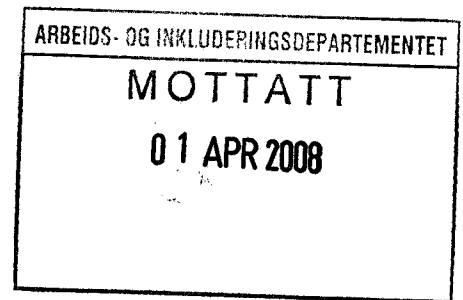




YRKESORGANISASJONENES  
SENTRALFORBUND



Arbeids og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

**Deres ref.:**  
200705584-/TSA

**Vår ref.:**  
176/08 FBH

**Dato:**  
31. mars 2008

### **Høringsvar - forslag til endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling**

YS viser til departementets brev datert 20. desember 2007 med forslag til endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

Innledningsvis vil YS vise til rapportene utarbeidet av Sentio AS, som synliggjør et høyt prosentantall bl.a. innen finanssektoren, som er definert som særlig uavhengig og som derved, er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsen. Det er gitt uttrykk fra mange av forbundene i YS som er svært bekymret over den utvikling som har skjedd over tid. Antall arbeidstakere som i praksis unntas fra arbeidstidsbestemmelsen er klart høyere enn det som har vært lovgivers intensjon. Det store antallet arbeidstakere som unntas gjennom henvisning til at de har en "særlig uavhengig stilling" er i så måte i strid med hovedhensikten om at flest mulig skal være omfattet av arbeidstidskapittelet. YS ser det som positivt at regjeringen viser vilje til endringer i forhold til den store – og voksende – andelen arbeidstakere som i praksis unntas fra det vernet arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser skal gi. Det er viktig at fokus rettes mot hovedhensikten med arbeidstidsreglene; nemlig å sikre arbeidstakere en arbeidstid som ikke påfører dem unødige helsemessige og sosiale belastninger. Slik vi ser det har alle arbeidstakere i utgangspunktet det samme behov for beskyttelse fra en arbeidstid som påfører dem unødige helsemessige og sosiale belastninger. Arbeidstidsreglene har utvilsomt stor betydning for den enkeltes helse og velferd hvilket er vel dokumentert gjennom forskning. YS vil hevde at det er unntakene fra dette vernehensynet som må begrunnes særskilt. Arbeidstid spiller også, slik YS ser det, en avgjørende rolle i spørsmålet om likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet og arbeidsdeling jobb og hjem. Slik sett vil en lovendring på dette området bidra positivt til likestillingen mellom menn og kvinner.

YS har merket seg at det er nesten dobbelt så mange menn som kvinner som sier de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Kvinner er i større grad enn menn dobbeltarbeidende med ubetalt omsorgarbeid i tillegg til lønnsarbeidet. Vi mener det derfor er grunn til å tro at dagens praktisering av unntaksregler bidrar til å holde kvinner utenfor en del av arbeidsmarkedet som mange oppfatter som attraktiv. Vi tror at en opprydning i bestemmelsen og en normalisering av arbeidstiden for "særlig uavhengige stillinger" vil bidra til at det blir flere kvinner i disse stillingene.

Besøksadresse:

Brugt.19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

Når det gjelder departementets begrunnelse at det er upraktisk og lite hensiktsmessig å gjøre arbeidstidsbestemmelsene gjeldende for arbeidstakere med ledende stilling så viser YS til felles brev av 23. nov. 07 fra arbeidstakerorganisasjonene hvor vi ønsker at arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal omfattes. Unntaket i § 10-12 kan være virksomhetens øverste leder.

### Endring av bestemmelsene om unntak for "særlig uavhengig stilling"

Som nevnt ovenfor er YS fornøyd med at departementet vil fjerne det automatiske unntaket som i dag gjøres i § 10-12 (2). I forlengelsen av dette er det vesentlig at reglene utformes på en måte hvor man unngår den uheldige praksis vi i dag ser. Både det tallmaterielt departementet viser til, og som nevnt innledningsvis om erfaringene fra YS forbundene, viser at dagens situasjon er - svært mange unntas i strid med loven. Etter visse kriterier kan det være mulig å avtale unntak etter en konkret vurdering av den enkelte stilling. Utgangspunktet for en slik avtale må for det første være at det faktisk dreier seg om en særlig uavhengig stilling i betydningen at den må "innebære en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres" (Ot.prp. nr. 49 2004-2005 s 322). For det andre må arbeidsgiver og arbeidstaker sammen gå gjennom stillingens preg, ansvar og oppgaver for å se om denne uavhengigheten gjør det ønskelig eller nødvendig å unnta arbeidstakeren fra noen av bestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Selv om loven gir mulighet for unntak er det ikke gitt at det er gode grunner til å avtale slike unntak. Hvis arbeidstakeren ønsker å utføre sine oppgaver innenfor alminnelig arbeidstid og det også er uproblematisk for virksomheten er det ingen grunn til å avtale unntak. Mange virksomheter vil likevel ønske seg unntak for i påkommende tilfeller å ha en fleksibilitet uten ekstra kostnader i form av overtidsbetaling. Dette er etter YS' syn en måte å omgå overtidsbestemmelsene på som ikke er i overensstemmelse med lovens intensjon. Vår erfaring er at arbeidsgivere i stor utstrekning unnlater å vurdere den enkelte ansattes arbeidssituasjon, og i stedet legger nærmest faste kriterier til grunn for når en ansatt har en særlig uavhengig stilling.

### Departementets vurderinger og forslag

Departementet omtaler at begrepet "særlig uavhengig stilling" er vanskelig å definere og at det kan tolkes ulikt. Dette fremkommer også som YS sin erfaring. Vi mener derfor det er viktig at spørsmålet om hvem som er omfattet tydeligere kommer frem i lovteksten, slik at det ikke lenger blir nødvendig med kunnskap om lovforarbeidene for å avklare om man er omfattet av de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene eller ei.

De nærmere vilkår for dagens unntaksregel fremgår klart av rettspraksis forvaltningspraksis samt av lovens forarbeider. Likevel er det et faktum at svært mange arbeidsgivere anvender unntaksbestemmelsene i strid med loven. Av denne grunn mener YS det nå er på tide å få en definisjon inn i lovteksten, og vi synes det er naturlig å bruke de presiseringer som fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og Innst.O.nr.18 (2005-2006). Komiteens flertall – de nåværende regjeringspartier – uttaler bl.a. i Innst.O.nr.18 avsnitt 6.5.2 at det er "ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Det å

arbeide i prosjekt er ikke tilstrekkelig”.

Som også nevnt i brev av 23.nov. 07 anbefales det at i lovforarbeidene gis oppdaterte eksempler på stillingskategorier som faller utenfor lovens unntaksbestemmelse. I tidligere lovforarbeider er det, som eneste eksempel vist til at en ”advokat i forsikringsselskap” vil være omfattet av unntaket. Slik arbeidssituasjonen i dag er i de fleste forsikringsselskap kan en slik vurdering ikke legges til grunn.

#### Hovedregel og unntak fra hovedregel

YS ønsker altså en regulering av samme type som departementets Alternativ 1, hvor arbeidstaker i ”særlig uavhengig stilling” i utgangspunktet er omfattet av arbeidstidskapitlet. Men vi mener det bør være sterkere begrensninger i forhold til hvilke bestemmelser det kan avtales unntak fra og hvor langt unntakene kan gå. YS mener det er liten tvil om at arbeidstakerne opplever et betydelig press for å akseptere at de har en særlig uavhengig stilling, selv om dette ikke er tilfellet. Vurdering av stillingen vil ofte skje allerede ved tiltredelsen. På dette avtaletidspunktet er det både vanskelig å vurdere hvor omfattende arbeidsbelastningen vil bli og det er vanskelig å ta opp problemstillingen som følge av styrkeforholdet mellom partene. Dette vil også være tilfellet i den unntaksadgangen departementet har foreslått. YS vil derfor anbefale en bestemmelse hvor ansatte kan gi sitt samtykke til spesifikke unntak, og hvor det fremgår av lovbestemmelsen at arbeidsgiver må informere den ansatte om konsekvensen av å inngå en slik avtale.

En slik bestemmelse vil medføre at den ansatte, enten i tillegg til arbeidsavtalen, eller i en særskilt samtykkeklausul i arbeidsavtalen, kan gi sitt samtykke til at han eller hun unntas fra nærmere bestemte arbeidstidsbestemmelser. Dette vil gi større sikkerhet for at de ansatte oppnår det vern som loven er ment å gi og samtidig øke sannsynligheten for at begge parter faktisk tar konkret stilling til både om det foreligger en særlig uavhengig stilling som loven krever og hvilke bestemmelser det eventuelt er behov for å gjøre unntak fra i det konkrete arbeidsforholdet.

De nevnte krav til samtykke innebærer at arbeidstakeren må få informasjon fra arbeidsgiver om hva de aktuelle unntak vil innebære sammenlignet med lovens normalordning. Det er en forutsetning at ethvert samtykke skal være individuelt og at det ikke kan gis kollektive samtykker på vegne av flere ansatte. Vi antar at det vil være relativt enkelt for arbeidsgiver – eventuelt basert på innspill fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene – å utarbeide nokså standardiserte tekster som kan oppfylle kravene til informasjon og som eventuelt kan inngå som et vedlegg til avtalen.

Det er viktig at de tillitsvalgte har innsyn i hvordan Arbeidsmiljølovens § 10-12 praktiseres i egen virksomhet og at de tillitsvalgte har en reell rolle i vurderingen av virksomhetens generelle behov for å benytte unntaksadgangen. .

YS vil gjeninnføre Arbeidstilsynets avgjørelsesmyndighet. Vi ser det som nødvendig å lovfeste Arbeidstilsynets kompetanse på dette området for tilsynet kan avgjøre ved uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Tilsvarende ”gamle § 41 andre ledd.”

Videre skriver departementet i høringsbrevet at det bør være en overgangsperiode for allerede inngått arbeidsavtaler, alternativt at endringen ikke gjøres gjeldende for

allerede inngåtte arbeidsavtaler. Dette er begrunnet med at mange av de som er unntatt fra reglene om arbeidstid i dag har et høyere lønnsnivå enn de ville hatt dersom de skulle få overtidsgodtgjøring. YS mener det er uakseptabelt å gi varig unntak fra lovendringen for allerede inngåtte avtaler. YS har en viss forståelse for at det kan være nødvendig med en overgangsperiode, men mener at 5 år er en alt for lang periode. Når det gjelder konkret lovforslag viser YS til felles brev, av 23. november 2007, fra de fire arbeidstakerorganisasjonene om premissene under kapittel 10 Arbeidstid og konklusjonen hva gjelder § 10-12 unntak.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS



Tore Eugen Kvalheim  
YS-leder



Finn Berge Haaland  
Seniorrådgiver