

Unios innspill til arbeidstidsutvalgets etter møte den 8. oktober 2014

1. Forventninger til utvalget

- Aml fortsatt vernelov – formålsparagrafen uendret
- Arbeidslinja forutsetter et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv
- Arbeidskraftbehovet må løses gjennom
 - Attraktive arbeidsplasser
 - Mulig å kunne stå i arbeid i full stilling og fram til pensjonsalder
 - Ulike arbeidstidsordninger påvirker arbeidstakernes helse – dette påvirker hvordan samfunnet kan/bør disponere arbeidskraften. Må være en del av utvalgets mandat.
 - Nattarbeid – hvordan kan vi redusere belastningene?
- Forutsetter at utvalget vil vurdere likestillingskonsekvenser av sine forslag, jfr utredningsinstruksen.
 - Balanse mellom arbeid og familie
 - Kvinners sykefravær
 - Menns arbeidsplasser og arbeidstid
- Må se ulike politikkområder i sammenheng – rammebetingelser.
- Kvalitet – ikke bare kvantitet (på både tjenester og bemanning).
- Trepertssamarbeidet må videreføres – rollene.
 - Rører man aml, rokker man også ved tariffavtalene. Konfliktnivået kan øke.
- Vurder om utfordringene kan løses innenfor aml. Kritisk blick på påstanden om behov for modernisering!
 - Brudd på aml må medføre sanksjoner – ikke endring av loven.
- Forventer at utvalget vil fortsette å konsultere arbeidslivets parter underveis i sitt arbeid.

2. Utfordringer

- Hvordan løse arbeidskraftutfordringene uten å øke belastningene på arbeidstakerne?
 - Heltid
 - Høyere reell pensjoneringsalder
 - Sykefravær
 - Inkludere flere
- *Heltidskultur* er vi enige om – det er bra! Men ikke enige om hvordan vi skal oppnå det.
 - Heltid er ønskelig både samfunnsøkonomisk, arbeidsmiljømessig og fra et likestillingsperspektiv.
- Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet og styrke menns tilknytning til familien. Mer oppmerksomhet mot menn og mannsdominerte arbeidsplasser og vilkår for at menn skal kunne være omsorgspersoner.
- Unio etterlyser en overordnet og samlet strategi fra regjeringen for å løse arbeidskraftutfordringene, ikke minst til velferdsyrkene. Helse- og velferdspolitiske målsettinger må ses i sammenheng med utdannings-, arbeidslivs-, og familie- og likestillingspolitikken.
- Rammebetingelser: manglende samsvar oppgaver – ressurser, bemanning og kompetansesammensetning, kontrollspenn (vilkår for god ledelse).
 - Krav, kontroll og støtte
 - Fagutøvelse

Løsningene som utvalget vurderer, må ses i lys av disse faktorene. Vi må ikke lansere forslag som ikke forholder seg til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og arbeidsdelingen i familien – vi må ikke lansere forslag som på sikt vil føre til *mindre* arbeidskraft.

3. Styrker/svakheter ved dagens regulering

- Glad for at det i mandatet er nedfelt at aml fortsatt skal være en vernelov. Og at det fremheves arbeidstidsordningene skal ivareta arbeidstakernes helse og velferd og finne den rette balansen mellom arbeid og fritid og legge til rette for lange yrkeskarrierer.
- Det norske arbeidslivet er preget av bred sysselsetting, høy produktivitet, høy kompetanse, få arbeidskonflikter/stabilitet, og omstillingsevne. OECD har i kjølvannet av finanskrisa hyllet «den norske modellen» som særlig bærekraftig. Makt- og demokratiutredningen (NOU 2003:19) slo fast at norsk arbeidsliv i internasjonal sammenligning framstår som svært demokratisk, med høy grad av organisering av partene, utstrakt konsensus mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, en sterk fagbevegelse og sterke individuelle rettigheter for arbeidstakere. Arbeidslivsforskning støtter denne forståelsen, og forklarer det norske arbeidslivet med at ansatte har medvirkning på utviklingsprosesser, og at dette fører til at bedriftene får styrket sin evne til utvikling, omstilling, innovasjon og vekst.
- Unio mener dette trepartssamarbeidet er en styrke for arbeidslivet og at det også utgjør et fint balanseforhold i arbeidslivet.
- **Arbeidslinja og inkludering i arbeidslivet**

Vernereglene i arbeidsmiljøloven sier noe om det generelle belastningsnivået. Hvis vi lempet på reglene, øker også det generelle belastningsnivået. Eksempelvis er det ikke nok at arbeidstidsreglene samlet sett ikke medfører noen utvidelse; fordelingen av arbeidstiden er også viktig. Det er mer belastende for arbeidstaker å ha «arbeidstopper» enn en jevnere fordeling av arbeidstiden.
- For Unio står svekkelse av vernereglene i sterk kontrast til arbeidslinja og målet om et inkluderende arbeidsliv. Arbeidstidsbestemmelsene og vernereglene i arbeidsmiljøloven handler ikke bare om vern av enkeltindividet, men også om samfunnets behov. Arbeidslivet er ikke bare et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker; samfunnet har behov for at så mange som mulig kan stå i arbeid så lenge som mulig. Derfor mener Unio at enkeltarbeidstakers ønske om fleksibilitet må veies opp mot helse og det vi vet om langsiktige virkninger på egen helse. Det er (heldigvis) slik at hvis vi blir for syke eller av andre grunner ikke kan jobbe, trår fellesskapet til og sørger for at vi klarer oss økonomisk. Det fordrer imidlertid også at samfunnet setter noen begrensninger for hvor hardt helsen kan presses i arbeidslivet. Arbeidstidsbestemmelsene er også med på å redusere faren for at arbeidstakere gjør feil, en risiko vi vet øker når arbeidsøktene blir lange. Den teknologiske utviklingen i samfunnet har endret mye til det bedre i arbeidslivet, men yrkesgrupper som jobber med mennesker har i mindre grad enn andre nytt godt av dette. De psykiske belastningene er også store for disse gruppene, enten det er i barnehagen, skoleverket, innen helse eller pleie og omsorg.
- **Behovet for arbeidskraft**

Unio er grunnleggende sett skeptiske til å lempe på verne Lovgivningen for å utløse arbeidskraftressurser. For arbeidsgiver kan det kanskje på kort sikt fremstå som økonomisk lønnsomt, men forskning viser en klar sammenheng mellom belastninger og arbeidstakerens helse på litt lengre sikt. Vi tviler på at det utløser noen

arbeidskraftreserve ved å åpne opp for mer helgearbeid, for å ta bare ett eksempel. For å rekruttere og beholde arbeidskraft må yrkene være attraktive, både lønnsmessig og når det gjelder arbeidstid. Det innebærer at arbeidstakernes velferd legges som et grunnleggende prinsipp.

- Unio synes det er bekymringsfullt at brudd på aml ikke møter de samme sanksjonene som lovbrudd på andre områder. Vi mener det er uheldig at man peker på vernelovgivningen, snarere enn lovbrutene eller bakgrunnen for lovbruddene, som i mange tilfeller er manglende prioritering og et ubalansert forhold mellom oppgaver og ressurser.

- **Arbeidstid og aml**

For Unios grupper er arbeidstid et svært følsomt emne. Kunnskap og bevissthet om hvordan og hvorfor arbeidstidsreguleringene i lovgivningen har utviklet seg, er et svært viktig grunnlag for utvalgets arbeid. Det er ikke tvil om at arbeidsmiljøloven har vært en konfliktdempende faktor i norsk arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven står i et sterkt forhold til trepartssamarbeidet og den nordiske modellen, og tariffavtalene bygger nettopp på arbeidsmiljølovgivningen. Det innebærer at hvis man rører ved arbeidsmiljøloven, rokker man også ved grunnleggende forutsetninger for tariffavtalene. Det vil føre til press på å gjøre tilsvarende endringer i tariffavtalene, noe som vil øke konfliktnivået og virke destabiliserende på det partssamarbeidet som de fleste er enige i er av vesentlig betydning i det norske samfunnet. Unio må ivareta våre medlemmers interesser i større grad gjennom tariffavtalene.

Både skolestreiken i 2014 og politiaksjonene i 2009 viser hvor viktig arbeidstid er for arbeidstakerne. Konteksten og historien bak den norske arbeidsmiljølovgivningen er også viktig kunnskap når utvalget skal sammenlikne våre arbeidstidsbestemmelser med bestemmelsene i andre land, herunder høy sysselsetting og kvinnelig sysselsetting spesielt.

- I Unio har i sin høringsuttalelse (aml) om arbeidstid blant annet hevdet at effekten av endringene kan bli at 12 timers arbeidsdager blir det normale og at søndag blir allmengjort som arbeidsdag. Vi tror at det kommer til å bli tøffere arbeidsmønster med større frihet for den enkelte. Unio tror at over tid vil regjeringens forslag innebære at flere arbeidstakere blir utbrent for tidlig. Kanskje får vi flere uførepensjonister og lavere reell pensjonsalder innenfor en del bransjer.
- Det regjeringen har foreslått er at partenes avtalekompetanse i større grad enn i dag skyves fra organisasjonene til arbeidsgiver, den enkelte arbeidstaker og lokal tillitsvalgt
- Unio har stor tro på at det er partene selv som gjennom tariffavtalene må løse framtidens arbeidstidsutfordringer. Det ligger mye nødvendig fleksibilitet i de kollektive avtalene.

- Dagens aml åpner for å gjøre vidtrekkende unntak fra lovens hovedregler og etablere ordninger som er tilpasset ulike virksomheter og behov. Lokale og sentrale avtaler om lengre timetall per dag og per uke og kortere hviletid mellom vaktene inngås da også i stort monn. For å verne arbeidstaker mot uheldige belastninger og for å ivareta sikkerhetshensyn, stiller imidlertid dagens lov krav om fremgangsmåter som sikrer at unntak gjøres etter grundige vurderinger av organisasjoner som kjenner bransjen og har kontakt med tillitsvalgte i virksomheten.
- Tillitsvalgte har lokalkunnskap, og deres anbefalinger blir tillagt stor vekt ved vurderingen av søknader om arbeidstidsordninger som krever sentral avtaleinngåelse. Etter Arbeidstilsynets erfaring¹ har både lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte begrenset kunnskap om helse- og velferdsmessige konsekvenser av ulike arbeidstidsordninger.
 - Derfor bør unntak fra amls alminnelige verneregler om arbeidstidens lengde og unntak fra hviletidsbestemmelsene, gjøres etter grundige vurderinger, av jevnbyrdige parter. For å sikre dette, må avgjørelsene tas av arbeidstakerorganisasjoner med oversikt og tyngde.
- Det foreligger ingen dokumentasjon på at arbeidstakerne ønsker mer fleksibilitet, heller ikke at et flertall av arbeidsgiverne ønsker det. Tidligere gjennomgang av praktiseringen av arbeidstidsbestemmelsene viser tvert imot at dette regelverket fungerer godt (gode eksempler på dette fra helsesektoren. Helse Bergen, Drammen kommune og Finnmark)
- Men det er mulig at ikke alle arbeidsgivere og arbeidstakere kjenner godt nok til den fleksibilitet som ligger i dagens aml.
- Mange av Unios medlemmer arbeider døgnkontinuerlig. Vi ønsker at arbeidstidsutvalget skal se nærmere på Nattarbeid er dokumentert helsebelastende. Likevel ble ikke nattevaktene inkludert i arbeidstidsreformen i 2010 (skift/turnus). Dette bør utvalget vurdere i sitt arbeid.
- **Særlig selvstendig stilling**
Særlig selvstendig stilling har vært et viktig tema for en del av Unios medlemmer, særlig innenfor høyskoler og universiteter og blant prestene våre. Fortsatt er det slik at ansatte som har ledende eller særlig uavhengige stillinger (aml § 10-12 nr 1 og 2 og Hovedtariffavtalen i Staten §13 nr 4), i svært liten grad har arbeidstiden sin regulert i loven. Det er i dag en større gruppe arbeidstakere som unntas fra arbeidstidsbestemmelsene enn det som en gang var lovgivers intensjon. Det foreligger derfor et sterkt behov for mer informasjon for å øke kjennskap og forståelse om begreper og lovverk. Den mest merkbare følgen av dette, er at de ikke får overtidsbetaling.

Men også disse arbeidstakernes arbeidstidsordning skal være slik at de ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, aml § 10-2, nr 1. Denne lovbestemmelse er en viktig begrensning, fordi arbeidstakere ansatt i denne typen stillinger kan stå i fare for å bli utbrent på grunn av stort arbeidspress.

¹ Jfr Arbeidstilsynets høringsuttalelse til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

4. Bakgrunnsstoff

Vi håper utvalget bidrar til å legge et godt grunnlag for partsarbeid framover. Vi regner med at utvalget også vil vurdere om utfordringer kan løses innenfor rammene av arbeidsmiljøloven anno 2014. Vi forutsetter at arbeidsmiljølovens formål står uforandret, og at utvalgets arbeid skjer i lys av dette. I den sammenheng vil vi trekke fram to av punktene i formålet: Å «sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon», og å «bidra til et inkluderende arbeidsliv».

En konfliktdempende faktor

Kunnskap og bevissthet om hvordan og hvorfor arbeidstidsreguleringene i lovgivningen har utviklet seg, er et svært viktig grunnlag for utvalgets arbeid. Det er ikke tvil om at arbeidsmiljøloven har vært en konfliktdempende faktor i norsk arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven står i et sterkt forhold til trepartssamarbeidet og den nordiske modellen, og tariffavtalene bygger nettopp på arbeidsmiljølovgivningen. Det innebærer at hvis man rører ved arbeidsmiljøloven, rokker man også ved grunnleggende forutsetninger for tariffavtalene. Det vil føre til press på å gjøre tilsvarende endringer i tariffavtalene, noe som vil øke konfliktnivået og virke destabiliserende på det partssamarbeidet som de fleste er enige i er av vesentlig betydning i det norske samfunnet. Både skolestreiken i 2014 og politiaksjonene i 2009 viser hvor viktig arbeidstid er for arbeidstakerne. Konteksten og historien bak den norske arbeidsmiljølovgivningen er også viktig kunnskap når utvalget skal sammenlikne våre arbeidstidsbestemmelser med bestemmelsene i andre land, herunder høy sysselsetting og kvinnelig sysselsetting spesielt.

Arbeidslinja og inkludering i arbeidslivet

Vernereglene i arbeidsmiljøloven sier noe om det generelle belastningsnivået. Hvis vi lempet på reglene, øker også det generelle belastningsnivået. Eksempelvis er det ikke nok at arbeidstidsreglene samlet sett ikke medfører noen utvidelse; fordelingen av arbeidstiden er også viktig. Det er mer belastende for arbeidstaker å ha «arbeidstopper» enn en jevnere fordeling av arbeidstiden.

For Unio står svekkelse av vernereglene i sterk kontrast til arbeidslinja og målet om et inkluderende arbeidsliv. Arbeidstidsbestemmelsene og vernereglene i arbeidsmiljøloven handler ikke bare om vern av enkeltindividet, men også om samfunnets behov. Arbeidslivet er ikke bare et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker; samfunnet har behov for at så mange som mulig kan stå i arbeid så lenge som mulig. Derfor mener Unio at enkeltarbeidstakeres ønske om fleksibilitet må veies opp mot helse og det vi vet om langsiktige virkninger på egen helse. Det er (heldigvis) slik at hvis vi blir for syke eller av andre grunner ikke kan jobbe, trår fellesskapet til og sørger for at vi klarer oss økonomisk. Det fordrer imidlertid også at samfunnet setter noen begrensninger for hvor hardt helsen kan presses i arbeidslivet. Arbeidstidsbestemmelsene er også med på å redusere faren for at arbeidstakere gjør feil, en risiko vi vet øker når arbeidsøktene blir lange. Den teknologiske utviklingen i samfunnet har endret mye til det bedre i arbeidslivet, men yrkesgrupper som jobber med mennesker har i mindre grad enn andre nytt godt av dette. De psykiske belastningene er også store for disse gruppene, enten det er i barnehagen, skoleverket, innen helse eller pleie og omsorg.

Behovet for arbeidskraft

Unio er grunnleggende sett skeptiske til å lempe på vernelovgivningen for å utløse arbeidskraftressurser. For arbeidsgiver kan det kanskje på kort sikt fremstå som økonomisk lønnsomt, men forskning viser en klar sammenheng mellom belastninger og arbeidstakerens helse på

litt lengre sikt. Vi tviler på at det utløser noen arbeidskraftreserve ved å åpne opp for mer helgearbeid, for å ta bare ett eksempel. For å rekruttere og beholde arbeidskraft må yrkene være attraktive, både lønnsmessig og når det gjelder arbeidstid. Det innebærer at arbeidstakernes velferd legges som et grunnleggende prinsipp.

Unio synes det er bekymringsfullt at brudd på aml ikke møter de samme sanksjonene som lovbrudd på andre områder. Vi mener det er uheldig at man peker på verneavgivningen, snarere enn lovbrøtterne eller bakgrunnen for lovbruddene, som i mange tilfeller er manglende prioritering og et ubalansert forhold mellom oppgaver og ressurser.

Fleksibilitet

Arbeidstakere i velferdsyrker med vaktordninger der man må være tilstede hele arbeidstiden, har ikke den samme muligheten for fleksibilitet som mange andre yrker. Gode turnusordninger som ivaretar helse- og velferdshensyn blir derfor spesielt viktig. Her spiller tillitsvalgte en viktig rolle for å ivareta enkeltindividers behov innenfor en balansert helhet, slik at fleksibilitet for noen ikke innebærer ugunstige ordninger for andre. Heller ikke Unio mener at dagens arbeidsmiljølov er optimal, men når det gjelder fleksibilitet, mener vi at den har de mulighetene som faktisk er nødvendig.

Kvinnens arbeidshelse, deltid og likestilling

Unio er opptatt av det høye sykefraværet blant kvinner og i kvinnedominerte yrker, og vi har vært en pådriver for iverksetting av et bredt anlagt forskningsprogram for å få mer kunnskap om dette. Hvordan ulike arbeidstidsordninger virker inn på arbeidstakernes helse, påvirker hvordan samfunnet kan disponere arbeidskraften. Vi forutsetter derfor at dette er en del av utvalgets mandat. I det ligger også at utvalget kommer med forslag til tiltak som kan redusere belastningen ved nattarbeid. Det finnes det allerede mye forskning som dokumenterer de helseskadelige effektene av nattarbeid. Unio forutsetter at likestilling er et av flere viktige hensyn utvalget vurderer i sitt arbeid, da dette er en del av *instruksen for offentlige utredninger*.

Å legge til rette for mer heltid er del av arbeidstidsutvalgets mandat. Det er avgjørende at forslag knyttet til dette vurderes i et likestillings- og familiepolitisk perspektiv.

- Hva er det som former deltidsvalgene i familien og arbeidslivet – og ellers?
 - Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
 1. segmenter i arbeidsmarkedet som strukturerer arbeidet rundt deltid
 2. arbeidsmiljøbelastningene i kvinnedominerte yrker
 - Ulike forventninger til menn og kvinner (kjønnsrollemønsteret)
 - Ulik forhandlingsposisjon i familien: det er økonomisk rasjonelt at den som tjener minst, øker innsatsen i det ulønnede omsorgsarbeidet.
- Hvorfor er norske kvinners deltidsarbeid så stabilt over tid?
 - Endrede arbeidstidspreferanser blant nyutdannede sykepleiere, jfr Abrahamsen!²

² I følge Bente Abrahamsen, som har forsket på sykepleiere og deltid i en årrekke, er interessen for deltidsarbeid blant sykepleierstudenter nesten halvert i perioden 2001 - 2012². Mens 75 prosent av sykepleierstudentene i 2001 oppga mulighetene for deltidsarbeid som viktig eller svært viktig for valg av yrke/jobb, var det i 2012 37 prosent som oppga det samme.

- Sykepleiere benytter seg av fortrinnsrett til utvidet stilling
- «Heltidserklæringer» både i kommunalsektor og i spesialisthelsetjenesten.
- Allikevel ingen positiv utvikling å spore – NSF's statistikkhefte.
- Tyder på strukturelle forhold; arbeidet organiseres rundt deltid. NSF's utlysingsundersøkelser: Bare 31 prosent av ledige sykepleierstillinger ble i 1. kvartal 2014 utlyst som heltidsstillinger
 - Første bud: lys ut hele stillinger!

Hvilke erfaringer fra deltidprosjektene synes Unio/NSF det er særlig viktig å trekke lærdom fra?

- Helse Bergen: Et eksempel er Helse Bergen som i samarbeid med våre tillitsvalgte, har jobbet systematisk for å redusere deltid. De ser resultater: Deltidsandelen er redusert fra i underkant av 50 prosent i 2011 til 30 prosent i 2014. Et viktig virkemiddel er et eget bemanningscenter som håndterer all rekruttering til Helse Bergen. Senteret ansetter og organiserer «trainee-sykepleiere» og de organiserer innleie fra eksterne byråer. Helse Bergen ser sammenhengen mellom aktivitet og bemanning som grunnlag for turnusplanene. Ved ledighet eller økt bemanningsbehov skaffer bemanningsenheten sommervikarer og tilkallingsvikarer til de avdelinger som trenger det. På den måten blir behovet for deltidsansatte redusert, og de faste stillingene som blir utlyst er i all hovedsak hele stillinger.
- Drammen: Et annet eksempel er Konnerud helse- og omsorgsdistrikt i Drammen. Der har de et prosjekt som heter «Skap gode dager». Prosjektet har blant annet «overbooking» av ansatte som tiltak, og dette tiltaket er utviklet i nært samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Begge disse virksomhetene, hele Drammen kommune og hele Helse Bergen, har våget å satse på å få til endringer over tid ved at de:

- jobber langsiktig og strategisk, og satsingen er forankret i hele organisasjonen
- jobber i nært samarbeid med de ansatte og deres representanter/de tillitsvalgte
- de ser hele virksomheten (kommunen/helseforetaket) som en helhet. De har prøvd ut ulike tiltak og har som målsetting at tiltakene skal komme hele virksomheten til gode.

- Finnmark: Fafo-rapporten *Heltid i nord – hvorfor lykkes Finnmark?* viser at Finnmark-kommuner har langt høyere heltidsandel enn kommuner i andre deler av Norge. Dette forklares dels med at arbeidsgiver må tilby hele stillinger for å trekke til seg nødvendig og kompetent arbeidskraft, og dels med at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Finnmark er mindre enn ellers i landet, slik at kvinners bidrag til familieøkonomien blir relativt viktigere. Dette skaper et felles ønske og behov for å prøve ut måter å organisere arbeidet på som sikrer heltid. Og dette har man oppnådd innenfor dagens arbeidstidsreguleringer. Slik skapes heltidskultur – heltid avler heltid.

Eksempelet Finnmark illustrerer også hvorfor heltid/deltid-temaet henger sammen med likestilte kvinner og menn – både i arbeidslivet og i familien.

Unio støtter målsettingen om å skape heltidskulturer i de kvinnedominerte segmentene i arbeidslivet, der deltid er utbredt. Forutsetninger for heltidskultur er imidlertid et trygt og godt arbeidsliv, med faste ansettelse og mulighet for å kombinere arbeid med omsorgsansvar, og med arbeidstidsordninger som ivaretar helse og velferd. Deltidsarbeid er utbredt i kvinnedominerte sektorer hovedsakelig av tre årsaker: arbeidsgiver tilbyr bare deltidstillinger, ansatte har omsorgsansvar og ansatte har helseproblemer. Likelønns-gapet mellom kvinner og menn medfører at det er økonomisk rasjonelt i de fleste familier at mor reduserer sin innsats i lønnet arbeid, mens far reduserer sin innsats i ulønnet omsorgsarbeid. I forbindelse med diskusjonen om endringer i fedrekvoten har vi fått demonstrert hvor vanskelig det allerede er for menn i deler av arbeidsmarkedet å ta ut sine lovfestede rettigheter som omsorgspersoner. Forslagene til endringer i arbeidstidsbestemmelsene – med lengre vakter og mer overtid – vil bidra til å sementere den kjønnsstradisjonelle arbeidsdelingen i familiene, ikke til økt likestilling.

Litt mer om arbeidsmiljøbelastninger og heltid – og aml

Manglende samsvar mellom oppgaver og ansvar på den ene siden og ressurser og mestringsmuligheter på den andre, skaper stress. EU anser stress som en av de virkelig store arbeidsmiljøutfordringene framover. Negativt stress antas å være en av de viktigste årsakene til både muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser, som er de to viktigste sykmeldingsdiagnosene i Norge. Både objektive kriterier på stress, som overforbruk av overtid og manglende mulighet til å ta pauser, og subjektive kriterier, som dårlig samvittighet, opplevelse av ikke å strekke til, og frykt for å gjøre feil er vel kjente forhold fra arbeidsmiljøstatistikken i Norge. Helseyrkene topper denne statistikken.

Dessverre ser vi at mange sykepleiere rapporterer om manglende støtte og tilbakemeldinger fra nærmeste leder. Vi har alle behov for å bli sett, men ledere i helse- og omsorgssektoren har ofte et kontrollspenn som gjør det svært vanskelig å følge opp den enkelte medarbeider slik man skulle ønske.

Det er innenfor dette bildet – ubalanse mellom oppgaver og ressurser og stort kontrollspenn for lederne – at kravet om såkalt oppmyking av arbeidsmiljøloven kommer. Arbeidsmiljøloven står i veien for en fleksibel bruk av arbeidskraften, sies det.

Når Unio sier nei til endring av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, er det både fordi vi mener en vernelov er nødvendig for å sikre arbeidskraftbehovet, og fordi det er mulig å finne gode løsninger innenfor dagens lov.

Når vi i helsesektoren sier nei til «å veksle inn» rett til hel stilling med mer ubekvemt arbeid, er det også med utgangspunkt i at turnus- og nattarbeid er helsebelastende arbeidstidsordninger. Gode arbeidstidsordninger og begrensninger på ubekvemt arbeidstid er å anse som verneutstyr.