

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.

0030 OSLO

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
- 1 JUNI 2004
SAKSB. HMAE / HAM
SAKSNR 200400660-48

28. mai 2004

HØRINGSUTTALELSE: NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING

Vi viser til departementets brev av 19.04.04 og ovennevnte NOU.

0. Generelt

Som arbeidsgiverorganisasjon og bransjeorganisasjon for en bransje med sterkt varierende arbeidsbehov, ønsker vi å kommentere enkelte av utvalgets forslag, særlig med henblikk på den utvidede adgang til midlertidig tilsetning. Det blir fra vår side således ikke snakk om en helhetlig gjennomgang av og synspunkter på alle bestemmelsene, men kommentarer på de områder hvor vi mener vår bransje har spesielle behov.

1. Nærmere om de enkelte bestemmelser

Ad § 1-4 Enmannsvirksomhet, landbruk og byggherre

Vi har problemer med å se hvilke av de bestemmelsene i loven som også bør omfatte virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere (1). Skal virkelig en enmannsvirksomhet omfattes av hele loven?

Når det gjelder byggherre (3), mener vi at Byggherreforskriften bør kunne ivareta hensynet til byggeaktørenes helse, miljø og sikkerhet, og at det således skulle være unødvendig at også den nye arbeidsmiljøloven skal gjelde for denne. Det blir etter vårt syn ganske mange bestemmelser å måtte forholde seg til, særlig når vi tenker på engangsbyggherrer som eventuelt skal måtte sette seg inn i et utall av bestemmelser. Når det gjelder "dennes (dvs byggherrens) representant", vil hver enkelt av disse i utgangspunktet være omfattet av arbeidsmiljøloven samt Internkontrollforskriften for sine ansatte, og vi kan ikke se hvorfor byggherren også skal ha plikter overfor disse etter loven.

Ad § 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling

Vi synes det er positivt at man setter et forbud mot gjengjeldelse for arbeidstakere som informerer om kritikkverdige forhold i bedriften. Slik varsling har arbeidsgiver en lei tendens til å avfeie som "illojalitet", hvilket kan fraholde ansatte fra å si fra der det er på sin plass.

Ad § 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Det er videre positivt at man søker å forhindre mobbing på arbeidsplassene ved å ta inn en bestemmelse som setter forbud mot trakassering eller annen utilbørlig opptreden (3). Så vidt vi har forstått fra mediene, er dette et stort problem på enkelte arbeidsplasser.

Ad § 4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

På mindre arbeidsplasser kan det være vanskelig å iverksette nødvendige tiltak for at syke eller skadede arbeidstakere skal kunne få eller beholde et passende arbeid. Det er derfor bra at bestemmelsen har en begrensning her om at slike tiltak bare skal settes inn så langt det er mulig. Det ville imidlertid være bra om man i kommentarene her hadde antydnet hvor "smertegrensen" går; hvor store oppofrelser skal arbeidsgiver måtte tåle i denne forbindelse?

Ad § 6-10 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Vi tror dessverre at det er ganske vanlig at arbeidsgiver overlater arbeidet i forbindelse med helse-, miljø og sikkerhet til en av de ansatte, og ikke i for stor grad beskjeftiger seg med å sette seg inn i sine egne og arbeidstakernes rettigheter og plikter etter loven. En plikt for arbeidsgiver til opplæring i HMS-arbeid vil utvilsomt føre til mer oppmerksomhet rundt disse tingene og på lengre sikt til tryggere arbeidsplasser rundt om i landet. Vi stiller oss derfor positivt til bestemmelsen.

Ad kap 7 Informasjon og drøfting

Vi synes at arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt nå kommer mye klarere til uttrykk enn tidligere, ved at bestemmelsene her nå samles i et eget kapittel.

Ad kap 8 Kontrolltiltak i virksomheten

Ved bestemmelsene i kapittelet vil arbeidsgiverne gjøres oppmerksom at det foreligger visse begrensninger av hvilke kontrolltiltak han kan iverksette, og at det foreligger en viss sammenheng mellom mål og midler. At arbeidsgiver ikke uten arbeidstakers samtykke kan lese dennes private e-post, er greit å få lovbestemt. Vi mener vel kanskje at det også bør nedfelles retningslinjer for hvordan forholde seg dersom arbeidsgiver av ulike grunner (sykdom, permisjon osv) har behov for å sjekke hva som ligger i den arbeidsrelaterte delen av mailene.

Vi tror videre det er greit at forbud mot innhenting av helseopplysninger ut over de som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, nedfelles. Det er nok alt for mange arbeidsgivere som ved ansettelse ulovlig krever opplyst hvilke sykdommer arbeidstakeren har.

Ad § 10-5 Avtalt arbeid utover alminnelig arbeidstid

Vi synes det er et godt forslag at arbeidstaker individuelt kan avtale å arbeide utover den alminnelige arbeidstiden, mot rett til å ta ut fri et tilsvarende antall timer. Dette gjør arbeidstakerens arbeidssituasjon mer fleksibel, og denne er tross alt den nærmeste til å vite når det passer med å arbeide litt lenger den dagen. Bestemmelsen henger etter vårt syn nært sammen med forslaget til rett til fleksibel arbeidstid, jf § 10-2 (3).

Ad § 14-7 Midlertidig ansettelse

Arkitektbedriftene som bransje har til tider et høyst varierende behov for arbeidskraft. Bransjen er den som først merker både oppgangs- og nedgangstider, med derav følgende behov for opp- og nedbemanning av bedriftene.

Dagens lovverk tillater ikke bedriftene å engasjere på midlertidig basis utenom i vikariattilfellene. Bedriften sitter da ofte på gjerdet og venter til den har tilstrekkelig med

løpende oppdrag, hvilket vil si at mange nyutdannede arkitekter hindres fra å få innpass i arkitektbedriftene og den nødvendige praksis. Det er vel imidlertid ikke til å underslå at enkelte bedrifter engasjerer personell på midlertidig basis, i strid med regelverket.

Bedriftene opplever ofte at pågående prosjekter legges på is, med manglende sysselsetting som resultat. Bedriften sitter med faste kostnader til lønn, husleie osv, uten noen særlig inntjening til å betjene dem. Ser bedriftene at situasjonen er forbigående, vil de kunne greie

seg med å permittere sine ansatte. Ser de derimot ingen lysning på lengre sikt, vil de måtte gå til oppsigelser av arbeidsstokken. Ved en oppsigelse, forsvinner kanskje mye god kompetanse ut av bedriften. Når det i et slikt tilfelle kommer inn et lite oppdrag, vil bedriften midlertidig kunne ha behov for litt hjelp. Det føles da ikke godt å måtte tilsette en eller flere personer i fast stilling, når man vet at man om kort tid må gå til oppsigelse av dem når oppdraget er ferdig. Dette gjelder særlig når det gjelder rekruttering av yngre medarbeidere, som har behov for praksis for å få en fast stilling i en arkitektbedrift.

En annen ting er at det i arkitektbransjen har vært tradisjon for bruk av såkalt frilansere, også kalt kontraktører. En bruk av frilansere vil lett kunne føre til uklarhet omkring hvem som skal stå for innbetaling av sosiale og andre utgifter for frilanseren, slik at disse ikke blir betalt inn til myndighetene.

§ 12-12 (1) setter forbud mot å forskjellsbehandle de deltids- og midlertidige ansatte, disse skal behandles likt med fast ansatte, for eksempel skal de ha samme lønn og andre arbeidsvilkår. Det skulle således ikke foreligge noen fare for et A- og et B-lag i virksomheten.

På bakgrunn av det som er anført ovenfor, og for det spesielle ved arkitektbransjen, hilser vi utvalgets forslag om en oppmykning med hensyn til adgangen til midlertidig ansettelse med glede. Vi tenker da på at bedriften nå enten kan ansette arkitekter for "å utføre et bestemt oppdrag", dvs et bestemt prosjekt (b) for en periode begrenset oppad til 4 år, eller for en tidsbegrenset periode på inntil 6 måneder (f). Vi mener at arbeidstakeren her er vernet mot misbruk, idet han både gis vern i form av en rett til å fortsette i stillingen dersom arbeidet fortsetter ut over den avtalte perioden, samt at det stilles forbud mot forskjellsbehandling av deltids- og midlertidige ansatte.

Ad § 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

Vi er overbevist om at enkelte oppsagte arbeidstakere i dag spekulerer i retten til å stå i stillingen med full lønn når de anker en for seg negativ dom, selv om de burde vite at de ikke har noen god sak. Sett fra en arbeidsgivers synspunkt vil derfor begrensningen i (3) om at retten til å fortsette i stillingen ikke gjelder under ankebehandling dersom den påankede dom legger til grunn at oppsigelsen er gyldig, være en stor fordel.

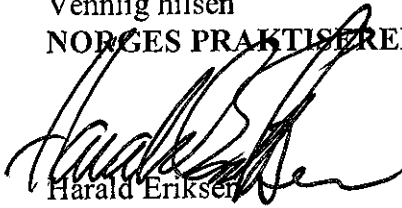
2. Konklusjon

Vi oppfatter det foreliggende forslaget til ny arbeidsmiljølov som mye enklere enn dagens, at den har en mer logisk oppbygning og at den er lettere å finne frem i enn dagens eksisterende arbeidsmiljølov. Den større adgang til midlertidige ansettelser ser vi, som vi har skissert ovenfor, som en stor fordel for våre medlemsbedrifter.

På vegne av arkitektbransjen stiller vi oss derfor i det store og hele positive til departementets forslag til ny arbeidsmiljølov.

Vennlig hilsen

NORGES PRAKTISERENDE ARKITEKTER ANS



Harald Eriksen
Adm direktør