

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

E-post: postmottak@aid.dep.no

Oslo, 3. mars 2008

Høringssvar om forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling

Sentios legger på bakgrunn av undersøkelser til grunn at 11 % av arbeidsstokken er definert særlig uavhengige arbeidstakere. Tar man utgangspunkt i tilbakemeldinger fra Abelias medlemmer (forskning-, undervisning-, IKT/telekom- og konsulentbedrifter) gis det uttrykk for at mange arbeidstakere med særlig uavhengig stilling samlet har en innsats tilsvarende normalarbeidsdagen grunnet muligheter til avspasering og fleksitid. En lovendring vil kunne medføre et systemskifte som etter vår oppfatning vil innebære flere ulemper enn fordeler for både arbeidstakere og arbeidsgivere i det kunnskapsbaserte næringslivet.

Abelia støtter ikke forslaget fra departementet og skal nedenfor angi begrunnelsen for dette. Skulle endringer i arbeidsmiljøloven bli vedtatt tror vi likevel at kunnskapsbedriftene vil tilpasse seg dette. Det antas at det vil utvikle seg avtalepraksis som vil innebære at mange særlige uavhengige også i framtiden vil være unntatt arbeidstidsreglene. Konsekvensene av foreslåtte endringer vil etter vår oppfatning derfor hovedsakelig innebære et økt behov for administrative ressurser, både i forhold til at avtaler må inngås, og til å overvåke arbeidstiden for særlige uavhengige som ikke ønsker å inngå avtale. Vi tror ikke at endringer på dette området vil endre det forutsatte problemet; at for mange jobber for mye uten godtgjøring. I den grad arbeidstid er et problem, er Abelias medlemsbedrifter opptatt av ledelsesutfordringer knyttet til overforbruk og overbelastning og bedriftene tror uansett ikke at arbeidsmiljølovens bestemmelser, med eller uten endringer, vil forhindre at enkelte arbeidstakere jobber mer enn de burde. Dette fordi kunnskapsmedarbeideren i de aller fleste tilfeller er drevet av indre motivasjon med vilje og glede i forhold til å prestere. Dette oppfattes som positivt. Når arbeidet kan gjøres uavhengig av tid og sted, vil lovregler heller ikke kunne forhindre denne innsatsen.

Begrunnelse for ikke å støtte forslaget

1. Forslaget om endringer i arbeidstidsregler for uavhengige arbeidstakere synes i strid med generelle utviklingstrekk for det kunnskapsbaserte arbeidslivet, og det faktum at stadig flere arbeidstakere undertegner arbeidsavtaler hvor det forutsettes at de er særlig uavhengige. I stedet for å forenkle arbeidstidskapittelet eller klargjøre kriteriene for hvilke arbeidstakere som skal være unntatt, vil en eventuell vedtakelse av endringer innebære at flere arbeidstakere henføres under et regelsett som pr. i dag både er komplisert å forstå og etterleve. For den aktuelle arbeidstakerkategorien som i større grad enn andre arbeidstakergrupper fjernarbeider uavhengig av tid og rom, vil tilpasning til arbeidstidskapittelet by på større utfordringer enn for andre grupper.

2. Vi tror videre det er uheldig å praktisere et tosporet system. Dette kan medføre et øket konfliktnivå, mellom de ulike grupper arbeidstakere og arbeidsgiver spesielt knyttet til karrierespørsmål og innsats. I forhold til avlønning er det opplagt at mange av de arbeidstakere som er unntatt arbeidstidskapittelet i dag er godgjort for *eventuell overtid* gjennom fastlønnen. I tillegg er det også slik at mange arbeidstakere i dagens system blir godgjort for ekstra innsats gjennom individuell lønnsfastsettelse. Fordelen med dette

i forhold til overtidsbetaling er at individuelle tillegg vedvarer gjennom hele yrkeskarrieren.

3. Kunnskapsbaserte bedrifter organiserer ofte arbeidet på en annen måte enn tradisjonelle bedrifter. De fleste forskningsinstitutter vektlegger at forskning og vitenskaplig aktivitet skal bygge på frihet, fleksibilitet og tillit. Forskere står i mange tilfelle totalt fritt i forhold til arbeidstid og denne friheten benyttes i praksis. Redusert fleksibilitet i forskernes arbeidshverdag antas å kunne være uheldig for kreativiteten, og arbeidsmiljø og kultur kan bli skadelidende.

De samme trekkene finnes i for faglige stillinger i undervisningsinstitusjonene. Stillingene inneholder begrenset undervisningsplikt. Hvordan forberedelsestid og øvrig tid for andre oppgaver anvendes, er det den ansatte som selv styrer. De ansatte har stort ansvar, blir målt ut fra de resultatene de oppnår og har også kompensert for dette gjennom lønnen.

For teknologibedrifter som henvender seg til et globalt marked er fleksibilitet totalt avgjørende for i det hele tatt å kunne levere produktene. Slike bedrifter opererer i ulike tidssoner, hvilket medfører at telefonkonferanser på kveldstid er normalt. Ansatte som tar stilling i slike selskap blir kompensert med gode lønnsvilkår og blir forespeilet behovet for ubekvem arbeidstid ved ansettelse. En endring av norske arbeidstidsregler kan gjøre det mindre attraktivt å etablere slike bedrifter i Norge.

4. Videre kan det spørres, hva er arbeid? Er faglig oppdatering på hjemmekontor arbeid? Hva med jobbing på PC mens man venter på flyet? Skal slik tid inngå i timeregneskapet? Hva med tilstedeværelse og representasjon? Hva med middager og reiser i bedriftsregi? Er dette arbeid? Hvordan skal man forholde seg til arbeidstidsreglene i slike sammenhenger? Timeregistrering for denne gruppen arbeidstakere vil forutsette detaljert føring av timer og dertil ressurskrevende oppfølging fra arbeidsgiver.

Kunnskapsarbeidsplassen er preget av høy grad av selvstendighet og medvirkning. Det gir også stor fleksibilitet mht hvordan, hvor og når arbeidsoppgaver kan utføres. Fleksibilitet er et gode både for ansatte, bedriften og kundene. Vi kan vanskelig se at en ytterligere innstramming i arbeidstidsbestemmelsene mht uavhengig stilling vil løse problemene med for høye arbeidsbelastninger.

Konklusjon:

Abelia vil på bakgrunn av det ovennevnte ikke støtte forslaget. Når unntaksbestemmelsen ikke har vært praktisert ihht. lovens intensjon, er det et uttrykk for at lovverket ikke er tilpasset praksis. For å komme på linje med hvordan bedriftene praktiserer unntaket, og hvordan vi tror det vil bli praktisert i framtiden uavhengig av regler, vil et mer treffende tiltak være å presisere kriteriene slik at kategorien særlig uavhengig arbeidstaker kan anvendes for den gruppen arbeidstakere som faktisk oppfatter seg slik. Vi mener de foreslåtte endringene ikke vil kunne forhindre for mye overtid, men at dette må styres av bedriftene gjennom bevisst oppfølging av arbeidstakere og bygging av kultur. Dette er Abelia-bedriftene brennende opptatt av.

Dersom vi må velge mellom alternativ 1 og 2, er det i så fall alternativ 2 som foretrekkes i og med at dette er minst vidtgående. Vi vil støtte en overgangsordning bare om den innebærer at lovendringen ikke får virkning på allerede inngåtte arbeidsavtaler.

Med vennlig hilsen
Abelia

Paul Chaffey /s./
Adm. direktør