

Notat

Til	Arbeidstidsutvalget
Fra	Virke
Dato	30.06.2015
Sak	Hvem skal omfattes av arbeidstidsreglene?

I dag arbeider omtrent hver tredje arbeidstaker utenfor den såkalte normalarbeidsdagen, og andelen er økende. Dette gjør at vi må stille spørsmål om hvordan arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid og unntak fra disse bør utformes. I NOU 2004:5 skrev arbeidslivslovutvalget følgende:

"Dagens arbeidstakere utgjør en lite homogen gruppe, og et detaljert regelverk vil i stor grad nødvendiggjøre særregler for mange arbeidstakergrupper fordi det vil være behov for spesielle tilpasninger. En utvikling i retning av mer mangfold i arbeidslivet hvor nye yrkesgrupper vokser fram vil, med en detaljert lovgivning, kunne nødvendiggjøre stadig nye unntak. Mer rammepregede regler som i større utstrekning åpner for tilpasninger i de enkelte bransjer vil redusere behovet for særregler og generelle unntak."

Det er vanskelig å lage ett sett spilleregler som oppleves relevant for alle virksomheter i norsk arbeidsliv. Derfor vil det være behov for noen unntaksregler som utfyller lovens hovedregler, slik at loven som helhet balanserer de ansattes behov for vern og virksomhetenes behov for å bruke arbeidskraften på en måte som sikrer effektiv drift.

En form for unntak er at lovens hovedregler om f.eks. daglig og ukentlig arbeidstid i perioder kan fravikes. En annen form for unntak er at enkelte arbeidstakere helt eller delvis *unntas* fra lovens arbeidstidsregler. I dette notatet diskuteres sistnevnte.

ARBEIDSTID SOM MÅL PÅ ARBEID

I YS Arbeidslivsbarometer fra 2014 trekkes det opp et interessant skille mellom klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. En klokkestyrt arbeidstid er definert ut fra hvor mye tid som brukes på arbeid, mens ansatte med oppgavestyrt arbeidstid er ferdig med arbeidet når "jobben er gjort". For mange ansatte preges arbeidshverdagen av en blanding, og andelen ansatte med oppgavestyrt og klokkestyrt arbeidstid varierer i ulike deler av arbeidslivet. Blant ansatte med høy utdanning og høy inntekt er det 40 % av de ansatte som oppgir at de i stor grad har oppgavestyrt arbeid, mens 36 % svarer at de i stor grad har klokkestyrt arbeid. Blant ansatte med lav utdanning og lav inntekt er det 73 % som svarer at de har en klokkestyrt arbeidstid, og 30 % som svarer at de i stor grad er styrt av oppgavene.

En utvikling i retning av et mer oppgavestyrt arbeidsliv utfordrer den tradisjonelle oppfatningen om at arbeidstid alltid er riktig mål på arbeid, særlig i yrker der fysisk tilstedeværelse ikke alltid betyr at en ansatt jobber og på arbeidsplasser der ansatte står fritt til å gjøre private gjøremål i løpet av den normale arbeidsdagen. I virksomheter der teknologiske løsninger gjør at den ansatte ikke må være fysisk tilstede på jobb, er det også vanskelig for arbeidsgiver å ha fullstendig oversikt over om den enkelte ansatt er på jobb eller ikke.

DET ER BEHOV FOR Å TYDELIGGJØRE DAGENS REGLER

I dag følger det av arbeidsmiljølovens § 10-12 (1) og (2) at arbeidstakere i "ledende" og "særlig uavhengig" stilling er unntatt fra de fleste reglene i arbeidstidskapittelet, bortsett fra det overordnede forsvarlighetskravet, retten til fritak for nattarbeid, og retten til redusert arbeidstid.

Problemet er at "regelverket oppfattes som utydelig og til dels utdatert, og at det etterspørres et oppdatert lovverk og konkrete eksempler på hvordan regelverket skal forstås og anvendes, herunder kriterier for hva som skal til for å innplassere arbeidstaker i ledende og særlig uavhengig stilling", jf. rapporten "Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengig stillinger og ledende stillinger"

Dette er ikke overraskende, for rettskildebildet er både omfattende og uklart, og det er få konkrete eksempler på hva som kan ses som en særlig uavhengig stilling i rettspraksis og forarbeider.

Virke mener derfor at de viktigste momentene i en vurdering av om en stilling er særlig uavhengig bør tas inn i lovbestemmelsen for å klargjøre regelens innhold. Det vil være naturlig å ta utgangspunkt i forarbeidenes uttalelser om at det ikke er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid, og at det må være en tydelig og åpenbar selvstendighet/uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Det er imidlertid nødvendig at reglene ikke utformes for rigid, da det også for ansatte i uomtvistede særlig uavhengige stillinger vil være slik at enkelte oppgaver må utføres innenfor kontrollerte rammer, for eksempel i hovedsak tilgjengelighet i virksomhetens ordinære åpningstid, gjennomføring av forespurte oppgaver fra ledelsen innen gitte tidsrammer etc. Det er derfor viktig at det fremgår av definisjonen at vurderingskriteriet "hovedsakelig" er inntatt.

En slik presisering kan gjøres ved å innta ny andre setning i § 10-12 annet ledd:

"Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for ansatte i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. *Med særlig uavhengig stilling menes ansatte som i hovedsak selv styrer egen arbeidstid og avgjør hvor, hvordan og/eller når arbeidsoppgaver gjennomføres.*"

I forarbeidene bør det gis konkrete eksempler på hva som skal til for å "styre egen arbeidstid" slik at det blir enklere å vurdere om ansatte i som jobber i stillinger som helt klart oppfyller disse kravene kan unntas eller ikke.

DET ER BEHOV FOR EN NY ADGANG TIL Å AVTALE EN DELVIS UAVHENGIG STILLING

Virke mener at det er behov for en utvidet adgang til å avtale mer fleksible arbeidstidsordninger for ansatte som verken er ledere eller særlig uavhengige, men som likevel har mulighet til å påvirke når, hvor og hvordan de skal arbeide.

En slik bestemmelse bør gi noen ytre rammer i tråd med arbeidstidsdirektivets hovedregler, som krav til daglig og ukentlig hvile. Bestemmelsen bør gi muligheter for å unnta den ansatte fra norske bestemmelser som ikke er forankret i direktivet, som bestemmelsen om alminnelig daglig arbeidstid og forbud mot søndagsarbeid. Ved å utvide muligheten til å gjøre unntak fra enkelte bestemmelser på denne måten, kan vi sikre en reelt sett mer fleksibel lov uten at det går på bekostning av de ansattes behov for vern.

Bestemmelsen bør angi noen klare vilkår for hvem som kan inngå en slik avtale, slik at man ikke konstruerer et nytt nivå med unntak med like mange tvilstilfeller som man har hatt etter dagens unntaksregler.

En ny adgang til å avtale en delvis uavhengig stilling er særlig viktig for ansatte i kunnskapsvirksomheter, der teknologiske løsninger og eksterne kundekrav gjør at fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen alene er et dårlig mål på arbeid. Samtidig er det viktig at yngre og nyansatte i disse yrkene sikres et vern mot grenseløst arbeidsliv. En unntaksbestemmelse for delvis uavhengige kan også være praktisk viktig for

prosjektledere som ikke kan ansees som særlig uavhengige etter dagens regel fordi deres arbeidstid først og fremst er styrt av prosjektets fremdrift.