

LO sier :

I dag er situasjonen slik at deltidsansatte ikke får overtidsbetaling før de har jobbet like mye som en heltidsansatt – altså tilsvarende 100 prosent stilling. All arbeidstid ut over egen stillingsprosent regnes som mertid, ikke overtid.

LO mener dette er urimelig og i strid med prinsippet om likebehandling. Når du selger fritiden din, skal du kompenseres på samme måte uavhengig av stillingsprosent. En EU-domstol har fastslått at det er diskriminerende mot deltidsansatte at bruk av deres fritid ikke kompensert for, slik det er for heltidsansatte. En tingrettssak fastslår det samme.

Søndre Østfold tingrett har dømt Coop Øst til å betale André Kaldal 205.340 kroner for det økonomiske tapet han har lidt ved å jobbe mer enn stillingsprosenten uten å ha fått betalt overtid.

Når blir dette gjeldende rett i Norge? For å ta det viktigste først: EUs deltidsdirektiv er gjeldende rett, som alle arbeidsgivere i Europa må følge, også i Norge. Det er ikke en politisk diskusjon om vi kan eller bør innføre slike regler eller ikke. Det er en forpliktelse Norge har etter EØS-reglene. Det betyr at deltidsansatte har rett til overtidsbetaling. I Sverige og Danmark har arbeidsgiverne allerede endret sin praksis i tråd med dommene og det må også norske arbeidsgivere nå gjøre.

Litt om hva vi kan forvente fra arbeidsgiversiden.

Vi har hele tiden vært klar over at hvis vi vinner frem, så vil arbeidsgiversiden forsøke å hindre inndriving og omgå reglene. Vi kan vente ulike former for omgåelser og ulovligheter. Vi må forvente at arbeidsgivere vil bruke dagens regelverk til å teste grensene og utfordre reglene. Situasjonen vil variere mellom bransjer – offentlig sektor, varehandel og reiseliv vil håndtere dette forskjellig. Mange arbeidsgivere vil forsøke ulike kreative omgåelser:

Omgåelser:

Noen arbeidsgivere vil prøve å komme rundt ved å bruke tilkallingsvikarer og arbeidsgiverne forutsetter da at tilkallingsvikarer ikke har krav på overtidsbetaling. Det er ikke riktig. Tilkallingsavtaler er ikke fast ansatte, de er midlertidig ansatte; og da kommer direktivet om midlertidig ansatte inn og det krever likebehandling med fast ansatte, på samme måte som deltidsdirektivet.

Etter norsk rett er det klare begrensninger for bruk av tilkallingsvikarer. Det er særlig arbeidsmiljøloven (aml.) §§ 14-9 og 14-5 som setter grensene: Tilkalling kan kun brukes ved reelt midlertidig behov, men ikke for å dekke et varig arbeidskraftbehov.

Noen arbeidsgivere vil kanskje forsøke å hindre at deltidsansatte skal få arbeide utover avtalt arbeidstid. Det er i såfall et klart lovbrudd – og en direkte diskriminering av deltidsansatte og dermed ulovlig.

Deltidsansatte har etter loven (aml § 14-3 og noen tariffavtaler) også en uttrykkelig rett til ekstravakter fremfor at arbeidsgiver benytter innleie eller går til nyansettelser.

Som det står i 14-3 andre ledd har deltidsansatte rett til: «...ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet»

Det samme fremgår av flere tariffavtaler.

Brudd på aml. 13-1 og deltidsdirektivet kan medføre økonomiske erstatningskrav for virksomhetene som følger oppfordringen, både inntektstap og oppreisning.

En praksis med at deltidsansatte ikke skal få ekstravakter er derfor en oppfordring til lovbrudd, og oppfordring til tariffbrudd.

Vi vil antakelig også se at noen arbeidsgivere kommer til å forsøke å utfordre reglene om gjennomsnittsberegning. Gjennomsnittsberegning skal være planlagt i forkant slik at arbeidstaker har en arbeidsplan hvor det fremgår når han eller hun skal være i arbeid eller ha fri, og arbeidstiden skal være innenfor lovens grenser. Det antar vi at noen arbeidsgivere vil utfordre.

Vi kan også få situasjoner hvor noen arbeidsgivere vil forsøke å flytte deltidsansatte – f.eks fra en dag- til nattevakt stilling slik at ansatte får et mindre dagtillegg ved merarbeid/overtid mm - det er altså spørsmål om ulovlig endringsoppsigelser.

Innleie - også her vil sikkert noen arbeidsgivere prøve seg, men etter loven kan innleie ikke brukes ved midlertidig behov, da skal det evt brukes midlertidig ansettelser i to-partsforhold, altså direkte ansettelser. Vi skal heller ikke se bort fra at noen arbeidsgivere vil forsøke å omdefinere arbeidstakere til selvstendig næringsdrivende.

Det enkleste rådet til tillitsvalgte er derfor å følge med om det nå skjer noen endringer i arbeidsavtalene eller praksis rundt stillingene til de deltidsansatte. Hvis det er tilfelle, kontakt LO-juridisk sin vakttelefon (som forbundene sentralt kan benytte), eller send inn saken på vanlig måte til LOs juridiske avdeling.

Om tariffoppgjøret:

LO kommer til å utarbeide en felles protokolltekst for å unngå at dette reguleres ulikt i mange forskjellige tariffavtaler. Vi må også forvente andre utspill fra arbeidsgiverne – som forslag om å senke overtidssatser. Det vil være høy kreativitet.

Noen påstander med kommentarer:

Vi løser en stor likestillingsutfordring: Ja absolutt, men det kommer til å ta tid å få etablert en heltidskultur i bransjer som har hatt en deltidskultur i over 50 år. Det er strukturelle faktorer som gjør at kvinner ønsker å jobbe deltid, både i arbeidslivet og privatlivet. Vi har argumenter knyttet til arbeidskraftbehov, likestilling, økonomisk frihet, faglig kvalitet, produktivitet osv. Heltidskultur har vært målet for oss lenge. Dette undergraver ikke at mediene og arbeidsgiverne kan spa opp tusenvis av kvinner som insisterer på at de vil jobbe deltid, at de vil ha seg frabedt statsfeminisme og innblanding i sine liv. Dommene i seg selv hindrer ingen i å jobbe deltid, men det vil lett oppfattes sånn særlig når vi kommer til våre to neste poeng, kostnadsspørsmålet og arbeidstid.

Det blir ikke dyrt hvis folk ansettes i reelle stillingsbrøker: Dette er helt riktig, men det er ikke mulig å få til over natten. Dette vil koste veldig mye penger særlig i offentlig sektor i en

overgangsperiode. Og da har vi ikke nevnt etterbetalingskravene. Nye stillinger kan lyses ut som heltid. En annen sak er hva vi skal svare på at arbeidsgivere ensidig ikke kan pålegge folk som allerede er ansatt i deltid å øke stillingsprosenten. De kan tilby det til alle som ønsker høyere stilling, men hva med de som ikke vil? Forutsigbarhet for fritid og inntekt er viktig for mange, men vi kan ikke undergrave at de som i dag jobber deltid og vet at arbeidsgiver er helt avhengig av at de jobber ekstra ikke umiddelbart vi si ja til å få økt stillingsprosenten sin fordi de nå får dobbelt betaling for merarbeidet (100 % overtid for jobb på fridag i KS).

Arbeidsgiver har styringsrett på arbeidstid og størrelsen på stillinger de lyser ut:

Arbeidsgivers styringsrett på arbeidstid er begrenset av det de etter loven er avhengig av avtale med tillitsvalgte for å iverksette. Herunder gjennomsnittsberegning som praktiseres av alle som jobber turnus i pleie- og omsorg. Sykepleierforbundet har landsmøtevedtak på at de ikke godkjenner turnuser som innebærer oftere helgearbeid enn hver tredje helg. Hvis ansatte i full stilling ikke jobber oftere helg så går ikke tjenestene rundt, og arbeidsgiverne har vært avhengig av deltidsansatte som fyller opp helger og til dels kvelder. Dette har ført til en veldig usolidarisk fordeling av ubekvem arbeidstid og det er særlig fagarbeidere og assistenter som jobber deltid og tar merarbeidet for å fylle opp dette behovet. Dersom dette ikke endres blir det krevende for arbeidsgivere å rekruttere i større stillinger fordi de færreste ønsker å forplikte seg til å binde opp alle helger og kvelder i store stillingsbrøker når andre fulltidsansatte går mye bedre turnuser. Dette er beskrevet i helsepersonellkommisjonen. Dette blir krevende for oss å sette fokus på uten å gå i full krig med Unio og egne fulltidsansatte medlemmer som ikke ønsker å jobbe mer helg og kveld. I privat sektor er man bekymret for økt bruk av delte dagsverk, så vi ønsker ikke å løfte frem den muligheten til arbeidsgivere heller.