

Arbeids- og
sosialdepartementet

Oslo, 29.06.16

HØRING – NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget. Ref: 16/100

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) viser til høring i forbindelse med NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget. Ref: 16/100. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK er et uavhengig rettshjelptiltak som skal bidra til at alle kvinner er bevisste sin rettsstilling og at likestilling praktiseres. JURK drives av jusstudenter i samarbeid med daglig leder og fagrådgiver. Vi yter tilpasset hjelp til selvhjelp for kvinner og alle som definerer seg som kvinner, og som har et udekket rettshjelpsbehov gjennom rettsinformasjon, rettspåvirkning og bistand i konkrete saker.

Vårt tilbud gjelder for kvinner og alle som definerer seg som kvinner over hele landet og all hjelp er gratis. JURK behandlet i 2015 mer enn 3000 enkeltsaker. Vi bistår i saker innenfor en rekke rettsområder av velferdsmessig betydning for kvinner, deriblant arbeidsrett, og uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

Fleksibilitet og kjønnsperspektiv – noen innledende bemerkninger

Et gjennomgående tema i utredningen er «fleksibilitet». JURK ser at fleksibilitet kan være positivt både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Sett hen til det ujevne styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver bør man imidlertid se nærmere på hvem som nyter godt av denne fleksibiliteten i de foreslåtte endringene.

Fleksibilitet på bekostning av arbeidstakers vern samsvarer dårlig med arbeidsmiljøloven. Til tross for dette foreslås det endringer som både rykker ved maktbalansen mellom partene og uthuler arbeidsmiljølovens verneregler.

Det er også et klart kjønnsperspektiv knyttet til flere av endringsforslagene. Selv om utvalget foretar en grundig gjennomgang av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet innledningsvis i utredningen, har JURK merket seg ved at kjønnsperspektivet ikke problematiseres nærmere under de enkelte forslagene. Dette gjør at det kan reises spørsmål ved om det i tilstrekkelig grad er tatt høyde for likestillingsutfordringer knyttet til de foreslåtte endringene.

Med disse overordnede betraktningene som utgangspunkt vil vi i det følgende knytte kommentarer til enkelte av flertallets endringsforslag.

Særregulering basert på kjennetegn ved stillingen – forslag om å innføre en «delvis uavhengig stilling»

JURK støtter utvalgets mindretall. JURK ser det som problematisk å opprette en «delvis uavhengig stilling», slik utvalgets flertall foreslår. Dette er ikke en løsning på arbeidsgiveres feil bruk av stillingskategorien «særlig uavhengig stilling».¹ Slik foreslått av mindretallet vil det være en bedre løsning å klargjøre rammene for «særlig uavhengig stilling», fremfor potensielt å forvirre med enda en stillingskategori.

Utvalgets flertall ønsker økt fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker ved innføringen av en slik stillingskategori. For å sikre frivillighet fra arbeidstakers side er det en forutsetning at stillingstypen omtales i arbeidsavtalen. JURK mener at dette ikke er tilstrekkelig, da vi erfarer at enkelte ikke har kunnskap nok til å ivareta egne interesser ved kontraktsinngåelse. Å overlate ansvaret med å forklare innholdet i en slik stillingskategori til arbeidsgiver er uforsvarlig. Dette er særlig problematisk ettersom det fremgår at mange arbeidsgivere har tolket «særlig uavhengig stilling» feil.

Innføringen av stillingskategorien «delvis uavhengig stilling» vil kunne innebære at flere blir unntatt fra store deler av arbeidsmiljølovens regler. Slik JURK ser det vil dermed endringsforslaget *medføre en innskrenkning av arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven til fordel for arbeidsgivers mulighet for fleksibilitet.*

JURK frykter videre at forslaget kan være til *særlig ugunst for kvinnelige arbeidstakere*. Selv om det har skjedd en utvikling i positiv retning, er det fremdeles slik at kvinner tar større ansvar for husarbeid og familie, enn menn.² Forskning viser at der kvinnelige arbeidstakere har økt grad av fleksibilitet i stillingen bruker de denne til å ivareta familien og barna. Menn derimot bruker fleksibiliteten til å fremme egen karriere. Dette vil for det første kunne ha negative konsekvenser for kvinners karriere og for kjønnslikestillingen på arbeidsmarkedet.³

¹ NOU 2016:1, s. 196

² NOU 2016:1, s. 132 og 108

³ NOU 2016:1, s. 133

For det andre vil slik fleksibilitet kunne føre til stort press på kvinner som må være tilgjengelig for arbeidsgiver samtidig som de tar hovedansvaret på hjemmebane. En økt fleksibilitet vil også kunne medføre en sammenblanding av jobb og fritid som går på akkord med det vernet arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er ment å gi.

På bakgrunn av overstående stiller JURK seg bak mindretallets dissens.

Særregler for skift- og turnusordninger – en forskyvning av maktbalansen i en kvinnedominerte helse- og omsorgssektor

Utvalgets flertall ønsker å gi arbeidsgiver en utvidet adgang til å foreta gjennomsnittsberegning av arbeidstid og forkorte daglig hviletid for arbeidstakere i skift- og turnusordninger. Endringsforslaget er ment å gjelde generelt. Det er imidlertid flere forhold som tilsier at forslaget er rettet mot helse- og omsorgssektoren.

Helse- og omsorgssektoren er en kvinnedominert sektor med utbredt bruk av skift- og turnusordninger. Litt over 80 % av pleie- og omsorgsarbeidere og 70 % av sykepleierne jobber turnus.⁴ Arbeidskraftsundersøkelsen fra 2014 viser videre at det, uavhengig av sektor, er en klart større andel kvinner enn menn som arbeider skift eller turnus.⁵ Dette gjør at forslaget også har et fremtredende kjønnsperspektiv, og JURK er kritiske til at utvalget ikke foretar en nærmere vurdering av endringsforslagets kjønnede virkninger.

Endringsforslaget innebærer en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett og medfører en klar *forskyvning av makt fra arbeidstaker til arbeidsgiver*. Det er påvist at høye jobbkrav kombinert med liten mulighet til å styre egen arbeidshverdag kan øke risikoen for helseplager og ulykker.⁶ En arbeidslivsundersøkelse fra 2013 viser at denne kombinasjonen er særlig utbredt i helse- og omsorgsykker, og at dette er mer utbredt blant kvinner enn menn.⁷ Endringsforslaget vil med dette bidra til økt fleksibilitet for arbeidsgiver, på bekostning av arbeidstakers helse.

Som påpekt av utvalget selv, vil endringsforslaget ha som konsekvens at *de fleste ordinære turnusplaner i helse- og omsorgssektoren kan gjennomføres innenfor de rammene som arbeidsgiver ensidig kan fastsette*.⁸ Dette innebærer at arbeidstakere i belastende skift- og turnusordninger, unntas fra den beskyttelse som vernereglene i arbeidsmiljøloven er ment å gi.⁹

Arbeidstakere i skift- og turnusordninger rapporterer om en opplevelse av ubalanse mellom jobb og familie. I den sammenheng er det sentralt å trekke frem at endringsforslaget vil

⁴ NOU 2016:1, s. 104

⁵ 28 % kvinner mot 20 % menn, NOU 2016:1, s. 101

⁶ NOU 2016:1, s. 131

⁷ 22% kvinner mot 11% menn, NOU 2016:1, s. 131

⁸ NOU 2016:1, s. 216

⁹ NOU 2016:1, s. 131

kunne ha særlig negative konsekvenser for kvinner som fremdeles tar større ansvar for husarbeid og familie enn menn.¹⁰ I motsetning til utvalgets intensjon om å bøte på deltidspromblematikken i helse- og omsorgssektoren, er JURK bekymret for at endringsforslaget vil kunne ha motsatt effekt. Tøffere arbeidsforhold for kvinnene i helse- og omsorgssektoren vil kunne medføre at færre orker å arbeide heltid og enda flere velger deltidstillinger.

JURK har merket seg ved mindretallets dissens der det påpekes at arbeidsgivers utvidede adgang til gjennomsnittsberegning vil kunne redusere overtidskostnadene i virksomheter. Dette tilsier at bruken av gjennomsnittsberegning etter all sannsynlighet vil øke, og at de berørte arbeidstakerne i større grad enn tidligere må finne seg i gjennomsnittsberegning/ubekvem arbeidstid og arbeide uten overtidskompensasjon.¹¹ Fremfor å løse deltid- og helgepromblematikken gjennom å tilføre midler til sektoren, for eksempel ved å øke grunnbemanningen, velger én altså en løsning som garantert ikke øker kostnadene. Sett fra et kvinnepolitisk synspunkt skriver dermed flertallets endringsforslag seg inn i en rekke av forslag som søker å løse store problemer innenfor låste økonomiske rammer. Dette *fremtvinger en løsning der ansatte i kvinne-dominert sektor må jobbe hardere for mindre*. JURK kan ikke støtte et forslag til løsning som innebærer at kvinner nok en gang overtar kostandene som samfunnet burde bære.

På bakgrunn av overstående slutter JURK oss til utvalgets mindretall og understreker viktigheten av en arbeidstidsordning som gjør det mulig for arbeidstaker å skape en balanse mellom jobb og familie.

Søn- og helgedagsarbeid

JURK mener i likhet med utvalget at forbudet mot søn- og helgedagsarbeid i loven bør videreføres og ikke endres. Slik vi forstår utredningen, har utvalget et ønske om å åpne for hyppigere søn- og helgedagsarbeid. Det fremmes ikke en konkret løsning for hvordan dette skal gjøres, men bygger på en forutsetning om avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. JURK er ikke prinsipielt mot søn- og helgearbeid der begge parter i arbeidsforholdet ønsker dette, likevel ser vi gjennom vår saksbehandling at mange av våre klienter ikke klarer å stå imot press fra arbeidsgiver.

Det fremstår som om utvalget legger til grunn at mange deltidsansatte eller personer som alt arbeider i helger, eksempelvis studenter, ønsker å gjøre mer av dette. JURK vil i den forbindelse påpeke at et presset arbeidsmarked gjør at arbeidstakere som i utgangspunktet ikke har et ønske om dette, ser seg nødt til å si ja til slike vakter. Det kan stilles spørsmål ved om avtalefriheten i slike tilfeller er reell for arbeidstaker.

¹⁰ NOU 2016:1, s. 132 og 108

¹¹ NOU 2016:1, s. 221

En åpning for søn- og helgedagsarbeid kan utfordre balansen mellom jobb og fritid, særlig for arbeidstakere med omsorgsansvar. Forskning viser at det å ha fritid som er synkronisert med fritiden til andre familiemedlemmer, er viktig.¹² Dette er hovedhensynet bak utgangspunktet om felles fri i helgene.

I likhet med utvalget, mener JURK at det ikke er grunn til å utfordre arbeidstakers sosiale og velferdsmessige behov, og støtter en videreføring av forbudet mot søn- og helgedagsarbeid.

Klarhet og tilgjengelighet

JURK er enige med utvalget som ser behov for klargjøring av lovens språkbruk og struktur. Vi er også svært positive til forslag om å utarbeide veiledere og retningslinjer for å gjøre reglene mer anvendelige og forståelige for partene i arbeidslivet. Dette mener vi også vil være et godt alternativ til flere av flertallets endringsforslag.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Sara Eline Grønvold
daglig leder

Karen Grinvoll
saksbehandler
(arbeid-, sosial- og trygderett)

Hanna Rummelhoff
fagrådgiver

¹² NOU 2016:1, s. 131