

MOTTATT

14 MAR 2008

Likestillings- og  
diskrimineringsombudetArbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLOVår ref.  
07/2100-2-AAS

Deres ref.

Dato:  
12.03.2008**HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS  
BESTEMMELSE OM ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED  
SÆRLIG UAVHENGIG STILLING**

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til ovennevnte høringsnotat, med frist for høringsuttalelse innen 15. mars 2008. LDO har følgende merknader til departementets forslag:

**Arbeidstidsbestemmelsenes betydning for et kjønnssegregert arbeidsmarked**

Flertallet i Arbeids- og sosialkomiteen har merket seg bekymring over at praktiseringen av unntaksbestemmelsene for regulering av arbeidstid var i strid med arbeidsmiljølovens intensjon.

Formålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre balanse mellom arbeid, hvile, familieliv og fritid, jf. blant annet Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14. Innsats i arbeidslivet og omsorgs- og oppdrageransvaret skal således kunne kombineres.

LDO vil påpeke at flere har vist til sammenhengen mellom utformingen av arbeidstidsbestemmelser og et kjønnssegregert arbeidsmarked. Tid til arbeid og tid til familie skal være en lik rett for kvinner og menn. Elisabeth Vigerust har i Lov og Rett 2000 s. 67 - 100 formulert det på følgende måte:

*"Et resultat [av urimelige arbeidstidsbestemmelser] kan være at vi får et arbeidsmarked der arbeidstakere blir stilt overfor alternative karriereveier. Arbeidstakere med omsorgsoppgaver beholder sin tilknytning til arbeidslivet, men med redusert arbeidstid eller avbrudd i yrkesaktiviteten kombinert med svakere rettigheter enn andre – det som i USA er kalt "mommy-track". Dette bør tas i betraktning i valget*

*mellom særtiltak rettet mot arbeidstakere med familieforpliktelser, og tiltak som rettet mot en omstrukturering av arbeidstiden og arbeidsplassens organisering generell”, jf. Vigerust ”Familiehensynsprinsippet i arbeidsretten”.*

Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004: 5) uttrykker det på følgende måte:

*”I et normalt karriereløp vil et flertall befinne seg på dette stillingsnivået [mellomledersjiktet – ”særlig uavhengig stilling”] samtidig som man har små barn, altså i en periode av livet hvor det stilles særlige krav til balansegangen mellom arbeidstid og fritid. Vi vet at det i denne livsfasen er særlig viktig å ha en viss grad av regulert arbeidstid. Vi vet også at både for menn og kvinner er arbeidstidens totale omfang en vesentlig begrunnelse for å velge bort lederstillinger. Kvinner er betydelig underrepresentert i det øvre ledersjikt i dag. Derfor mener utvalget at arbeidstidsbestemmelsene også må vurderes i lys av målsettingen om en jevn kjønnsbalanse på toppledernivå. Mellomledersjiktet har avgjørende betydning for rekrutteringen av kvinnelige toppledere. Det er derfor viktig at regelverket ikke bidrar til å opprettholde en svak kvinnerekuttering”, se side 246.*

LDO kan ikke se at noen av de foreslåtte alternativene i departementets høringsnotat medfører noen realitetsendring av dagens tilstand. Hovedreglen vil fremdeles være at personer i såkalte ”særlig uavhengige stillinger” blir unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet. Dagens regelverk er også slik at man må skriftlig stadfeste at en arbeidstaker eventuelt *ikke* omfattes av arbeidstidsbestemmelser oppstilt i arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8.

LDO mener at departementet med sitt forslag ikke i tilstrekkelig grad har tatt hensyn til kjønnsperspektivet. Når de alternative forslagene ikke medfører noen realitetsendring, mener LDO at regelen ikke vil bidra til å oppnå ”målsetningen om en jevn kjønnsbalanse på toppledernivå”. Slik de to alternative forslagene er presentert, vil arbeidstidsbestemmelsene fremdeles ”bidra [...] til å opprettholde en svak kvinnerekuttering” til høyere lederstillinger. Dersom kjønnsperspektivet og intensjonen bak arbeidstidsbestemmelsene skal tillegges vekt, mener derfor LDO at også arbeidstakere i såkalte ”særlig uavhengige stillinger” bør omfattes av de generelle arbeidstidsbestemmelsene.

### **Definisjon av ”særlig uavhengig stilling”**

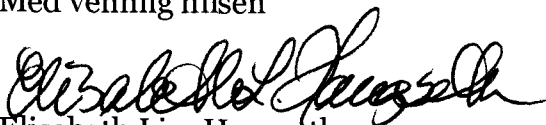
Dersom departementet beslutter å videreføre arbeidsmiljølovens unntak for arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i såkalte ”særlig uavhengig stilling”, oppfordrer LDO departementet til å definere hvilke arbeidstakere som kan

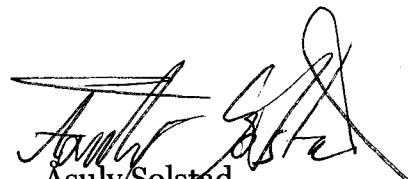
omfattes av unntaksbestemmelsen. LDO finner grunn til å påpeke at "[s]pørsmålet om hvem som kan sies å ha en "særlig [uavhengig] stilling" har [...] vært gjenstand for tolkningstvil og anvendelse utover lovens forutsetning", jf. NOU 2004: 5 side 245. LDO mener i likhet med Arbeidslivslovutvalget at denne uklarheten må føre til en klarere definering av hvilke stillingskategorier som faller inn under bestemmelsen.

Arbeidslivslovutvalget påpekte videre at "[d]et er heller ingen grunn til å anta at en slik bestemmelse vil bli enklere å forholde seg til etter hvert som utviklingen går i retning av nye arbeidsformer hvor arbeidstaker i større grad har mulighet til selv å kontrollere sin arbeidsinnsats", jf. NOU 2004: 5 side 245.

LDO vil derfor oppfordre departementet til å utarbeide en klar definisjon av hvilke arbeidstakere som kan falle inn under kategorien "særlig uavhengig stilling".

Med vennlig hilsen

  
Elisabeth Lier Haugseth  
avdelingsleder

  
Asuly Solstad  
førstekonsulent