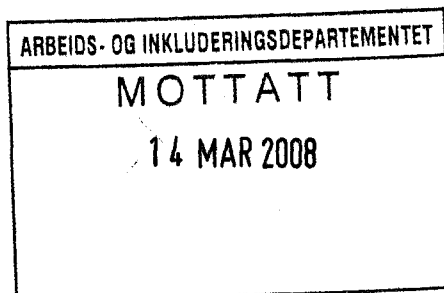


Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Også sendt elektronisk
(torkel.sandegren@aid.dep.no)



Oslo, 14. mars 2008

HØRINGSVAR: FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED SÆRLIG UAVHENGIG STILLING

1. Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 24. desember 2007 på høring to alternative forslag til endringer i arbeidsmiljølovens § 10-12 (2), bestemmelsen som unntar arbeidstakere med særlig uavhengig stilling fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Høringsfristen er satt til 15. mars 2008.

Mens dagens utgangspunkt er at denne kategorien yrkesutøvere ikke omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, har forslagene det motsatte utgangspunkt, nemlig at disse ansatte skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene.

Forslagets alternativ 1 innebærer at ansatte med særlig uavhengig stilling omfattes av samtlige arbeidstidsbestemmelser, med mindre arbeidstakeren og arbeidsgiveren skriftlig har avtalt noe annet. I alternativ 2 er utgangspunktet det samme, men utvalgte bestemmelser i arbeidstidskapitlet er automatisk unntatt.

Departementet har også skissert mulighetene for overgangsordninger, som vil bli kommentert i punkt 4 nedenfor.

2. Oppsummering og konklusjon

Innledningsvis ønsker IKT-Norge generelt å påpeke at forslagene medfører en helomvending av gjeldende rettstilstand. Forslaget vil få stor økonomisk betydning, og vil innebære fare for utilsiktet lønnsdrivende effekt og redusert konkurransevne. Dette kan igjen føre til betydelig vekst i utsetting av oppdrag til lavkostland. IKT-næringen spiller en meget viktig rolle i moderniseringen av både privat og offentlig sektor. Skal vi lykkes med dette viktige arbeidet som frigir hender til andre arbeidsoppgaver trenger vi fremfor alt frihet til å organisere arbeidet vårt slik at vi blir mest mulig effektive. Lovforslaget fra Arbeids- og

inkluderingsdepartementet om å la Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid også gjelde for særlig uavhengige stillinger, vil i høy grad treffe IKT-næringen og hindre en effektiv organisering av våre ressurser. Høringsnotatet er usedvanlig kort, og berører i liten grad slike problemstillinger. Konsekvensanalyser er så og si fraværende.

Høringsnotatet inneholder primært henvisninger til to utredninger utarbeidet av Sentio AS. Formålet med utredningene var å kartlegge omfanget av arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljølovens kapittel 10.

Referatene fra undersøkelsene, gjengitt i høringsnotatet, sier ikke noe om hvorvidt de ansatte som er unntatt faktisk og rettslig oppfyller kriteriene for særlig uavhengig stilling. Referatene sier heller ikke noe om hvilke arbeidstidsordninger disse ansatte praktiserer, herunder mengde, plassering, avspassinger mv. IKT-Norge vil generelt påpeke at resultatene er for usikre og mangelfulle til å gi et godt nok bilde av arbeidstidssituasjonen for ansatte med særlig uavhengig stilling.

Høringsnotatet inneholder i liten grad en vurdering av hvorvidt de alternative lovforslagene vil oppfylle målsetningene om fleksibilitet, bevisstgjøring om bestemmelsens rekkevidde og eventuell mengderegulering.

IKT-Norge er av den oppfatning at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke er tilpasset ansatte med særlig uavhengige stillinger, og at behovet for fleksibilitet medfører at dagens bestemmelse bør opprettholdes. De ansatte i vår næring har høy utdanning og utgjør på det nasjonale plan en knapp ressurs. Næringen har derfor siden den oppstod måttet satse på å tilby sine ansatte interessante oppgaver, muligheter for egenutvikling og stor grad av selvstendighet i arbeidsutførelsen. Dette gir både de ansatte best trivsel og den beste koordineringen av arbeidet – og dermed den beste utnyttelsen av en knapp ressurs i samfunnet. Våre arbeidskontrakter og lønssystemer er innrettet mot størst mulig fleksibilitet for arbeidstakerne og i forhold til oppdragsgiverne. En innføring av et rigid regime for beregning av overtid vil måtte medføre en betydelig omlegging av lønssystemene for å kunne kontrollere kostnadene. Våre ansatte har i dag fleksitid og anledning til å avspasere innarbeidet tid på linje med ansatte i staten. Dessuten hadde 21% av de ansatte i næringen allerede i år 2000 ekstra ferie ut over ferielovens bestemmelser(SSB 2001). I følge Great Place to Work Institute sin undersøkelse for 2008 der over 30 000 medarbeidere i 81 virksomheter har deltatt i kåringen av Norges beste arbeidsplass, domineres listen også i år av IT-bedrifter. Hele 7 av de 20 øverst rangerte bedriftene er IKT-bedrifter. Vi kan ikke se at våre ansatte vil få noen velferdsgevinst som følge av en lovendring. Hensynet til forsvarlige arbeidstidsordninger ivaretas gjennom aml. § 10-2 første, andre og fjerde ledd. IKT-Norge støtter forslaget om å videreføre at aml. § 10-2 første, andre og fjerde ledd som preseptoriske bestemmelser også for ansatte med ledende eller særlig uavhengig stilling.

2.1 Konklusjon

Forslaget i alternativ 1 er ikke praktisk gjennomførbart, og vil innebære at det lovfestes en bestemmelse som man på forhånd vil vite at arbeidslivet ikke vil være i stand til å praktisere. Det er uheldig å lovfeste en upraktisk bestemmelse som det forutsettes at tilnærmet alle vil ha behov for å avtalefeste unntak fra. IKT-Norge advarer mot innføring av en slik lovbestemmelse, som vil svekke tilliten til, og respekten for, rettssystemet og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vi mener også

at det statiske materialet fra Sentiundersøkelsen er alt for tynt til å kunne danne grunnlag for en lovendring.

Vi ønsker derfor primært at departementet trekker det tilsendte lovforslaget. Det er faktisk heller ikke i overensstemmelse med den alminnelige utviklingen i samfunnet som går i retning av "den myndige arbeidstaker" med stadig større selvstendighet i sin jobbsituasjon.

Dersom departementet likevel gjennomfører lovendringen, ber vi om en vurdering av muligheten for at IKT - næringen, på grunn av den situasjonen som er beskrevet ovenfor, unntas fra lovendringen med hjemmel i AML § 10-12 punkt 9:

Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene.

Subsidiært, og forutsatt at det gjøres noen endringer i den foreslåtte bestemmelsen, vil IKT-Norge støtte forslaget i alternativ 2. I høringsnotatet drøftes i liten grad valget av hvilke arbeidstidsbestemmelser som eventuelt skal unntas/ikke unntas i alternativ 2. IKT-Norge mener at det vil være behov for enkelte unntak i tillegg til de foreslåtte, for at bestemmelsen skal kunne ha en praktisk realitet uten å nødvendiggjøre individuelle tilleggsavtaler, jf. Kap 3.

2.2 Den sosiale utviklingen

I følge SSBs levekårsundersøkelse fra 2006 var det i arbeidslivet en betydelig tendens til mer selvbestemmelse i arbeidslivet fra 2003 til 2006. I 2006 kunne 2 av tre arbeidstakere bestemme hvordan de ville utføre arbeidet sitt. 8 av 10 kunne bestemme tidspunktet for pauser og 4 av 10 kunne velge tidspunkt og tempo for utføring av sine arbeidsoppgaver (SSB 2007). Denne undersøkelsen omfatter hele arbeidslivet, dvs. også alle de som er bundet av maskiner (industri) og publikum (varehandel). Trenden mot mer selvstendighet for alle arbeidstakergrupper speiler erkjennelsen av at medarbeiderne er virksomhetenes viktigste ressurs.

En lovgivning som standardiserer arbeidstid og arbeidsforhold ut over dagens reguleringer synes å være på kollisjonskurs med mange arbeidstakers ønsker og med en pågående positiv utvikling i arbeidslivet.

2.3 En knapp ressurs

Per november 2007 manglet det i følge NAV 15 850 ingeniører og IKT-personale. Forholdet mellom ikke besatte stillinger og antallet arbeidsledige utgjorde 12,6, dvs. det var 12,6 ledige stillinger for hver potensielt ledige arbeidstaker på dette markedet. Denne personalkategorien toppet listen over ugunstige rekrutteringsforhold. Til sammenligning utgjorde dette forholdstallet 8,9 for industriarbeidere som hadde det nest dårligste forholdstallet (Arbeid og Velferd nr. 4 2007).

I følge NAV var tilgangen på nye stillinger i bransjen (IKT-stillinger) i 2007 11 227, mens den var på 1595 i januar 2008 (Hovedtall om arbeidsmarkedet desember 2007 og Månedstatistikk for arbeidsmarkedet februar 2008).

Data fra samordnet opptak viser at det i 2007 var til sammen 1 411 studieplasser innen informasjonsteknologi og informatikk ved landets høyskoler og universiteter. Dette utgjør følgelig ikke mer enn hva næringen nå etterspør av arbeidskraft på en måned (Samordnet opptak 2007).

I sin bedriftsundersøkelse 2007 konkluderer NAV for IKT – sektoren som følger: "Arbeidsledigheten er imidlertid svært lav samtidig som sysselsettingsforventningene innen IKT-sektoren er svært høye. Det er derfor grunn til å forvente at rekrutteringsproblemene vil tilta i tiden som kommer"(NAV 2008). *En knapphetssituasjon som dette fører vanligvis til en betydelig lønnsglidning.*

Med akutt mangel på arbeidskraft og hard kamp om de gode hodene er det helt innlysende at IKT-bedriftene må ta svært godt vare på sin humankapital. Det gjøres ved at man spiller på lag med de ansatte når det gjelder arbeidstidsbestemmelser. Hadde vi vært en næring som hadde utnyttet de ansatte ville det åpnet for kunnskapsflukt. Man dominerer ikke listen over Norges beste arbeidsplasser dersom man behandler eller belønner de ansatte dårlig.

Gjennomsnittsinntekten for konsulenter i henholdsvis IKT-næringen og i telekommunikasjon lå i 2006 på kr. 40 816 i og kr. 40 364 (SSB lønnsstatistikk 2007).

Medarbeiderne i næringen har i dag vanligvis tillegg for arbeidsinnsats ut over vanlig arbeidstid innbakt i lønnen. En lovfesting av arbeidstider vil kunne føre til en mer omfattende bruk av overtid uten at arbeidsgiver kan "ta tilbake" tilleggene. Alle slike tillegg blir etter hvert betraktet som en bestanddel av den normale lønna. *Følgelig vil de tjenestene bransjen tilbyr, kunne bli betydelig dyrere for kundene og dermed bidra til å heve "moderniseringsterskelen" for små og mellomstore bedrifter samt offentlig sektor.*

2.4 Forutsigbare rammevilkår

Fornyingsdepartementet nevner i sin intro til hjemmesiden forutsigbare rammevilkår som en forutsetning for at Norge fortsatt skal være verdens beste land å bo i. En arbeidstidslovgivning som ikke utfyllende spesifiserer hvilke stillinger, persongrupper eller situasjoner den gjelder for, utgjør ikke et forutsigbart rammevilkår. For en næring med så høy andel av sine ansatte i særlig uavhengige stillinger som IKT-næringen, kan det argumenteres for at lovforslaget vil kunne føre til en høy grad av uforutsigbare rammevilkår. Loven vil etter hvert gjennom rettspraksis kunne få helt andre konsekvenser enn de intenderte.

2.5 IKT-næringen

Næringen har en høy andel høyt utdannede ansatte med høy lønn og tillegg for særlig uavhengig stilling. Den vil derfor i høyere grad enn de fleste andre næringer bli rammet av den planlagte lovgivningen. Særlig på bakgrunn av knappheten på personal med IKT-kompetanse kan det forventes at lovendringen vil føre til økt bruk av betalt overtid og dermed til høyere kostnader for næringen brukere.

På den annen side er velferdsnivået for næringens ansatte så høyt – lønn, tidsgoder, videreutdanning, selvstendighet i jobben, - at de fleste har lite å tjene på den planlagte lovendringen.

2.6 Grunnlag for overtid

IKT-Norges medlemsbedrifter rapporterer at desidert hyppigste bruk av overtid skjer i forbindelse med offentlige IKT-kontrakter. Årsaken til dette er flere, dels at kontraktene er store og komplekse og leveransene svært viktige. Men hovedårsaken er at store offentlige anbud som en hovedregel setter meget knappe tidsrammer og at dette følges opp med et meget rigid avtaleverk basert på Statens Standard Avtaler for IT-anskaffelser (SSA) (utarbeidet av Statskonsult(DIFI). SSA setter meget strenge krav til leveringstid og konsekvensene for brudd på leveringstidsbestemmelsene er trukket meget langt, både når det gjelder ansvar, bøter og heving av kontrakten. Det er her å merke seg at mange av bestemmelsene går vesentlig lenger enn praksis i norsk avtalerett. Staten har presset dette igjennom som krav fordi de er en meget stor og betydelig kunde., men bidrar med sitt eget kontraktsverk til å skape grunnlag for overtid.

3. Lovforslagene

3.1 Felles betraktninger for begge lovforslag

IKT-Norge anerkjenner behovet for økt bevissthet rundt misbruk av arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidsstakere som *ikke* innehar særlig uavhengige stillinger. Dette er imidlertid en håndhevingsoppgave som ikke kan løses ved å innføre strengere regler for de som *faktisk oppfylder kriterene* for særlig uavhengig stilling, og som det derfor er høyst legitime begrunnelser for å unnta fra arbeidstidsbestemmelsene. IKT-Norge vil derfor sterkt advare mot å innføre ordninger som vanskeliggjør denne gruppens arbeid, når problemstillingen i realiteten dreier seg om grupper som allerede pr i dag omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, fordi de ikke har særlig uavhengige stillinger.

Begrepet "*særlig uavhengig stilling*" er en rettslig standard, som det ikke vil være mulig å uttømmende regulere innholdet av. Begrepets innhold er imidlertid bl. a. omtalt i flere forarbeider, og etter IKT-Norges oppfatning er det ikke nødvendigvis begrepets rettslige rekkevidde som utgjør et problem, men det påståtte misbruk av bestemmelsen som skjer uavhengig av den rettslige rekkevidde.

Det reises dessuten spørsmål om det er gjort faktiske undersøkelser som bekrefter at bestemmelsen misbrukes i så stor grad som departementet synes å legge til grunn. Uansett vil ingen av lovforslagene bidra til å klargjøre hvem som har, og ikke har, en særlig uavhengig stilling. Avgrensingsproblematikken vil være like aktuell dersom lovforslagene gjennomføres med den foreslåtte ordlyd. Dessuten vil det formodentlig bli et økt fokus på grensen mellom "*særlig uavhengig*" og "*ledende*" stilling.

IKT-Norge er ikke enig med departementet i at "*det er lettere å nå lovens opprinnelige intensjon ved å la arbeidstidsbestemmelsene i utgangspunktet gjelde, helt eller delvis, også for denne gruppen og at nødvendig fleksibilitet blir ivaretatt ved at partene ved individuell avtale kan gjøre de nødvendige avvik*". Påstanden er ikke nærmere begrunnet, og etter IKT-Norges oppfatning savner den grunnlag.

De presenterte lovforslag vil derimot føre til at lovens utgangspunkt ikke harmonerer med arbeidslivets praktiske behov. Dette er uheldig på flere plan. Tilnærmet alle med særlig uavhengig stilling, som ønsker å opptre i tråd med loven, vil være avhengig av en skriftlig avtale som gir unntak for arbeidstidsbestemmelsene. Som departementet selv viser til, egner ikke en for "rigid" arbeidstidsordning seg for disse gruppene. Å innføre lover som vil forutsette avtalte unntak for å kunne etterleves, svekker tilliten til loven. Å legge til grunn at partene innehar nødvendige detaljkunnskap om arbeidstidsbestemmelse, hvilket er nødvendig for å avtale differensierte unntak, er feil.

Etter IKT-Norges oppfatning er arbeidstidskapittelet så vanskelig tilgjengelig at partene neppe fullt ut vil forstå rekkevidden og konsekvensene av inngåtte avtaler. De fleste vil etter all sannsynlighet gjøre fullt unntak, som i realiteten er det samme som dagens tilstand, eller ikke unntak i det hele tatt.

Dersom partene ikke har avtalt unntak, vil det oppstå mange uheldige, unødvendige og vanskelige tvilsspørsmål om hvordan partene skal forholde seg til de av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser som ikke lar seg gjennomføre for avtaleforholdet. Å innføre alternativ 1 vil således for alle praktiske formål enten medføre at partene avtaler unntak og dagens rettstilstand opprettholdes, eller partene avtaler ikke unntak og det oppstår en uoversiktlig rettstilstand, som gir kime for vanskelige og unødvendige konflikter.

Å etterleve samtlige arbeidstidsbestemmelser for ansatte som oppfyller kriteriene for særlig uavhengige stillinger, vil være tilnærmet umulig og i strid med såvel virksomhetens, arbeidstakerens og samfunnets behov for og ønske om fleksibilitet. Ikke minst for konkurranseutsatte næringer, vil effekten bli uheldig.

IKT-Norge mener på dette grunnlag at någjeldende aml. § 10-12 (2) er mest i tråd med arbeidslivets behov og ønske. Det bør ikke gjennomføres endringer av denne bestemmelsen.

3.2 Alternativ 1

Det foreslåtte alternativ 1, innebærer at samtlige av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 10 skal gjelde for ansatte med særlig uavhengig stilling. Unntak kan gjøres ved særlig avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

Som nevnt ovenfor vil mange av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 10 ikke være forenelig med særlig uavhengige stillinger. For å oppnå en praktisk arbeidstidsordning, forutsetter dette alternativet at alle i denne gruppen skal inngå skriftlig avtale om sin arbeidstidsordning. Dette vil kreve stor bevissthet om behovet for avtale, i tillegg til inngående kjennskap til arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Kap 10 er arbeidsmiljølovens kanskje mest utilgjengelige kapittel, som det er illusorisk å legge til grunn at den jevne arbeidsgiver eller arbeidstaker fullt ut har oversikt over.

Å innføre alternativ 1 vil etter IKT-Norges oppfatning i praksis lede til følgende to situasjoner.

- Situasjon 1: partene avtaler totalt unntak og dagens rettstilstand opprettholdes.
- Situasjon 2: Partene avtaler overhodet ikke unntak. Dette gir en u håndterlig situasjon for ansatte i særlig uavhengige stillinger. IKT-Norge frykter mange, vanskelige og unødvendige konflikter.

IKT-Norge vil sterkt advare mot å innføre alternativ 1.

3.3 Alternativ 2

3.3.1 Innledning

Det foreslåtte alternativ 2 har også som utgangspunkt at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling skal omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, dog slik at lovteksten foreslår å gjøre unntak for følgende bestemmelser.

- §10-6 første ledd om maksimalt 10 timer overtid per uke
- §10-6 fjerde ledd om maksimalt 25 timer overtid per fire uker
- §10-10 om søndagsarbeid
- §10-11 om nattarbeid

IKT-Norge støtter departementets forslag til unntak, men er av den oppfatning at de ikke er tilstrekkelige.

Etter *IKT-Norges* oppfatning er det helt nødvendig å unnta de bestemmelsene som generelt ikke vil være forenlig med utøvelsen av særlig uavhengige stillinger.

Som nevnt i relasjon til forslaget alternativ 1, kan det ikke forventes at partene har inngående kjennskap til de enkelte arbeidstidsbestemmelsene. Det bør derfor lovfestes en bestemmelse som i de fleste tilfeller vil ivareta den nødvendige behov for fleksibilitet, og som er enkel å praktisere. Man vil da kunne oppnå at partene i større grad vil velge å forholde seg til lovens ordning istedenfor å avtale unntak. Dette er i tråd med høringsnotatets intensjon.

En situasjon der arbeidsgivere blir nødt til å kreve unntak for å etterleve loven, vil virke lønnsdrivende i en forhandling om vilkår med arbeidstakerne. Ikke minst er dette bekymringsfullt i et arbeidsmarked hvor mangelen på kvalifisert arbeidskraft er stor.

Det er også meget uheldig om det introduseres begrensende og rigide arbeidstidsregler for særskilt uavhengige stillinger i konkurranseutsatte bransjer. Særlig uavhengige stillinger vil regelmessig kreve spesialkompetanse. Effekten av rigide og begrensende regler kan bli at særlig internasjonale bedrifter velger å få disse oppgave utført utenfor Norge. Denne tendensen har man særlig sett i IKT-næringen. IKT-Norge er svært bekymret om det nå introduseres regler som forsterker denne tendensen. Outsourcing og offshoring av teknologiske kunnskapsarbeidsplasser er en sterk trend. Det er en lav terskel for å flytte slike arbeidsplasser ut av Norge og i land som Ukraina, Polen, India osv står arbeidstakere i kø for å ta over denne type stillinger.

3.3.2 IKT-Norges forslag

Konkret foreslår IKT-Norge at følgende bestemmelser unntas i tillegg til de som departementet allerede har foreslått:

- *IKT-Norge* vil anbefale at § 10-4 første ledd og § 10-6 annet ledd, jf. § 10-6 ellevte ledd skal omfattes av unntaket.

Aml. § 10-4 forutsetter et jevnt fordelt antall arbeidstider, hvor arbeid utover ni timer per dag skal gi rett til overtidsgodtgjørelse, jf. aml. § 10-6 første og ellevte ledd. Disse bestemmelsene vil trolig oftest i praksis komme til å skape de største problemer. Dette regimet blir for rigid for ansatte med særlig uavhengig stilling.

Disse ansatte er per definisjon i stor grad selv herre over sin egen arbeidstid, og vil dessuten kunne stå fritt til å plassere arbeidstiden på det tidspunkt som de anser som mest hensiktsmessig. Arbeidsgiveren vil i liten grad kunne kontrollere behovet for overtidarbeid, plassering av arbeidstiden mv. Slik forslagene er, vil arbeidstakeren selv kunne påføre virksomhetene kostnader ved å velge arbeid i overtidperioden og lavere aktivitet andre dager/perioder.

Aml. § 10-4, jf. § 10-6 annet og ellevte ledd er den bestemmelsen som i størst grad forhindrer den fleksibilitet som arbeidslivets parter er avhengige av. Særlig grensen på ni timer per dag, men også maksimalt 40 timer per uke, er ikke praktisk gjennomførbar. Disse reglene er tilpasset alminnelige åtte-fire ansatte, med fast og jevnt fordelt arbeidstid.

Ved å unnta store deler av overtidsregelverket, men ikke § 10-4 første ledd, jf. § 10-6 andre og ellevte ledd, skapes det en uklar rettstilstand. Det forutsettes et høyt og detaljert bevissthetsnivå hos arbeidsgivere og arbeidstakere som ikke avtaler unntak fra loven, dersom de skal kjenne til at den delen av overtidsregelverket som regulerer når overtiden inntreffer og overtidsgodtgjørelse utløses, ikke er unntatt når § 10-6 er for øvrig ikke gjelder. Etter *IKT-Norges* oppfatning vil arbeidslivets parter, med mindre de er bistått av advokat med god kjennskap til reglene, trolig legge til grunn at overtidsbestemmelsen som sådan er unntatt for ansatte med særlig uavhengig stilling.

Aml. § 10-4 vil vanskelig kunne bli gjennomført i praksis. Dette betyr igjen at ansatte som ikke avtaler unntak i henhold til § 10-12 (2), i det minste må inngå avtale om gjennomsnittsberegning. Dette blir en innviklet og uoversiktlig rettstilstand, som partene neppe vil kunne forholde seg til. Målsetningen må være å innføre en bestemmelse som er enkel å praktisere og som derigjenneom bidrar til å oppfylle formålet.

- *IKT-Norge* vil anbefale at § 10-5 skal omfattes av unntaket. Dette fordi bestemmelsen tar utgangspunkt i § 10-4, samt at den samme problematikk knyttet til daglig og ukentlig arbeidstidsgrense gjør seg gjeldende.
- *IKT-Norge* er av den oppfatning at hele §10-6, med unntak for tiende og tolvte ledd, bør unntas.
 - Aml. § 10-6 tiende ledd bør ikke unntas fordi den har naturlig sammenheng med bestemmelsene i § 10-2 første, tredje og fjerde ledd. Tiende ledd har

selvstendig og beskyttelsesverdig betydning som ikke er egnet til forvirring ved utøvelsen av avtalefriheten. Bestemmelsen er dessuten i kjernen av de vernebehov for bør gjelde for enhver ansatt, og har direkte sammenheng med de formål som danner grunnlaget lovforslaget. Bestemmelsen har dessuten en viktig signaleffekt.

- Aml. § 10-6 tolvte ledd bør heller ikke unntas. Et sentralt poeng for ansatte med særlig uavhengig stilling er nettopp at de skal kunne tilpasse arbeidstiden. Avspassing er helt sentralt i dette bildet. Også denne bestemmelsen vil bidra til å ivareta de verneformål som danner grunnlaget lovforslaget. Også tolvte ledd har selvstendig og beskyttelsesverdig betydning som ikke er egnet til forvirring ved utøvelsen av avtalefriheten.
- Aml. § 10-6 tredje ledd bør unntas. Bestemmelsen inneholder en plikt for drøftelse med de tillitsvalgte før overtidsarbeid iverksettes. Bestemmelsen har sammenheng med § 10-6 første ledd, som allerede er foreslått unntatt, og vil derfor ikke ha en realitet. At tillitsvalgte skal kontaktes når ansatte med særlig uavhengig stilling utfører arbeid ut over daglig og/eller ukentlig ramme, som forutsetningsvis reguleres av den ansatte selv, er upraktisk. Det er dessuten den ansatte selv som plasserer arbeidstiden, og de tillitsvalgte vil neppe ha forutsetninger for å regulere dette.
- Aml. § 10-6, fjerde – syvende ledd, inneholder rammer for overtidsarbeid innenfor nærmere angitte tidsperioder. Grensen på 200 timer per år er opprettholdt for ansatte med særlig uavhengig stilling, uten at dette er drøftet i høringsnotatet. Grensen er upraktisk. Dersom en ansatt med særlig uavhengig stilling velger å arbeide utover ni timer per dag, fylles denne kvoten raskt, selv om arbeidstakeren ikke nødvendigvis arbeider uforsvarlig mye. Hele § 10-6 fjerde ledd burde unntas, noe som vil overflødiggjøre femte – syvende ledd.
- Aml. § 10-6 åttende og niende ledd foreslås også unntatt. Ansatte med særlig uavhengig stilling jobber typisk intenst i perioder, for deretter å ha roligere perioder. Typisk for utviklere vil arbeidet utføres i "rykk og napp", hvor den kreative prosessen ikke alltid bør eller kan reguleres kvantitativt. For slike ansatte er det upraktisk, for ikke si umulig, å forholde seg til rammer for arbeidstid per tidsperiode.

For det tilfelle at det likevel skal gjelde en regel med maksimal arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling, bør denne rammen være romslig og ta høyde for gruppens særskilte arbeidsform og behov for fleksibilitet. Det bør uansett ikke defineres rammer for maksimal arbeidstid innenfor korte tidsperioder.

- Aml. § 10-3 er neppe praktisk for ansatte som oppfyller kriteriene for særlig uavhengige stillinger, og foreslås derfor unntatt.
- Aml. § 10-8 om hvile er detaljregulert og reiser de samme problemstillinger i relasjon til praktiseringen, konkurranseevne og fleksibilitet mv. som nevnt ovenfor i tilknytning til § 10-4 første ledd mv. Bestemmelsen bør derfor unntas. I tråd med departementets uttalelser i høringsnotatet, har *IKT-Norge* ovenfor foreslått en generell rett til kompenserende hvile (eller annet passende vern) og avpassing for mertid utover 400 timer. Dette vil

ivareta de hensyn § 10-8 bygger på, tilpasset ansettelsesforhold for særlig uavhengige stillinger.

- Aml. § 10-9 om pauser bør gjelde også for ansatte med særlig uavhengig stilling.

3.3.3 Tilrådning

IKT-Norge går primært inn for å opprettholde dagens ordning.

Dersom departementet likevel går inn for å endre dagens ordning, har IKT-Norge følgende to alternative forslag til lovforslagets alternativ 2:

1. Prinsipalt

Bestemmelsene i § 10-4 første ledd, 10-5, 10-6 første til niende ledd og ellefte ledd, § 10-8, § 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 første, andre og fjerde ledd, skriftlig avtale unntak fra de øvrige bestemmelsene i dette kapittel.

2. Subsidiært

Bestemmelsene i § 10-4 første ledd, 10-5, 10-6 første til niende ledd og ellefte ledd, § 10-8, § 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 første, andre og fjerde ledd, skriftlig avtale unntak fra de øvrige bestemmelsene i dette kapittel.

Arbeidstaker og arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling sikres passende vern.

4. Overgangsordninger

I høringsnotatet skisseres to alternative overgangsordninger.

IKT-Norge er enig i at det er behov for en overgangsordning. IKT-Norge advarer imidlertid mot å innføre nye regler som gir virkning for allerede etablerte ansettelsesforhold.

Et omvendt utgangspunkt enn dagens, hvor ansatte med særlig uavhengig stilling skal omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, vil innebære en betydelig økonomisk belastning for virksomheter. Arbeidslivet har forholdt seg til gjeldende regelverk, som også har influert på lønn, arbeidsavtaler osv.

En endring av etablerte kontraktsforhold vil gi store og uforutsigbare økonomiske konsekvenser, som ikke er utredet. Det må kunne konstateres at endringen vil kunne få en uønsket lønnsdrivende effekt, som igjen vil virke uheldig konkurransemessig og samfunnsøkonomisk.

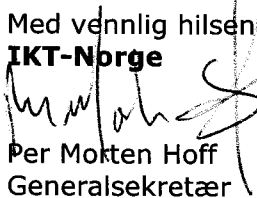
IKT-Norge støtter derfor forslaget om å verne allerede inngåtte kontrakter. En slik overgangsordning vil være enkel å praktisere, og vil ikke fremtvinge reforhandlinger i allerede eksisterende avtaleforhold. Forhandlingene vil da skje naturlig ved stillingsendringer eller nye ansettelser. Dette vil gi mindre uro i arbeidsmarkedet, og gi en naturlig innfasing av de nye reglene over tid.

En del ansatte i særlig uavhengig stilling har i dag et lønnsnivå som forutsetter innsats utover det ordinære. Dersom disse skal gis automatisk rett til overtidsgodtgjørelse, vil den nåværende balansen mellom lønn og arbeidsytelse forrykkes. I det stramme arbeidsmarkedet Norge nå har, vil arbeidstakere naturlig kreve å beholde sin nåværende lønn og samtidig reise tilleggskrav i henhold til nytt regelverk. Også dette vil kunne virke lønnsdrivende. Og i verste fall at IKT-bedrifter setter ut store arbeidsopdrag til andre land.

Per i dag er det ikke et krav om at det skal avtalesfestes i ansettelseskontrakten at en ansatt innhar særlig uavhengig stilling og er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Siden ansatte automatisk er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsen i kraft av sin stillingen, er det tilfeldig hvem som har skriftlig forankring av unntaket. En introduksjon av ny lovbestemmelse med umiddelbar effekt for eksisterende ansettelsesforhold, vil lede til tilfeldig og urimelig forskjellsbehandling mellom ansatte med og uten allerede skriftlig avtalte unntak i sine kontrakter. Konsekvensen vil bli at ansatte med opplysninger om unntaket i sine avtaler vil få en dårligere rettsstilling enn ansatte uten slik opplysning i sine avtaler. *IKT-Norge* advarer mot denne effekten.

IKT-Norge støtter en overgangsordning hvor loven ikke får virkning for eksisterende stillinger. Dette vil være enkelt å praktisere, være mest rimelig, gi færre utilsiktede konsekvenser, ikke lede til tilfeldig forskjellsbehandling, være i overensstemmelse med gjeldende vilkår og partenes forutsetninger, og generelt nedføre mindre uro i arbeidslivet enn en femårsregel.

IKT-Norge vil støtte et forslag om å verne avtaler som er inngått før lovendringen.

Med vennlig hilsen
IKT-Norge

Per Mokten Hoff
Generalsekretær


Hallstein Bjercke
Direktør for myndighetskontakt