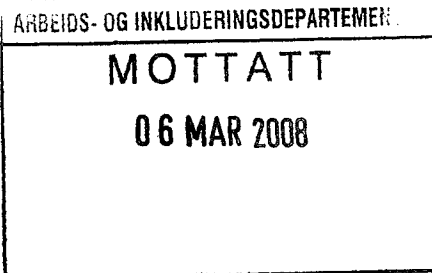




Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår dato 04.03.2008
Deres dato 20.12.2007
Vår referanse 126978-1
Deres referanse 200705584-/TSA



Høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling

Det vises til departementets høringsbrev av 20.12.07.

NHO er av den bestemte oppfatning at nåværende unntak for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling må opprettholdes.

Generelt

Arbeidstakere med særlig uavhengige stillinger er kjennetegnet ved at de først og fremst skal levere et resultat. Hvorledes de frembringer dette resultatet er i stor utstrekning opp til dem selv og i praksis ikke undergitt arbeidsgiverens instruksjon og kontroll bortsett fra generelle regler og retningslinjer. Disse arbeidstakerne vil ofte selv måtte prioritere sine oppgaver og selv bestemme når, hvor og hvorledes arbeidet skal utføres. Det har derfor til nå vært erkjent at denne gruppen ikke har kunnet vært undergitt samme kontroll med arbeidstiden som andre arbeidstakere. Dette har også vært lagt til grunn ved fastsettelsen av de lønns- og arbeidsvilkår som disse arbeidstakerne har.

Det synes helt urealistisk å skulle pålegge denne gruppen arbeidstakere å føre et nøyaktig arbeidstidsregnskap som så i ettertid skal gjøres til gjenstand for kontroll av arbeidsgiveren. På samme måte er det utenkelig at arbeid ut over "normalarbeidstiden" i hvert enkelt tilfelle skal måtte pålegges av overordnet. Det er også helt urealistisk at en overordnet til enhver tid skal vurdere om det foreligger et "særlig og tidsavgrenset behov" for arbeid ut over "normalarbeidstiden" for den enkelte "særlig uavhengige" arbeidstaker. Forutgående drøftelser med tillitsvalgte kommer i samme stilling. I mange tilfeller vil det heller ikke være tillitsvalgte som representerer den aktuelle arbeidstakeren.

Det er et helt vesentlig poeng at denne gruppen arbeidstakere i det vesentlige selv styrer sin egen arbeidstid, jf over. En overgang til detaljert arbeidstidskontroll vil dramatisk endre disse arbeidstakernes arbeidssituasjon, anvendelighet, ansvar og fullmakter.

NHO konstaterer at næringslivet nå i stor utstrekning opererer med en flatere struktur enn det som har vært vanlig tidligere. Dette medfører færre "ledende stillinger" og flere "særlig

uavhengige stillinger". Sentio AS anslår andelen arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene til ca. 11 %. Dette kan ikke sies å være urovekkende høyt, særlig når man tar i betraktning at de aller fleste virksomheter i Norge er svært små. Undersøkelsen sier imidlertid ikke noe om fordelingen mellom "ledende stillinger" og "særlig selvstendige stillinger". Dette ville vært av interesse, særlig om det også hadde vist noe om utviklingen mellom disse to gruppene over tid.

Departementets forslag vil for mange bedrifter gjøre det nødvendig å vende tilbake til mer hierarkisk oppbygging av organisasjonen. Dette medfører mer byråkrati og fører til økte utgifter til administrasjon og kontroll. Dette er lite ønskelig. Mindre fleksibilitet medfører også dårligere utnyttelse av ressursene.

Norsk Industri har overfor NHO pekt på de samme forhold som beskrevet over.

Oljeindustriens Landsforening peker på at veksling mellom ledelse og tynge fagstillinger er mer vanlig i dag enn tidligere. Den teknologiske utviklingen har medført en fleksibilitet i forhold til arbeidssted som man bare for få tiår siden knapt kunne forestille seg. Mer utstrakt organisering med samarbeid på tvers av enheter i en basisorganisasjon har også tilført fleksibilitet. Medarbeiderne utfører sjeldnere arbeid for den som er nærmeste leder i basisorganisasjonen og oftere for andre interne og/eller eksterne kunder/oppdragsgivere. Utviklingen har vært positiv for både arbeidstakerne, som har fått større ansvar og mer interessante og utfordrende arbeidsoppgaver, og for arbeidsgiverne, som har kunnet bygge mer effektive organisasjoner. Utviklingen krever en fleksibilitet i arbeidstidsordningen som er vanskelig å oppnå innenfor arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler og kontrollregime.

Flere av våre landsforeninger viser til sammenhengen mellom lederstillinger og tynge (særlig uavhengige) fagstillinger. Karrieren vil ofte gå på tvers av disse to gruppene. Dersom disse fagstillingene skal undergis arbeidstidskontroll og gis overtidsbetaling, vil dette vanskeliggjøre en smidig overgang mellom disse stillingskategoriene og det vil måtte medføre en heving av lederlønningene.

Abelia (forsknings-, undervisnings-, IKT/telekom- og konsulentbedrifter) viser spesielt til at kunnskapsbaserte bedrifter ofte organiserer arbeidet på en annen måte enn tradisjonelle bedrifter. De fleste forskningsinstitutter vektlegger at forskning og vitenskaplig aktivitet skal bygge på frihet, fleksibilitet og tillit. Forskere står i mange tilfelle totalt fritt i forhold til arbeidstid og denne friheten benyttes i praksis. Redusert fleksibilitet i forskernes arbeidshverdag antas å kunne være uheldig. Kreativiteten, produktivitet, arbeidsmiljø og kultur vil bli skadelidende.

De samme trekkene finnes også for faglige stillinger i undervisningsinstitusjonene. Stillingene inneholder begrenset undervisningsplikt. Hvordan forberedelsestid og øvrig tid for andre oppgaver anvendes, er det den ansatte som selv styrer. De ansatte har stort ansvar, blir målt ut fra de resultatene de oppnår og har også kompensert for dette gjennom lønnen.

Som et konkret eksempel kan nevnes Handelshøyskolen BI som opplyser følgende:

Ingen faglige ansatte på BI må forholde seg stemplingsur eller tilsvarende kontroll med når de kommer og går. I dette ligger det en klar frihet i forhold til at den enkelte arbeidstaker selv kan avgjøre når deler av arbeidet skal utføres. Kun 140 timer (eller ca. 9%) av et

vitenskapelig årsverk er timeplanlagt. Alle andre oppgaver har arbeidstakeren stor grad av frihet til selv å velge når skal utføres. Av et pedagogisk årsverk, er kun 260 timer (eller ca. 16%) timeplanlagt. Alle de øvrige oppgaver har den ansatte stor grad av frihet til selv å velge når skal utføres.

Faglige stillinger krever ofte stor fleksibilitet, der det vil være uhensiktsmessig med detaljfokus på arbeidstidsreglene og tidsregistrering. I praksis betyr dette at arbeidstakeren styrer sin egen arbeidstid, så lenge vedkommende leverer det han/hun skal. De fleste faglige ansatte på BI har ansvarsfulle stillinger, hvor vedkommende selv bestemmer hvordan en skal forberede og utøve sine arbeidsoppgaver, og stort sett selv prioriterer når og hvordan oppgavene skal utføres. Den enkelte fagliges daglige framdrift kontrolleres ikke, men resultatet.

I forhold til en faglig stillings frihet og selvstendighet, vil stillingens innhold og omfang i stor grad avhenge av hvilket initiativ og hvilket faglig nettverk som den enkelte faglige ansatte utvikler/bruker. En faglig ansatt vil også gjennom året kunne ha store variasjoner i forhold til hvilke oppgaver som er i fokus. Det er 26 uker i året hvor det er undervisning. De øvrige ca 20 ukene, skal derfor brukes til andre oppgaver ut fra planer, ønsker og behov. Her vil den enkelte ansatte ha stor grad av frihet. Den enkeltes relasjon til faglige kolleger og studentene, er også med på bestemmer hvordan oppgavene utføres, og det er også meningen at den enkelte skal ha frihet i forhold til hvordan oppgavene skal utføres.

Det sier seg selv at det blir meningsløst å undergi disse arbeidstakerne krav om et arbeidstidsregnskap som skal kunne kontrolleres av overordnet som også må vurdere behov for og eventuelt pålegge overtid.

Flere landsforeninger har pekt på at en del salgsrepresentanter og markedsmedarbeidere har arbeidsoppgaver som innebærer utstrakt reisevirksomhet så vel innenlands som utenlands, deltagelse på messer m.v. Heller ikke denne gruppen vil det være aktuelt å innordne i et arbeidstidsregnskap med overtidsbetaling.

NHO vil også påpeke at en del av disse arbeidstakernes aktivitet ligger i gråsonen mellom arbeid og fritid. Som eksempler kan nevnes telefoner hjemme/på reise, lesing av dokumenter hjemme/på reise, lesing av faglige artikler/bøker, faglige diskusjoner med kolleger/andre utenom normal "arbeidstid" m.m.

Departementets alternativer

Departementet fremlegger to alternative lovtekster. Som det fremgår over mener NHO at loven ikke bør endres på dette punkt. Dersom departementet likevel fremmer et lovforslag, vil selvsagt alternativ 2 være å foretrekke. Det er likevel slik at man her burde ha foreslått flere unntak. Det synes lite realistisk å ha en regel som forutsetter drøftelser med tillitsvalgte før overtid iverksettes for denne gruppen, § 10-6 (3). I betraktning av at det for de alt vesentlige i denne gruppen er avtalt lønns- og arbeidsforhold som tar hensyn til den særlig uavhengige stillingen og derav manglende overtidsbetaling, burde hele § 10-6 vært unntatt.

Som det fremgår av fremstillingen over vil det heller ikke være realistisk å føre noen kontroll med utarbeidelse av en oversikt over arbeidstiden, § 10-7.

Overgangsbestemmelser

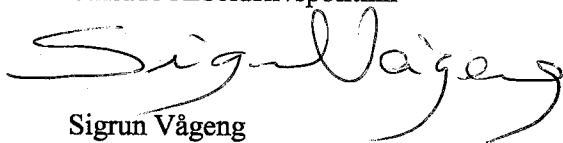
Det vil åpenbart være behov for en overgangsordning dersom en lovendring som den foreslåtte skal gjennomføres. Et stort antall arbeidstakere innehar i dag en særlig uavhengig stilling. De arbeidstakerne som av denne grunn har vært unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har lønns og arbeidsvilkår som er tilpasset denne situasjon.

Overgangsbestemmelser som medfører at disse arbeidstakerne etter et antall år skal omfattes av arbeidstidsbestemmelsene vil være uheldig. Dersom arbeidstakeren ikke ønsker å inngå avtale om fortsatt å stå utenfor arbeidstidsbestemmelsene, vil arbeidsgiver måtte søke å endre de inngåtte lønns- og arbeidsvilkår for å tilpasse disse til den nye situasjonen. Dette vil lett kunne skape en konfliktsituasjon. Etter NHOs oppfatning vil det eneste akseptable være en overgangsordning som innebærer at lovendringen ikke får virkning på allerede inngåtte arbeidsavtaler. Som følge av (den helt nødvendige) avtaleadgangen vil uansett bedriftene måtte leve med to "konkurrerende" arbeidstidsregimer i fremtiden dersom denne lovendringen blir vedtatt.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Område Arbeidslivspolitik



Sigrun Vågens

Direktør