

Lysaker, 10. mars 2008

Arbeids- og inkluderingdepartementet
Postboks 8019 Dep, 0030 Oslo

Kopi
torkel.sandegren@aid.dep.no

HØRINGSINNSPILL – SÆRLIG UAVHENGIG STILLING

HR Norge er medlemsorganisasjonen for profesjonsutøvere innen human resource. Våre medlemmer er personalansvarlige innenfor alle sektorer og i de fleste store virksomheter i Norge – samt mange små. Organisasjonen er parts- og partipolitisk nøytral.

Vi registrerer en nokså entydig tilbakemelding fra medlemmene i forhold til forslagene i departementets høringsbrev, noe som har bidratt til vår overordnede vurdering:

HR Norge opplever at forslaget er unødvendig, uheldig, bryter med generelle og ønskede utviklingstrekk i arbeidslivet, er tilnærmet umulig å følge opp og vil utgjøre en konstruksjon som vil kreve unødvendig mye administrative ressurser i oppfølging.

Utsiktet fleksibilitet i dagens lovverk

Kriteriene for å definere stillinger som særlig uavhengig/selvstendig oppleves som nokså diffuse i dagens regelverk. Dette har nok bidratt til at antall stillinger uten ”timetelling” er høyere enn hva lovgiver hadde intensjon om, og at noen grupper som var tiltenkt å være omfattet i praksis fungerer på utsiden av loven. Dette behøver imidlertid ikke være negativt – det kan sees på som en utsiktet fleksibilitet i lovverket som gjør det mulig å utvikle praksis i takt med grunnleggende positive endringer i arbeidslivet.

Personer i særlig uavhengige stillinger vil ofte oppfattes å være privilegerte arbeidstakere. Når personer defineres utenfor arbeidstidskapitlet, er dette derfor ikke først og fremst en indikasjon på utbytting av en svak arbeidstakerpart, men som en synliggjøring av nye måter å jobbe på – basert på interessefellesskap mellom medarbeidere og virksomhet; bygget på psykologiske kontrakter og med felles interesse av å prestere og levere. Denne typen relasjoner er i utgangspunktet i alle parter interesse; arbeidsgivere, arbeidstakere og samfunn.

Grunnleggende endringer i arbeidslivet

Norske arbeidsplasser er svært gode internasjonalt sett, og våre undersøkelser viser at norske arbeidstakere ligger helt på topp hva angår arbeidsglede, tilfredshet og motivasjon. Et høyt kostnadsnivå har stimulert hva mange beskriver som en utdanningsrevolusjon og forsert utviklingen fra industri- til kunnskapssamfunnet. Nedlegging av tradisjonelle industriarbeidsplasser har i hovedsak vært godt for norsk arbeidsliv.

Fra å være et sted man stiller sin arbeidskraft til disposisjon på gitte tidspunkter av uken, utvikler arbeid seg i stadig større grad til å være en tilstand man velger å være i, uavhengig av tid og sted. Svært mange medarbeidere har fått tilrettelagt arbeidssituasjonen slik at de kan fjernarbeide. Dette er delvis en synliggjøring og utnyttning av nye tekniske muligheter, men først og fremst et bevis på stor grad av ledelse gjennom tillit, at industrisamfunnets skarpe skille mellom arbeid og privatliv er i ferd med å utviskes og at arbeid utvikler seg fra et transaksjonelt bytteforhold til å bli en sentral arena i enkeltindividers ønske om å prestere og utvikle seg.

Fra å styres, kontrolleres og måles på tid, ser vi både i Norge og internasjonalt at særlig kunnskapsarbeidere måles på leveranse. Parallelt ser vi at arbeidsgiver/arbeidstakerrelasjonen i stadig større grad må baseres på tillit. Mange arbeidsplasser utvikler sterke, gjensidig utviklende interessellesskap mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette er helt forskjellig fra det industrisamfunnet hvor arbeidslivslovgivningen har sine historiske røtter og hvor partsmotsetningene var tydelige og dominerende.

Konsekvenser av foreslått lovendring

HR Norge er av den oppfatning at et regime som forutsetter større grad av timeregistrering og -telling vil gi mindre fleksibilitet for arbeidsgivere så vel som arbeidstakere, styrke fokus på det snevert transaksjonelle i arbeidsforholdet, gi økt behov for administrative systemer og i mange tilfeller gjøre det vanskeligere for arbeidsgivere å utføre arbeidet vekk fra arbeidsplassen. Dette vil for mange igjen ha den negative konsekvens at det blir vanskeligere å kombinere arbeid og privatliv.

Alternativt kan man stå overfor en situasjon hvor lovendringer får liten praktisk innvirkning. Arbeidsgivere og arbeidstakere vil kunne gjøre individuelle avtaler om unntak, og i den grad loven oppfattes hemmende vil mange i den gruppen man her tar sikte på å regulere fortsette å jobbe uten å registrere tid. Fullverdig tidkontroll av arbeidstakere som utfører sine oppgaver uavhengig av tid og sted er illusorisk.

Oppfølging av utbytting og helseskadelige arbeidsplasser

I den grad unntak fra arbeidstidskapitlet representerer utbytting fra arbeidsgivers side, finnes det også i dag mekanismer for å overprøve unntaket. Når disse brukes i relativt liten grad, er det naturlig å trekke den konklusjonen at den gradvise endringen av praksis vi er vitne til i hovedsak representerer et gode for arbeidsgivere så vel som arbeidstakere.

Mangel på prinsipiell konsekvens i forslaget

Ledere er også omfattet av dagens unntaksbestemmelser. Å fjerne unntaksbestemmelsen også for disse, ville for mange fremstå som nokså absurd. Departementet har da også valgt å foreslå å videreføre dagens ordning for denne gruppen. Ut fra rene vernehensyn kan vi imidlertid vanskelig se hvorfor ledere skal behandles annerledes enn andre særlig selvstendige/uavhengige stillinger, og departementet gjør da heller ingen forsøk på en prinsipiell sonndring mellom disse gruppene på et slikt grunnlag.

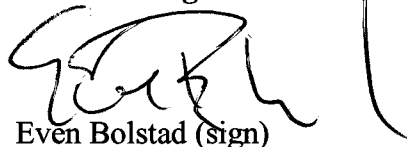
Særlig selvstendige stillinger har mange av de samme karaktertrekk som lederstillinger; det er kun formell autoritet som skiller. Det er imidlertid ikke lenger slik at stort ansvar og betydelig beslutningsmyndighet/påvirkningskraft nødvendigvis faller sammen med en formell lederposisjon, på samme måte som ledere ikke på noen måte er unntatt opplevd press på leveranse. Snarere tvert i mot.

Storingsrepresentanter eller endog politiske rådgivere i departementer eller stortingsgrupper vil åpenbart ikke være å se på som ledere vurdert ut fra arbeidsmiljølovens definisjoner. Samtidig kan vi vanskelig se for oss at man fullt ut vil komme til å etablere og praktisere et regime som høringsuttalelsen legger opp til for denne typen roller. Denne typen roller er ikke på noen måte enestående i norsk arbeidsliv, vurdert ut fra opplevde og reelle forutsetninger i arbeidssituasjonen. Det kan derfor være et "fornuftmessig korrektiv" å teste foreslått lovutvikling opp mot konsekvenser tett på egen arbeidshverdag.

HR Norge oppfatning at særlig selvstendige stillinger bør reguleres på en måte som oppfattes som substansielt fornuftig og ikke ut fra mange vil oppfatte som ressursødende symbolpolitikk. På sikt er dette også viktig for å opprettholde respekten for øvrige bestemmelser i arbeidslivslovgivningen.

Med vennlig hilsen

HR Norge



Even Bolstad (sign)

Daglig leder