

[Arbejdsministeren]

Endvidere foreslås, at bestemmelser i aftaler m.v., der omfatter mænd og kvinder, og som finder anvendelse hos forskellige arbejdsgivere (og på forskellige arbejdspladser), er ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de områder, der er reguleret i ligebehandlingsloven.

Lov om lige løn til mænd og kvinder begrænser på samme måde ligelønsprincippet til at gælde »på samme arbejdsplads« – (uden at det dog har givet EF-Kommissionen anledning til kritik). For at opretholde begrebsmæssig og sproglig overensstemmelse mellem ligelønsloven og ligebehandlingsloven vil det være hensigtsmæssigt at foretage en konsekvensændring. Tidspunktet for et lovforslag herom bør dog afvente udfaldet af en anden ved EF-Domstolen verserende retssag om fortolkning af begrebet »samme arbejde« i den samme bestemmelse i ligelønsloven.

Med disse ord skal jeg anbefale lovforslaget til tingets velvillige behandling.

**Arbejdsministeren** (Grethe Fenger Møller):

Jeg tillader mig herved for folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Hviletid og fridøgn).*

(Lovforslag nr. L 90).

Dette forslag tager først og fremmest sigte på at imødegå problemer, som følger af arbejdsmiljølovens hviletids- og fridøgnbestemmelser.

Til trods for at det ved vedtagelsen af arbejdsmiljøloven blev antaget, at undtagelsesreglerne var tilstrækkelige til, at alle rimelige hensyn kunne tilgodeses, samt at der ved en bekendtgørelse om hviletid og fridøgn fra 1980 blev skabt vide rammer for aftaler om fravigelser, er der inden for særlige områder konstateret behov for et mere fleksibelt reguleringssystem.

Problemer i forbindelse med reglerne har – forstærket siden sommeren 1982 – understreget behovet for en nyvurdering. Grundlaget herfor blev tilvejebragt gennem et omfattende udredningsarbejde. En tværministeriel arbejdsgruppe pegede på, at arbejdsmiljølovens hviletids- og fridøgnregler har medført problemer dels ved indgåelse af arbejdsmiljøaftaler på sygehus- og døgninstitutionsområ-

det, dels grundet på manglende aftaler på enkelte undervisningsområder.

Problemerne kan opdeles i fire hovedgrupper. For det første betydelige administrative vanskeligheder som følge af den atypiske arbejdstilrettelæggelse på navnlig sygehusene og de sociale døgninstitutioner. På sygehuse- ne drejer det sig især om weekendvagter for underordnede sygehuslæger og i det hele taget den manglende fleksibilitet i forbindelse med udarbejdelsen af arbejds- og vagtplaner. På døgninstitutionsområdet er der især tale om problemer med hensyn til arbejdsplaner, der følger institutionernes døgnrytme. For det andet hensynet til en acceptabel patient-/klientbehandling, hvor denne er afhængig af en atypisk arbejdstilrettelæggelse (rådgivningstjeneste på arbejdsstedet og natarbejde). De meget hyppigere lægeskift på sygehusene indvirker negativt på patientbehandlingen. Hertil kommer tillige, at lægeuddannelsen på sygehusene er blevet forringet, særlig den kirurgiske videreuddannelse.

På døgninstitutionerne bliver det pædagogiske arbejde spredt, hvilket bl.a. forhindrer kontinuiteten i pasningen af børn. Særlig de mindste døgninstitutioner er hårdt ramt derved, at det er svært at dække døgnet personalemæssigt.

For det tredje har det medført meget betydelige økonomiske omkostninger at få tilvejebragt de arbejdsmiljøaftaler, der har været nødvendige for at opretholde døgnfunktionerne i acceptabelt omfang. De økonomiske og personalemæssige omkostninger, der har været forbundet med opnåelsen af arbejdsmiljøaftalerne, har imidlertid ikke skabt sikkerhed for, at arbejdsmiljøreglerne ikke igen anvendes som løftestang ved kommende overenskomstforhandlinger.

For det fjerde har manglende aftaler på enkelte undervisningsområder ført til uacceptable tilstande. Det drejer sig især om lærerledsagelse på skole- og lejrskolerejser, hvor fravigelse af hviletidsreglerne er nødvendige, fordi omkostningerne ved det ekstra tilsyn, som hidtil har været nødvendigt, har hindret et antal lejrskoleophold i at blive gennemført.

Disse problemer, som må ses i sammenhæng med de pågældende områders atypiske karakter i forhold til arbejdsmiljølovens regler, kan i yderste konsekvens medføre funktionsforstyrrelser, hvilket ud fra arbejdets sær-