



Bergen 20. januar 2009  
J. nr. 11/09

Til  
Kollegiesekretariatet  
Universitetet i Bergen

### **Høringssvar Forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven**

NTL UiB har synspunkter på skift- og turnusarbeid og "70-årsregelen".

#### **Skift- og turnusarbeid**

Likelønnskommisjonen har pekt på at årsakene til at kvinner har lavere lønn enn menn er sammensatt. Blant annet arbeider kvinner mer deltid, har oftere skift/turnus, midlertidig ansettelse og kortere engasjementer enn menn.

Kvinnens posisjon og vilkår i arbeidslivet må styrkes. Det er oftest kvinnedominerte yrker som utsettes for turnus og deltidsarbeid, gjerne i svært små stillingsbrøker. På den måten taper kvinner både lønn og pensjon.

For at kvinner også skal være økonomisk selvstendige, må arbeidet med likelønn, lavlønn og retten til hele stillinger prioriteres. Kvinner i helsevesenet som arbeider turnus kommer dårligere ut lønnsmessig enn menn i industrien som arbeider skift.

NTL UiB konkluderer derfor med at skift og turnus må likestilles med hensyn til arbeidstid og lønn. Tredelt turnus må likestilles med sammenlignbart helkontinuerlig skiftarbeid i forhold til arbeidstid. Arbeidsmiljøloven må endres slik at ansettelse i heltidsstilling blir en rettighet, og at deltid er unntaket fra denne hovedregelen.

## "70-årsregelen"

Vi oppfordres stadig til å arbeide lenger, men det er ikke noe som tyder på at å oppheve aldersgrensen på 70 år vil gi store arbeidskrafttilskudd. Selv om levealderen øker går den reelle pensjonsalderen ned.

En av grunnene til at dette kravet kommer er oppgangstidene og det pressede arbeidsmarkedet som har vart i mange år. Nå ser det imidlertid ut til at dette bildet endrer seg. Behovet for arbeidskraft vil ikke alltid være like stort. Da er det enda viktigere at unge mennesker kommer i arbeid. Det har større konsekvenser for unge hvis de ikke får brukt utdanningen og arbeidsevnene sine, men i stedet blir arbeidsledige.

Selv om levealderen øker blir vi ikke friskere med alderen og arbeidsevnen øker ikke. Helse- og sikkerhetshensyn må også vurderes. Mange arbeidsplasser krever god helse og førlighet. Kravene til omstilling i arbeidslivet blir neppe mindre i framtiden. Det er uansett adgang til å fortsette i arbeid ut over 70 år, dersom begge parter ønsker det, og da vurderes arbeidsevnen individuelt.

Det kan bli mange ubehagelige og uverdige avskjeder i arbeidslivet hvis arbeidsgiver skal dokumentere at tilsatte over 70 år ikke klarer å utføre arbeidsoppgavene sine.

NTL UiB konkluderer med at vi bør ha en øvre aldersgrense, og at 70-årsregelen må bestå.

Med vennlig hilsen



Ragnfrid J Skavland  
Hovedtillitsvalgt  
NTL UiB