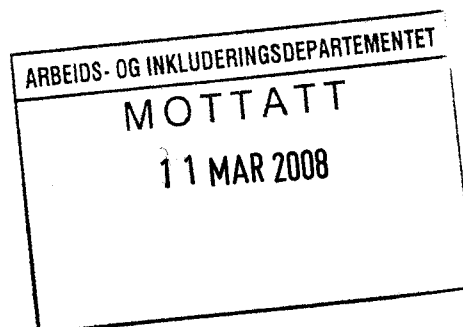


Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo



Deres ref: 200705584-/TSA

Oslo, 10. mars 2008
Vår ref: Ingrid Schönning / DOK-2007-04230

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

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat av 20. desember 2007 med høringsfrist 15. mars 2008. I det følgende gir HSH sine merknader til departementets høringsnotat.

1. Generelt

HSH mener at ansatte med en særlig uavhengig stilling fortsatt bør være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene.

I et arbeidsliv hvor fleksible løsninger er aktuelt for stadig flere arbeidsgrupper, er det vanskelig å forstå at muligheten for å finne slike løsninger nå skal snevres drastisk inn. En utvikling i retning av mer mangfold i arbeidslivet, med stadig nye yrkesgrupper, vil kunne nødvendiggjøre en rekke nye unntak eller særregler dersom unntaksregelen om særlig uavhengige stillinger skal strammes inn.

Den fleksibiliteten som ligger i unntaket fra arbeidstidsbestemmelsen for denne type stillinger, er et gode for så vel arbeidsgiver som arbeidstaker. For arbeidsgiver vil det i praksis være svært vanskelig å føre kontroll med disse arbeidstakernes arbeidstid i forhold til krav om overtidsbetaling, daglig og ukentlig arbeidsfri mv.

HSH mener at dersom særlig uavhengige stillinger ikke lenger skal være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, må et unntak om å kunne avtale seg bort fra bestemmelsene i arbeidstidskapitlet i nærheten av departementets forslag alternativ 2 komme inn i loven.

HSH mener videre at det ikke vil være tilstrekkelig at det innføres en overgangsregel på 5 år. Etter HSHs syn må lovforslaget dersom det vedtas, kun gjelde for arbeidstakere som ansettes etter lovens ikrafttredelse.

2. Sentio AS` undersøkelse

Av undersøkelsen til Sentio AS fremgår det at 7 % av alle norske arbeidstakere er unntatt fra arbeidsmiljøloven. Dette utgjør i overkant av 160.000 arbeidstakere i Norge. Av undersøkelsen fremgår det videre at det kun er en liten andel av denne gruppen som oppgis å ha en særlig uavhengig stilling. På side 27 i Sentios rapport framkommer det at det kun er 6 % av medarbeiderne som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i virksomhetene som oppgis å være i en særlig uavhengig stilling. Resten er unntatt av andre grunner. Det fremkommer ikke klart av høringsbrevet at tallfestingen gjelder både

HSH
Ullern allé 28
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 06 09 30
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

arbeidstakere i ledende og i særlige uavhengige stillinger. Problemet kan derfor lett oppfattes som langt større enn det som framkommer i Sentios undersøkelse.

3. Særlig uavhengige stillinger

HSH er enig i at flest mulig bør omfattes av det vernet arbeidstidsbestemmelsene i loven gir, men mener at i forhold til arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger vil det på samme måte som for ledere være både urealistisk og lite gjennomførbart at de skal omfattes av arbeidstidsreglene. Vurderingen av om en arbeidstaker har en "særlig uavhengig stilling", må som i dag bero på en konkret vurdering.

Denne type arbeidstakere prioriterer selv sine arbeidsoppgaver og avgjør hva de selv utfører og hva som eventuelt kan overføres til andre. Det finnes ingen tradisjon for at arbeidstakere i denne type stillinger undergis kontroll med hensyn til arbeidstiden. Arbeidstakere i denne type stillinger utfører i større grad enn andre arbeid utenfor arbeidsplassen, for eksempel ved at dokumenter leses på buss/tog eller tas med hjem. Det vil være umulig for arbeidsgiver å skulle kontrollere arbeidstiden i slike situasjoner. Arbeid ut over den alminnelige arbeidstid vil dessuten i stor grad være kompensert i form av høyere lønn og bedre arbeidsvilkår.

Dersom unntaket ikke videreføres, vil dette kunne få store konsekvenser for virksomhetene og i tillegg medføre store kontrollproblemer. Som eksempel kan nevnes ansatte innenfor konsulentbransjen der en stor del i dag faller inn under unntaket. Disse ansatte har lønnsavtaler som er bygd opp som en kombinasjon av fastlønn og ytelsesbasert lønn. I tillegg utgjør fleksibiliteten i disse stillingene et gode som blir høyt verdsatt av arbeidstaker. Dersom disse arbeidstakerne skal falle inn under de ordinære arbeidstidsbestemmelsene, vil dagens godtgjørelsesstruktur forrykkes og fleksibiliteten reduseres. Dette vil verken arbeidsgiver eller arbeidstaker være tjent med.

4. Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at undersøkelsen gjennomført av Sentio AS viser at andelen arbeidstakere som er definert som arbeidstakere med særlig uavhengig stilling er klart høyere enn det som er forenlig med lovgivers intensjon med bestemmelsen. Dette til tross for at om undersøkelsens tall er riktige, medfører at kun 9.600 arbeidstakere er omfattet av denne unntaksbestemmelsen. Dette utgjør noen få promille av antall sysselsatte i landet, som per. 4. kvartal 2007 var på over 2,443 millioner personer.

Dersom begrensninger likevel skal gjøres gjeldende, må det være en forutsetning at det ikke er alle bestemmelsene i arbeidstidskapitlet som skal gjøres gjeldende for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling. Når det gjelder §§ 10-10 Søndagsarbeid og 10-11 Nattarbeid, vil det være lite aktuelt for arbeidstakere som i stor grad prioriterer sine oppgaver å legge arbeidet til natt eller til søndager. For arbeidsgiver vil det også være umulig å kontrollere om det virkelig foregår arbeid på disse tidspunktene.

Dersom den gamle bestemmelsen likevel ikke videreføres, ser HSH det som positivt at det i alternativ 2 foreslås at heller ikke §§ 10-6 1. ledd og § 10-6 4. ledd skal komme til anvendelse for denne gruppen arbeidstakere. HSH har imidlertid vanskelig for å se noen grunn til at begrensningene i overtidsarbeidet i 4. ledd skal behandles annerledes enn begrensningene som kommer fram av 5. og 6. ledd. Videre kan ikke 7. ledd bli stående dersom det skal gjøres unntak for 4. ledd. Skal bestemmelsen endres, er det helt nødvendig at det er sammenheng i reglene.

Videre kan ikke HSH se noen grunn til at § 10-6 4. ledd skal utdypes nærmere enn de andre unntakene. Dette vil bare skape forvirring. En henvisning til paragrafene må være tilstrekkelig.

HSH er enig i at det ikke skal være mulig å avtale seg bort fra de grunnleggende bestemmelsene om arbeidstidsordninger i § 10-2, 1., 2., og 4. ledd.

HSH vil foreslå at alternativ 2 får følgende ordlyd dersom bestemmelsen endres:

§ 10-12 (2):

Bestemmelsene i § 10-6 1., 4., 5., 6. og 7. ledd, § 10-10 og § 10-11 kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Arbeidsgiver og arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kan, med unntak av § 10-2, 1., 2. og 4. ledd, skriftlig avtale unntak fra de øvrige bestemmelsene i dette kapittel.

5. Overgangsordning.

Arbeid ut over den alminnelige arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger, vil i stor grad være kompensert i form av høyere lønn og bedre arbeidsvilkår. Dersom denne type arbeidstakere ikke lenger skal være unntatt fra arbeidstidsreguleringen, er det helt nødvendig at denne reglen først kommer til anvendelse på arbeidsforhold som inngås etter ikrafttredelsestidspunktet for en ny bestemmelse. I en ansettelsessituasjon vil det være naturlig at disse spørsmålene tas opp og drøftes og at en eventuell avtale om unntak inngås.

En overgangsordning på 5 år vil kunne skape unødvendig mange konflikter i virksomheten dersom ny avtale skal inngås under bestående arbeidsforhold. Arbeidsmiljøet vil lett kunne bli skadelidende. Dersom vedkommende etter en konkret vurdering ikke har en særlig uavhengig stilling i sitt arbeidsforhold og lovens arbeidstidsbestemmelser likevel ikke blir fulgt, vil den ansatte kunne ta opp dette problemet via tillitsvalgt/arbeidstilsyn på samme måte som det er anledning til å gjøre i dag.

Et samlet arbeidslivslovutvalg la i 2005 fram forslag om at arbeidstaker i særlig uavhengig stilling kunne inngå skriftlig avtale med arbeidsgiver om at bestemmelsene i arbeidstidskapitel skulle fravikes. Imidlertid var det en forutsetning for enighet om dette at arbeidstidsbestemmelsene for øvrig skulle åpne for større fleksibilitet. I stedet ble flere av de øvrige arbeidstidsbestemmelsene strammet inn av Regjeringen Stoltenberg i Ot.prp. nr. 24 (2005-2006). HSH finner det derfor svært urimelig om unntaket fra bestemmelsene nå strammes inn uten at det samtidig åpnes for større fleksibilitet i andre av arbeidstidskapitlets bestemmelser.

Vennlig hilsen

HSH



Kim Nordlie

Direktør