

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.

0030 OSLO

Oslo, 10. juni 2004
Cgs/

HØRINGSUTTALELSE: NOU 2004:5 ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS INNSTILLING

Vi viser til departementets brev av 19.04.04 og ovennevnte NOU.

RIF organisasjonen for rådgivere er en bransjeorganisasjon med 320 bedrifter og 5600 ansatte som i hovedsak arbeider med utredninger, planlegging og prosjektering innenfor eiendom, bygg- og anlegg.

Bransjen har en gjennomsnittsalder på 43 år for sine ansatte, 70% av de ansatte er menn og sykefraværet er 1,6% korttidssykefravær og 1,4% langtidssykefravær. Videre har 60% av de ansatte akademisk utdanning utover høyskolenivå, 30% har utdanning på høyskolenivå og resterende 10% har utdanning fra videregående skole eller tilsvarende. Ingen av bedriftene er organisert i noen arbeidsgiverforening/ organisasjon/ sammenslutning, og blant de ansatte er det svært få organiserte. Arbeids- og lønnsforhold er stort sett regulert gjennom såkalte husavtaler i den enkelte bedrift.

Generelt

Som bransjeorganisasjon for en bransje som er konjunkturutsatt og med 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.

Vi er positive til at det nå foreligger et gjennomarbeidet, helhetlig og oppdatert forslag til nye bestemmelser (regler) i arbeidslivet. Vi oppfatter det foreliggende forslaget til arbeidslivslov som 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 vil kommentere nærmere, som en stor fordel for våre bedrifter.

På vegne av rådgiverbransjen stiller vi oss derfor i hovedsak positive til utvalgets forslag til arbeidslivslov som erstatning for dagens ulike reguleringer, hovedsaklig i dagens arbeidsmiljølov, og støtter i hovedsak de endringer det legges opp til fra flertallet.

Det er behov for en oppdatering av lovverket for å møte vår tids utfordringer i arbeidslivet og en oppmykning av arbeidsmiljøloven med klarere definisjoner av roller og ansvar. Vi mener utvalgets arbeid er grundig og gjennomarbeidet og tilpasset dagens virkelighet i arbeidslivet.

Nærmere om de enkelte bestemmelser

§ 1 Formål og omfang

RIF har ingen kommentarer til foreslåtte bestemmelser. Vi er enige i forslaget om at det i §1-4 og § 1-5 gis åpning for eventuelt å regulere disse områdene gjennom forskrifter.

§ 2-4 Forbud mot gjengjeldelser som følge av varsling

Vi mener 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.

§ 3-3 Bedriftshelsetjenesten

Vi er enige i det som står i forslag til lovtekst, men kunne ønsket en tydeligere presisering av (1) "risikoforholdene i virksomheten tilsier det". Det er mulig at man her tar utgangspunkt i det fysiske arbeidsmiljøet, men vi mener det psykiske arbeidsmiljøet fremstår som likeverdig og kunne alternativt foreslå en plikt til å ha bedriftshelsetjeneste – uansett.

Det er i de senere år fokusert mye på problematikken "stress, utbrenthet og belastningsskader", og med rette. Dette stiller etter vår mening krav til aktsomhet og tett oppfølging fra arbeidsgiver og kollegaer, noe forslaget til lovtekst også bør ta konsekvensen av når det gjelder pålegg om bedriftshelsetjeneste.

§ 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, kan dette være et stort problem på enkelte arbeidsplasser.

§ 4.4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet

Vi er positive til at kravene til det fysiske arbeidsmiljøet videreføres og presiseres. Når det gjelder krav på hjelpemidler for å unngå belastningsskader er dette en oppdatert videreføring fra den gamle arbeidsmiljøloven som vi stiller oss bak.

§ 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?

Krav om oppfølgingsplan etter 8 ukers sykdom ser vi som positivt. Dette kan virke som en innskjerpelse, men etter vår mening er det heltriktig å pålegge både arbeidsgiver og arbeidstaker en aktiv holdning og tilrettelegging for å få arbeidstakere tilbake i arbeid.

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

Vi tror dessverre at arbeidsgivere i dag ikke i tilstrekkelig grad tar ansvar for arbeidet med helse-, miljø og sikkerhet. En plikt for arbeidsgiver til opplæring i HMS-arbeid vil utvilsomt føre til mer oppmerksomhet om HMS-arbeidet. Vi stiller oss derfor positivt til bestemmelsen.

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.

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 nødvendig å få lovbestemt.

Vi mener likevel at det også bør nedfelles retningslinjer for hvordan arbeidsgiver skal forholde seg dersom arbeidsgiver av ulike grunner (sykdom, permisjon eller annet fravær fra den ansatte) kan ha behov for å sjekke arbeidsrelaterte e-poster. Dette må baseres på bedriftsinterne avtaler, gjerne på bakgrunn av retningslinjer som blir gitt sentralt.

Vi mener videre at en videreføring av mot innhenting av helseopplysninger ut over de som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, nedfelles.

§ 10 Arbeidstid

Generelt er vi opptatt av at arbeidstiden gjøres mer fleksibel enn dagen lovverk gir anledning til. Vi støtter derfor de foreslåtte endringer som gjelder arbeidstid, fleksibel arbeidstid og overtidsregler som forelås.

§ 14-7 Midlertidig ansettelse

Vår bransje er konjunkturutsatt og har til tider et varierende behov for arbeidskraft. Bransjen merker raskt både oppgangs- og nedgangstider i bygge- og anleggsnæringen, og har et stort behov for fleksibel bemanning i bedriftene.

Dagens lovverk tillater i utgangspunktet ikke bedriftene å ansette arbeidstakere på midlertidig basis unntatt i vikariater. Dette gir etter vår mening for liten fleksibilitet i forhold til bedriftenes behov for å kunne ansette midlertidig. Resultatet er at bedriftene venter med å ansette og baserer seg på merarbeid fra de fast ansatte. Dette er også et problem i forhold til nyrekruttering og rekruttering av yngre medarbeidere som har behov for praksis uten at man nødvendigvis ønsker å gå til fast ansettelse fra bedriftens side.

Bedriftene opplever også at pågående prosjekter legges på is, med manglende sysselsetting som resultat. Tradisjonelt har bransjen i slike situasjoner kunnet bruke permittering om man ser at situasjonen er midlertidig, men en lengre arbeidsgiverbetalt periode fra 1.1.2004 svekker permittering som midlertidig løsning.

Vi mener alle er tjent med en oppmyking og klargjøring av reglene for midlertidig ansettelse også for å kompensere for en mindre attraktiv permitteringsadgang.

På bakgrunn av det som er anført ovenfor, hilser vi derfor utvalgets forslag om en oppmykning med hensyn til adgangen til midlertidig ansettelse med glede. Vi tenker da på at bedriften nå enten kan ansette midlertidig "å utføre et bestemt oppdrag", dvs et bestemt prosjekt (b), eller for en tidsbegrenset periode på inntil 6 måneder (f). Vi mener at arbeidstakeren her er vernet mot misbruk, idet han gis en rett til å fortsette i stillingen dersom arbeidet fortsetter ut over den avtalte perioden.

Når det gjelder b), kan vi ikke ut fra lovbestemmelsen eller kommentarene se noen begrensninger i adgangen til flere fortløpende engasjementer for bestemte oppdrag. Vi regner imidlertid med at dersom det er et løpende behov for slike oppdrag, skal det som tidligere være fast ansettelse.

§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

Vår erfaring er 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, uansett om de har en objektivt sett god eller dårlig 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.

Med vennlig hilsen
RIF organisasjonen for rådgivere

Clas Svanteson