

Oslo, 14.mars 2008
Utg.jnr. 080058

Det Kongelige Arbeids- og inkluderingsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 200705584-/TSA

HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED SÆRLIG UAVHENGIG STILLING.

Under henvisning til departementets brev av 20.12.2007 vedlagt høringsnotat avgis herved Finansnæringens Arbeidsgiverforenings hørings svar.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) er sterkt uenig i forslaget om å fjerne unntaket for særlig uavhengige stillinger fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Forslaget om å fjerne unntaket for særlig uavhengige stillinger vil få stor betydning for FAs medlemsbedrifter. Dette fordi bank, forsikring og annen finans er kunnskapsbaserte næringer med en stor andel høyt utdannet arbeidskraft som arbeider i krevende og ansvarsfulle stillinger. Finansnæringen har av disse grunner en større andel stillinger som er av særlig uavhengig karakter enn hva som er gjennomsnittet i arbeidslivet for øvrig.

Lovens ordning med særlig uavhengig stilling, tidligere særlig selvstendig stilling, har eksistert siden arbeidsmiljøloven av 1977. Fagforeningene i finans har ikke overfor FA presentert dette som generelt problemområde. Fra tid til annen er enkeltstillinger tatt opp, hvilket må forventes i alle næringer. Men det er f. eks. ikke øvet noe press for å få gruppen omfattet av tariffavtalens overtidsregler. Det er således FAs inntrykk at endringen er unødvendig ut fra engasjementet hos tariffpartene i finans. Imidlertid betviles ikke at fagforeningene nå vil støtte endringsforslaget.

Sentios undersøkelse som det er referert til i høringsnotatet viser at omfanget ikke er stort. Sentio anslår at andelen som er unntatt fra lovens arbeidstidsregler er på ca. 11 %, hvilket må anses som ganske lavt. I dette tall inngår også arbeid av ledende art som det ikke er foreslått å gjøre endringer i regelverket for. Hvis man grovt anslår at disse 11 prosentene fordeler seg ca 50/50 mellom ledere og særlig uavhengige, blir andelen av den siste kategori på ca. 5,5 % av alle arbeidstakere. Dette utgjør etter FAs syn en så beskjeden andel at det ikke skulle være nødvendig å foreta de lovendringer som ligger i forslaget.

Behovet for og rasjonaliteten bak unntaket for særlig uavhengige stillinger er minst like sterkt i dag som for 30 år siden. Avindustrialiseringen og overgangen til mer kunnskapsbasert arbeidsliv gjør at det er viktigere for større deler av arbeidslivet å opprettholde det eksisterende regime. Bedriftene har i sin arbeidsorganisering tilpasset seg at ansatte med høyt kvalifisert og selvstendig arbeid har frihet til selv å styre når og hvordan arbeidet skal utføres. Det spørres ikke hvorfor en ansatt har tatt seg fri en dag eller noen timer når oppgavene fanges opp og utføres på en god måte. Dersom lovendringen vedtas vil dette innebære overgang til et kontrollregime. Dette er tungvint, irrasjonelt og administrativt byråkratisk. Det blir tyngre å organisere, og vi betviler at det store flertall av dem det gjelder ønsker å miste den friheten de i dag har.

Det er vanskelig å forstå at ansatte med særlig uavhengig stilling skal behandles annerledes enn ledere. Tanken om at de med særlig uavhengig stilling skal få et større vern enn ledere virker uklokt. Det er naturlig for de fleste virksomheter å ha forskjellige karrierestiger, hvor ledere og spesialister ses som jevnbyrdige. Ved å skille på ledere og ansatte med særlig uavhengig stilling, kan spesialistens karrierestige raskt bli mindre interessant.

I vårt velferds- og kunnskapsamfunn er det behov for mer fleksible løsninger knyttet til arbeidstiden enn rigide kontrollsystemer. Mange med særlig uavhengig stilling arbeider med utredninger, proaktive løsningsforslag og fordypninger i produktmateriell og annet. Dette arbeidet bygger på gjensidig tillit og felles interesser for å prestere og levere, uavhengig av tid og sted. Fjernarbeid øker som følge av den teknologiske utvikling. Det er derfor ikke urimelig å anta at ansatte med særlig uavhengig stilling i fremtiden vil ha fleksible muligheter til enkelte dager med fjernarbeid, uten formell timeregistrering. Endringsforslaget genererer dessverre mer administrasjon og mindre fleksibilitet.

Lønnsnivået for de særlig uavhengige er selvsagt tilpasset at det forventes at det om nødvendig utføres arbeid ut over vanlig arbeidstid. Disse stillingene ligger i utgangspunktet i det øvre sjikt, og i tillegg er lagt inn en kompensasjon for arbeidstidsfleksibilitet. Det vil medføre uoverstigelig problemer å endre dette over til en ordning med lavere grunnlønn og med tillegg av overtidsbetaling. Arbeidsgiver har ikke rett til å sette ned avtalt grunnlønn selv om det vil medføre overtidsbetaling i tillegg. Vi vil kommentere dette ytterligere avslutningsvis i forbindelse med overgangsordninger. Resultatet vil da for mange bli at de får rett til overtidsbetaling på toppen av den lønn som i dag er ment å kompensere for en viss overtid. Dette vil virke sterkt lønns- og kostnadsdrivende, særlig for FAs medlemsbedrifter.

I høringsnotatet finnes ingen dokumentasjon på eller omtale av hvor mye arbeid ut over vanlig arbeidstid de særlig uavhengige utfører eller graden av arbeid til uheldige eller belastende tider. Dette er en svakhet i forslaget. Omfanget burde vært undersøkt før man går inn for å fjerne fleksibiliteten.

I høringsnotatets pkt. 4, 2. avsnitt nevnes at formålet med arbeidstidsreglene er å hindre unødige helsemessige og sosiale belastninger. Imidlertid er det ikke på noen måte påpekt eller sannsynliggjort at de særlig uavhengige eller deres familie blir utsatt for unødige helsemessige og sosiale belastninger. Dette er enda en svakhet ved høringsnotatet. Etter FAs syn er det intet som skulle tilsi at situasjonen for disse grupper er mer belastende enn tidligere.

Det er også i pkt. 4 opplyst at det er departementets mening at det ikke stemmer for mange av de særlig uavhengige at de i stor utstrekning ikke selv bestemmer sin arbeidstid. Også dette er en udokumentert påstand.

Hvis det er frykt for at bedriftene tøyser begrepet særlig uavhengig lenger enn det er rettslig adgang til ut fra lov og forarbeider, er ikke det eneste botemiddelet å snu helt om på regelverket slik forslaget innebærer. Det finnes måter å innskjerpe regelverket på. Det kan f. eks. gjøres via Arbeidstilsynets kontrollaktivitet. Et annet alternativ vil kunne være å vedta en regel som pålegger bedriftene å lage en oversikt over hvilke stillinger som er særlig uavhengige og med begrunnelse for hver stilling.

Det er etter FAs syn en svakhet ved høringsnotatet at det ikke er redegjort for hvordan situasjonen er i andre europeiske, og særlig nordiske land. Mange bedrifter er nå grenseoverskridende, og det blir i stadig større grad innført felles personalpolitikk på ulike områder. Det burde da vektlegges hvordan tilstanden på dette området er internasjonalt.

Overgangsordninger.

Når det gjelder de beskrevne overgangsordninger og alternativet om at endringen innføres for allerede inngåtte avtaler først om 5 år, er å si at dette bare utsetter problemet. Det er urealistisk å tro at man i løpet av disse 5 år får lønnsnivået for de aktuelle personer/stillinger ned på et slikt nivå at det blir riktig med innføring av overtidsbetaling. Det er heller ikke ønskelig å holde lønnsutviklingen for den enkelte kunstig igjen under henvisning til at det blir innført overtidsbetaling flere år inn i fremtiden. Dette vil virke demotiverende. Når de 5 årene er gått, vil det trolig finne sted en betydelig lønns- og kostnadsvekst som følge av at de særlig uavhengige tilkommer overtidsbetaling på toppen av sitt gamle lønnsnivå.

I denne overgangsordning ligger at lovendringen skal gjelde for nyansettelser. Dette vil bety at bedriftene i denne 5 års periode får to kategorier særlig uavhengige, de som lovens arbeidstidsregler gjelder for og de som fortsatt er unntatt. Som departementet selv har påpekt vil dette skape en uoversiktlig situasjon i denne perioden. FA anser dette som meget uheldig.

Den andre skisserte overgangsordningen med bare å innføre lovendringen for nyansettelser og slik at allerede inngåtte avtaler videreføres uten tidsbegrensning, er ikke bedre i så måte. Departementets påpekning av at problemene blir borte ved at de ansatte skifter jobb, er en fattig trøst.

Begge overgangsordningene innebærer at det i samme stillingskategori oppstår to grupperinger i forhold til arbeids- og overtid. Det blir også for samme stillingskategori to grupperinger i forhold til lønnsnivå – de som har lavere fastlønn for å få plass til overtidsbetaling, og de som har det innbakt i fastlønnen.

Uansett hvilken av overgangsordningene som måtte bli besluttet, vil man i tillegg måtte forholde seg ulikt til nyansatte som går med på å avtale unntak etter de foreslåtte regler, og nyansatte som ikke gjør det. Det sier seg selv at i det daglige blir svært vanskelig for arbeidsgiver å forholde seg til alle disse grupperinger av særlig uavhengige.

Konklusjon.

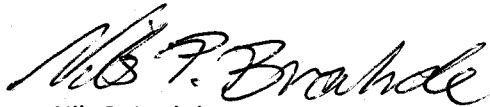
Det er etter FAs syn liten praktisk forskjell mellom de to forslagene til lovtekst. De spesifiserte unntakene for vilkårene for overtidsarbeid, mengde, samt nattarbeid og søndagsarbeid i alternativ 2 har mindre praktisk betydning. Fleksibiliteten reduseres, reguleringsregime vil måtte innføres og de ansatte skal ytes overtidsbetaling.

Den resterende adgang i begge alternativer til å avtale unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser vil bestå fullstendig på de ansattes premisser, og det er lett å se for seg uverdige og konfliktfylte forhandlingssituasjoner. Dessuten vil man ved avtaleadgangen både etter alternativ 1 og alternativ 2 få to kategorier særlig uavhengige, nemlig de som har inngått avtale om unntak og de som nekter å avtale unntak. Den uoversiktige situasjonen som departementet påpeker i beskrivelsen av overgangsordningene, blir m.a.o. permanent. Dette er ikke bra, verken ut fra en personalpolitisk eller administrativ vinkling.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening er som nevnt sterkt imot begge de foreslåtte alternativer til lovtekst.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Nils P. Brahde

advokat