

Det kongelige Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

postmottak@asd.dep.no

Vår ref.: ASB

Oslo, 9. okt. 2014

Ref. Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, aldersgrenser og straffebestemmelser.

Det vises til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet datert 25.06.2014, hvor det foreslås endringer i Arbeidsmiljøloven mht. arbeidstid, aldersgrenser og straffebestemmelser. *Arkitektbedriftene i Norge* har gjennomgått høringsnotatet og vil med dette komme med våre synspunkter til forslagene.

Arkitektbedriftene i Norge er bransje- og arbeidsgiverorganisasjonen for kontorer med praktiserende arkitekter, landskaps- og interiørarkitekter i Norge. Våre medlemmer består av ca. 560 arkitektbedrifter som totalt har ca. 4500 ansatte.

Arkitektbransjen karakteriseres av små virksomheter, mange store oppdrag og raske endringer. Store prosjekter vinnes, igangsettes eller stanses over natten, noe som reduserer mulighetene for langsiktig planlegging og kapasitet på bemanningen. Det er derfor viktig med et regelverk som er tilpasset behovet for fleksibilitet. Vi får stadig henvendelser om at Arbeidsmiljøloven ikke er tilpasset vår type virksomhet og at det er vanskelig å avtale en ordning som både arbeidsgiver og ansatte ønsker uten å komme på kant med loven.

Arkitektbedriftene i Norge er positive til at det innføres større fleksibilitet i lovverket slik at avtalene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker bedre kan tilpasses arbeidstakernes ønsker for egen arbeidssituasjon og bedriftenes behov for effektivitet og tilpasning til markeds- og oppdragssituasjonen.

Arbeidstid

Departementet foreslår i høringsnotatet å øke grensene for overtid og grensen for maksimal, daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, samtidig som den årlige grensen beholdes.

Arkitektbedriftene i Norge stiller seg positive til innføringen av disse endringene. Forslagene øker fleksibiliteten både for arbeidstaker og arbeidsgiver og kan være til hjelp der man f.eks. har arbeidsintensive perioder eller må møte kontraktsfestede og gjerne sanksjonsbelagte frister. At man har mulighet for en fleksibel fordeling av arbeidstiden over bestemte perioder vil motvirke uheldige helsemessige konsekvenser av lange arbeidsdager. For arbeidstaker vil totalbelastningen bli den samme som i dag og gi en større grad av fleksibilitet der man ønsker å avspasere i perioder. Der man i dag ser seg nødt til f.eks. å leie inn ekstra arbeidskraft i perioder vil fleksibiliteten i de nye reglene legge bedre til rette for enkle tilpasninger som både virksomheten og de ansatte ønsker. På den måten kan dette også bidra til å redusere faren for økning i antall midlertidige ansettelser.

Arbeidstilsynets myndighet

Arkitektbedriftene i Norge er positive til en utvidelse i Arbeidstilsynets myndighet til å gi dispensasjoner. Det vil kunne møte virksomhetens og ansattes behov på en bedre måte samtidig som det sikres at ordningene blir forsvarlige og enhetlig vurdert ut fra forskjellig typer arbeid.

Arkitektbedriftene i Norge ønsker forslag 3 A innført, da vi mener det er riktig å åpne for at flere deler av arbeidslivet får samme mulighet til å etablere alternative ordninger og at dette i størst grad reflekterer arbeidslivets behov.

Aldersgrenser

Det er foreslått flere alternative forslag om økte aldersgrenser ved siden av å videreføre dagens aldersgrense på 70 år.

Arkitektbedriftene i Norge anbefaler å videreføre dagens regler, da vi mener det er andre virkemidler som gjør at folk står lenger i arbeid. Det er viktig å understreke at 70-års aldersgrensen ikke innebærer en fratredningsplikt for arbeidstaker og således ikke er til hinder for at arbeidsforholdet fortsetter etter fylte 70 år. I Norge jobber folk allerede lenge sammenlignet med andre land. Pensjonssystemet er trolig det som har størst effekt på hvor lenge arbeidstakere står i arbeidslivet. Innføring av opptjening frem til 75 år, valgfrihet f.eks. mht. uttak av pensjon mens man fremdeles står i arbeid og ektefelles pensjonsalder, påvirker i mye større grad de valg arbeidstakere tar i denne forbindelse.

Selv om mange eldre arbeidstakere kan være faglig sterke og kompetente er det likevel slik at ikke alle har helse eller funksjonsevne til å stå lenge i arbeidslivet. Disse vil kunne få en mer verdig avslutning på arbeidslivet når arbeidsgiver ikke må å gå rettens vei for å bevise evt. manglende funksjonsevne.

Når det gjelder adgangen til å avtale bedriftsinterne aldersgrenser, ønsker vi å videreføre denne. Dette er i dag utbredt og godt knyttet opp til pensjonsavtaler bedriftene har. Det bør ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett hvorvidt det skal avtales en slik bedriftsintern

grense, men vi er enige i at arbeidstaker bør være informert om denne grensen, gjerne allerede ved ansettelsen.

Bedriftsintern avgangsalder har vist seg å være vanskelig å praktisere, da man for å opprettholde grensen må være helt konsekvent og det er lite rom for fleksibilitet der begge parter ønsker å føre arbeidsforholdet videre. For bedriften kan det være spesielt viktig å beholde ansatte som sitter på verdifull kunnskap og erfaring som er kritisk for virksomheten. Kravet til konsekvent praksis oppleves som en begrensning for muligheten til å stå lenger i arbeid og denne mangelen på valgfrihet er nok en vesentlig bidragsyter til at mange går av ved fylte 67 år. Ikke minst er det uklart hva som ligger i konsekvent praksis og dette bidrar til tvister. Vi er derfor av den oppfatning at kravet til konsekvent praktisering ikke bør videreføres og de bedriftsinterne grensene vil da behandles på samme måte som 70-årsgrensen i loven. Kravet om ikke-diskriminering er allerede ivaretatt i arbeidsmiljøloven i dag.

Straffebestemmelsene

Vi har ingen kommentarer til forslagene når det gjelder straffebestemmelser.

Med vennlig hilsen



Egil Skavang
Adm.dir.



Anette Sjøby Bakker
Jur.rådg.