

Arbeidslivslovutvalgets innstilling

Denne uttalelsen ble vedtatt på AU-møtet 7. juni og sendt til Arbeids- og administrasjonsdepartementet 10. juni (kopi til Barne- og familiedepartementet, Likestillingsombudet, Likestillingscenteret).

Vi viser til brev fra departementet 23.02.04, 08.03.04 og 19.04.04 vedrørende høring av NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalgets innstilling "Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst". Norsk Kvinnesaksforening (NKF) har gjennomgått innstillingen og vil nedenfor kommentere de saksfeltene som vi mener har spesiell relevans for kvinners arbeidsvilkår.

GENERELT

NKF ser endringsforslagene som en revisjon av tidligere lov på arbeidsgivers premisser og som en generell svekking av arbeidstakers rettigheter. Vi ønsker en lov som i større grad ivaretar kvinners arbeidsvilkår enn det forslaget til lovendring tyder på.

I lovforslaget gjøres arbeidsmiljøloven mer rammepreget og mindre detaljert. Mer av arbeidstida skal kunne avtales direkte mellom den enkelte arbeider og bedrift. Erfaring viser at kvinner har større vanskeligheter med å nå fram i lokale forhandlinger og drøftinger enn menn, man må sikre at kvinner blir hørt.

- Lovforslaget medfører at stillingsvernet svekkes.

Dette kan få negative konsekvenser for kvinner. Blant annet fordi mange kvinner allerede i dag opplever at de ikke har en jobb å komme tilbake til etter endt svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon og lignende. I tillegg er vi bekymret for at en konsekvens av forslaget vil bli at kvinner i enda større omfang enn i dag vil bli tvunget inn i deltidsarbeid og midlertidige ansettelser.

Foreslåtte endringer i arbeidstidsbestemmelsene

- *Innføring av rett for den enkelte arbeider til å ha fleksitid, dersom det passer bedriften:* NKF ser på dette som positivt, da erfaring viser at kvinner i mange tilfeller kan ha større behov for fleksitid enn menn, blant annet på grunn av om-sorgsoppgaver. Det må sikres at kvinne-dominerte yrker også omfattes av dette, **men at fleksibiliteten i minst mulig grad strekkes ut over normal-arbeidsdagen.**
- *Den enkelte kan avtale arbeid utover*

alminnelig arbeidstid, uten at dette betraktes som overtid. Pålagt overtid skal kunne avspaseres:

NKF mener at for å sikre at kvinner ikke presses inn i arbeid utover normal arbeidstid uten kompensasjon bør ikke dette kunne avtales uten at arbeidstakerorganisasjoner er med i drøftingene. Man bør kunne velge om overtid skal kompenseres gjennom betaling eller avspasering.

- *Samlet ukentlig arbeidstid skal ikke overstige 48 timer over periode på 16 uker. Samlet ukentlig arbeidstid over periode på ni uker skal ikke overstige 75 timer. Fjerning av bestemmelser om lavere ukentlig arbeidstid for skift- og turnusarbeid. Vurdering av arbeidstid ut fra helsemessig belastning:*

NKF vil påpeke at dette vil kunne medføre en urimelig arbeidsbelastning, spesielt i kvinne-dominerte omsorgsyrker, lavtlønnsyrker og arbeidsplasser med turnusordninger og skiftarbeid. Vurdering av den helsemessige belastning vil ikke utgjøre et sterkt nok vern for den enkelte arbeidstaker.

- *Definisjon av nattarbeid:*

NKF er skeptiske til at mindre deler av døgnet betraktes som natt. Vi frykter dette kan medføre lavere kompensasjon for likt arbeid. I tillegg er vi bekymret for at dette forslaget kan være et angrep rettet mot normalarbeidsdagen.

- *Forslag til endringer i starttidspunkt for helligdagsarbeid:*

NKF frykter at dette vil kunne ha svært negative konsekvenser, spesielt i kvinne-dominerte omsorgsyrker og i helsesektoren. En konsekvens av dette vil bli lavere kompensasjon for likt arbeid.

- NKF mener i tillegg at arbeidstakers rettigheter i forhold til arbeidstid ville være bedre ivare tatt gjennom lov enn gjennom å være basert på tariffavtaler. Tariffbestemmelser om arbeidstid på 37,5 timer pr uke vil kun beskytte de fagorganiserte og i ytterste konsekvens vil arbeidsgivere kunne inngå dårligere avtaler med uorganiserte. Vi mener derfor at dette burde vært lovregulert.