel krav om hviletid o.l.
- Lovendringen innebærer ikke et generelt forbud mot bruk av tilkallingsvikarer eller innleie, men deltidsansatte skal ha førsterett på de ledige vaktene.
- Etter drøftinger med tillitsvalgt kan virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten avgrenses til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte.
- Ved avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde.

### Hvordan utøve fortrinnsretten i virksomhetene?

- Lovgiver viser til at det i større virksomheter bør utarbeides rutiner for fordeling av ledige vakter. Dette praktiseres i mange kommuner og helseforetak allerede i dag, og mange arbeidsplasser har systemer som gir god oversikt over fortrinnsberettigede ansatte, og hvor ledige vakter blir fordelt på en god og systematisk måte.
- Tillitsvalgte bør likevel ta opp kravene loven nå stiller med arbeidsgiver, for å sikre at fortrinnsretten blir praktisert etter de nye endringene og at deltidsansatte som krever fortrinn blir ivaretatt og får det de har krav på.
- Dersom kommunen har faste ansatte i en bemanningsavdeling eller vikarpool skal disse benyttes fremfor at ekstravaktene tildeles deltidsansatte. Ekstravakten har i slike tilfeller ikke vært «ledige», og utløser derfor ikke en rett til å tildeles de deltidsansatte.
- Dersom det er flere fortrinnsberettigede til en ekstravakt må arbeidsgiver etter beste evne gjøre et forsøk på å prioritere blant de fortrinnsberettigede ut i fra en helhetsvurdering.

- Det er også hensiktsmessig å diskutere hvilke tilfeller av utøvelse av fortrinnsretten som er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver og ikke, og hvilke tilfeller som kan være en slik ulempe. For eksempel kan behov for ekstravakt oppstå på så kort varsel at det vil bli umulig å fylle behovet gjennom bruk av egne deltidsansatte. Dette er det viktig å drøfte og diskutere lokalt.