

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8030 Dep
0030 Oslo

ARB. OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE. 340.11
EKSP.
14 JUNI 2004
SAKSB. AMAR/HAM
SAKSNR. 200400660-107

Deres ref.
200400660-/HAM

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)
111/2004 MLA

Dato
9. juni 2004



Likestillingscenterets høringsuttalelse - NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalgets innstilling – et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Vi viser til departementets høringsbrev datert 19. april 2004. Likestillingscenteret uttaler seg om NOU 2004:5 utelukkende i et likestillingsperspektiv. Vi har følgende merknader:

Når en i et historisk perspektiv ser på utviklingen av økt likestilling mellom kvinner og menn, er arbeidslivet et av områdene hvor det har skjedd størst endringer. 69,6 prosent av alle kvinner er yrkesaktive og 77,4 prosent av mennene i alderen 17-74 år (2002). Økonomisk selvstendighet er en forutsetning for reell likestilling. Derfor er det viktig at både kvinner og menn har en sterk tilknytning til arbeidslivet.

Samtidig er arbeidslivet også det stedet hvor det fremdeles er langt igjen til reell likestilling mellom kvinner og menn. Dette skyldes blant annet at Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i den vestlige verden, slik utvalget poengterer i kapittel 5. Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt både horisontalt og vertikalt. Flest kvinner arbeider i offentlig sektor, hvor lønningene er gjennomgående lavere enn i privat sektor, hvor flest menn arbeider. I tillegg er det få kvinnelige toppledere – jo høyere opp i organisasjonene, jo færre kvinner. Fortsatt er kun hver tiende toppleder i næringslivet en kvinne. I NOU 2004:5 savner vi forslag til tiltak som kan bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Likestillingsperspektivet mangler i utvalgets mandat

Etter vår oppfatning har ikke utvalget truffet like godt i alle sine forslag, når vi ser at et moderne arbeidsliv må ta hensyn til de liv som kvinner og menn faktisk lever. Etter vår mening burde likestillingsperspektivet vært en del av mandatet utvalget fikk. Utvalget skal ifølge sitt mandat utrede økonomiske og administrative konsekvenser av sine forslag. Her burde også konsekvenser av utvalgets forslag for likestillingen mellom kvinner og menn vært nevnt. Dessverre drøfter utvalget i altfor liten grad likestillingspolitiske problemstillinger og -konsekvenser av sine forslag. Det nevnes kort i kapittel 24 hvor utvalget selv sier det hadde vært ønskelig med en mer fullstendig analyse av de økonomiske, administrative og likestillingsmessige virkninger av utvalgets forslag, men overlater dette til høringsinstansene. Likestillingscenteret er glad for å kunne komme med innspill, men mener utvalgets holdning her ikke oppfyller kravene i departementenes utredningsinstruks.

Likestillingscenteret

Seipensens 5

Postboks 8049 Dep.

0031 OSLO

Telefon 24 05 59 50

Telefaks 24 05 59 60

postmottak@likestilling.no

www.likestilling.no

Arbeidslivet har et åpenbart kjønnsperspektiv som blir et viktig bakteppe for politikere som skal vedta eller forkaste de forslag som Arbeidslivslovutvalget fremmer. For uansett hvilke politiske føringer som blir lagt for et nytt og inkluderende arbeidsmarked, så må det også tas hensyn i forhold til overordnede likestillingspolitiske målsettinger.

Ufrivillig deltid et stort problem

Et annet særtrekk ved det norske arbeidsmarkedet er at kvinner jobber mye deltid og menn mye overtid. Småbarnsfedre som gruppe topper statistikken når det gjelder overtid. Når det gjelder deltid er det helt riktig, som utvalget påpeker, at det er en del ufrivillig deltid. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at 85 000 jobber ufrivillig deltid, av disse er 23 000 menn (2003). Utvalget kunne ha foreslått tiltak som fjerner ufrivillig deltidsarbeid. Her ligger også en stor og uutnyttet arbeidskraftreserve. Deltid gir dårligere tilknytning til arbeidslivet sammenliknet med heltid. Det er imidlertid viktig å være klar over at for mange kvinner er deltid en mestringsstrategi. Mange kvinner jobber i så belastende yrker at de ikke makter å jobbe heltid. Dette gjelder særlig innen helse- og omsorgssektoren.

Norge har fått kritikk av Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW-komiteen) når det gjelder deltid. Vi siterer: *“The Committee is concerned that women remain disadvantaged in the labour market, particularly that a wage gap between women and men persists and that the presence of women, as compared to that of men, predominates in part-time work.”* (Kilde: CEDAW Draft report, Norway, 5th and 6th periodic reports, 31. januar 2003)

AADs svar på denne kritikken, datert 8. oktober 2003, lød slik: *“Komiteen peker på den høye andelen av kvinner blant de deltidsansatte. Videre oppfordres Norge til å arbeid mer for å oppnå reelt like muligheter for kvinner og menn på arbeidsmarkedet, blant annet ved å sette i verk tiltak for å bedre tilpasningen mellom arbeid og familieliv. Disse spørsmålene faller under mandatet til Arbeidslivslovutvalget ...”* Dette er det altså ikke gjort noe for å løse i innstillingen.

Kapittel 5 Tilstandsbeskrivelse

Tilstandsbeskrivelsen i kapittel 5 gir et ganske godt bilde av en del utfordringer knyttet til likestilling. Dessverre blir dette i liten grad fulgt opp i utvalgets drøftelser. Det er viktig at samfunnet legger til rette for at både kvinner og menn kan kombinere arbeidsliv og familieliv på en bra måte. Her er det langt igjen til reell likestilling. Fordelingen av det lønnete og ulønnete arbeidet er ulikt fordelt mellom kjønnene. Menn jobber ukentlig flere timer i lønnet arbeid sammenliknet med kvinner. Det sikrer menn høyere lønn nå og bedre økonomiske vilkår som pensjonister. Menn og kvinner tar ”valg” med hensyn til yrkesdeltakelse og omsorg innenfor strukturelle føringer og kulturelle normer. Det å finne gode løsninger på å kombinere familieliv og arbeidsliv er etter vår mening et ansvar som samfunnet må ta. Sett fra samfunnets side er det viktig både å sikre reproduksjonen og at vi når målet om reell likestilling.

Kapittel 11 Helse, miljø og sikkerhet

§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Dette forslaget omfatter trakassering, trusler og vold på arbeidsplassen. Dette er forhold som rammer kvinner oftere enn menn. Forslag til lovtekst er helt kjønnsnøytral. Den omtaler trakassering og vold ”som følge av kontakt med andre”. Dette er en uheldig tilsløring av et eksisterende maktforhold mellom kvinner og menn i arbeidslivet, en makt som noen menn misbruker.

Det er positivt med en tydeliggjøring av at arbeidstakerne også kan bli utsatt for trakassering fra for eksempel kunder eller andre en har kontakt med i arbeidet (sammenliknet med dagens arbeidsmiljølov § 12). Dette må tas like alvorlig som trakassering fra kolleger eller overordnet. Det er særlig unge kvinner er utsatt for denne typen trakassering (Levekårsundersøkelsen 2000).

Kapittel 13 Arbeidstid s 230

Arbeidslivslovutvalget ønsker å åpne for økt fleksibilitet i forhold til arbeidstid og overtid. Økt fleksibilitet i arbeidslivet er et tveegget sverd. Norge har allerede et "grådig" arbeidsmarked hvor mange arbeidstakere havner i den såkalte honningfella. De som sitter i honningfella er alle beruset av arbeidslivet, som vil si at jobben er både "gift" og "mat" for dem. "Gift" fordi jobben tar vanvittig mye av deres tid og krefter. "Mat" fordi den gir mye personlig anerkjennelse og god lønn.

Et av resultatene er at stadig flere blir utbrent, også i relativ ung alder. Reglene for overtid ble som kjent endret for få år siden. Likestillingssenteret påpekte da at oppmykninger i overtidsbestemmelsene vil kunne bidra til å opprettholde det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret ved at menn i enda større grad arbeider overtid. Vi trenger ikke ytterligere oppmykning på en så viktig faktor som arbeidstid, dersom dette fører til at menn jobber enda mer overtid enn de allerede gjør i dag. Dette er et likestillingsspørsmål som angår menns helse i større grad enn kvinners.

Tvert imot viser undersøkelser (Fleksible fedre, Brandth/Kvande, 2003) at fedre trenger ordninger som setter grenser. Menn behøver ikke fleksible ordninger for å være fleksible. For menn blir valgfrihet "frihet" til å arbeide når som helst. Brandth og Kvande peker på at der det i større grad er opp til den enkelte (mann) å sette grenser og bestemme hvor mye eller lite arbeid skal utføres, har arbeidslivet en tendens til å vinne fedrenes tid.

Menn møter forventninger om forsørgelse

Fortsatt er det i samfunnet en stor grad av forventning til menn om at de skal forsørge familien. En undersøkelse en studentgruppe fra Universitetet i Oslo gjorde for Likestillingssenteret våren 2004, viser at unge menn ikke bare møter denne forsørgelsesforventningen når de får sitt første barn, men at de i tillegg er både overrasket og skuffet over dette fenomenet. Studentene har intervjuet unge menn i aldersgruppen 20-35 om deres forhold til likestilling og hva som skal til for å engasjere menn mer i likestillingsarbeidet. Vi kan altså spore en økt vilje og ønske blant menn om å bruke mer tid på familien, men at de ofte blir møtt med holdninger og strukturer som gjør dette vanskelig. Statistikken på overtid/deltid taler også sitt tydelige språk. En viktig forutsetning for reell likestilling er blant annet at menn og kvinner deler mer likt det lønnete og ulønnete arbeidet.

Ulike behov for fleksibilitet

Det er helt nødvendig å skille mellom arbeidsgivernes behov for å ha en fleksibel arbeidskraft og arbeidstakernes behov for fleksibilitet i ulike livsfaser. Det er ikke ønskelig å komme i en situasjon hvor arbeidstakere føler seg presset til å jobbe overtid eller på tider av døgnet som blir belastende. Det vil i så fall kunne virke forsterkende på et gammeldags kjønnsrollemønster. All erfaring tilsier at menn er mer tilbøyelig til å tilpasse seg slike krav fra arbeidsgiver, blant annet fordi menn i større grad enn kvinner har et bakkemannskap hjemme som tar seg av heimen og barna. Dersom effekten av økt fleksibilitet blir at forholdene på arbeidsmarkedet blir tøffere, vil dette være i motstrid til den politiske

målsettingen om et inkluderende arbeidsliv. Og spørsmålet en må spørre seg da er: inkluderende for hvem? Staten, som er en stor arbeidsgiver, bør ikke la overtid være en naturlig del av arbeidsorganiseringen innen typiske mannsyrker.

På den annen side kan fleksibilitet gjøre det lettere for foreldre med små barn å kombinere jobb og familie. Men også her er det viktig å se de eventuelle omkostninger dette kan bringe med seg. For eksempel kan hjemmekontor være et gode, men hjemmekontor kan også bidra til å gjøre arbeidstakeren mindre synlig på jobben, som igjen kan få konsekvenser for mulighet til forfremmelse, ha negativ effekt ved lønnsforhandlinger osv. Utvalget peker på at det er få ansatte som oppgir at de arbeider hjemme for arbeidsgiver (kap. 5). Utvalget påpeker at fleksible arbeidstidsordninger i en del tilfeller kan gjøre heltidsarbeid mer attraktivt. I den grad dette skjer, er det positivt sett i et likestillingsperspektiv. Men både arbeidsgiver og arbeidstaker må være klar over faren ved at arbeidstiden blir "grenseløs".

Med disse forbehold er vi likevel positive til en lovbestemmelse om rett til fleksibel arbeidstid. Det kan være en viktig mulighet for mange, særlig småbarnsforeldre, som jo utgjør en stor gruppe arbeidstakere. Men det er viktig å være klar over at en slik fleksibilitet ikke vil gjelde for store arbeidstakergrupper. Mange kvinnearbeidsplasser vil ikke nyte godt av retten til fleksibel arbeidstid. Butikkenes åpningstider vil eksempelvis begrense denne retten for svært mange arbeidstakere. Det samme vil gjelde store deler av service- og omsorgssektoren.

Forskning viser at såkalt skjult overtid er svært utbredt, særlig blant menn, både i Norge og resten av Europa (Gullvåg Holter, AFI). Menns arbeidsmønster virker på mange måter som et hinder for reell likestilling mellom kvinner og menn. Forslaget til ny bestemmelse om økt adgang til å avtale merarbeid (§ 10-5), kan gi ulike konsekvenser. Regelen kan legitimere overtid og øke arbeidsgivers muligheter til å avtale overtid. Regelen kan også ha den effekt at den synliggjør den overtiden som i dag er skjult.

Kapittel 14 Likebehandling i arbeidslivet/ikke-diskriminering

§ 12-12 Forbud mot forskjellsbehandling i lønns- og arbeidsvilkår av deltidsansatte og midlertidig ansatte.

For at lovbestemmelsen skal virke etter hensikten, må formuleringen i lovteksten være tydelig. Teksten bør ikke åpne for tolkninger som kan vanskeliggjøre håndhevingen av bestemmelsen.

Utvalget peker på det faktum at mange land i Europa har som en målsetting å øke muligheten til deltidsarbeid, mens i Norge er utfordringen å redusere det ufrivillige deltidsarbeidet. Et annet problem er at mange deltidsstillinger er midlertidige og et fenomen som særlig preger kvinneedominerte arbeidsplasser.

Denne grunnleggende skjevheten i arbeidstid mellom kvinner og menn ligger i bunnen for mye av kjønnsulikheten også ellers i samfunnet. En bedre balanse mellom arbeid og familie har ikke bare en egenverdi for mennene selv, det er også en av de viktigste endringsmekanismer vi kan bruke for å bedre kvinners posisjon i samfunnet. Skal vi få slutt på den diskriminering mange kvinner opplever i arbeidslivet hva gjelder lønn og karriere, må også menn bli betraktet som potensielle omsorgspersoner i en ansettelses- og arbeidssituasjon.

Ufrivillig deltidsarbeid har også et klart kjønnsperspektiv, det angår kvinner i mye større grad enn menn. Utvalgets mindretall går inn for å lovfeste en generell fortrinnsrett til deltidsansatte ved nyansettelser. Dette er et utmerket virkemiddel for å redusere ufrivillig deltid og som

Likestillingssenteret støtter. Som utvalget selv påpeker vil en slik fortrinnsrett styrke kvinners stilling på arbeidsmarkedet og øke mulighetene til økonomisk uavhengighet. Flertallet vil avvende konklusjonen til det regjeringsoppnevnte deltidsutvalget. En slik lovfestet fortrinnsrett vil ha stor betydning, ikke minst for de arbeidstakergruppene som ikke er omfattet av tariffavtaler.

Det er som sagt flere grunner til at kvinner jobber deltid. Vi mener det må være et mål å synliggjøre for særlig kvinner de økonomiske konsekvensene av deltidsarbeidet. Og for alle som jobber ufrivillig deltid bør det iverksettes spesielle tiltak som kan gi de mulighet til å jobbe heltid. Mange av disse deltidsstillingene er innenfor offentlig sektor. Samtidig må et inkluderende arbeidsliv sørge for at de som jobber deltid også har rett til et godt arbeidsforhold. En antidiskrimineringsbestemmelse av deltidsansatte og midlertidig ansatte støttes. Likestillingssenteret støtter også en inkludering av indirekte forskjellsbehandling her.

Det må sørges for at formuleringer i arbeidslivsloven harmoniserer med likestillingsloven, slik at vernet mot forskjellsbehandling blir sikret på samme måte. For eksempel tillater likestillingsloven forskjellsbehandling der hvor det er nødvendig for å rette opp skjevheter mellom kjønnene.

Kapittel 15 Stillingsvern

Utvalget foreslår en oppmykning i bruk av midlertidig ansettelse. Dette er meget problematisk sett i et likestillingsperspektiv. Likestillingssenteret går imot dette forslaget. Midlertidig ansettelse er særlig utbredt i kvinneedominerte yrker. For eksempel innen hotellbransjen, hvor kvinner tilbys såkalte a-typiske arbeidskontrakter, noe som på mange måter bidrar til å gjøre kvinner (og tildels ungdom) til et b-lag på arbeidsmarkedet. Dette medfører at store grupper av kvinnelige arbeidstakere har i større grad enn menn en utsatt og usikker posisjon på arbeidsmarkedet. Dette er i høyeste grad uheldig for den enkelte, men også i forhold til målet om reell likestilling.

Kvinnens utsatthet forsterkes i forbindelse med graviditet. Ifølge Likestillingsombudet er det mange negative virkninger av midlertidige ansettelse gjennom alle de konkrete sakene Ombudet mottar om diskriminering i arbeidslivet. Stadig flere kvinner kontakter Ombudet om problemer på jobben i forbindelse med fødselspermisjon. Kvinner som har hatt årelange vikariater, opplever å bli skviset ut i forbindelse med fødselspermisjon.

Utstrakt bruk av midlertidige stillinger rammer særlig kvinner fordi det er kvinner som blir gravide og som tar ut størstedelen av fødselspermisjonen. I dag er det slik at velferdsordninger som foreldrepermisjon og kontantstøtte nesten utelukkende brukes av kvinner. Tall fra Rikstrykdeverket (2003) viser at kun 15 prosent av fedrene tar mer enn den obligatoriske fedrekvoten på fire uker. Et interessant spørsmål er selvsagt hvilke målsettinger ulike virksomheter bør ha i forhold til å få menn til å ta ut mer foreldrepermisjon og hvordan nå disse.

Likestillingssenteret har tidligere foreslått å øremerke minst tre måneder av den eksisterende permisjonen til far. Foreldrepermisjonen er et gode som menn i liten grad får nytte godt av. Likestillingssenteret ser dette som et uttrykk for diskriminering av menn. Fordommer og tabuforestillinger i arbeidslivet, samt dårlig selvtillit og lite støtte i lokalmiljøet, gjør at menn nesten ikke bruker de velferdsordningene det norske samfunnet har å tilby familien. Mange menn ønsker mer permisjon. Undersøkelser viser at halvparten av fedrene vil ha lengre

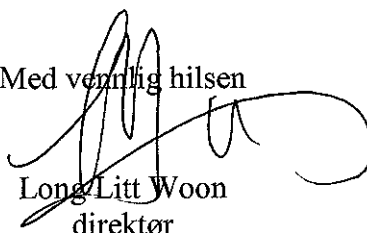
fedrekvote (SSB, Samfunnspeilet nr. 5/2003). Likestillingssenteret mener at også menn må gis reelle valgmuligheter i prioriteringen mellom arbeid og familie.

En av begrunnelsene fra utvalgets side før en oppmykning av muligheten til midlertidig ansettelse er å få flere ut i arbeid. Samtidig slår utvalget selv fast at det er lite forskning som viser hvilken effekt midlertidig ansettelse i seg selv har på sysselsettingen.

Også her legger utvalget vekt på bedriftenes behov og omstillingsmuligheter. Dette til tross for at det ikke er de mest konkurranseutsatte næringene som bruker midlertidig tilsetting i dag. Offentlig sektor er kanskje den største brukeren av midlertidige kontrakter, selv om det også er utbredt i hotell- og restaurantbransjen.

Likestillingssenteret støtter mindretallet i utvalget som mener tjenestemannsloven bør endres i tråd med dagens arbeidsmiljølov, slik at mulighetene til midlertidige ansettelse etter tjenestemannsloven innskrenkes.

Med vennlig hilsen



Long Litt Woon
direktør