

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

18 MAR 2008

Deres ref 200705584-/TSA

Vår ref 207.19

Dato 11.03.2008

Høring - forslag til endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling

Generelt

Akademikerne viser til departementets brev datert 20. desember 2007 med forslag til endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

Det er svært positivt at regjeringen viser vilje til å handle i forhold til den store – og voksende – andelen arbeidstakere som i praksis unntas fra det vernet arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser skal gi. Det er viktig at fokus rettes mot hovedhensikten med arbeidstidsreglene; nemlig å sikre arbeidstakere en arbeidstid som ikke påfører dem og nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Det er unntakene fra dette vernehensynet som må begrunnes særskilt – alle arbeidstakere har i utgangspunktet det samme behov for beskyttelse.

Arbeidstidsreglene har utvilsomt stor betydning for den enkeltes helse og velferd, og arbeidstid spiller en avgjørende rolle i spørsmålet om likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet og arbeidsdeling jobb – hjem. En lovendring på dette området kan bidra positivt til likestillingen mellom menn og kvinner.

Som departementet viser til, er det et betydelig antall arbeidstakere som er unntatt fra det vernet arbeidstidsbestemmelsene gir, og omfanget er særlig stort i enkelte bransjer. Antallet som er unntatt er også særlig høyt blant arbeidstakere med lang utdanning. Tall fra vår største medlemsforening - Tekna - viser at 55 % av de yrkesaktive medlemmene i privat sektor er unntatt. Tilsvarende tall for statlig og kommunal sektor er hhv 37 % og 36 % (tallene er hentet fra Teknas årlige medlemsundersøkelse som sist ble utført i 2007).

Arbeidstakere i ledende stilling

Akademikerne deler ikke departementets begrunnelse at det er upraktisk og lite hensiktsmessig å gjøre arbeidstidsbestemmelsene gjeldende for arbeidstakere med ledende stilling. Akademikerne mener at unntaksbestemmelsen i § 10-2 bør begrenses til "virksomhetens øverste leder". Vi viser i denne sammenheng til fellesnotat fra samtlige hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden datert 23. november 2007 og den lovtekst som der er foreslått som ny

Hovedorganisasjon for norske akademikerforeninger

§ 10-12 i Arbeidsmiljøloven, og mener primært at bestemmelsene bør utformes i tråd med lovtekst hovedorganisasjonene der har foreslått.

Under enhver omstendighet er det etter vår oppfatning viktig at man i forbindelse med at reglene mht særlig uavhengige stillinger endres, har en bevisst informasjonsstrategi rundt hva som ligger i unntakene for ledende stillinger. Det er etter vår mening grunn til å ha en viss bekymring for at en del bedrifter vil ønske å "forskyve" stillinger fra særlig uavhengige til å bli definert som "ledende".

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling

Som nevnt innledningsvis mener vi det er svært positivt at departementet vil fjerne det automatiske unntaket som i dag gjøres i § 10-12 (2). I forlengelsen av dette er det vesentlig at reglene utformes på en måte som unngår den uheldige praksis vi i dag ser. Både det tallmaterialet departementet viser til, og oversikt våre medlemsforeninger har i forhold til egne medlemmer, viser at dagens situasjon er at svært mange unntas i strid med loven. Eksempelvis er det slik at nyutdannede bare – svært – unntaksvis innehar en særlig uavhengig stilling. Våre medlemsforbund opplever allikevel ofte at arbeidsgivere unntar disse fra arbeidstidsbestemmelsene, tilsynelatende på bakgrunn av deres formelle utdanning. Vi ser også at arbeidsgivere definerer trainee-stillinger som særlig uavhengige. Her vil den ansatte være under opplæring og har helt klart ikke en stilling lovgiver har ment å kunne unnta fra den beskyttelse arbeidstidsbestemmelsene skal gi. Vi har til og med eksempler på at arbeidstakere som er underlagt skiftordninger er unntatt fra reglene – disse har ingen innflytelse på sin arbeidstid og skal definitivt ikke unntas. Vår erfaring er at arbeidsgivere i stor utstrekning unnlater å vurdere den enkelte ansattes arbeidssituasjon, og i stedet legger faste kriterier til grunn for når en ansatt har en særlig uavhengig stilling; eksempelvis alle med utdanning på masternivå/alle som har en inntekt over et forhåndsstipulert nivå/alle med en viss yrkestittel osv.

Departementets vurderinger og forslag

Departementet omtaler at begrepet "særlig uavhengig stilling" er vanskelig å definere og at det kan tolkes ulikt – praksis viser at dette klart er tilfellet. Vi mener det er viktig at spørsmålet om hvem som er omfattet kommer tydeligere frem i lovteksten, slik at det ikke lenger blir nødvendig med kunnskap om lovforarbeidene for å avklare om man er omfattet av de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene eller ei.

De nærmere vilkår for dagens unntaksregel fremgår klart av rettspraksis, forvaltningspraksis og av lovens forarbeider. Likevel er det et faktum at svært mange arbeidsgivere anvender unntaksbestemmelsen i strid med loven. Av denne grunn mener Akademikerne det nå er på tide å få en definisjon inn i lovteksten, og vi synes det er naturlig å bruke de presiseringer som fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og Innst.O.nr.18 (2005-2006). Komiteens flertall – de nåværende regjeringspartier – uttaler bla i Innst.O.nr.18 avsnitt 6.5.2 at det er "...ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Det å arbeide i prosjekt er ikke tilstrekkelig".

Akademikerne anbefaler også at det i lovforarbeidene gis oppdaterte eksempler på stillingskategorier som faller utenfor lovens unntaksbestemmelse. I tidligere lovforarbeider er det, som eneste eksempel, vist til at en "advokat i forsikringsselskap" vil være omfattet av unntaket. Slik arbeidssituasjonen i dag er i de fleste forsikringsselskap kan en slik vurdering ikke legges til grunn.

Hovedregel og unntak fra hovedregel

Akademikerne mener at lovens hovedregel må være at ansatte i særlig uavhengige stillinger er omfattet fullt ut av lovens arbeidstidsbestemmelser – departementets alternativ 1 er i tråd med dette prinsipielle standpunktet – vi støtter derfor denne fremgangsmåten. Vi mener automatiske unntak fra de alminnelige arbeidstidsbestemmelser er i strid med hensynet til å sikre arbeidstakere en arbeidstid som ikke påfører dem og nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. For å ivareta dette er det viktig at arbeidstakeren og arbeidsgiveren foretar en konkret vurdering av begrunnelsen for unntak for de enkelte bestemmelsene. Akademikerne støtter derfor ikke alternativ 2.

Det er liten tvil om at arbeidstakerne opplever et betydelig press for å akseptere at de har en særlig uavhengig stilling, selv om dette ikke er tilfellet. Klassifiseringen av stillingen vil ofte skje allerede ved tiltredelsen. På avtaletidspunktet er det både vanskelig å vurdere hvor omfattende arbeidsbelastningen vil bli og det er vanskelig å ta opp problemstillingen som følge av styrkeforholdet mellom partene. Dette vil også være tilfellet i den unntaksadgangen departementet har foreslått. Vi vil derfor anbefale en modell hvor ansatte kan gi sitt samtykke til unntak fra spesifikke bestemmelser, og hvor det fremgår av lovbestemmelsen at arbeidsgiver må informere den ansatte om konsekvensen av å inngå en slik avtale. Samtykke må være frivillige, uttrykkelige og informerte, jf. den modell som er benyttet i personopplysningsloven § 2 nr. 7 og konkret bruk av samtykke som grunnlag for behandling av personopplysninger i §§ 8 og 9a.

En slik modell vil medføre at den ansatte, enten i tillegg til arbeidsavtalen, eller i en særskilt samtykkeklausele i arbeidsavtalen, kan gi sitt samtykke til at han eller hun unntas fra nærmere bestemte arbeidstidsbestemmelser. Dette vil gi større sikkerhet for at de ansatte oppnår det vern som loven er ment å gi og samtidig øke sannsynligheten for at begge parter faktisk tar konkret stilling til både om det foreligger en særlig uavhengig stilling som loven krever og hvilke bestemmelser det eventuelt er behov for å gjøre unntak fra i det konkrete arbeidsforholdet.

De nevnte krav til samtykke innebærer at den ansatte må få informasjon fra arbeidsgiver om hva de aktuelle unntak vil medføre sammenlignet med lovens normalordning. Det er en forutsetning at ethvert samtykke skal være individuelt og at det ikke kan gis kollektive samtykker på vegne av flere ansatte. Vi antar at det vil være relativt enkelt for arbeidsgiver – eventuelt basert på innspill fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene – å utarbeide nokså standardiserte tekster som kan oppfylle kravene til informasjon og som eventuelt kan inngå som et vedlegg til avtalen, eller inntas i samtykkeerklæringen eller klausuler.

Ettersom det er antatt at et samtykke etter personopplysningsloven når som helst kan trekkes tilbake, vil vi presisere at vi legger til grunn at et samtykke til å bli unntatt fra bestemmelser arbeidstidskapitlet ikke ensidig kan trekkes tilbake av den ansatte. Derimot vil den ansatte ikke være bundet av samtykket dersom det hefter avtalemessige mangler ved samtykket, eller samtykket for øvrig ikke oppfyller kravene til å være frivillig eller informert.

Tillitsvalgte

Det er viktig at de tillitsvalgte har innsyn i hvordan aml § 10-12 praktiseres overfor egne medlemmer og også at de tillitsvalgte har en reell rolle i vurderingen av bedriftens generelle behov for å benytte unntaksadgangen .

Arbeidstilsynet – Tvisteløsningsnemnd

Akademikerne foreslår at man gjeninnfører Arbeidstilsynets avgjørelsesmyndigheter - alternativt

at tvister mellom partene kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf aml § 17-2.

akademikerne

Behovet for overgangsordninger

Departementet skisserer ulike overgangsordninger.

Akademikerne er av den oppfatning at den overveiende andel av de arbeidstakere som pr i dag har en særlig uavhengig stilling, ikke oppfyller lovens krav til hva som kjennetegner en slik stilling. Vi kan ikke se at det er grunn til å videreføre en slik ulovlig tilstand i en overgangsperiode. Vi viser i denne sammenheng til at lovforslaget kun innebærer en kodifisering av hva som må antas å være lovkonsipistenes intensjon med dagens lovbestemmelse. Vi mener derfor at det må være tilstrekkelig med en frist på 1 mnd, som er fristen for å ta endringer av arbeidsvilkår inn i arbeidsavtalen, jf aml § 14-8.

Forslag til lovtekst:

Aml § 10-12 (2)

"Arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kan, med unntak av § 10-2 og § 10-11 første, andre og sjuende ledd, gi et frivillig, uttrykkelig og informert samtykke til å bli unntatt fra en eller flere bestemmelser i dette kapittel.

Med særlig uavhengig stilling menes stilling hvor arbeidstaker har en overordnet og ansvarsfull stilling, som selv prioriterer sine oppgaver, selv bestemmer hvilke oppgaver man skal utføre og hva som skal delegeres til andre og selv bestemmer når og hvordan arbeidet skal utføres.

Virksomhetens generelle behov for unntak skal drøftes med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan kreve innsyn i arbeidsgivers praktisering av bestemmelsen."

Akademikerne foreslår også at det utarbeides en utdypende veiledning om bestemmelsen som kan inngå i Arbeidstilsynets publikasjoner. En slik veiledning vil gjøre det enklere for partene å orientere seg om bestemmelsen.

Med vennlig hilsen

Akademikerne



Nina Sverdrup Svendsen
Utredningssjef