



Postboks 516
4004 Stavanger

Stavanger 08.07.04

HØRINGSUTTALELSE NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET (ALLU)

Kvinnegruppa Ottar har gått gjennom NOU 2004:5 utfra en vurdering av kvinners situasjon i forhold til de foreslåtte endringene i dagens arbeidsmiljølov. Vi har gjort det med utgangspunkt i at kvinners mulighet til å forsørge seg sjøl og barna sine, uavhengig av familiesituasjon, er grunnleggende for alle kvinners rettigheter på de aller fleste områder. For eksempel retten til skilsmisse, retten til å leve enslig, retten til å leve lesbisk, retten til å bryte ut av mishandlingsforhold osv.

Innstillingen føyer seg inn i rekken av de mange angrepene som den siste tiden har vært på faglige og spesielt kvinners rettigheter i arbeidslivet og i forhold til velferdsstaten. Reglene for arbeidstid og ansettelse vil forsterke tendensene til at kvinner systematisk vil tvinges inn i en posisjon med en svakere tilknytning til arbeidslivet enn menn, og der dette vil ha større økonomiske konsekvenser.

På flere steder i ALLU blir det konstatert at kvinner som kjønn har en forskjellig tilknytning til arbeidslivet enn menn. Men aldri blir det beskrevet hva denne forskjellen består i, og aldri blir dette problematisert. Ingen kvinneorganisasjoner eller likestillingsinstanser er heller representert i utvalget.

Vi hevder at kvinnes løst tilknytning til arbeidslivet, større opphold i lønnsarbeid, mer omsorgsarbeid, mer deltid, større usikkerhet, er en vesentlig årsak både til ulik lønn og press på velferdsordningene.

Det er verdt å merke seg at representantene for arbeidstakerne har havnet i mindretall på en rekke sentrale og viktige områder. Det er også verdt å merke seg holdningen med å individualisere avtalene, og sette til side de tillitsvalgte. Dette vil ytterligere svekke kvinnes posisjon.

Den korte høringsfristen gjør det vanskelig med en grundig gjennomgang av de omfattende endringsforslagene som utvalget legger fram, men vi må likevel kommentere noen vesentlige punkter.

Arbeidstid

Konsekvensen av flertallets innstilling i ALLU åpner for at arbeidsgiver enklere kan bestemme hvor mye, hvor ofte, hvor lenge og når den enkelte skal arbeide. For første gang i arbeiderlovgivningens historie fremmes forslag om lengre arbeidstid. I en situasjon der flere enn 100.000 er uten jobb, 65.000 årsverk er overtid, 80% av kvinner i deltidsstillinger ønsker seg fulltidsjobb, og vi har en økende andel av uføretrygdete.

Flertallet går inn for en sammenblanding av arbeidstid, pålagt overtid og frivillig overtid som både kan gi 48 timers uke og gratis overtidsarbeid. Legger man til mulig gjennomsnittsberegning av arbeidstid kan man oppleve 78 timers uke flere uker i strekk. Det er lett å se at dette vil stenge kvinner med omsorgsansvar ute fra en lang rekke arbeidsplasser.

I tillegg fjernes retten til kortere arbeidstid ved skift, det gis økt adgang til nattarbeid og det generelle forbudet mot søndagsarbeid oppheves.

Dette står i sterk kontrast til kvinnebevegelsens årelange krav om 6-timers-dagen og likestilling av skift-arbeidsordninger og turnusordninger i helse- og sosialsektoren.

Midlertidig ansettelse

Flertallet i ALLU foreslår å fjerne begrensninger i adgang til midlertidig ansettelse. De gir en generell adgang til tidsbegrenset ansettelse på inntil 6 måneder, og også utover dette dersom arbeidstakeren bare trengs for et bestemt oppdrag. Ordinære oppsigelsesregler inntreffer først etter 4 år som midlertidig ansatt. Ved tvist om ulovlig midlertidige ansettelse må arbeidstaker saksøke arbeidsgiver. Midlertidig ansettelse gir arbeidsgiver et overtak. I tillegg kommer økt økonomisk utrygghet, problemer med lån i bank og tap i forhold til sykepenges, arbeidsløshetsstrygd og pensjonspoeng.

Spesielt vil vi advare mot at arbeidstaker selv må reise sak dersom det er tvist om midlertidig ansettelse er lovlig eller ikke. Dette vil etter vår mening heve terskelen for å peke på forskjellsbehandling mellom kvinner og menn, og slik fungere kvinnediskriminerende.

Stillingsvern

Flertallet i utvalget mener at arbeidstakers rett til å stå i stilling ved tvist om oppsigelsens saklighet kun skal gjelde til behandling i første rettsinstans. Subsidiært foreslår arbeidsgiverrepresentantene at arbeidstakerne ikke skal ha rett til å stå i stilling utover oppsigelsestida, og at arbeidstaker må kreve rettens kjennelse for å stå i stilling. Mindretallet fra fagbevegelsen krever at dagens rett til å stå i stilling opprettholdes.

Dette er en rettighet som både arbeidstakere generelt, og kvinner spesielt, er helt avhengige av. Alle innskrenkninger vil svekke kvinners stilling i forhold til trygghet i ansettelsesforholdet, fordi de aller fleste saker der arbeidstaker har fått jobben tilbake, og ikke bare en økonomisk erstatning etter en dom om usaklig oppsigelse, er de tilfellene der arbeidstaker har klart å bli stående i stilling. Vi vil også minne om at rettsvern mot usaklig oppsigelse i seg sjøl har en preventiv virkning.

Stillingsvernet er også spesielt viktig i en situasjon der vi ser en økende tendens til at spesielt eldre kvinner blir utstøtt av arbeidslivet og over på uføretrygd. Samtidig vet vi at det er flest kvinner som får avslag på uføretrygd i første omgang, og at "kvinnediagnosene" er overrepresentert blant avslagene. Den eneste undersøkelsen vi har sett som omhandler arbeidstakere flere år etter avslag på uføretrygd, viser at en forsvinnende liten del av de som hadde fått avslag var tilbake i lønnet arbeid. De aller fleste var nå uføretrygda, og for kvinnenenes del var perioden imellom stort sett "løst" ved familie-forsørging.

Likestillingsperspektivet

Av innstillingens mer enn 570 sider er 2 sider viet "Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser". Ved siden av henvisning til likestillingsloven, og tidligere drøftinger av målsetting om likestilling av heltids- og deltidsansatte, er de eneste konkrete forslagene utvalget kommer med å "løfte fram lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art". I nest siste avsnitt sies det at en av målsettingene med en fleksibilisering av

arbeidstidsbestemmelsene er å gi både menn og kvinner mulighet til å tilpasse arbeidstida til omsorg for familie, uten at dette blir problematisert. Dette avsnittet aleine gir grunnlag for anmeldelse for brudd på Likestillingsloven, som krever at likestillingsaspektet skal vurderes i alle offentlige utredninger !

Konklusjon

Kvinnegruppa Ottar mener at forslagene i ALLUs innstilling vil virke til å sementere kjønnsforskjellene i samfunnet, ulikelønna, og kvinnenenes underordna stilling i arbeidslivet. Spesielt gjelder dette i forhold til arbeidstid, midlertidig ansettelse og stillingsvern, som vi har vist til ovenfor. Det er gledelig at arbeidstakerorganisasjonene har dissentert på vesentlige punkter i innstillinga, og vi vil framover arbeide for å reise motstanden mot de kvinnefiendtlige forslaga som ligger i ALLUs innstilling. I den kampen vil vi søke samarbeid med alle de organisasjoner og grupperinger som har meldt sin motstand, og slåss for at kvinneperspektivet skal inkluderes.

Med hilsen for
For Kvinnegruppa Ottar

Vigdis Vollset

Randi Mobæk

HØRINGSUTTALELSE NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGET (ALLU)

Kvinnegruppa Ottar har gått gjennom NOU 2004:5 utfra en vurdering av kvinners situasjon i forhold til de foreslåtte endringene i dagens arbeidsmiljølov. Vi har gjort det med utgangspunkt i at kvinners mulighet til å forsørge seg sjøl og barna sine, uavhengig av familiesituasjon, er grunnleggende for alle kvinners rettigheter på de aller fleste områder. For eksempel retten til skilsmisse, retten til å leve enslig, retten til å leve lesbisk, retten til å bryte ut av mishandlingsforhold osv.

Innstillingen føyer seg inn i rekken av de mange angrepene som den siste tiden har vært på faglige og spesielt kvinners rettigheter i arbeidslivet og i forhold til velferdsstaten. Reglene for arbeidstid og ansettelse vil forsterke tendensene til at kvinner systematisk vil tvinges inn i en posisjon med en svakere tilknytning til arbeidslivet enn menn, og der dette vil ha større økonomiske konsekvenser.

På flere steder i ALLU blir det konstatert at kvinner som kjønn har en forskjellig tilknytning til arbeidslivet enn menn. Men aldri blir det beskrevet hva denne forskjellen består i, og aldri blir dette problematisert. Ingen kvinneorganisasjoner eller likestillingsinstanser er heller representert i utvalget.

Vi hevder at kvinnenenes løsere tilknytning til arbeidslivet, større opphold i lønnsarbeid, mer omsorgsarbeid, mer deltid, større usikkerhet, er en vesentlig årsak både til ulikelønn og press på velferdsordningene.

Det er verdt å merke seg at representantene for arbeidstakerne har havnet i mindretall på en rekke sentrale og viktige områder. Det er også verdt å merke seg holdningen med å individualisere avtalene, og sette tilside de tillitsvalgte. Dette vil ytterligere svekke kvinnes posisjon.

Den korte høringsfristen gjør det vanskelig med en grundig gjennomgang av de omfattende endringsforslagene som utvalget legger fram, men vi må likevel kommentere noen vesentlige punkter.

Arbeidstid

Konsekvensen av flertallets innstilling i ALLU åpner for at arbeidsgiver enklere kan bestemme hvor mye, hvor ofte, hvor lenge og når den enkelte skal arbeide. For første gang i arbeiderlovgivningens historie fremmes forslag om lengre arbeidstid. I en situasjon der flere enn 100.000 er uten jobb, 65.000 årsverk er overtid, 80% av kvinner i deltidsstillinger ønsker seg fulltidsjobb, og vi har en økende andel av uføretrygdete.

Flertallet går inn for en sammenblanding av arbeidstid, pålagt overtid og frivillig overtid som både kan gi 48 timers uke og gratis overtidsarbeid. Legger man til mulig gjennomsnittsberegning av arbeidstid kan man oppleve 78 timers uke flere uker i strekk. Det er lett å se at dette vil stenge kvinner med omsorgsansvar ute fra en lang rekke arbeidsplasser.

I tillegg fjernes retten til kortere arbeidstid ved skift, det gis økt adgang til nattarbeid og det generelle forbudet mot søndagsarbeid oppheves.

Dette står i sterk kontrast til kvinnebevegelsens årelange krav om 6-timers-dagen og likestilling av skift-arbeidsordninger og turnusordninger i helse- og sosialsektoren.

Midlertidig ansettelse

Flertallet i ALLU foreslår å fjerne begrensninger i adgang til midlertidig ansettelse. De gir en generell adgang til tidsbegrenset ansettelse på inntil 6 måneder, og også utover dette dersom arbeidstakeren bare trengs for et bestemt oppdrag. Ordinære oppsigelsesregler inntreffer først etter 4 år som midlertidig ansatt. Ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse må arbeidstaker saksøke arbeidsgiver. Midlertidig ansettelse gir arbeidsgiver et overtak. I tillegg kommer økt økonomisk utrygghet, problemer med lån i bank og tap i forhold til sykepengene, arbeidsløshetsstrygd og pensjonspoeng.

Spesielt vil vi advare mot at arbeidstaker selv må reise sak dersom det er tvist om midlertidig ansettelse er lovlig eller ikke. Dette vil etter vår mening heve terskelen for å peke på forskjellsbehandling mellom kvinner og menn, og slik fungere kvinnediskriminerende.

Stillingsvern

Flertallet i utvalget mener at arbeidstakers rett til å stå i stilling ved tvist om oppsigelsens saklighet kun skal gjelde til behandling i første rettsinstans. Subsidiært foreslår arbeidsgiverrepresentantene at arbeidstakerne ikke skal ha rett til å stå i stilling utover oppsigelsestida, og at arbeidstaker må kreve rettens kjennelse for å stå i stilling. Mindretallet fra fagbevegelsen krever at dagens rett til å stå i stilling opprettholdes.

Dette er en rettighet som både arbeidstakere generelt, og kvinner spesielt, er helt avhengige av. Alle innskrenkninger vil svekke kvinners stilling i forhold til trygghet i ansettelsesforholdet, fordi de aller fleste saker der arbeidstaker har fått jobben tilbake, og ikke bare en økonomisk erstatning etter en

dom om usaklig oppsigelse, er de tilfellene der arbeidstaker har klart å bli stående i stilling. Vi vil også minne om at rettsvern mot usaklig oppsigelse i seg sjøl har en preventiv virkning.

Stillingsvernet er også spesielt viktig i en situasjon der vi ser en økende tendens til at spesielt eldre kvinner blir utstøtt av arbeidslivet og over på uføretrygd. Samtidig vet vi at det er flest kvinner som får avslag på uføretrygd i første omgang, og at ”kvinnediagnosene” er overrepresentert blant avslagene. Den eneste undersøkelsen vi har sett som omhandler arbeidstakere flere år etter avslag på uføretrygd, viser at en forsvinnende liten del av de som hadde fått avslag var tilbake i lønnet arbeid. De aller fleste var nå uføretrygda, og for kvinnenenes del var perioden imellom stort sett ”løst” ved familie-forsørging.

Likestillingsperspektivet

Av innstillingens mer enn 570 sider er 2 sider viet ”Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser”. Ved siden av henvisning til likestillingsloven, og tidligere drøftinger av målsetting om likestilling av heltids- og deltidsansatte, er de eneste konkrete forslagene utvalget kommer med å ”løfte fram lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art”. I nestsiste avsnitt sies det at en av målsettingene med en fleksibilisering av arbeidstidsbestemmelsene er å gi både menn og kvinner mulighet til å tilpasse arbeidstida til omsorg for familie, uten at dette blir problematisert. Dette avsnittet alene gir grunnlag for anmeldelse for brudd på Likestillingsloven, som krever at likestillingsaspektet skal vurderes i alle offentlige utredninger !

Konklusjon

Kvinnegruppa Ottar mener at forslagene i ALLUs innstilling vil virke til å sementere kjønnsforskjellene i samfunnet, ulikelønna, og kvinnenenes underordna stilling i arbeidslivet. Spesielt gjelder dette i forhold til arbeidstid, midlertidig ansettelse og stillingsvern, som vi har vist til ovenfor. Det er gledelig at arbeidstakerorganisasjonene har dissentert på vesentlige punkter i innstillinga, og vi vil framover arbeide for å reise motstanden mot de kvinnefiendtlige forslaga som ligger i ALLUs innstilling. I den kampen vil vi søke samarbeid med alle de organisasjoner og grupperinger som har meldt sin motstand, og slåss for at kvinneperspektivet skal inkluderes.