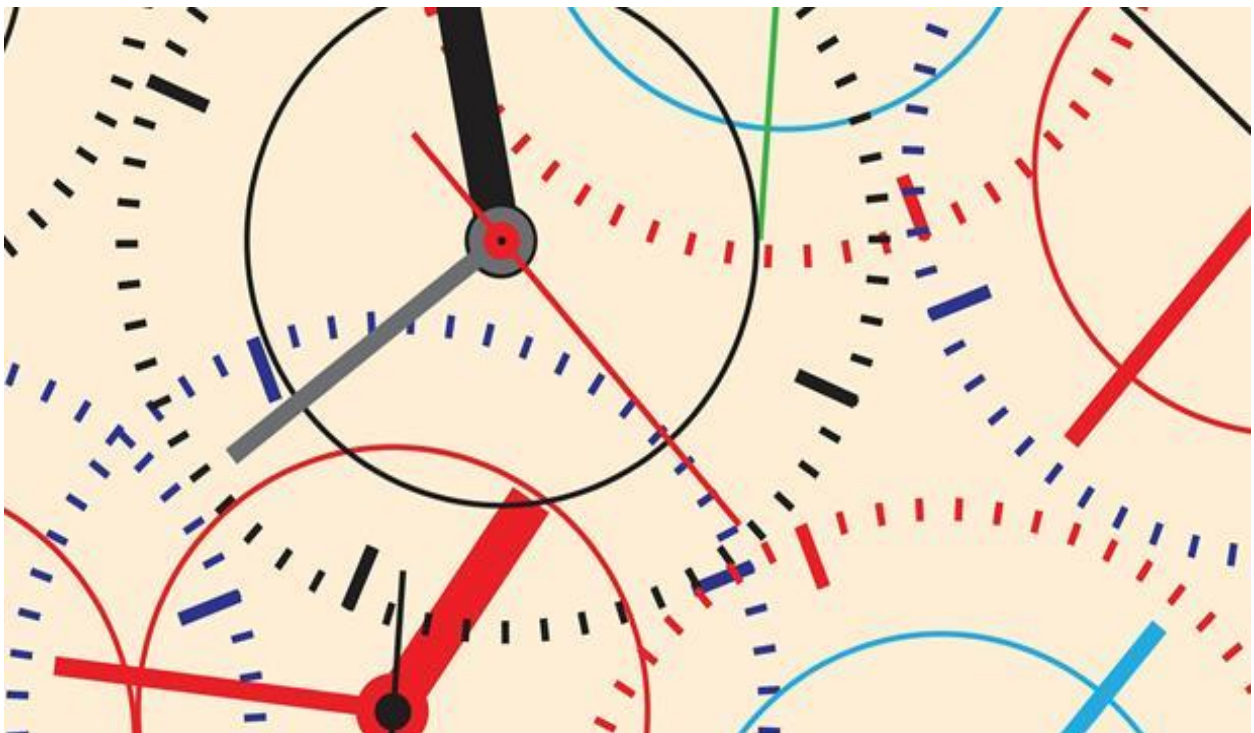


Beregnet til
Arbeids- og sosialdepartementet

Dokument type
Rapport

Dato
Mai 2014

Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger



VURDERING AV ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE I SÆRLIG UAVHENGIGE STILLINGER OG LEDENDE STILLINGER

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Sammendrag	1
1.1	Kjennskap til og anvendelse av unntaksreglene	1
1.2	Omfang og kjennetegn ved virksomheter og arbeidstakere som omfattes av unntaksbestemmelsene	2
1.3	Utvikling i perioden 2006-2014	4
1.4	Konklusjoner	4
2.	Innledning	7
2.1	Innledende om arbeidstid	7
2.2	Nærmere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene	8
2.3	Tidligere undersøkelser på feltet	9
2.4	Bakgrunn og mandat for undersøkelsen	9
2.5	Sentrale begreper	10
2.6	Leseveiledning	10
3.	Metode	12
3.1	Eksplorative intervjuer	12
3.2	Dokumentanalyse	12
3.3	Telefonbaserte intervjuundersøkelser rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere	12
3.4	Telefonintervjuer med et utvalg arbeidstakere og arbeidsgivere	16
4.	Innledende om arbeidstakerundersøkelsen	17
4.1	Innledende om arbeidstid	17
5.	Arbeidstakerundersøkelsen: Omfang som omfattes av unntaksbestemmelsene	27
5.1	Innledende om omfang	27
5.2	Hva er årsaken til at arbeidstaker unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?	29
5.3	Kjennetegn ved arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengig stilling	38
5.4	Arbeidstakere i ledende stillinger	40
5.5	Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger	47
6.	Innledende om arbeidsgiverundersøkelsen	58
6.1	Registrering av overtid	58
6.2	Arbeidsgivers kjennskap til unntaksbestemmelsene	66
7.	Arbeidsgiverundersøkelsen: Omfang som omfattes av unntaksbestemmelsene	71
7.1	Virksomheter som har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene	71
7.2	Hva er årsaken til at arbeidstaker unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?	76
7.3	Utvikling over tid	77
7.4	Arbeidstakere i «ledende stillinger»	80
7.5	Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger	87

7.6	Hensynet til fysiske og psykiske belastninger	92
8.	Tilstanden i Danmark, Finland og Sverige	93
8.1	Tilstanden i Danmark	93
8.2	Tilstanden i Finland	94
8.3	Tilstanden i Sverige	96

FIGUR OG TABELLISTE

Figur 4-1	Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på bransje	19
Figur 4-2	Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på lønnsnivå	20
Figur 4-3	Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på sektor	21
Figur 4-4	Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på alder	22
Figur 4-5	Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på kjønn	23
Figur 4-6	Arbeidstaker: «Hva består denne godtgjørelsen i?», fordelt på sektor	23
Figur 4-7	Arbeidstaker: «Omtrent hvor stor andel av overtiden tar du ut i avspasering?», fordelt på sektor	24
Figur 5-1	Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på sektor	27
Figur 5-2	Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på bransje	28
Figur 5-3	Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på kjønn	29
Figur 5-4	Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på utdanning	29
Figur 5-5	«Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på sektor	30
Figur 5-6	«Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på kjønn	32
Figur 5-7	Arbeidstaker: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?», fordelt på sektor	34
Figur 5-8	Arbeidstaker: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?»	35
Figur 5-9	Arbeidstaker: «Hvordan er unntaket begrunnet i arbeidskontrakten din?», Ledende og særlig uavhengig stilling	37
Figur 5-10	Arbeidstakere: Odds for at arbeidstakerne tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsene for arbeidstid etter arbeidstakernes individuelle karaktersikker (kjønn, alder og inntekt)	39
Figur 5-11	Arbeidstakere: Odds for at arbeidstakerne tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsene for arbeidstid etter ulike karakteristikk ved arbeidsforholdet til arbeidstakerne	40
Figur 5-12	Arbeidstaker: "Du svarte tidligere at du har innehar en ledende stilling, hvordan vil du begrunne dette?"	41
Figur 5-13	Arbeidstaker: «I hvilken grad opplever du at du...»	43
Figur 5-14	Arbeidstaker: «Arbeider du ofte ut over avtalt arbeidstid?» fordelt på ledende og særlig uavhengig stilling	44

Figur 5-15 Arbeidstaker: «Du har svart at du ofte jobber ut over avtalt arbeidstid, hva er årsaken til dette?», fordelt på arbeidstakere som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stilling	45
Figur 5-16 Arbeidstaker: «Hvilke form for kompensasjon får du når du jobber ut over avtalt arbeidstid?»	46
Figur 5-17 Arbeidstaker: «Hva er din samlede inntekt før skatt?»	46
Figur 5-18 Arbeidstakere: «Du svarte tidligere at du innehar en særlig uavhengig stilling. Hvordan vil du begrunne dette?».....	48
Figur 5-19 Arbeidstaker: «I hvilken grad opplever du at du...»	50
Figur 5-20 Arbeidstaker: «Arbeider du ofte ut over avtalt arbeidstid?» fordelt på ledende og særlig uavhengig stilling	51
Figur 5-21 Arbeidstaker: «Du har svart at du ofte jobber ut over avtalt arbeidstid, hva er årsaken til dette?», fordelt på arbeidstakere som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stilling	52
Figur 5-22 Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber ut over avtalt arbeidstid?»	54
Figur 5-23 Arbeidstaker: «Hva er din samlede inntekt før skatt?»	55
Figur 5-24 Arbeidstakere: «Er du i praksis unntatt bestemmelsene om arbeidstid?»	56
Figur 6-1 Bli arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på sektor	58
Figur 6-2 Bli arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på bransje, Andel «nei» og «ja, delvis»	59
Figur 6-3 Bli arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), blant virksomheter som har / ikke har en ansatte som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid, Andel «nei» og «ja, delvis»	60
Figur 6-4 Bli arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på størrelse på bedriften, Andel «nei» og «ja, delvis»	60
Figur 6-5 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på sektor	61
Figur 6-6 Arbeidsgivere: «Hvordan blir denne godtgjørelsen utbetalt eller realisert?», fordelt på sektor	63
Figur 6-7 Arbeidsgivere: «Omtrent hvor stor andel av overtiden blir tatt ut i avspasering?», fordelt på sektor	64
Figur 6-8 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på sektor	66
Figur 6-9 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på HR ansatt på heltid/deltid	67
Figur 6-10 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på størrelse på virksomheten	67
Figur 6-11 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», andel ja, fordelt på bransje	68
Figur 6-12 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», utvikling over tid.....	69
Figur 7-1 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på sektor	72

Figur 7-2 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på virksomheten har / ikke har ansatte med ansvar for personal eller HR i heltids-/deltidsstilling.....	72
Figur 7-3 Arbeidsgivere: Andelen arbeidsgivere som oppgir at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på bransje	73
Figur 7-4 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på tariffområde.....	74
Figur 7-5 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på hvorvidt de har kjennskap til muligheten for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene eller ikke	74
Figur 7-6 Arbeidsgiver: Antall ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på sektor	75
Figur 7-7 Arbeidsgivere: Antall ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på størrelse på virksomheten	76
Figur 7-8 Arbeidsgivere: «Hvilke av følgende medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid hos dere?», totalt og fordelt på sektor.....	77
Figur 7-9 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?».....	78
Figur 7-10 Arbeidsgivere: Hvilke av følgende medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid hos dere?».....	79
Figur 7-11 Arbeidsgivere: Andelen av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og som oppgis å tilhøre kategorien...:	81
Figur 7-12 Arbeidsgiver: Gjennomsnittlig prosentandel i ulike aldersgrupper i ledende stillinger	82
Figur 7-13 Arbeidsgiver: Utdanningsnivå blant ansatte som er i «ledende stillinger»	82
Figur 7-14 Arbeidsgivere: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «ledende stillinger?»»	83
Figur 7-15 Arbeidsgivere: «Hvorfor er arbeidstakere som er ansatt i ledende stilling/som ledere unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene? (Begrunnelser for unntak)»	85
Figur 7-16 Arbeidsgiver: Andel ansatte i ulike aldersgrupper blant de ansatte i særlig uavhengige stillinger.....	87
Figur 7-17 Arbeidsgiver: Utdanningsnivå på arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger	88
Figur 7-18 Arbeidsgivere: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «særlig uavhengige stillinger?»», fordelt på sektor	89
Figur 7-19 Arbeidsgivere: «Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?»», fordelt på sektor	89
Figur 7-20 Arbeidsgivere: «Hva er den viktigste begrunnelsen for at de som er i særlig uavhengige stillinger unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?»	90
Figur 7-21 Arbeidsgivere: «Er tillitsvalgt, Arbeidsmiljøutvalg (AMU), samarbeidsutvalg eller lignende involvert i prosesser som fører frem til at arbeidstakere blir unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?»	92
Figur 8-1. Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på alder	98
Figur 8-2 Arbeidstaker: «Hva består denne godtgjørelsen i?», fordelt på kjønn	99
Figur 8-3 Arbeidstaker: «hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?»», fordelt på kjønn	99

Figur 8-4 Årsaker til unntak, blant de som <i>ikke</i> har personalansvar, men som er unntatt	100
Figur 8-5 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på hvorvidt virksomheten har en person som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid	100
Tabell 3-1 Antall virksomheter (eks. virksomheter med 0 ansatte)	13
Tabell 3-2 Størrelse på virksomhetene.....	14
Tabell 3-3 Prosentvis fordeling av arbeidstakere på nasjonalt nivå og netto fordeling	15
Tabell 3-4 Frafallsanalyse	16
Tabell 4-1 Arbeidstakere: «Arbeider du ofte utover avtalt arbeidstid?»	17
Tabell 4-2 Arbeidstakere: «Jobber du etter kl. 21 på hverdager?» Og «jobber du på søndager?»	17
Tabell 4-3 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 timer eller 40 timer registrert?», fordelt på sektor	18
Tabell 4-4 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på utdanningsnivå	20
Tabell 4-5 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på kjønn	21
Tabell 5-1 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på bransje	31
Tabell 5-2 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på alder	33
Tabell 5-3 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på utdanning	33
Tabell 6-1 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på bransje	62

VEDLEGG

Vedlegg 1

Figurer og tabeller

Vedlegg 2

Litteraturliste

Vedlegg 3

Spørreskjemaer

Vedlegg 4

Intervjuguider

Vedlegg 5

Regresjonsanalyse arbeidstakerundersøkelsen

1. SAMMENDRAG

Rambøll Management Consulting har i perioden august 2013 – mars 2014 gjennomført en undersøkelse om arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet. Hovedmålsettingene med undersøkelsen er som følger:

- Å kartlegge hvorvidt arbeidstakere og arbeidsgivere kjenner til og har erfaring med å anvende unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-12 første og annet ledd
- Å kartlegge hvor mange arbeidstakere som i praksis omfattes av nevnte unntaksbestemmelser og hva som kjennetegner disse arbeidstakerne
- Hvordan bruk av unntaksbestemmelsene begrunnes av hhv. arbeidstakere og arbeidsgivere
- Å belyse hvorvidt bruk av unntaksbestemmelsene har endret seg siden 2006, hvor det ble gjennomført en lignende undersøkelse¹

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av to telefonbaserte intervjuundersøkelser rettet mot et representativt utvalg arbeidstakere og virksomheter, dokumentanalyse og intervjuer.

1.1 Kjennskap til og anvendelse av unntaksreglene

Intervjuundersøkelsene tyder på at arbeidstakere og arbeidsgivere har relativt god kjennskap til unntaksreglene i arbeidsmiljøloven.

Kun 9 prosent av arbeidstakerne oppgir at de «ikke vet» på spørsmål om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, mens 74 prosent av arbeidsgiverne i undersøkelsen oppgir at de kjenner til muligheten til å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Kun 1 prosent oppgir at de ikke vet. Offentlige virksomheter har litt bedre kunnskap om unntaksmulighetene sammenlignet med privat sektor. Undersøkelsen tyder på at anvendelse av reglene korrelerer med kjennskap til reglene – blant arbeidsgivere som oppgir at de kjenner til unntaksreglene, oppgir 50 prosent at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Sammenlignet med Sentios undersøkelse fra 2006 tyder denne undersøkelsen på at kunnskapen blant arbeidsgivere/virksomheter i privat sektor har økt i perioden, mens tilstanden er uendret for offentlige virksomheter. Dersom det analyseres på bransje, er kunnskapen tilsynelatende størst innenfor transport/lager og lavest innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet. Funn fra intervjuer med arbeidsgivere viser at samtlige har (overordnet) kjennskap til regelverket, men at det gjennomgående er lav kunnskap om hva som er kriteriene for å kunne unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Videre finner vi at grenseoppgangen mellom ledende og særlig uavhengig stilling oppfattes som uklar og at begrepene er vanskelige å anvende i praksis.

Når det gjelder hvorvidt tillitsapparatet, AMU og lignende er involvert i prosessene rundt anvendelse av unntaksbestemmelsene, varierer svarene mellom arbeidstakere og virksomheter. Kun to av arbeidstakerrespondentene oppgir at disse har medvirket i prosessen, mens halvparten av arbeidsgiverne oppgir at dette er tilfelle. Intervjuene tyder på at tillitsvalgt eller lignende er lite involvert i prosesser som fører frem til unntak. Arbeidstakere som er intervjuet opplyser at de ved ansettelse i ledende eller særlig uavhengig stilling ble ansatt på gitte vilkår, uten medvirkning fra tillitsapparatet. Spørreundersøkelsen viser at flere arbeidstakere ikke vet hvor unntaket er nedfelt, noe som indikerer lav kunnskap om årsaken til unntak og at unntaksbestemmelsene er vanskelige å anvende og tolke i praksis. Fra intervjuene med arbeidstakere som oppgir at de er unntatt, fremkommer det at flertallet har liten kunnskap om innholdet i begrepene og vilkårene som skal være oppfylt for at en arbeidstaker skal kunne defineres til å inneha en ledende eller en særlig uavhengig stilling.

Arbeidsgivers begrunnelser for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene varierer med hvorvidt det er snakk om ledende eller særlig uavhengig stilling. Begrunnelsen for å unnta perso-

¹ Sentio (2006): *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)*. Utredning for Arbeidsdepartementet.

ner i ledende stilling handler om flere forhold, men knyttes først og fremst til at de har lederansvar og forventes å være tilgjengelige/disponible til enhver tid, men også at stillingen innebærer fleksibilitet i den forstand at de selv kan bestemme når, hvor og hvor mye de skal arbeide. Når det gjelder personer i særlig uavhengig stilling begrunnes unntaket først og fremst med arbeidets art og varierende/stor arbeidsmengde, samt høy grad av fleksibilitet.

Arbeidstakers begrunnelser for hvorfor de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene varierer også med hvorvidt de innehar en ledende eller særlig uavhengig stilling. Arbeidstakere i ledende stilling begrunner innplasseringen utfra omfattende ansvar i form av lederansvar, personal-, resultat- og budsjettansvar, samt faglig ansvar. Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling begrunner innplasseringen med at de i ganske stor grad selv kan styre arbeidet sitt, dvs. at de selv kan vurdere hvilken arbeidsinnsats som er nødvendig, og når disse skal utføres.

Sammenligning av funn fra de to intervjuundersøkelsene kan tyde på at arbeidsgivere og arbeidstakere er ganske enige om begrunnelsene for å unnta ansatte fra arbeidstidsbestemmelsene. Samtidig er det verdt å merke seg at mens arbeidsgivere fremhever varierende (i perioder stor) arbeidsmengde som et nøkkelkriterium for å innplassere ansatte i særlig uavhengig stilling, fremhever de ansatte selvstendighet og fleksibilitet som det utslagsgivende.

1.2 Omfang og kjennetegn ved virksomheter og arbeidstakere som omfattes av unntaksbestemmelsene

1.2.1 Virksomhetene

Undersøkelsen viser at 42 prosent av virksomhetene oppgir at de har ansatte som omfattes av unntaksbestemmelsene og at det er små forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Dette tallet kan synes lavt, og kan muligens forklares ved at respondentene (personalansvarlig/personalleder) har glemt å regne med seg selv når de har besvart spørsmålet. Samlet sett oppgir arbeidsgiverne at 9 prosent av de ansatte omfattes av unntaksbestemmelsene. Blant disse er langt de fleste – 70 prosent - ansatte i ledende stilling.

Analysert på bransje, er det industrivirksomheter som har høyest andel som oppgir at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, men undersøkelsen tyder på at unntaksbestemmelsene anvendes i alle bransjer, dog i ulikt omfang. Analysen viser også at jo større virksomheten er, jo flere ansatte som omfattes av unntaksbestemmelsene. Dette kan forklares med at kunnskap om muligheten til å unnta arbeidstakere og kunnskap om faktisk forekomst av unntak er større i store virksomheter med dedikerte HR-ressurser.

1.2.2 Arbeidstakerne

Undersøkelsen viser at 22 prosent av arbeidstakerne oppgir at de i praksis omfattes av unntaksbestemmelsene. De fleste av disse er ansatt i privat sektor. Blant de som omfattes av unntaksbestemmelsene oppgir 30 prosent at de er unntatt fordi de innehar ledende stilling, mens 21 prosent oppgir at de er unntatt fordi innehar særlig uavhengig stilling.

Når det gjelder personer som er unntatt i kraft av å ha ledende stilling er det flest som arbeider i privat sektor. Det er relativt små forskjeller mellom statlig og privat sektor når det gjelder personer som oppgir at de er unntatt bestemmelsene i kraft av å bekle særlig uavhengig stilling.

Trekker vi fra arbeidstakere som er unntatt i kraft av tariffavtale eller særskilt forskrift, reduseres andel arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene til 16 prosent. Blant disse oppgir 21 prosent at de har en særlig uavhengig stilling, 32 prosent oppgir at de har en ledende stilling og 9 prosent oppgir at de har både ledende og særlig uavhengig stilling. De øvrige 39 prosentene er unntatt av «andre årsaker». De fleste i denne kategorien oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. En stor andel er off-shorearbeidere. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene begrunnes også med turnustjeneste (for eksempel ansatte i akuttmedisin, utrykningstjeneste og mediebransjen) eller andre yrker som krever overtidsarbeid. Totalt gjelder dette 288 personer.

Nærmere analyser av spørsmål knyttet til kompensasjon tyder på at ikke alle som oppgir at de innehar ledende eller særlig uavhengig stilling, faktisk har det. Mellom 13-14 prosent av respondentene som oppgir at de er innplassert i ledende eller særlig uavhengig stilling oppgir at de mottar overtidsbetaling, noe som kan indikere at de reelt sett ikke innehar denne type stillinger.

1.2.3 Trekk ved arbeidstakerne som omfattes av unntaksbestemmelsene

Arbeidstakerundersøkelsen viser at ansatte i primærnæringene (jordbruk, skogbruk og fiske) er de som i størst grad oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Når det gjelder forekomst av personer som bekler ledende og særlig uavhengig stilling, er denne størst i bransjene varehandel, hotell og restaurant («ledende») og innenfor ban og finans («særlig uavhengig»). Når det gjelder alder, er forekomst av personer i ledende stilling høyest i aldersgruppa 50- 59 år, men med unntak av de aller yngste og aller eldste arbeidstakerne, er det ganske jevnt fordelt mellom de ulike aldersgruppene. For personer i særlig uavhengig stilling er forekomsten aller høyest i aldersgruppa 25-29 år.

Regresjonsanalyse av resultatene fra arbeidstakerundersøkelsen viser at menn i større grad enn kvinner er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Alder spiller mindre rolle, da analysen viser at det ikke er signifikant forskjell mellom ulike aldersgrupper. Når det gjelder inntekt, tyder analysen på at jo høyere inntekt, jo større sannsynlighet for å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Regresjonsanalysen viser også at arbeidstakere som jobber mye, herunder etter kl. 21 på hverdager, på søndager eller utover avtalt arbeidstid, har høyere odds for å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

1.2.3.1 Nærmere om personer i ledende stilling

Arbeidstakerundersøkelsen tyder på at personer som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i kraft av å inneha ledende stilling på mange måter har det handlingsrommet som er ment å følge med en slik stilling. Dette understøttes av at de oppgir at de i ganske stor grad kan bestemme selv når og hvordan arbeidet skal utføres, samt utstrakt mulighet til å delegerer oppgaver. Undersøkelsen viser imidlertid at de i mindre grad oppgir at de kan inngå avtaler på virksomhetens vegne, noe som indikerer at ikke alle fullt ut fyller kriteriene for ledende stilling etter lovgivers intensjon. Relevante momenter som skal vurderes for å avgjøre om en arbeidstaker kan defineres til å være i en ledende stilling er hvorvidt *arbeidstakeren har et større ansvar*, herunder *personalansvar*.

Blant arbeidstakerne som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de har en ledende stilling, er det kun 14 prosent som oppgir at de ikke har personalansvar. I arbeidsgiverundersøkelsen oppgis det imidlertid at 37 prosent av de som har en ledende stilling *ikke* har personalansvar. Disse arbeidstakerne vil etter kriteriene i loven ikke falle inn under definisjonen av ledende stilling slik den var intendert fra lovgiver. I hht. lovens intensjon skal begrepet «leder» kun anvendes om det øverste ledersjiktet², mens denne undersøkelsen viser at lederbegrepet i praksis benyttes i større utstrekning. Blant arbeidsgiverne som har besvart undersøkelsen oppgis det at 37 prosent av lederne som er unntatt, er på mellomledernivå.

Over halvparten i denne gruppa oppgir at de ikke har rett til overtidsbetaling, mens 1/3 oppgir at overtid inngår som en del av fastlønnen. 14 prosent oppgir imidlertid at de har vanlig overtidsbetaling, noe som kan indikere at de reelt sett ikke er innpassert i denne stillingstypen. Arbeidstakere som oppgir at de er i ledende stillinger har gjennomgående (mye) høyere inntekt enn arbeidstakere som ikke omfattes av unntaksbestemmelsene. 38 prosent av de som oppgir at de har ledende stilling oppgir en samlet årslønn på over 800 000 kroner. 5 prosent oppgir imidlertid en langt lavere årlig inntekt (inntil 400 000 kroner), noe som ikke harmonerer med det ledelsesansvar og myndighet en ledende stilling etter lovens definisjon skal inneholde. Imidlertid kan ikke lønn alene si noe om kriteriene etter loven et oppfylt. Hvorvidt en stilling er av ledende karakter eller ikke må bero på en helhetsvurdering, og det er det reelle innholdet i stillingen som er avgjørende. Videre viser undersøkelsen at ansatte i ledende stilling tjener noe mer enn de som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling.

1.2.3.2 Nærmere om personer i særlig uavhengig stilling

Når det gjelder personer i særlig uavhengig stilling tyder arbeidstakerundersøkelsen på at de som har denne type stillinger opplever stor fleksibilitet når det gjelder hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, men i mindre råderett over arbeidstid og lavere grad av beslutningsmyndighet.

² Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) pkt. 5.

38 prosent i denne gruppa oppgir at de ikke har rett på overtid eller ikke mottar noen godtgjørelse for overtid. 13 prosent oppgir at overtid er en del av fastlønnen. 13 prosent oppgir imidlertid at de har rett til vanlig overtidsbetaling, en mulig indikasjon på at de reelt sett ikke er innplassert i denne stillingstypen. 27 prosent oppgir at overtid kompenseres med annen godtgjørelse, i all hovedsak avspasering.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har gjennomgående lavere inntektsnivå enn arbeidstakere i ledende stilling. 45 prosent oppgir at de har en årslønn mellom 500 000 og ca. 700 000 kroner, mens 8 prosent oppgir et relativt lavt inntektsnivå (inntil 400 000 i årlig inntekt) sett i forhold til den selvstendighet og uavhengighet en særlig uavhengig stilling etter lovens definisjon skal inneholde. Imidlertid kan ikke lønn alene si noe om kriteriene etter loven et oppfylt. Hvorvidt en stilling er *overordnet og ansvarsfull* må bero på en helhetsvurdering og det er det reelle innholdet i stillingen som er avgjørende.

Den største andelen av de arbeidstakerne som oppgir å være i en særlig uavhengig stilling er i aldersgruppen 25-29 år. Dette kan være en indikasjon på at anvendelsen av unntaksbestemmelsene ikke er i tråd med lovgivers intensjon, da det er rimelig å anta at disse arbeidstakerne er i begynnelsen av sin yrkeskarriere og at det er lite sannsynlig at de har en *overordnet og ansvarsfull stilling*, som er et vilkår som må innfris for å unntas arbeidstidsbestemmelsene i hht. loven.

1.3 Utvikling i perioden 2006-2014

En sammenligning av resultatene fra denne undersøkelsen med resultatene fra Sentio (2006) sin undersøkelse, tyder på at det ikke har vært så store endringer når det gjelder omfang og bruk av unntaksbestemmelsene. AFI gjennomførte en lignende undersøkelse i 2013, og funnene derfra skiller seg heller ikke vesentlig fra det som fremkommer i denne undersøkelsen. Den største forskjellen er at det var langt flere i Sentio-undersøkelsen som oppga at de var plassert i «særlig uavhengig stilling» sammenlignet med det som fremkommer i denne og AFIs undersøkelse, noe som kan skyldes at sistnevnte undersøkelser ga mulighet til å avgi mer nyanserte svar på spørsmålet om hva unntaket har sin årsak i. Herværende undersøkelse tyder også på at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i større grad enn tidligere er kontraktfestet, idet en høyere prosentandel oppgir at unntaket fremkommer i kontrakten, selv om «felles enighet» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker fortsatt er den dominerende avtaleformen.

1.4 Konklusjoner

1.4.1 Omfang og kjennetegn ved arbeidstakere som unntas arbeidstidsbestemmelsene

Undersøkelsen tyder samlet sett på at det har vært relativt få endringer siden Sentios undersøkelse når det gjelder omfanget av arbeidstakere i hhv. ledende og særlig uavhengig stilling. Arbeidstakere som omfattes av unntaksbestemmelsene kjennetegnes fortsatt ved at de er høyt utdannede, flertallet er menn og de har til dels relativt høy inntekt, selv om undersøkelsen også gir indikasjoner på at enkelte har en inntekt som ikke er i samsvar med ansvar og oppgaver som gjerne ligger til denne type stillinger.

Undersøkelsen har ikke foretatt noen gjennomsnittsberegning av hvor mye ansatte i denne type stillinger arbeider, men det fremkommer at overtids- og helgearbeid er utbredt.

Nærmere analyser av spørsmål knyttet til kompensasjon tyder på at ikke alle som oppgir at de innehar ledende eller særlig uavhengig stilling, faktisk har det. Mellom 13-14 prosent av respondentene som oppgir at de har en av disse stillingstypene, oppgir at de mottar overtidsbetaling, noe som kan indikere at de reelt sett ikke er innplassert i ledende eller særlig uavhengig stilling.

1.4.2 Kjennskap til og kunnskap om regelverket

Undersøkelsen blant arbeidsgivere viser at kjennskapen til muligheten til å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene har økt, men at dybdekunnskapen om hvilke kriterier som skal være til stede er lav. Intervjuer med arbeidstakere som oppgir at de er unntatt, viser at flertallet av disse har liten kunnskap om innholdet i begrepene og vilkårene som skal være oppfylt for at en arbeidstaker skal kunne defineres som å inneha en ledende eller en særlig uavhengig stilling. Vår undersøkelse tyder på at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i større grad enn tidligere er kontraktfestet, idet en høyere prosentandel oppgir at unntaket fremkommer i kontrakten, selv

om «felles enighet» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker fortsatt er den dominerende avtaleformen. Imidlertid fremkommer det av undersøkelsen at det er flere arbeidstakere som ikke vet hvor unntaket er nedfelt, noe som indikerer lav kunnskap om årsaken til unntak og at unntaksbestemmelsene er vanskelige å anvende og tolke i praksis.

Unntak for personer i ledende og særlig uavhengige stillinger må videre ses i sammenheng, da begrepet særlig uavhengig stilling avgrenses oppad mot ledende stilling. Praksis har imidlertid vist at disse begrepene glir over i hverandre³. Funn fra undersøkelsen viser at enkelte arbeidstakere som oppgir at de er unntatt, er usikre på om de er unntatt fordi de er i en ledende eller en særlig uavhengig stilling, og enkelte oppgir at de har begge type stillinger. Dette kan indikere at begrepene i praksis glir over i hverandre og at de to begrepene ikke entydig kan skilles fra hverandre. Intervjuer med arbeidsgivere viser også at grenseoppgangen mellom ledende og særlig uavhengig stilling i praksis oppfattes som svært uklare.

Intervjuene tyder på 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.

1.4.3 Anvendelse av unntaksbestemmelsene og lovens intensjon

Undersøkelsen gir noen indikasjoner på at anvendelsen av unntaksbestemmelsene i en del tilfeller ikke er i tråd med lovgivers intensjon. Dette handler blant annet om at den største andelen av arbeidstakere som oppgir at de har en særlig uavhengig stilling, er i aldersgruppa 25 -29 år. Det er grunn til å tro at dette er personer som er relativt ferske i arbeidslivet, og dermed ikke kan antas å inneha en *overordnet og ansvarsfull stilling*, som er et vilkår som må innfris for å unntas arbeidstidsbestemmelsene i hht. loven.

Arbeidstakerundersøkelsen tyder på at de som oppgir at de har særlig uavhengig stilling opplever stor fleksibilitet når det gjelder hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, men mindre råderett over arbeidstid og lavere grad av beslutningsmyndighet. Dette kan indikere at kriteriene i loven, om at en særlig uavhengig stilling skal være *overordnet og ansvarsfull* og innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» når det gjelder *hvordan* eller *til hvilken tid* arbeidsoppgaver skal *organiseres* og *gjennomføres*, ikke er oppfylt. Imidlertid kan det ikke konkluderes på dette punktet, siden en slik vurdering må bero på en konkret helhetsvurdering av det reelle innholdet i stillingen.

Sammenholdt med arbeidsgivers begrunnelse for å plassere personer i særlig uavhengig stilling, arbeidets art og varierende/stor arbeidsmengde, kan det tyde på at bruk av denne type stillinger handler vel så mye om arbeidsgivers ønske om å unngå overtidsbetaling, som at denne type stilling innebærer utstrakt fleksibilitet og beslutningsmyndighet for arbeidstakeren.

Arbeidstakerundersøkelsen viser videre at de som oppgir at de innehar en ledende stilling opplever å ha et relativt stort handlingsrom til selv å kunne bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres, samt utstrakt mulighet til å delegerer oppgaver. Imidlertid viser undersøkelsen at de i mindre grad oppgir at de kan inngå avtaler på virksomhetens vegne, noe som indikerer at ikke alle fullt ut fyller kriteriene for ledende stilling etter lovgivers intensjon. Videre er et relevant moment i vurderingen hvorvidt *arbeidstakeren har et større ansvar*, herunder *personalansvar*. Undersøkelsen viser at enkelte arbeidstakere som oppgir at de har i ledende stillinger ikke har personalansvar, og disse arbeidstakerne vil etter kriteriene i loven ikke falle inn under definisjonen av ledende stilling slik den var intendert fra lovgiver. Videre er lederbegrepet i hht. lovens intensjon beregnet på det øverste ledersjiktet, mens denne undersøkelsen viser at lederbegrepet i praksis benyttes i større utstrekning, og også omfatter mellomledere.

³ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske. I følge Brucker er det i mange av Arbeidstilsynets avgjørelser vanskelig å se om arbeidstakeren er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i kraft av å være «leder» eller «særlig uavhengig». Videre viser rettspraksis at de to unntakene ofte påberopes prinsipielt og subsidiært i sammenheng, og at retten videre vurderer de to grunnlagene i sammenheng. SE f.eks. LB-2007-101453, i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

Enkelte arbeidstakere⁴ som oppgir at de har en ledende eller en særlig uavhengig stilling, oppgir et relativt lavt inntektsnivå (inntil 400 000 i årlig inntekt), noe som ikke harmonerer med den ansvarsfullhet som en særlig uavhengig stilling skal innebære, eller det ledelsesansvar og myndighet en ledende stilling etter lovens definisjon skal inneholde. Imidlertid kan ikke lønn alene si noe om kriteriene etter loven er oppfylt. Hvorvidt en stilling fyller vilkårene etter loven må bero på en helhetsvurdering av det reelle innholdet i stillingen.

Samlet sett indikerer ovennevnte funn at unntaksbestemmelsene i enkelte tilfeller anvendes ut over lovens intensjon. Samtidig kan det ikke konkluderes på dette punktet, med mindre en foretar en helhetsvurdering av det reelle innholdet i de aktuelle stillingene, noe som blant annet fordrer nærmere undersøkelser av kontrakter og stillingsbeskrivelser for de arbeidstakerne som unntas.

Flere informanter oppgir ønske om sterkere regulering av arbeidstiden for å forebygge og forhindre utnyttning og overarbeid blant arbeidstakere. Samtidig oppgir informanter både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden at økt regulering også kan ha negative konsekvenser for den frihet og fleksibilitet disse stillingene tross alt medfører, og som verdsettes høyt. Økt regulering oppfattes ikke nødvendigvis som et gode, men også som noe negativt i det det kan medføre mer byråkrati i form av økt kontroll og rapportering.

⁴ 8 prosent av de som oppgir å være i en særlig uavhengig stilling og 5 prosent av de som oppgir å være i en ledende stilling.

2. INNLEDNING

2.1 Innledende om arbeidstid

Arbeidsmiljøloven (AML.) regulerer forholdet mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers styringsrett. Et av formålene med loven er å sikre arbeidstakers helse, velferd og sosiale velvære, samt sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven er i så måte en vernelov⁵. Kapittel 10 i arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som regulerer arbeidstid. Loven setter grenser for hvor mye en arbeidstaker kan arbeide per dag og per uke. Alminnelig arbeidstid skal som hovedregel ikke overstige 9 timer per døgn og 40 timer per uke⁶. Arbeidsmiljøloven regulerer videre overtidsarbeid, natt- og søndagsarbeid, samt arbeidsfri. Enkelte arbeidstakere er imidlertid unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Lovens § 10-12, første og annet ledd, gjør unntak for bestemmelsene om arbeidstid for arbeidstakere i «ledende- og særlige uavhengige stillinger». Arbeidstakere dekket av tariffavtaler inngått av fagforeninger med innstillingsrett kan også unntas (fjerde ledd). Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for personer i «ledende» og «særlig uavhengige stillinger» begrunnes ofte med virksomhetens behov for fleksibilitet eller at arbeidets art ikke egner seg til tradisjonell kontroll av arbeidstid⁷.

Ellingsæter identifiserer to motstridende tendenser i forhold til arbeidstid i Norge i dag⁸. Antall timer som arbeidstakerne oppgir at de bruker på jobb (den faktiske arbeidstiden) har blitt redusert, samtidig som den vanlige arbeidstiden, det vil si den tiden arbeidet faktisk beslaglegger, har økt. Til tross for at arbeidstiden har blitt redusert kan man hevde at belastningen på enkelte arbeidstakere har økt⁹. Den tiden arbeidet *faktisk* legger beslag på er dermed viktig for den enkelte arbeidstaker i forhold til å kombinere arbeid med fritid og andre forpliktelser, slik som familie og omsorgsoppgaver. En av årsakene til at den faktiske arbeidstiden øker er at skillet mellom arbeidstid og fritid har blitt mere uklare eller diffuse for enkelte type arbeidstakere¹⁰. Dette vil særlig gjelde arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, slik som arbeidstakere i «ledende» eller «særlig uavhengige stillinger». Tradisjonelt har det vært arbeidskontrakten som regulerer en arbeidstakers arbeidstid og tiden arbeidstaker bruker til arbeid har videre tradisjonelt blitt kontrollert av arbeidsgiveren¹¹. Arbeidslivet har endret seg som følge av blant annet teknologisk utvikling, internasjonalisering og globalisering, måten vi arbeider på og arbeidstidsordninger er i dag i større grad *selvregulerende* sammenlignet med tidligere¹².

Man kan skille mellom to ulike idealtypiske former for *regulering* i arbeidskontrakten som er basert på arbeidets karakter. *Labour contract*, innebærer tidsbegrenset bytte av arbeidstid mot lønn. *Service relation*, dreier seg om bytte av mer diffus karakter, slik som bytte av arbeidstid mot opprykk eller karriere, sistnevnte vil være mer selvregulerende og basert på egenledelse og tillitt til arbeidstaker og de beslutningene arbeidstaker tar¹³. Som tidligere nevnt har det tradisjonelt vært vanlig at arbeidstiden reguleres av arbeidskontrakten og at arbeidstiden blir kontrollert av arbeidsgiver. Med stadig mer selvregulerende arbeidsformer har man beveget seg fra det man kan kalle en *klokkestyrt* arbeidstid til en mer *oppgavestyrt* arbeidstid. Kontrollen av arbeidstiden vil også endres når man går fra å måle input, altså den tiden man bruker på arbeidet, til å måle output, det vil si resultatet av arbeidet¹⁴. Oppgavestyrt arbeidstid vil spesielt gjelde for faglige, ledende eller administrative stillinger innen ulike kunnskapsorganisasjoner¹⁵. Strukturelle endringer i arbeidsmarkedet har ført til at det er en tendens til en økning i slike oppgaveorienterte

⁵ Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

⁶ Jf. Aml. § 10-4.

⁷ Sentio (2006) og Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6.

⁸ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo.

⁹ Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

¹⁰ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo.

¹¹ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo.

¹² Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

¹³ Goldthoper, K. J. (2010). The Affluent Worker. Cambridge: Cambridge University Press, i Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo, side 72.

¹⁴ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo, side 72.

¹⁵ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo, side 72.

jobber og stadig flere arbeidstakere utfører arbeid som i stor grad er styrt av *output* eller *resultat*, og hvor *input* (tiden arbeidstakeren bruker på arbeidsoppgaven) er vanskelig å måle, dette kan medføre at arbeidstakerne får en stadig større individuell arbeidsfleksibilitet¹⁶.

I denne undersøkelsen ser vi at arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengige stillinger i stor grad kan sies å ha en oppgavestyrte arbeidstid, det er resultatet av arbeidet snarere enn tiden man bruker på arbeidet som måles. Dette er videre arbeidstakere som i stor grad forventes å ha stor grad av selvledelse og arbeidstidsreguleringen er i stor grad basert på gjensidig fleksibilitet og tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Imidlertid vil arbeidstakers fleksibilitet og selvstendighet i stor grad begrenses av for eksempel direkte relasjoner til kunder eller klienter som vil sette grenser for arbeidstakerens muligheter for egenregulering av arbeidstiden. I følge Pettersen og Johansen (2010) er slike selvregulerende arbeidsformer på den ene siden stimulerende og utviklende, men på den andre siden kan dette oppleves mer stressende og utrygt. Selv om en arbeidstaker er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven skal arbeidstidsordninger være innrettet slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldig fysisk eller psykisk belastning¹⁷.

2.2 Nærmere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Den nye arbeidsmiljøloven¹⁸ trådte i kraft 1. januar 2006. Lovens § 10-12 gjør unntak for bestemmelsene om arbeidstid. Ledere og særlige uavhengige arbeidstakere er blant de som er unntatt fra disse reglene. Bestemmelsen om «særlig uavhengig stilling» er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger¹⁹. Bakgrunnen for at man ønsker å gjøre unntak for disse gruppene er at arbeidstakere i ledende stillinger har en type arbeid som krever stor fleksibilitet²⁰. Unntaket for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har blant annet vært begrunnet med at dette dreier seg om arbeidstakere som i stor grad selv må vurdere behovet for egen arbeidsinnsats. Videre har arbeidstakere i slike stillinger ofte et lønnsnivå som også forutsetter en viss arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid²¹.

Spørsmålet om hva som kan sies å være en «særlig selvstendig stilling»²² eller «særlig uavhengig stilling» har vært gjenstand for tolkningstvil. Arbeidslivslovutvalget påpeker at bestemmelsene også har blitt anvendt utover lovgivers intensjon. Enkelte vil hevde at begrepet har blitt tøyd langt slik at man har kunnet unnta arbeidstakere fra arbeidstidsreguleringen²³. I den nye loven ble det derfor lagt til nye restriksjoner på unntak fra arbeidsmiljøloven for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Arbeidstaker i særlig uavhengig stilling skulle skriftlig kunne avtale med arbeidsgiver at bestemmelsene i kapittel om arbeidstid skulle fravikes, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. I forarbeidene til ny lov ble det lagt vekt på at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» i hvordan eller til hvilken tid arbeidsoppgaver skal organiseres og gjennomføres²⁴. Disse innstramningene i retten til å fravike arbeidstidsbestemmelsene ble allikevel ikke gjennomført. I november 2005 la Regjeringen Stoltenberg II frem forslag til endringer i den nye arbeidsmiljøloven. Endringene ble vedtatt av stortinget i desember 2005. «Departementet vil derfor foreslå at bestemmelsene i gjeldende lov videreføres, og at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling fortsatt skal være unntatt fra arbeidstidsreglene i samme grad som arbeidstakere i ledende stilling, dvs. at de skal være unntatt fra arbeidstidskapitlet med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd»²⁵.

¹⁶ Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo, side 74.

¹⁷ § 10-2, første ledd.

¹⁸ Lov 2005-06-17 nr 62: "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv."

¹⁹ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

²⁰ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

²¹ NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget.

²² Begrepsbruk i den tidligere arbeidsmiljøloven (1977).

²³ NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget.

²⁴ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

²⁵ Ot.prp. nr. 24. Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

2.3 Tidligere undersøkelser på feltet

I 2005 gjennomførte Sentio AS en undersøkelse om omfanget av arbeidstaker som er fritatt fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Mandatet for undersøkelsen var, i følge rapporten, «...å belyse omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, gi oversikt over antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, gi oversikt over fordeling av disse i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn og avdekke begrunnelser for bruk av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven»²⁶.

Beregninger basert på informasjon fra *arbeidsgiverundersøkelsen* viser at ca. 7 % av alle norske arbeidstakere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Til sammenligning oppga 19 % av arbeidstakerne i *arbeidstakerundersøkelsen* å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid. «Beregninger basert på informasjon om arbeidstid og godtgjøring for merarbeid indikerer at andelen som er unntatt er noe lavere. Et mer reelt anslag er i underkant av 17 prosent»²⁷. Rapporten konkluderer med at denne forskjellen kan tilskrives underrapportering på virksomhetsnivå grunnet manglende oversikt og tilsvarende overrapportering på individnivå fordi intervjuobjektet ønsker å tilhøre målgruppen.

AFI gjennomførte i 2013 en lignende undersøkelse²⁸. Her fremkommer det at 14 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Av disse oppgir 3 prosent at de er unntatt fordi de defineres som ansatt i særlig uavhengig stilling, mens 4 prosent oppgir at de er definert som ansatt i ledende stilling. AFI konkluderer videre med at det ikke har skjedd store endringer når det gjelder omfanget av bruk av denne type stillinger siden Sentio foretok sin undersøkelse.

2.4 Bakgrunn og mandat for undersøkelsen

I oppdragsbeskrivelsen fra Arbeids- og sosialdepartementet heter det som følger:

«Departementet har mottatt signaler om at praktiseringen av disse unntakene i mange tilfeller ikke er i tråd med intensjonen i loven, slik at enkelte arbeidsgivere definerer arbeidstakere som ledende eller særlig uavhengige, uten at vilkårene i loven er oppfylt. Tilsyn utført av Arbeidstilsynet peker også i den retningen. Departementet har videre mottatt innspill som tyder på at aktører på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har ulikt syn på omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene.

Som varslet i Meld. St. 29 (2010–2011) *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv*, ønsker departementet å gjennomføre en evaluering av tilstanden i arbeidslivet på dette området. Ved behandlingen av meldingen avga arbeids- og sosialkomiteen i sin innstilling til Stortinget (Innst. 333 S ((2011–2012)) merknader knyttet til praktiseringen av bestemmelsen om arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Komiteen skrev blant annet:

“Komiteen ber regjeringen foreta en egen gjennomgang av praktiseringen og omfanget av bruken av unntak for særlig uavhengige stillinger og komme tilbake til Stortinget om dette i egnet form.”

Komiteens innstilling fikk flertall ved den senere behandlingen i Stortinget. På bakgrunn av dette ønsker departementet å få gjennomført en undersøkelse av praktiseringen og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene om arbeidstakere i ledende stillinger og i særlig uavhengig stillinger».

2.4.1 Nærmere om undersøkelsen

Hovedmålsettingen med oppdraget er å frembringe oversikt over hvor mange arbeidstakere som omfattes av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-12 første og annet ledd, hva som kjennetegner disse arbeidstakerne (herunder bransje, yrke, utdanningsnivå, grad av unntakelse mv.), samt utvikling over tid. Videre har vi undersøkt i hvilken grad arbeidsgivere og arbeidsta-

²⁶ Sentio (2006): *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)*. Utredning for Arbeidsdepartementet.

²⁷ Ibid.

²⁸ AFI (2014): *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*.

kere kjenner til regelverket og kriteriene for at en arbeidstaker skal kunne unntas arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Undersøkelsen omfatter også en kort gjennomgang av tilstanden i Danmark, Finland og Sverige.

Oppdraget må ses i lys av Sentios undersøkelse fra 2006; *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven*. Vår undersøkelse bygger på et sammenlignbart datamateriale, vil dermed kunne gjøre en vurdering av hvorvidt det har skjedd en endring i omfang, praksis eller kjennskap til regelverket. Videre har vi valgt å se vår undersøkelse i sammenheng med AFIs undersøkelse gjennomført i 2013; *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*.

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av to telefonbaserte intervjuundersøkelser rettet mot et representativt utvalg arbeidstakere (2000 intervjuer) og virksomheter (2000 intervjuer), samt dokumentanalyse og intervjuer med et utvalg arbeidsgivere, arbeidstakere og partene i arbeidslivet. Kapittel tre redegjør nærmere for anvendt metode og datakilder.

Undersøkelsen har vært fulgt av en referansegruppe bestående av representanter fra oppdragsgiver, Akademikerne, Arbeidstilsynet, FAD, KS, LO, NHO, NITO, Spekter, Unio, Virke og YS. Det har vært avholdt til sammen to møter med referansegruppa.

2.5 Sentrale begreper

- *Arbeidstid* er definert som den tid arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon²⁹.
- *Arbeidsfri* defineres som den tid arbeidstaker ikke står til en slik disposisjon³⁰.

Den alminnelige arbeidstid, også omtalt som lovens *normalarbeidsdag* eller *normalarbeidsuke*, skal som hovedregel ikke overstige 9 timer per døgn og 40 timer per uke³¹. Det kan allikevel avtales en *gjennomsnittsberegning* av den alminnelige arbeidstiden slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager³². Arbeidstakere som er omfattet av egne tariffavtaler kan gjerne ha en *alminnelig arbeidstid/normalarbeidstid* som er kortere enn det som er lovens ordning³³, for eksempel 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke.

- *Overtid* er antall timer ut over *alminnelig arbeidstid/normal arbeidstid*.

Dersom det blir arbeidet ut over avtalt arbeidstid, men innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid, vil dette være såkalt **merarbeid**. Overtid i lovens forstand blir det først når det arbeides ut over dette. I tariffavtaler er det ofte fastsatt bedre rettigheter enn de minsterettighetene loven gir. Rett på overtidsbetaling ved arbeid ut over avtalt arbeidstid (for eksempel etter 37,5 timer og ikke etter 40 som er lovens grense for alminnelig arbeidstid)³⁴. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent³⁵. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis kan tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt³⁶.

2.6 Leseveiledning

Rapporten er strukturert på følgende måte:

- Kapittel 1 er et sammendrag av rapportens hovedfunn og konklusjoner

²⁹ Jf. Aml. § 10-1, første ledd.

³⁰ Jf. Aml. § 10-1, andre ledd.

³¹ Jf. Aml. § 10-4.

³² Jf. Aml. § 10-5.

³³ Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

³⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78157>

³⁵ Jf. Aml. § 10-6, ellefte ledd.

³⁶ Jf. Aml. § 10-6, tolvte ledd.

- Kapittel 2 redegjør for bakgrunn og mandat for oppdraget
- Kapittel 3 redegjør for anvendt metode og datakilder
- Kapittel 4 presenterer innledende funn fra arbeidstakerundersøkelsen, herunder arbeidstid, kompensasjon og overtid
- Kapittel 5 presenterer funn fra arbeidstakerundersøkelsen når det gjelder omfang, trekk ved og begrunnelser for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene
- Kapittel 6 presenterer innledende funn fra arbeidsgiverundersøkelsen, herunder arbeidstid, kompensasjon og overtid
- Kapittel 7 presenterer funn fra arbeidsgiverundersøkelsen når det gjelder omfang, trekk ved og begrunnelser for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene
- Kapittel 8 gir en kort oversikt over hva som er tilstanden på området i Danmark, Finland og Sverige

3. METODE

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av en kombinasjon av kvantitative og kvalitative metoder og ved hjelp av følgende datakilder:

- Eksplorative intervjuer
- Telefonbasert intervjuundersøkelse rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere
- Dokumentanalyse
- Telefonintervjuer med et utvalg arbeidstakere og arbeidsgivere

3.1 Eksplorative intervjuer

Ved oppstart av oppdraget ble det gjennomført til sammen 6 intervjuer med representanter for oppdragsgiver og partene i arbeidslivet. Målsettingen med intervjuene var å styrke kunnskapsgrunnlaget for undersøkelsen, innhente relevante perspektiver på tematikken fra relevante interesser, samt identifisere problemstillinger til den videre datainnsamlingen. Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av semi-strukturerte intervjuguider og ble gjennomført både som personlig intervjuer og telefonintervjuer.

3.2 Dokumentanalyse

Både i forbindelse med oppstart og rapportering er det gjennomgått en rekke dokumenter, herunder lovverk, forskning og utredninger. Målsettingen har både vært å styrke kunnskapsgrunnlaget for undersøkelsen, samt sammenligne funn og utvikling over tid.

En oversikt over anvendt litteratur finnes i vedlegg 2.

3.3 Telefonbaserte intervjuundersøkelser rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere

Den viktigste datakilden i oppdraget består av to telefonbaserte undersøkelser rettet mot hhv. arbeidsgivere/virksomheter og arbeidstakere. Undersøkelsene ble gjennomført av Norstat, med spørreskjema utviklet av Rambøll i samarbeid med referansegruppa for oppdraget. Spørreskjemaene tok utgangspunkt i Sentios spørreskjemaer fra 2006 og inneholdt i hovedsak lukkede spørsmål som omhandlet arbeidstid, kompensasjon, arbeidsoppgaver og kriterier/begrunnelser for å anvende unntaksbestemmelsene.

Spørreskjemaene som ble benyttet er vedlagt i vedlegg 3.

3.3.1 Arbeidsgiverundersøkelsen

Arbeidsgiverundersøkelsen omfatter intervjuer med til sammen 2000 arbeidsgivere, med utgangspunkt i et representativt utvalg bedrifter trukket fra Norstats Bisnode-database³⁷, Bedrifter med færre enn 2 ansatte ble utelatt. Bransjeinndelingen følger SSB sine kategorier (NACE-nivå)³⁸.

Intervjuundersøkelsen ble gjennomført i to runder. De første 1000 intervjuene ble gjennomført i perioden 9. – 20. desember 2013. Analyse av resultatene tydet på at svarfordelingen på ulike bransjer var tilfredsstillende, og det ble derfor besluttet at det ikke var nødvendig å endre/spisse utvalget mot særskilte bransjer. De neste 1000 intervjuene ble gjennomført i perioden 22. januar – 3. februar 2014. Hvert intervju tok i gjennomsnitt 9 minutter.

3.3.1.1 Representativitet i arbeidsgiverundersøkelsen

En undersøkelse av representativiteten av virksomhetene som inngår i arbeidsgiverundersøkelsen viser at virksomheter i «bergverksdrift og utvinning», «industri» er overrepresentert i undersøkelsen. Videre er virksomheter i «Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning», «omsetning og drift av fast eiendom», «offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger under-

³⁷ I Bisnode inngår BRREG-registeret og Bisnode Credit (kredittinfo).

I tillegg inngår støttekilder som Postens adresseregister, Matrikkelen (tidligere GAB), Døderegisteret, Nummeroperatører, UMS. SSB er kilde gjennom BRREG. BEDR- og AAFY-rader inngår i næringsbasen, disse radene stammer fra Bedrifts- og foretaksregisteret, som SSB vedlikeholder i samarbeid med BRREG og NAVs Aa-register.

³⁸ <http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=8118001&Language=nb>

lagt offentlig forvaltning» og «kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter» noe overrepresentert sett i forhold til den nasjonale fordelingen 1. januar 2013. Videre er virksomheter i «varehandel, reparasjon av motorvogner», «helse- og sosialtjenester» og «faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting» underrepresentert i undersøkelsen. Det samme er virksomheter i «bygge- og anleggsvirksomhet». Tabell 3-1 viser antallet og andelen virksomheter på nasjonalt nivå og i nettoutvalget.

Tabell 3-1 Antall virksomheter (eks. virksomheter med 0 ansatte)

	Nasjonalt		Nettoutvalg		Differanse
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
A - Jordbruk, skogbruk og fiske	8034	4 %	103	5 %	1 %
B - Bergverksdrift og utvinning	680	0 %	181	9 %	9 %
C -Industri	10567	5 %	243	12 %	7 %
D - Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	743	0 %	91	5 %	4 %
E - Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	1058	1 %	65	3 %	3 %
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	23166	12 %	111	6 %	-6 %
G - Varehandel, reparasjon av motorvogner	44079	22 %	78	4 %	-18 %
H - Transport og lagring	11401	6 %	85	4 %	-1 %
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	8553	4 %	38	2 %	-2 %
J - Informasjon og kommunikasjon	6616	3 %	55	3 %	-1 %
K - Finansierings- og forsikringsvirksomhet	2398	1 %	159	8 %	7 %
L - Omsetning og drift av fast eiendom	8181	4 %	189	9 %	5 %
M - Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	18059	9 %	0	0 %	-9 %
N - Forretningsmessig tjenesteyting	8744	4 %	65	3 %	-1 %
O - Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	5068	3 %	121	6 %	4 %
P - Undervisning	6684	3 %	116	6 %	2 %
Q - Helse- og sosialtjenester	25248	13 %	55	3 %	-10 %
R - Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	3718	2 %	120	6 %	4 %
S - Annen tjenesteyting	7821	4 %	76	4 %	0 %
T - Lønnet arbeid i private husholdninger	13	0 %	48	2 %	2 %
U - Internasjonale organisasjoner og organer	10	0 %	1	0 %	0 %
Uoppgitt	308	0 %	0	0 %	0 %
I alt	201149	100 %	2000	100 %	

Tabell 3-2 viser fordeling på størrelsen på virksomhetene i undersøkelsen at virksomheter med 1-4 ansatte er underrepresentert i undersøkelsen, mens virksomheter med 10-19 og 20-49 ansatte er overrepresentert. Den store underrepresentasjonen av virksomheter med 1-4 ansatte skyldes at undersøkelsen var rettet mot arbeidstakere i bedrifter med mer enn 2 ansatte. Det som i ut-

gangspunktet ser ut til å være en stor skjevhet i utvalget, kan derfor sees som naturlig da alle med 2 eller færre ansatte ikke har vært i målgruppen for undersøkelsen. Samlet sett vurderes undersøkelsen blant arbeidsgiverne som representativ.

Tabell 3-2 Størrelse på virksomhetene

	Nasjonalt		Nettoutvalg		Differanse
	Antall	Andel	Antall	Andel	
Uten ansatte	0	0 %	0	0 %	0 %
1-4 ansatte	108878	54 %	399	20 %	-34 %
5-9 ansatte	39587	20 %	444	22 %	3 %
10-19 ansatte	26849	13 %	410	21 %	7 %
20-49 ansatte	17669	9 %	397	20 %	11 %
50-99 ansatte	5145	3 %	138	7 %	4 %
100-249 ansatte	2357	1 %	102	5 %	4 %
250 ansatte og over	664	0 %	110	6 %	5 %
	201149	100 %	2000	100 %	0 %

3.3.2 Arbeidstakerundersøkelsen

Arbeidstakerundersøkelsen omfatter intervjuer med til sammen 2000 arbeidsgivere, med utgangspunkt i et representativt utvalg bedrifter trukket fra Norstats Bisnode database. Undersøkelsen omfatter kun respondenter som oppga at de var yrkesaktive og i heltidsstilling.

Intervjuundersøkelsen ble gjennomført i to runder. De første 1000 intervjuene ble gjennomført i perioden 9. – 20. desember 2013. Analyse av resultatene tydet på at svarfordelingen på ulike bransjer var tilfredsstillende, og det ble derfor besluttet at det ikke var nødvendig å endre/spisse utvalget mot særskilte bransjer. De neste 1000 intervjuene ble gjennomført i perioden 21. januar – 3. februar 2014. Hvert intervju tok i gjennomsnitt 9 minutter.

3.3.2.1 Representativitet i arbeidstakerundersøkelsen

Tabell 3-3 gir en oversikt over prosentfordeling av arbeidstakere med hensyn til ulike bransjer på nasjonalt nivå og i nettoutvalget. Videre visere tabellen differansen mellom prosentfordelingen på nasjonalt nivå og i nettofordelingen.

Tabell 3-3 Prosentvis fordeling av arbeidstakere på nasjonalt nivå og netto fordeling

Bransje	Nasjonalt		Nettoutvalg		Differanse
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Prosent
Helse- og sosialtjenester	539 320	20 %	283	14 %	-6 %
Undervisning	222 192	8 %	254	13 %	4 %
Andre sosiale og personlige tjenester	104 026	4 %	208	10 %	6 %
Bransje ikke oppgitt	7 070	0 %	193	10 %	9 %
Bygge- og anleggsdrift	198 962	8 %	190	10 %	2 %
Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting	168 664	6 %	145	7 %	1 %
Transport/telekommunikasjon	246 431	9 %	142	7 %	-2 %
Olje- og gassutvinning	26 000	1 %	132	7 %	6 %
Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	428 224	16 %	130	7 %	-10 %
Industri og bergverksdrift	302 989	11 %	112	6 %	-6 %
Bank og finans	54 538	2 %	92	5 %	3 %
Jordbruk, skog og fiske	57 568	2 %	54	3 %	1 %
Forretningsmessigtjenesteyting og eiendomsdrift	278 749	11 %	36	2 %	-9 %
Kraft- og vannforsyning	27 269	1 %	29	1 %	0 %
Totalt	2 636 000	100 %	2000	100 %	0 %

Merk: Data på nasjonalt nivå er hentet fra SSB (AKU).

Av tabellen kan vi lese at prosentfordelingen av arbeidstakere i nettoutvalget skiller seg noe fra fordelingen av arbeidstakere på nasjonalt nivå. Det er i nettoutvalget noen flere (9 prosent) arbeidstakere uten bransje enn hva som finnes i de nasjonale tallene. Videre er det i nettoutvalget noe færre arbeidstakere innenfor bransjene «varehandel, hotell og restaurantvirksomhet» (10 prosent) og «forretningsmessigtjenesteyting og eiendomsdrift» (9 prosent) enn hva som fremkommer av de nasjonale tallene. Dette betyr at nettoutvalget er noe underrepresentert når det gjelder disse bransjene.

Samlet sett er avvikene mellom fordelingen i nettoutvalget og den nasjonale fordelingen ikke av en betydelig størrelsesorden og utvalget kan derfor anses som representativt.

3.3.2.2 Regresjonsanalyse

Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. I regresjonsanalysen undersøkes sammenhengen mellom å være unntatt bestemmelse om arbeidstid og en rekke uavhengige variabler. Regresjonsanalysen er gjort med utgangspunkt i spørsmålet «Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?» som avhengig variabel. Respondentene har her hatt mulighet til å svare «ja», «nei» og «vet ikke». Analysen er gjennomført med respondenter som har svart på dette spørsmålet, dvs. de som ikke har svart på dette spørsmålet eller de som svarer «vet ikke» er utelatt fra analysene.³⁹ Videre er også respondenter som har oppgitt at de har egen tariffavtale eller er unntatt etter egen forskrift som årsak til at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsen utelatt fra analysene. Dette gjelder også respondenter som har oppgitt at de jobber turnus/vaktordning. For å forklare hva som kan føre til at noen arbeidstakere er unntatt bestemmelsene for arbeidstid og noen ikke, er det benyttet et sett variabler som beskriver de enkelte arbeidstakernes individuelle karakteristikk, hvilken sektor arbeidstakerne tilhører og variabler som beskriver deres arbeidsforhold. Analysedokumentet er vedlagt i vedlegg 5.

3.3.2.3 Om feilmarginer

Alle undersøkelser er beheftet med feilmarginer. Feilmarginene knytter seg i hovedsak til statistisk usikkerhet. Dette er utvalgsskjevheter, som medfører at utvalget ikke er identisk med universet eller målgruppen. Med et utvalg på 2000 virksomheter kan vi med 95 prosent sannsynlig-

³⁹ Det er i alt 115 respondenter som har svart «Vet ikke» på dette spørsmålet.

het si at det riktige resultatet ligger innenfor +- 1,0 og +-2,2 prosentpoeng, avhengig av prosentresultatets størrelse. Usikkerheten er størst ved et prosentresultat på 50 prosent og minst ved prosentresultater på 5 / 95 prosent. For å illustrere hva som menes med feilmarginer kan vi trekke frem et eksempel. Kartleggingen viser at 74 prosent av arbeidsgiverne oppgir at de har kjennskap til muligheten for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Tar vi hensyn til feilmarginene tilsier dette at den reelle andelen ligger mellom 71,8 og 76,2 prosent. Utvalget i arbeidstakerundersøkelsen består av 2000 arbeidstakere og har dermed de samme feilmarginene.

3.3.3 Frafallsanalyse

Tabell 3-4 gir en oversikt over antall oppringninger, andel gjennomførte intervjuer og type/omfang av frafall i hver undersøkelse.

Av de oppringte har 11 prosent av arbeidstakerne besvart undersøkelsen, mens det i arbeidsgiverundersøkelsene er hhv. 12 og 15 prosent som har besvart undersøkelsen. Svarprosenten i denne typen undersøkelsen ligger normalt i området 10-20 prosent, avhengig av lengden på skjemaet og temaet. Årsaken til den relativt lave svarprosenten i undersøkelsene kan muligens forklares med at temaet for undersøkelsene er komplisert. De kvalitative intervjuene indikerer også at selv de som har besvart hele intervjuet og takket ja til et oppfølgende intervju, opplever problemstillingen som komplisert og utfordrende å svare på.

Kategorien «vil ikke svare» inkluderer *alle* som ikke har ønsket å svare på undersøkelsen, uavhengig av årsak. Det betyr at de som av prinsipp ikke svarer på denne typen undersøkelser, ikke har tid eller ikke ønsker å svare på spørsmål om det aktuelle temaet befinner seg i denne kategorien.

Tabell 3-4 viser svarprosenten i undersøkelsene, samt antallet som ikke vil svare, ikke er i målgruppen etc.

Tabell 3-4 Frafallsanalyse

	Arbeidstaker (desember 2013)	Arbeidsgiver (desember 2013)	Arbeidstaker (januar 2014)	Arbeidsgiver (januar 2014)
Antall ringt opp	8840	8310	9415	6363
Gjennomført intervju (%)	11	12	11	15
Ville ikke svare (%)	34	16	40	12
Ikke i målgruppen (%)	11	9	10	5
Ikke svar/ telefonvarer	26	8	23	5
Feil nr/ikke i bruk/fax etc (%)	18	51	14	60
Drop (%)	1	4	2	3

3.4 Telefonintervjuer med et utvalg arbeidstakere og arbeidsgivere

I etterkant av de statistiske intervjuundersøkelsene ble det gjennomført telefonintervjuer med et utvalg arbeidsgivere og arbeidstakere. Målsettingen med disse intervjuene var å utdype, drøfte og validere funn fra intervjuundersøkelsene, samt få dybdekunnskap om informantenes forståelse for og vurdering av regelverket, samt kartlegge argumenter for og mot bruk av unntaksbestemmelsene.

Det ble gjennomført til sammen 19 telefonintervjuer. Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av semi-strukturerte intervjuguiden og tok inntil én time per intervju.

Intervjuguidene er vedlagt i vedlegg 4.

4. INNLEDENDE OM ARBEIDSTAKERUNDERSØKELSEN

I dette kapitlet presenteres resultatene fra de innledende spørsmålene knyttet til arbeidstakers arbeidsforhold, arbeidstid, overtidsarbeid, registrering av overtid, samt hvordan overtid kompenseres. Fremstillingen vil videre presentere sammenligninger mellom sektorer⁴⁰, bransjer, utdanningsnivå og kjønn der dette er relevant.

Målsettingen med kapitlet er å gi et overblikk over hvordan norske arbeidstakere vurderer sin egen arbeidssituasjon knyttet til arbeidstid og kompensasjon for overtid slik dette fremkommer i dag. Videre vil dette kapitlet søke å fremstille utviklingstrekkene på dette området. Vi vil avslutningsvis sammenligne funn fra vår undersøkelse med funn fra Sentios undersøkelse som ble gjennomført i 2005 og AFIs undersøkelse om ble gjennomført i 2013.

4.1 Innledende om arbeidstid

Arbeidstakerne ble innledningsvis spurt om de ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid. Tabell 4-1 viser hvordan arbeidstaker vurderer sin egen arbeidstid, og hvorvidt vedkommende ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid.

Tabell 4-1 Arbeidstakere: «Arbeider du ofte utover avtalt arbeidstid?»

	Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte
Privat	16 %	32 %	37 %	15 %
Kommunal	18 %	34 %	37 %	11 %
Statlig	14 %	33 %	39 %	14 %
Totalt	16 %	33 %	37 %	14 %

Som det fremgår av tabell 4-1 oppgir 16 prosent av arbeidstakerne at de «aldri» arbeider overtid. Andelen er noe lavere i statlig sektor enn i privat sektor og kommunal sektor. 14 prosent i statlig sektor, 16 prosent i privat sektor og 18 prosent i kommunal sektor oppgir at de aldri arbeider overtid. Tabell 4-2 viser andelen av arbeidstakerne som oppgir at de arbeider på søndager eller etter klokken 21 på hverdager.

Tabell 4-2 Arbeidstakere⁴¹: «Jobber du etter kl. 21 på hverdager?» Og «jobber du på søndager?»

		Aldri	Sjelden	Ofte	Svært ofte
Jobber du etter kl. 21 på hverdager?	Privat(n = 929)	39 %	41 %	15 %	5 %
	Kommunal(n = 313)	52 %	28 %	16 %	4 %
	Statlig(n = 274)	49 %	35 %	13 %	3 %
	Totalt (n = 1516)	44 %	37 %	15 %	4 %
Jobber du på søndager?	Privat(n = 929)	44 %	40 %	11 %	4 %
	Kommunal(n = 313)	48 %	26 %	22 %	4 %
	Statlig(n = 274)	44 %	42 %	13 %	1 %
	Totalt (n = 1516)	45 %	37 %	14 %	4 %

⁴⁰ Arbeidstakerne i undersøkelsen ble spurt om de arbeidet i privat, statlig eller kommunal sektor. Der resultatene kommenteres som offentlig sektor inneholder dette både kommunal og statlige sektor.

⁴¹ De respondentene som oppgir at de er unntatt pga turnus eller etter egen forskrift er tatt ut. Inkluderer derfor kun de som oppgir å være unntatt fordi de er i «ledende og særlig uavhengig stilling» eller av andre årsaker. Antallet som fremkommer i tabell 4-1 og 4-2 er av denne årsaken ikke sammenlignbare, da tabell 4-1 inkluderer respondenter som er unntatt pga tariff eller etter egen forskrift.

Som det fremgår av tabell 4-2, er det 45 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen som oppgir at de ikke arbeider på søndager. 37 prosent svarer at de «sjelden» arbeider på søndager, mens 18 prosent sier at de «ofte» eller «svært ofte» arbeider på søndager. Videre viser figuren at 44 prosent opplyser at de «aldri» arbeider på hverdager etter klokken 21. 19 prosent sier at de «ofte» eller «svært ofte» jobber etter klokken 21 på hverdager.

4.1.1 Registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

Videre ble de arbeidstakerne som oppga at de arbeidet overtid spurt om arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blir registrert. Tabell 4-3 viser hvorvidt arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer blir registrert, figuren viser også fordeling på sektor.

Tabell 4-3 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 timer eller 40 timer registrert?», fordelt på sektor⁴²

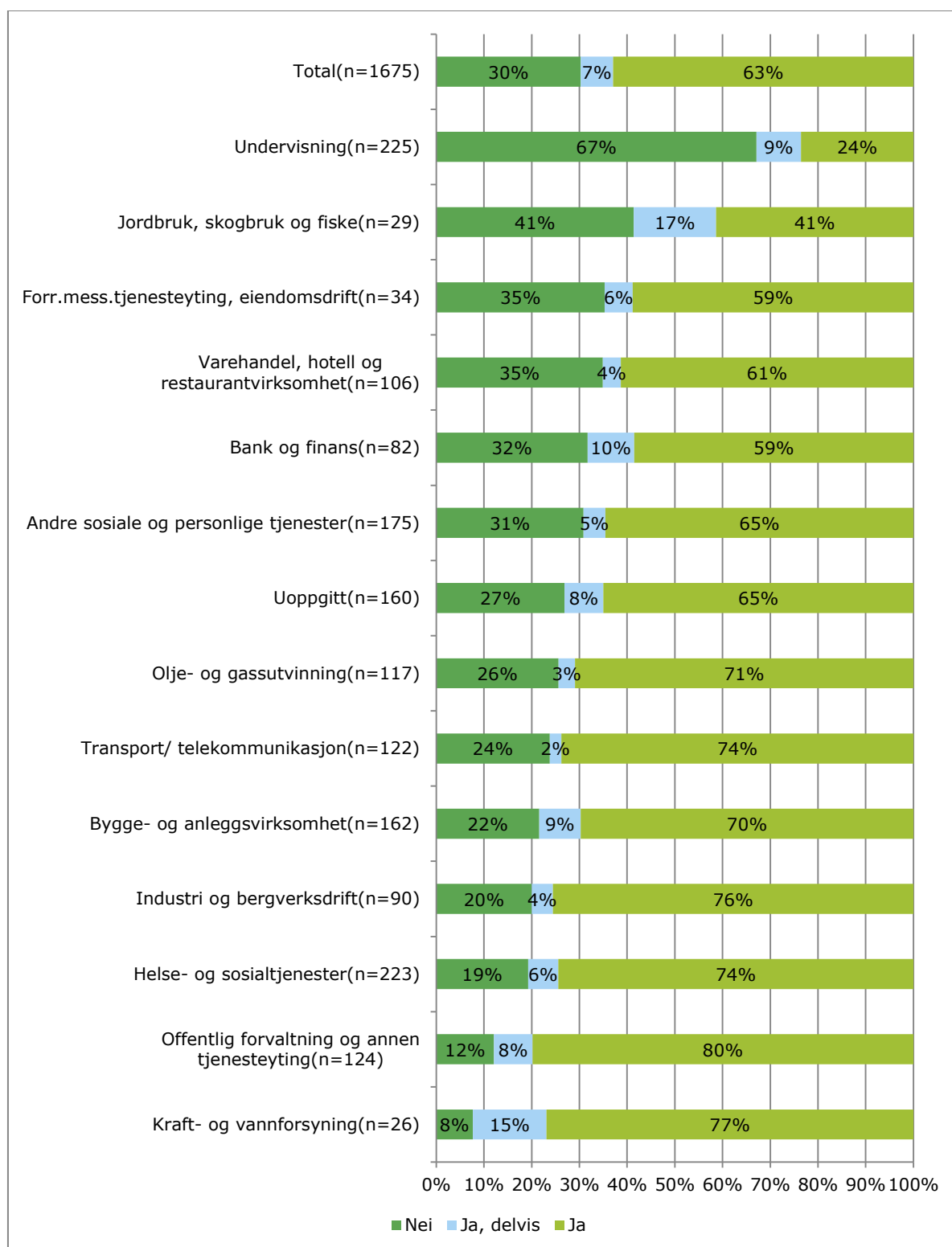
	Ja	Ja, delvis	Nei
Privat(n=1015)	63 %	7 %	31 %
Kommunal(n=345)	58 %	7 %	36 %
Statlig(n=315)	70 %	7 %	23 %
Totalt(n=1675)	63 %	7 %	30 %

Som det fremkommer av tabell 4-3 finner vi at andelen som opplyser at arbeid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert er på 30 prosent. Det er en høyere andel arbeidstakere i privat sektor som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert (31 prosent), i statlig sektor opplyser 23 prosent at arbeidstiden ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. Kommunal sektor skiller seg noe ut hvor hele 36 prosent av arbeidstakerne svarer at arbeidstiden ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert.

Figur 4-1 viser hvorvidt arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer blir registrert fordelt på bransje.

⁴² Figuren inkluderer kun de som har svart at de arbeider ut over avtalt arbeidstid.

Figur 4-1 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på bransje



Figur 4-1 viser at det er variasjoner knyttet til hvorvidt arbeid ut over avtalt arbeidstid blir registrert fordelt på bransje. Vi finner at registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid er minst vanlig innenfor undervisning, hvor 67 prosent oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. Videre er det innen bransjene forretningsmessig tjenesteyting/eiendomsdrift, varehandel, hotell og restaurant, samt bank og finans hvor det er mest utbredt at overtid ikke blir registrert. Av arbeidstakere innenfor offentlig forvaltning og annen tjenesteyting er det kun 12 prosent som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. Andre bransjer som

skiller seg ut er andre sosiale og personlige tjenester og forretningsmessig tjenesteyting og eien-
domsdrift.

Tabell 4-4 viser fordelingen på registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid fordelt på ut-
danningsnivå.

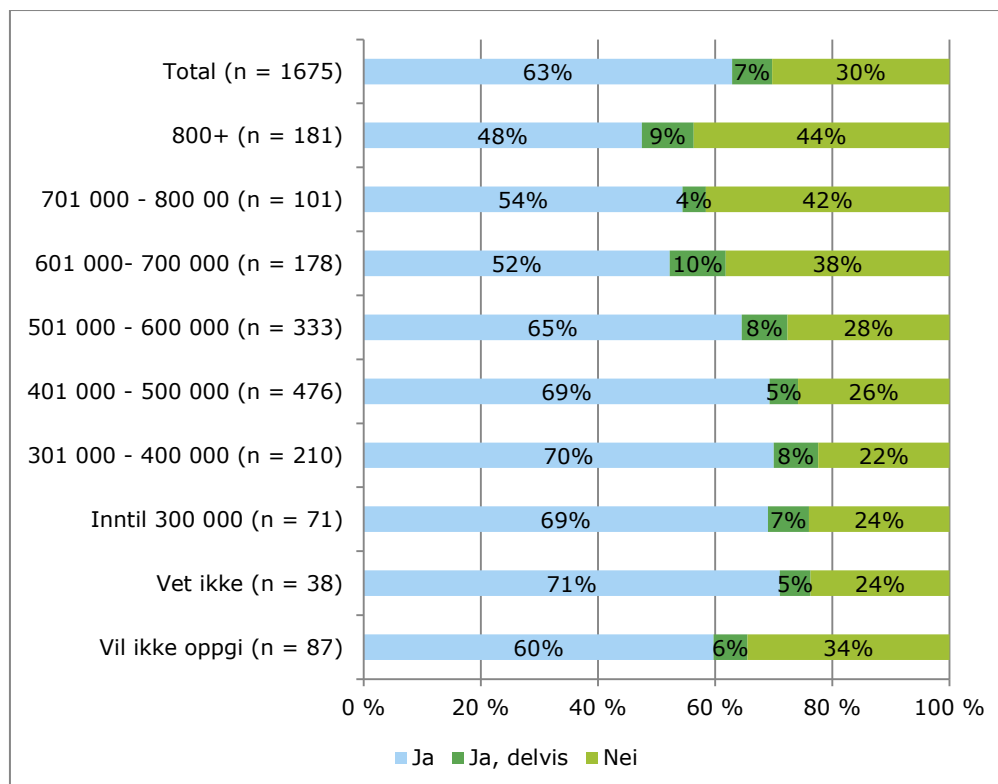
Tabell 4-4 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på utdanningsnivå

	Ja	Ja, delvis	Nei
Grunnskole (n = 57)	72 %	5 %	23 %
Videregående (n = 527)	73 %	7 %	20 %
Universitets- og høyskole 1-3 år (Bachelor eller tilsvarende) (n = 470)	65 %	6 %	28 %
Universitet-/høyskole 4 år (Master eller tilsvarende) (n = 277)	55 %	7 %	38 %
Universitet-/høyskole 5 år + (Doktorgrad, profes- sor) (n = 328)	48 %	7 %	45 %
Annet. (n = 16)	81 %	0 %	19 %
Total (n = 1675)	63 %	7 %	30 %

Når det gjelder utdanning finner vi at andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid *ikke* blir registrert, øker med utdanningsnivået. Arbeidstakere med universitets-/ høyskoleutdan-
nelse på fem år eller mer er de som i minst grad registrerer arbeid ut over avtalt arbeidstid (45 prosent). For personer med grunnskoleutdanning er andelen på 23 prosent.

Videre finner vi at andelen som ikke registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid øker med lønnsnivået, jfr. figur 4-2.

Figur 4-2 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på lønnsnivå



Figur 4-2 viser at for arbeidstakere som tjener mellom 300 og 400 000 er det kun 22 prosent som oppgir at arbeidstiden ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. Den tilsvarende andelen for arbeidstakere som tjener over 800 000 er på 44 prosent.

Tabell 4-5 viser andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blir registrert, fordelt på kjønn.

Tabell 4-5 Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på kjønn

	Ja	Ja, delvis	Nei
Mann (n = 986)	64 %	6 %	29 %
Kvinne (n = 689)	61 %	7 %	32 %
Total (n = 1675)	63 %	7 %	30 %

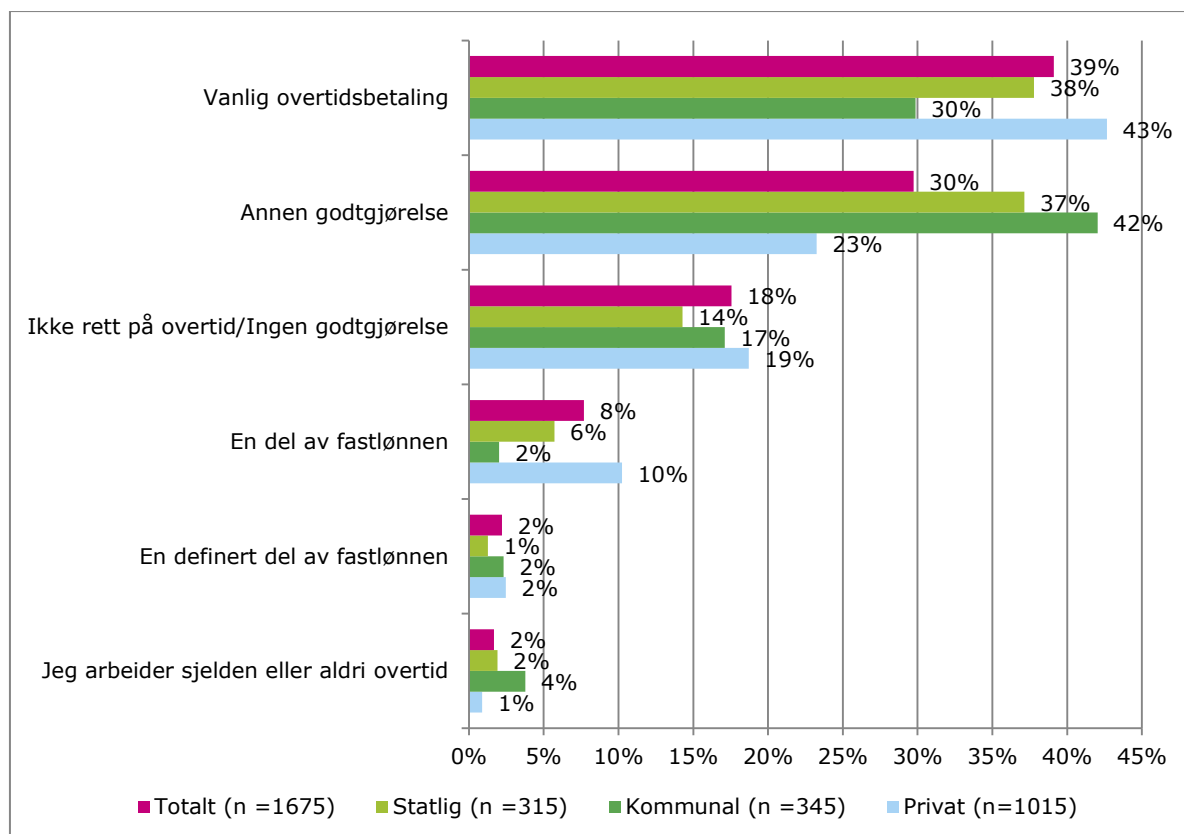
Tabell 4-5 viser at det samlet sett er marginale forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder hvorvidt arbeidstid utover det som er avtalt registreres.

Videre finner vi at det er en høyere andel som *ikke* registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blant de eldre arbeidstakerne mellom 60 og 67 år (35 prosent), sammenlignet med de yngre arbeidstakerne mellom 25 til 29 år hvor 31 prosent opplyser at de ikke registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid. (Figur 9-1 i vedlegg).

4.1.2 Kompensasjon for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

Videre ble arbeidstakere spurt om hvilke form for kompensasjon eller godtgjørelse de får dersom de arbeider ut over avtalt arbeidstid. Figur 4-3 viser hvordan arbeidstakere som arbeider ut over avtalt arbeidstid blir kompensert for overtidsarbeid.

Figur 4-3 Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på sektor



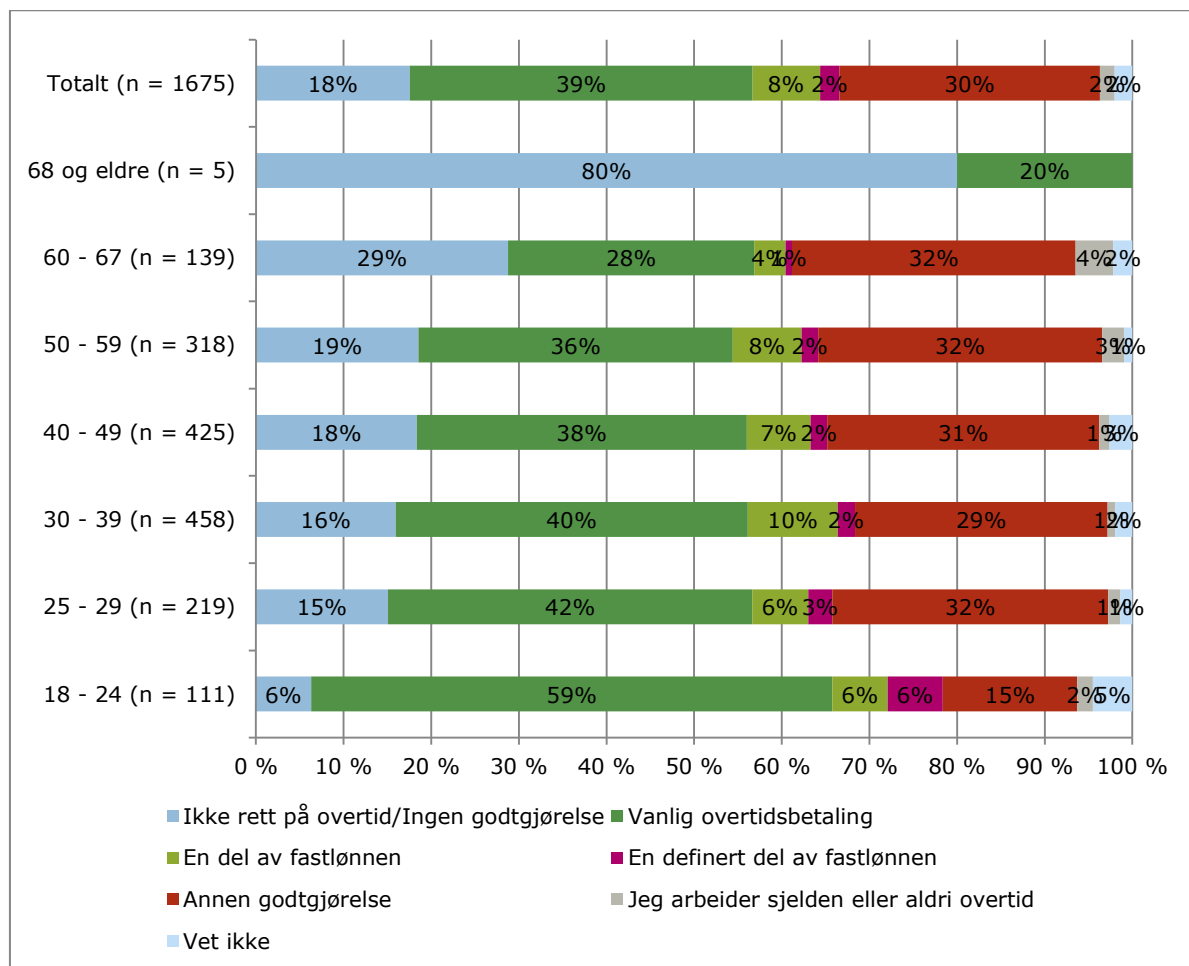
Figur 4-3 viser at 39 prosent oppgir at de får vanlig overtidsbetaling ved arbeid ut over avtalt arbeidstid. Sentios undersøkelse viste tilsvarende funn - 39 prosent oppga at de fikk vanlig overtidsbetaling ved arbeid ut over alminnelig arbeidstid. Andelen som oppga det samme i AFIs undersøkelse er noe høyere, hvor 50 prosent oppgir at de får kompensert for overtid med vanlig overtidsbetaling. 30 prosent oppgir at de får «annen godtgjørelse» ved arbeid ut over avtalt ar-

beidstid. 18 prosent av de spurte i undersøkelsen sier at de ikke har rett på overtid eller ingen godtgjørelse. 8 prosent sier at overtid er en del av fastlønnen.

Undersøkelsen viser at vanlig overtidsbetaling er noe mer utbredt i privat sektor, hvor 43 prosent oppgir at arbeid ut over avtalt arbeidstid kompenseres med vanlig overtidsbetaling, sammenlignet med statlig sektor, hvor 38 prosent oppgir det samme. I kommunal sektor er det kun 30 prosent som oppgir å ha vanlig overtidsbetaling. Kompensasjon i form av «annen godtgjørelse» er mest utbredt innen statlig og kommunal sektor, hvor henholdsvis 37 og 42 prosent oppgir å bli kompensert for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid med «annen godtgjørelse», det tilsvarende tallet for privat sektor er 23 prosent. Videre ser vi at det er en noe høyere andel innen privat sektor som oppgir at de ikke har rett på overtid/godtgjørelse, sammenlignet med statlig og kommunal sektor. Det er også en høyere andel innen privat sektor (10 prosent) som oppgir å ha overtid som en del av fastlønnen, sammenlignet med de to andre sektorene.

Figur 4-4 viser hvilken form for kompensasjon arbeidstaker som arbeider ut over avtalt arbeidstid mottar, fordelt på alder.

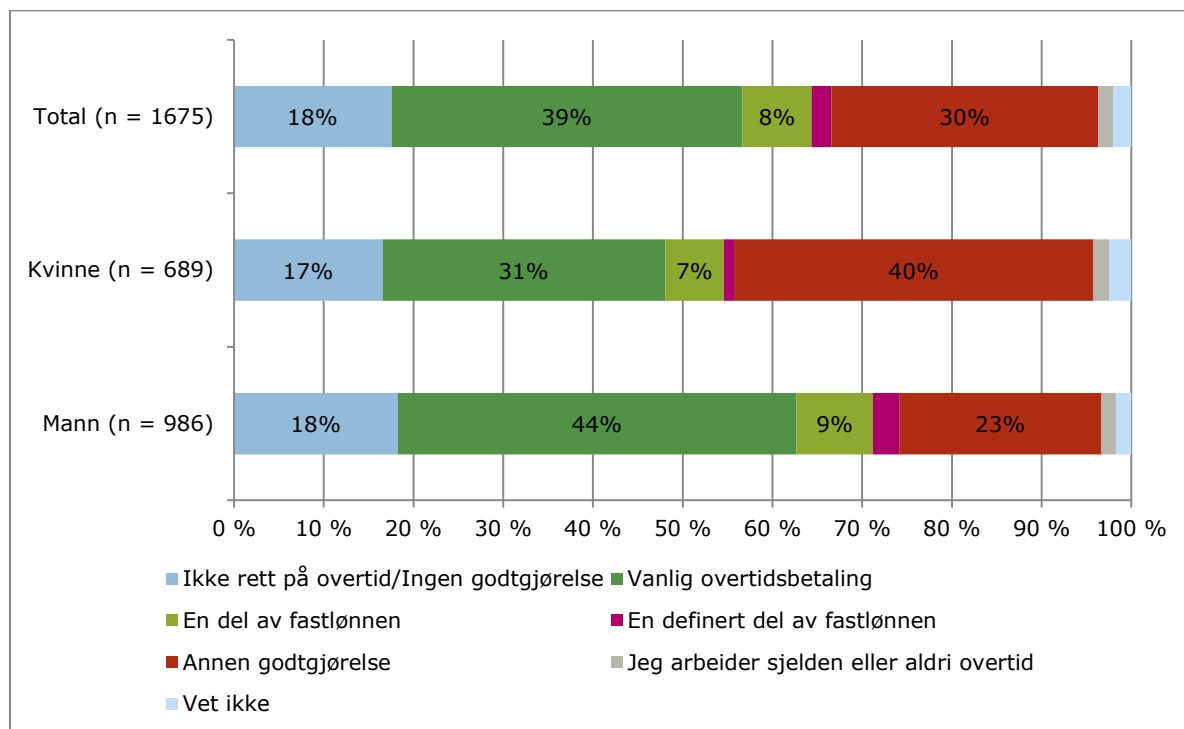
Figur 4-4 Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på alder



Videre finner vi at vanlig overtidsbetaling ser ut til å avta jo eldre arbeidstakere er.

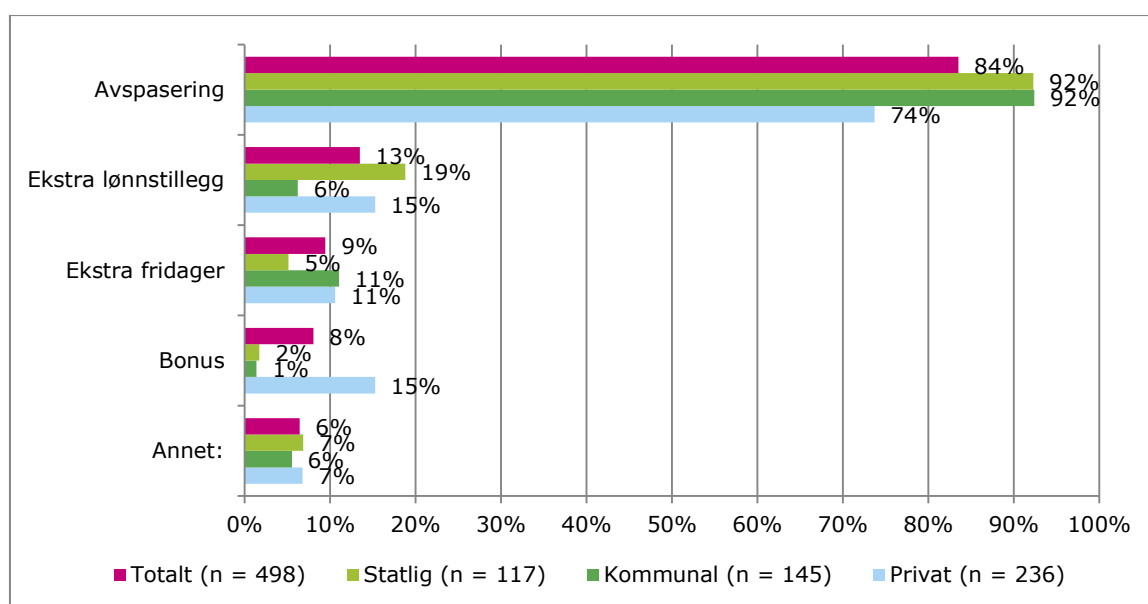
Figur 4-5 viser hvordan arbeidstakere som arbeider ut over avtalt arbeidstid blir kompensert for overtidsarbeid, fordelt på kjønn.

Figur 4-5 Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på kjønn



Av figur 4-5 ser vi at vanlig overtidsbetaling er noe mer vanlig blant menn enn kvinner. 44 prosent av mennene oppgir at arbeid ut over avtalt arbeidstid kompenseres med vanlig overtidsbetaling, den tilsvarende andelen for kvinner er 31 prosent. Annen form for godtgjørelse er imidlertid mer vanlig blant kvinner. En større andel av kvinnene (40 prosent) oppga å bli kompensert med «annen godtgjørelse» enn menn (23 prosent). De arbeidstakerne som oppga at de fikk kompensert arbeid ut over avtalt arbeidstid med «annen godtgjørelse» ble bedt om å spesifisere hva denne godtgjørelsen innebar. Figur 4-6 viser hva denne godtgjørelsen består i.

Figur 4-6 Arbeidstaker: «Hva består denne godtgjørelsen i?», fordelt på sektor



Av figur 4-6 ser vi at avspasering er langt det vanligste. En liten andel ⁴³ oppgir «annet». Flere av respondentene som oppgir dette, oppgir at de får overtidsbetaling eller flexitid. Dette kan indike-

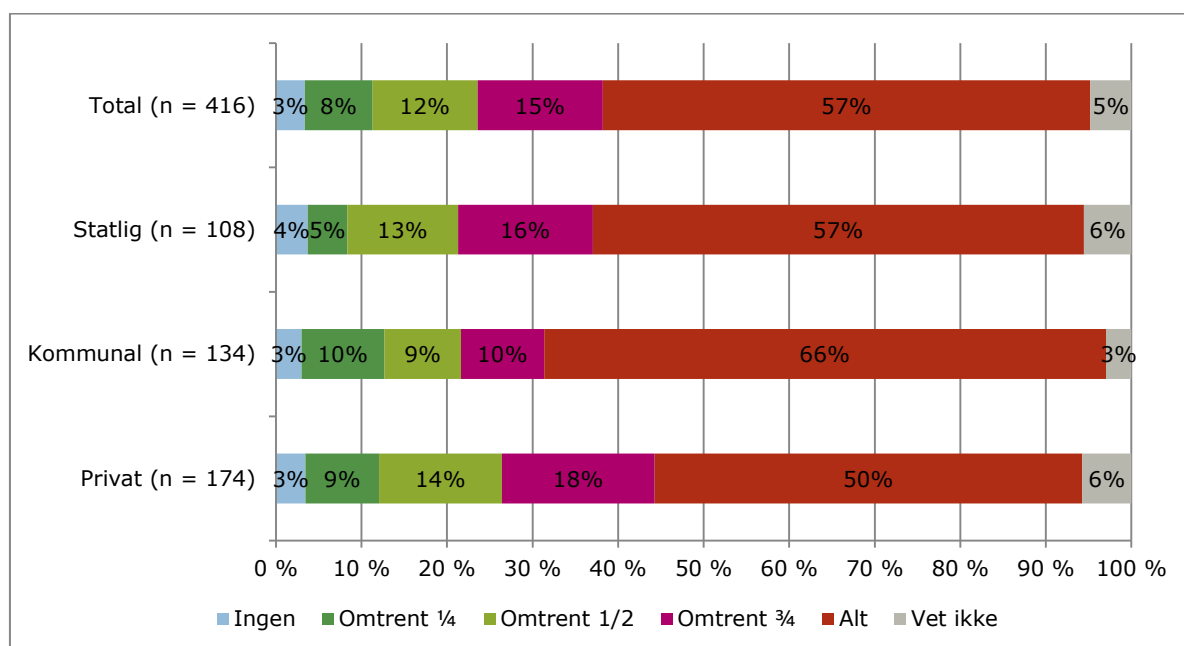
⁴³ Totalt oppgir 30 personer «annet».

re at respondentene, til en viss grad, opplever det som vanskelig å si hva slags kompensasjon de får. Andre oppgir at de blir kompensert i aksjeutbytte, gavekort eller feriereiser.

Vi finner at arbeidstakere i offentlig sektor⁴⁴ i større grad har rett til avspasering sammenliknet med privat sektor. Videre ser vi at det er en høyere andel som oppgir at de mottar bonus i privat sektor, sammenliknet med statlig og kommunal sektor. Funn fra undersøkelsen viser videre at det er mer vanlig med økonomisk kompensasjon blant menn enn kvinner, mens det for kvinner er mer vanlig med kompensasjon i form av arbeidsfri. Kvinner oppgir i større grad enn menn å ha rett til avspasering. Menn oppgir i større grad å bli kompensert i form av bonus og ekstra lønns-tillegg (figur 9-2 i vedlegg)

Videre ble arbeidstakerne spurt om hvor stor andelen av overtiden som blir tatt ut i avspasering. Svarene presenteres i figur 4-7.

Figur 4-7 Arbeidstaker: «Omtrent hvor stor andel av overtiden tar du ut i avspasering?», fordelt på sektor



Over halvparten av de spurte oppgir at all overtiden blir tatt ut som avspasering. Videre er det 15 prosent som oppgir at omtrent $\frac{3}{4}$ blir tatt ut i avspasering. 12 prosent sier at de tar ut ca. halvparten av overtiden i avspasering. Kun 3 prosent sier at ikke noe av overtiden blir tatt ut i avspasering. Figuren over viser videre at det er en noe større andel innen offentlig sektor⁴⁵ som oppgir at all overtiden tas ut i avspasering, sammenliknet med privat sektor. I kommunal sektor er det 66 prosent som oppgir at all overtid tas ut som avspasering, i statlig sektor er den tilsvarende andelen på 57 prosent, i privat sektor sier halvparten at de tar ut all overtiden som avspasering.

4.1.3 Utvikling over tid

Som beskrevet innledningsvis har undersøkelsen vår hatt til hensikt å undersøke hva som har skjedd siden Sentios undersøkelse fra 2006; *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven*. Vår undersøkelse bygger på et sammenlignbart datamateriale og det er dermed mulig å vurdere hvorvidt det har skjedd en utvikling på området siden Sentio gjennomførte sin undersøkelse i 2005. Videre har vi valgt å se vår undersøkelse i sammenheng med AFIs undersøkelse gjennomført i 2013; *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*, siden den berører mye av den samme tematikken, selv om datagrunnlaget skiller seg noe fra det som ligger til grunn for denne undersøkelsen.

⁴⁴ Statlig og kommunal sektor.

⁴⁵ Statlig og kommunal sektor.

4.1.3.1 Registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

I Sentios og AFIs undersøkelser ble respondentene spurt om arbeidstid ut over *alminnelig* arbeidstid ble registrert. I vår undersøkelse ble arbeidstaker spurt om arbeidstiden ut over *avtalt* arbeidstid blir registrert. Som vi viste innledningsvis er dette to ulike begreper i arbeidsmiljøloven som definerer arbeidstid. *Alminnelig arbeidstid* er 9 timer per døgn og 40 timer per uke⁴⁶. Arbeidstakere som er omfattet av egne tariffavtaler kan gjerne ha en *alminnelig arbeidstid/normalarbeidstid* som er kortere enn det som er lovens ordning⁴⁷. Dersom det blir arbeidet ut over avtalt arbeidstid, men innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid, vil dette være såkalt **merarbeid**. Overtid i lovens forstand blir det først når det arbeides ut over dette. I lovens forstand er *alminnelig* og *avtalt* arbeidstid to ulike begreper. Vi velger allikevel å sammenligne resultatene fra vår undersøkelse med Sentios og AFI sin undersøkelse da det kan antas at respondentene ikke kjenner nyanseforskjellene i begrepene som benyttes i arbeidsmiljøloven. Vår spørsmålsformulering, hvor vi spør om avtalt arbeidstid ut over 37,5 eller 40 timer i uken, gjør svarene sammenlignbare⁴⁸.

I vår undersøkelse fant vi at 30 prosent av arbeidstakerne oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. Disse funnene skiller seg ikke vesentlig fra funn fra Sentio og AFIs undersøkelser, som fant at henholdsvis 33 og 25 prosent av arbeidstakerne oppga at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ikke ble registrert.

Videre finner vi at det er en høyere andel arbeidstakere i privat sektor som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert (31 prosent), sammenlignet med statlig sektor (23 prosent). I Sentios undersøkelse oppga 34 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at overtid ikke ble registrert, andelen for offentlig sektor var noe høyere sammenlignet med våre tall, med 30 prosent som oppgir at overtid ikke registreres. I AFIs undersøkelse er de tilsvarende tallene på 24 prosent for offentlig sektor og 27 prosent for privat sektor.

Videre finner vi at det er ulikt mellom bransjene hvorvidt overtid blir registrert. I likhet med Sentio finner vi at registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid er minst vanlig innenfor bransjen undervisning. Sentios undersøkelse fant at 70 prosent oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ikke blir registrert, i vår undersøkelse oppgir 67 prosent det samme. I likhet med vår undersøkelse fant Sentio at bransjene andre sosiale og personlige tjenester og forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift skilte seg ut som bransjer hvor overtid i mindre grad blir registrert.

Når det gjelder utdanningsnivå på arbeidstaker finner vår undersøkelse i likhet med Sentio og AFIs undersøkelse at andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid *ikke* blir registrert øker, jo høyere respondentenes utdanningsnivå er.

Videre fant vi at 68 prosent av kvinnene i undersøkelsen opplyser at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid registreres eller at dette «delvis» registreres. Den tilsvarende andelen for menn er på 70 prosent. Disse funnene skiller seg fra AFIs og Sentios undersøkelse som finner at kvinner i større grad oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert. I Sentios undersøkelse oppga 74 prosent av kvinnene at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert, mens dette gjaldt kun 60 prosent av mennene. I AFIs undersøkelse var andelen for kvinner 77 prosent og for menn 73 prosent.

I tråd med Sentio og AFIs undersøkelse er det en større andel som ikke registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blant de eldre arbeidstakerne mellom 60 og 67 år (35 prosent), sammenlignet med de yngre arbeidstakerne mellom 25 til 29 år hvor 31 prosent opplyser at de ikke registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid.

⁴⁶ Jf. Aml. § 10-4.

⁴⁷ Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

⁴⁸ Vår spørsmålsformulering er som følger; «Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 timer per uke eller 40 timer per uke registrert?». Sentios spørsmålsformulering var «Blir din arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid registrert?».

4.1.3.2 Kompensasjon for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

Som i Sentios og AFIs undersøkelse ble arbeidstakere i vår undersøkelse spurt om hvilke form for kompensasjon eller godtgjørelse de får dersom de arbeider ut over avtalt arbeidstid. I likhet med Sentios undersøkelse fant vi at 39 prosent oppgir at de får vanlig overtidsbetaling ved arbeid ut over avtalt arbeidstid. Andelen som oppga det samme i AFIs undersøkelse er noe høyere, hvor 50 prosent oppga at de får kompensert for overtid med vanlig overtidsbetaling. I Sentios undersøkelse var det 21 prosent som oppga at de *ikke* hadde rett på overtid eller godtgjørelse, i vår undersøkelse er andelen noe lavere med 18 prosent. Andelen som oppgir at overtid er en del av fastlønn er tilnærmet den samme i vår (8 prosent), sammenlignet med Sentios undersøkelse (7 prosent). 30 prosent av arbeidstakerne oppgir at de mottar «annen godtgjørelse». I likhet med Sentio og AFIs undersøkelse finner vi at den vanligste formen for kompensasjon er avspasering. Andelen som oppgir dette er imidlertid noe høyere i vår undersøkelse (84 prosent) sammenlignet med de to andre undersøkelsene (Sentio 71 prosent og AFI 73 prosent).

Fordelt på sektor ser vi at funn fra vår undersøkelse stemmer overens med det overordnede bildet fra Sentio og AFIs undersøkelse. Vi ser at vanlig overtidsbetaling er noe mer utbredt i privat sektor, sammenlignet med statlig sektor, hvor avspasering er mer vanlig. Videre ser vi at det er en noe høyere andel innen privat sektor som oppgir at de ikke har rett på overtid/godtgjørelse.

I likhet med Sentios undersøkelse finner vi at andelen som oppgir å motta vanlig overtidsbetaling reduseres noe med alderen. Videre finner vi, i tråd med Sentios og AFIs undersøkelser, at vanlig overtidsbetaling er noe mer vanlig blant menn sammenlignet med kvinner.

5. ARBEIDSTAKERUNDERSØKELSEN: OMFANG SOM OMFATTES AV UNNTAKSBESTEMMELSENE

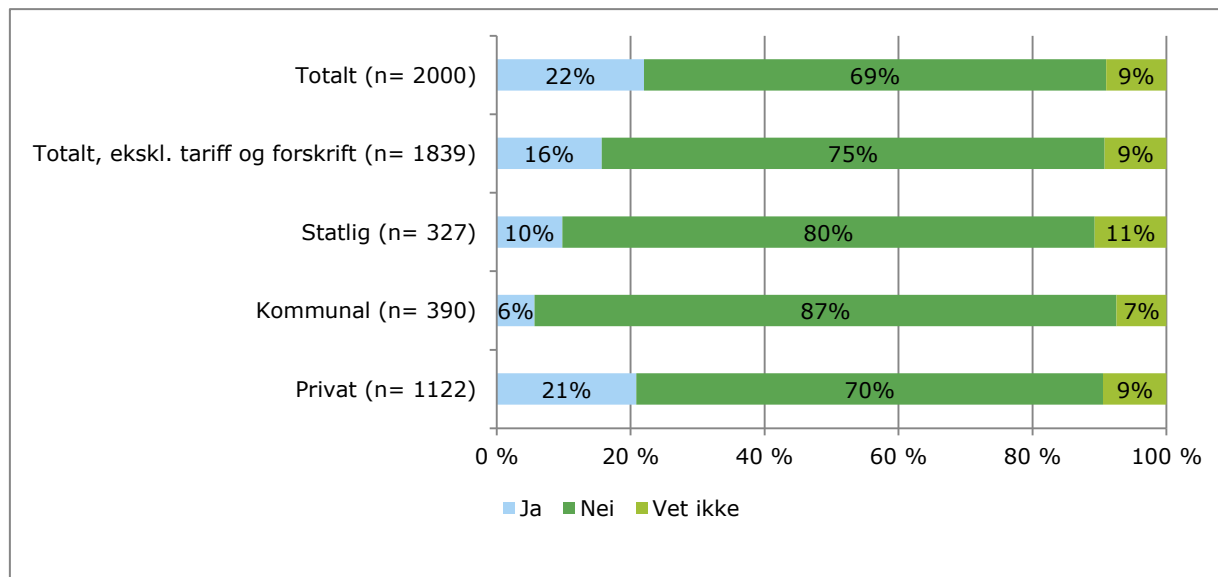
I dette kapitlet vil vi innledningsvis gi en oversikt over hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i *praksis* er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Videre vil vi se nærmere på hvilke ulike grupper som unntas bestemmelsene om arbeidstid, herunder personer som er unntatt etter tariff eller egen forskrift, samt arbeidstakere som er unntatt fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stillinger. For personer som er unntatt i ledende eller særlig uavhengig stilling er det som tidligere beskrevet sentralt å kartlegge kjennetegn ved arbeidstakerne, samt undersøke hvorvidt de kjenner til unntaksbestemmelsene og om de faktisk opplever at de har en slik stilling som kvalifiserer til bruken av nevnte unntaksbestemmelser. Det vil være sentralt å belyse hvordan arbeidstakerne begrunner at de innehar, eventuelt ikke innehar, en ledende eller særlig uavhengig stilling, samt se nærmere på hvordan de opplever sin egen rolle som arbeidstaker og hvorvidt de kvalifiserer til å inneha en ledende eller særlig uavhengig stilling.

Avslutningsvis for hvert tema vil vi se på utviklingen over tid og sammenligne funn fra vår undersøkelse med Sentios og AFIs undersøkelser.

5.1 Innledende om omfang

I undersøkelsen ble arbeidstakerne som deltok spurt om de i *praksis* er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Ved å benytte formuleringen «i praksis» kan arbeidstakere som er unntatt på annet grunnlag enn det arbeidsmiljøloven åpner for også regnes med i disse tallene. Figur 5-1 viser hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Figur 5-1 Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på sektor

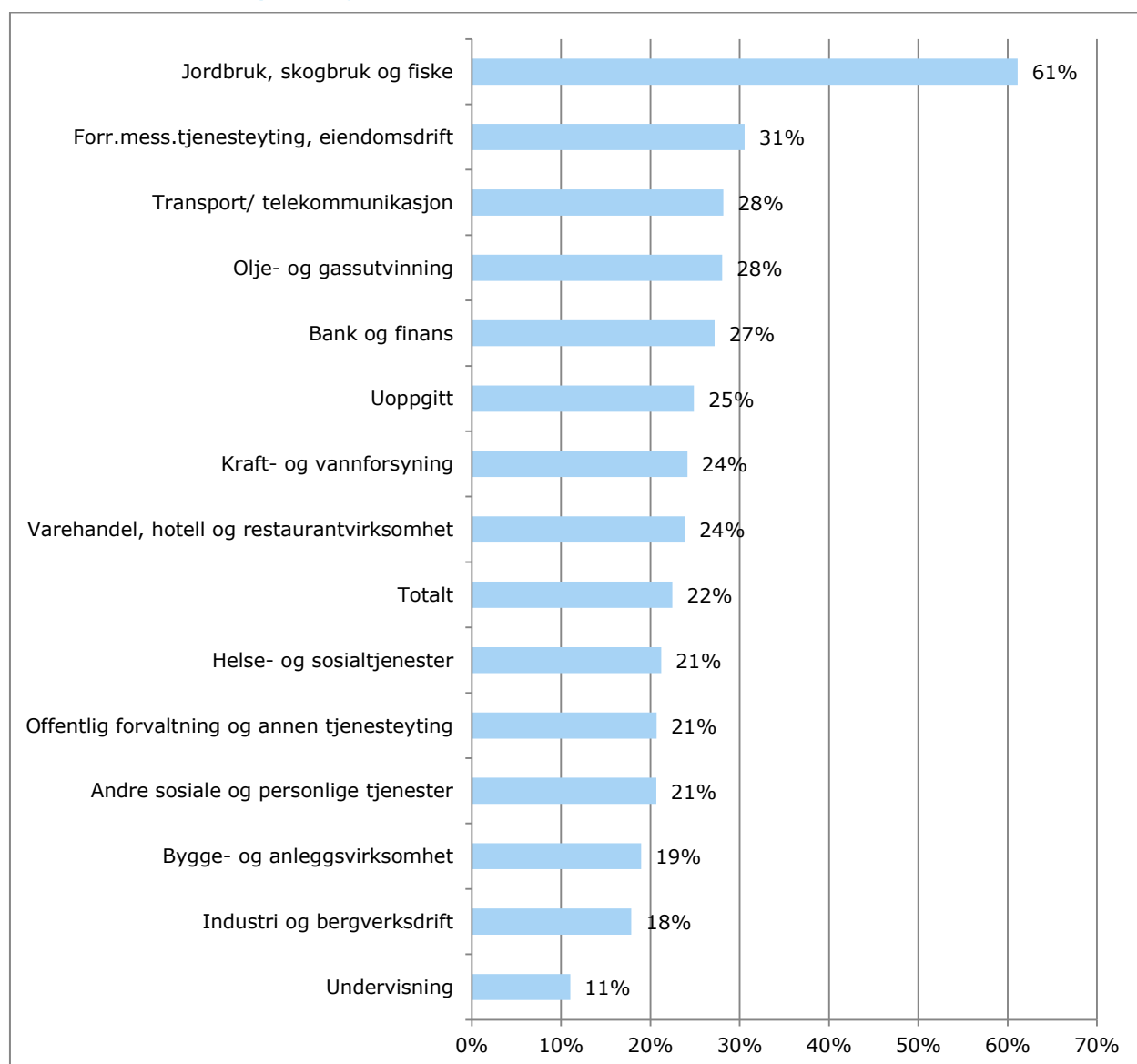


Som figur 5-1 viser, oppgir 22 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Dette utgjør 449 arbeidstakere av de 2000 som deltok i undersøkelsen. De 22 prosentene inkluderer alle arbeidstakere som oppga at de er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, inkludert de arbeidstakerne som er unntatt gjennom egen tariffavtale eller etter egen forskrift. Eksempler på dette vil kunne være personer ansatt i politiet eller helsepersonell. Når vi tar ut de arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt etter tariffavtale eller egen forskrift står vi igjen med en andel på 16 prosent. Dette inkluderer de som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i ledende eller særlig uavhengige stillinger eller som oppgir andre grunner.

Vi ser videre at det er en høyere andel av arbeidstakere innen privat sektor som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Innen privat sektor er det 21 prosent som oppgir å være unntatt, den tilsvarende andelen for ansatte i statlige virksomheter er 10 prosent, mens kun 6 prosent i kommunal sektor oppgir å være unntatt.

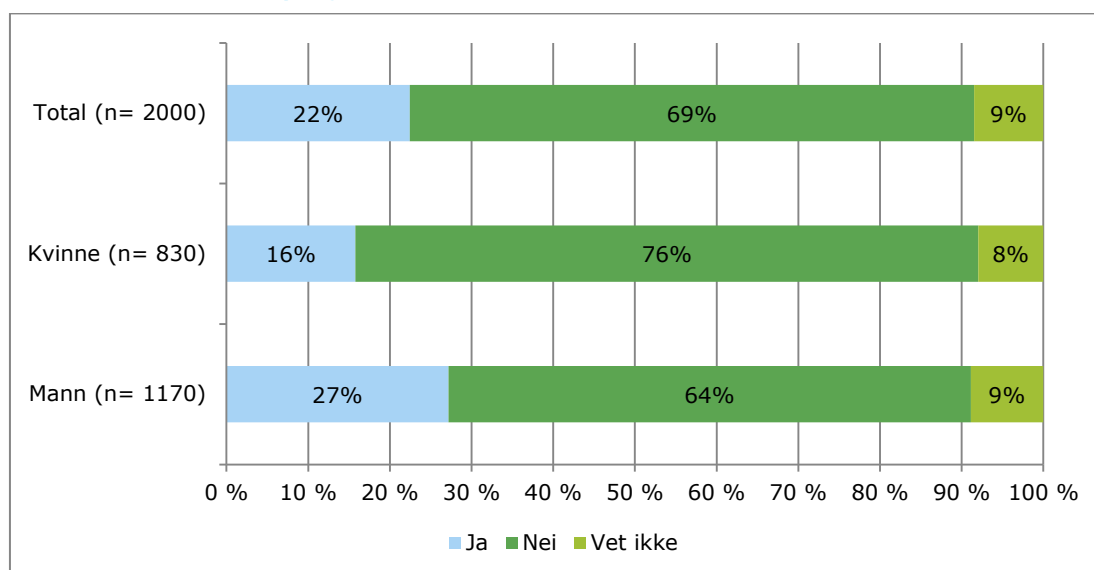
Figur 5-2 viser hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven fordelt på bransje.

Figur 5-2 Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på bransje



Som figur 5-2 viser, er det innen primærnæringene (jordbruk, skogbruk og fiske) at andelen arbeidstakere som oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid er størst. Her oppgir hele 61 prosent at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Innen bransjen transport og telekommunikasjon er andelen på 31 prosent. Figur 5-3 viser hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven fordelt på kjønn.

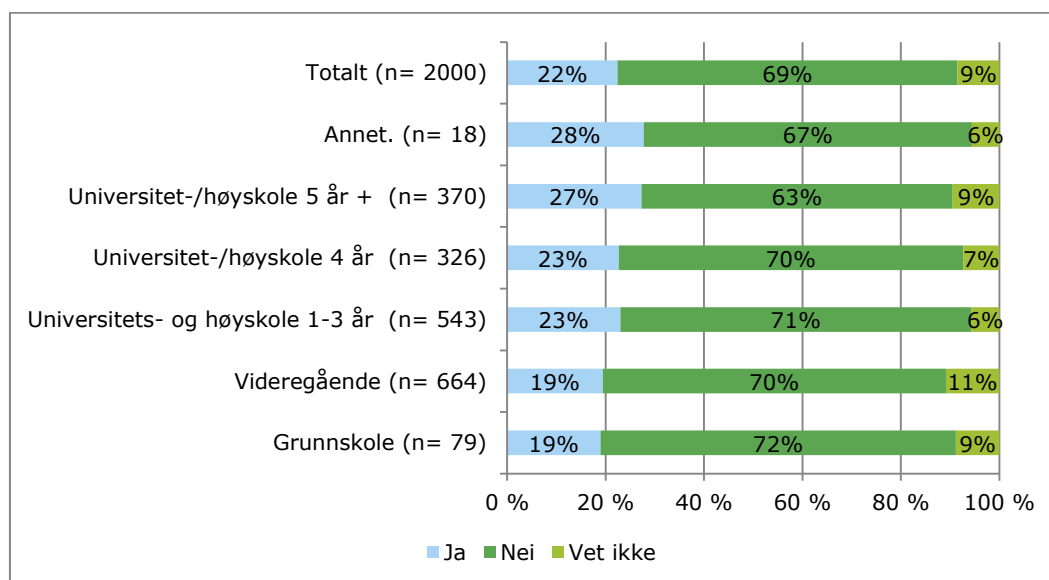
Figur 5-3 Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på kjønn



Som vi ser av figur 5-3, er det langt flere menn enn kvinner som oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. 27 prosent av mennene oppgir at de er unntatt, den tilsvarende andelen for kvinner er 16 prosent.

Figur 5-4 viser hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven fordelt på utdanningsnivå.

Figur 5-4 Arbeidstakere: Prosentandelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på utdanning



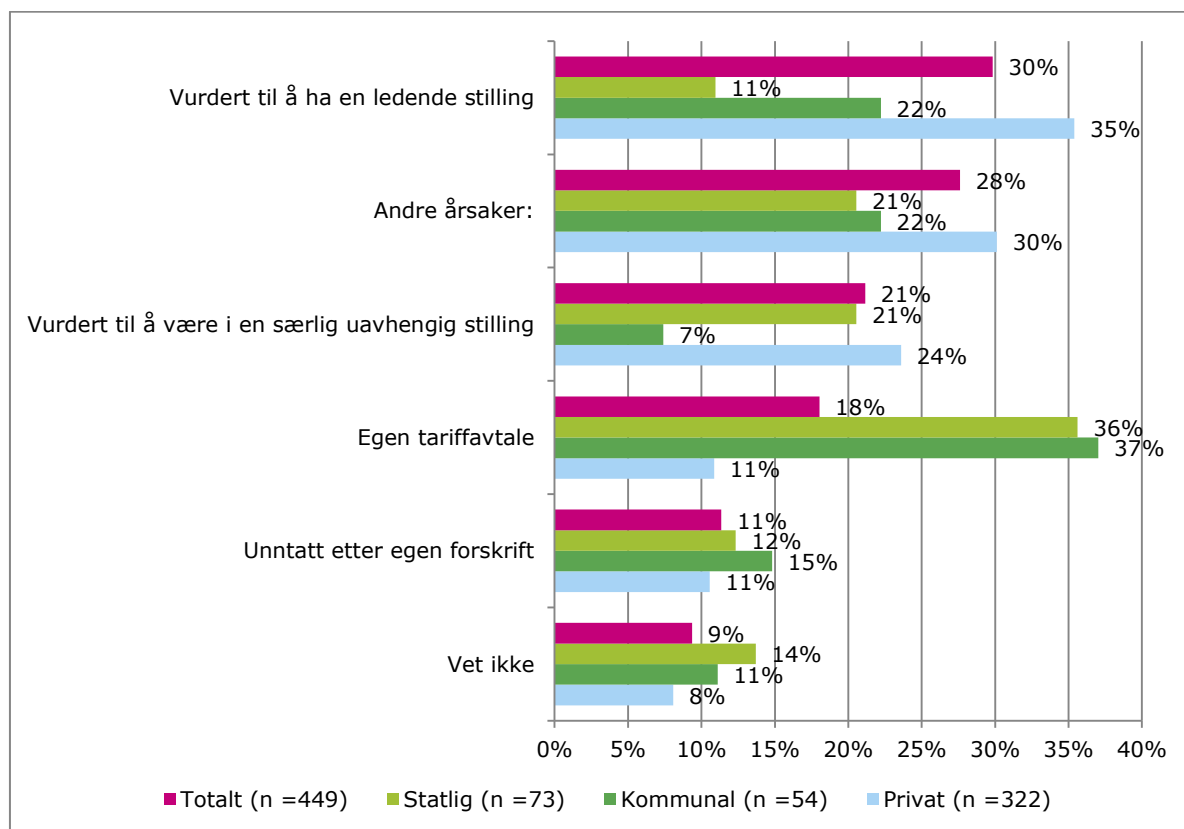
Av figur 5-4 ser vi at andelen som oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven øker med utdanningsnivå, jo høyere utdanning, jo flere som unntas.

5.2 Hva er årsaken til at arbeidstaker unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?

I undersøkelsen ble de respondentene som svarte at de i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven spurt om hva som er årsaken til at de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 5-5 viser fordelingen av hvilke grupper som unntas bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Figur 5-5 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på sektor



Figur 5-5 viser at 30 prosent av de arbeidstakerne som oppgir å «i praksis» være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven oppgir at de er i en «ledende stilling». Vi ser videre at andelen som oppgir å være unntatt fordi de er definert til å inneha «særlig uavhengige stillinger» er lavere enn andelen som oppgir å være i «ledende stillinger». 21 prosent av de som oppgir å være «unntatt i praksis» oppgir at de er unntatt fordi de har en «særlig uavhengig stilling».

28 prosent oppgir «andre årsaker». De fleste respondentene innen denne kategorien oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. En stor andel er off-shorearbeidere, og er dermed underlagt sjømannsloven. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene begrunnes også med turnustjeneste (for eksempel akuttmedisinere, utrykningstjenesten, medieansatte) der arbeid må utføres utenfor ordinær arbeidstid, eller andre yrker som *krever* overtidarbeid (for eksempel bønder, lærere, yrkessjåfører). Det samme gjelder sesongarbeidere. Noen respondenter oppgir at overtidarbeid skyldes avtale med arbeidsgiver, eller at overtidarbeid er forventet. At noen respondenter arbeider på provisjonslønn, oppgis også som årsak.

18 prosent sier at de er unntatt fordi de omfattes av egen tariffavtale og 11 prosent oppgir å være unntatt etter egen forskrift.

Analysen av forskjeller mellom sektorene viser at det er en høyere andel i privat sektor som oppgir at de er unntatt fordi de er i «ledende stillinger» (35 prosent), sammenlignet med statlig (11 prosent) og kommunal sektor (22 prosent). Andelen av de som oppgir å være unntatt fordi de er i «særlig uavhengig stilling» er på 24 prosent for privat sektor, 21 prosent i statlig sektor og kun 7 prosent innen kommunal sektor. De arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt etter egen tariffavtale arbeider i all hovedsak innen offentlig sektor, kun 11 prosent innen privat sektor oppgir å være unntatt på grunn av egen tariff.

Tabell 5-1 viser årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på ulike bransjer.

Tabell 5-1 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på bransje

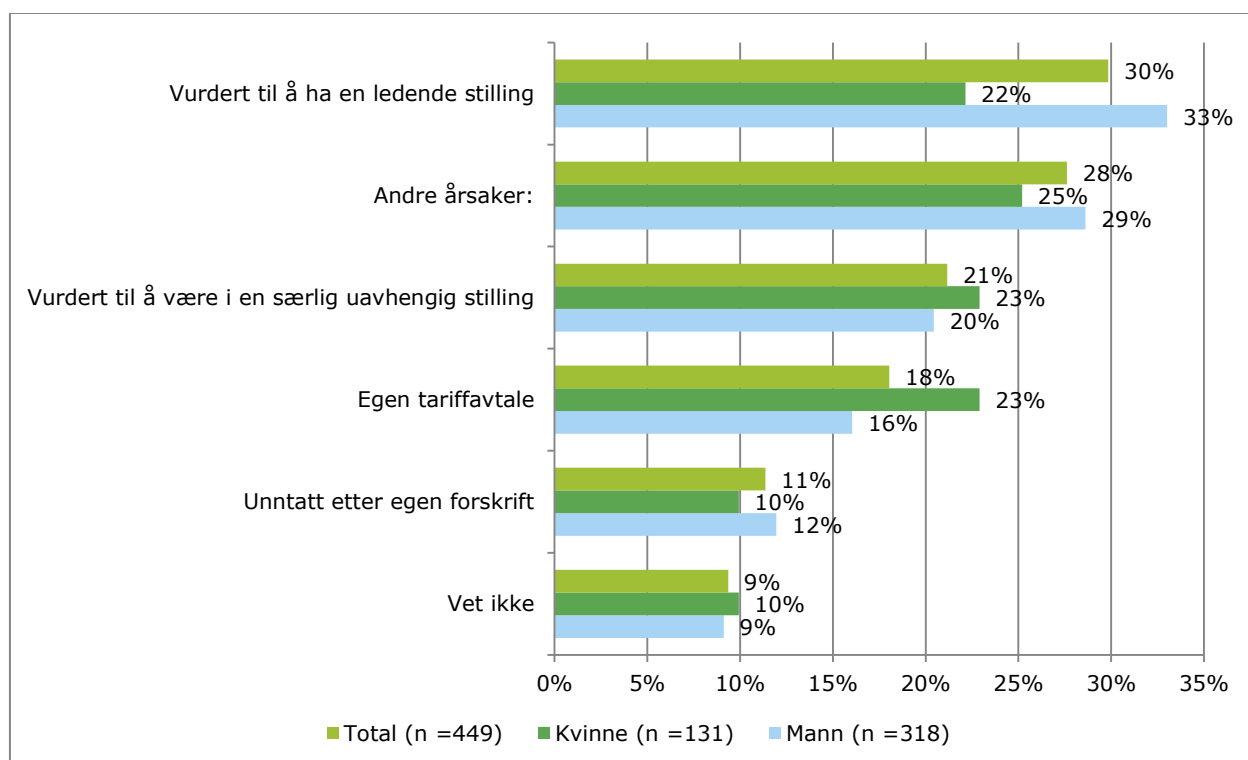
	Egen tariff-avtale	Unntatt etter egen for-skrift	Vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling	Vurdert til å ha en ledende stilling	Andre årsaker: ⁴⁹	Vet ikke
Jordbruk, skogbruk og fiske (n =33)	12 %	15 %	18 %	21 %	45 %	15 %
Olje- og gassutvinning (n =37)	19 %	8 %	16 %	27 %	32 %	8 %
Industri og bergverksdrift (n =20)	5 %	10 %	25 %	50 %	20 %	5 %
Kraft- og vannforsyning (n =7)	0 %	29 %	0 %	43 %	29 %	0 %
Bygge- og anleggsvirksomhet (n =36)	11 %	6 %	22 %	44 %	25 %	6 %
Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet (n =31)	10 %	13 %	13 %	55 %	19 %	10 %
Transport/ telekommunikasjon (n =40)	18 %	10 %	18 %	33 %	38 %	5 %
Bank og finans (n =25)	8 %	8 %	56 %	32 %	24 %	0 %
Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift (n =11)	9 %	18 %	36 %	9 %	18 %	27 %
Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting (n =30)	30 %	27 %	23 %	23 %	30 %	0 %
Undervisning (n =28)	36 %	4 %	25 %	18 %	18 %	7 %
Helse- og sosialtjenester (n =60)	33 %	13 %	12 %	5 %	35 %	13 %
Andre sosiale og personlige tjenester (n =43)	16 %	16 %	26 %	40 %	14 %	14 %
Uoppgitt (n =48)	13 %	2 %	19 %	35 %	25 %	15 %
Total (n =449)	18 %	11 %	21 %	30 %	28 %	9 %

Av tabell 5-1 ser vi at det er særlig innen bank og finans at andelen som er unntatt fordi de er i særlig uavhengige stillinger er høy (56 prosent). Videre er andelen høy innen forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift (36 prosent).

Figur 5-6 viser årsaken til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn.

⁴⁹ De fleste respondentene innen denne kategorien oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. En stor andel er off-shorearbeidere og er dermed underlagt sjømannsloven. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene begrunnes også med turnustjeneste (for eksempel akuttmedisinere, utrykningstjenesten, medieansatte) der arbeid må utføres utenfor ordinær arbeidstid, eller andre yrker som krever overtidarbeid (for eksempel bønder, lærere, yrkessjåfører). Det samme gjelder sesongarbeidere. Noen respondenter oppgir at overtidarbeid skyldes avtale med arbeidsgiver, eller at overtidarbeid er forventet. At noen respondenter arbeider på provisjonslønn, oppgis også som årsak.

Figur 5-6 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på kjønn



* Andre årsaker: De fleste respondentene innen denne kategorien oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. En stor andel er off-shorearbeidere og er dermed underlagt sjømannsloven. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene begrunnes også med turnustjeneste (for eksempel akuttmedisinere, utrykningstjenesten, medieansatte) der arbeid må utføres utenfor ordinær arbeidstid, eller andre yrker som *krever* overtidsarbeid (for eksempel bønder, lærere, yrkessjåfører). Det samme gjelder sesongarbeidere. Noen respondenter oppgir at overtidsarbeid skyldes avtale med arbeidsgiver, eller at overtidsarbeid er forventet. At noen respondenter arbeider på provisjonslønn, oppgis også som årsak.

Av figur 5-6 ser vi at færre kvinner enn menn oppgir at de er unntatt fordi de er vurdert til å inneha en ledende stilling. 22 prosent av kvinnene oppgir å være i ledende stillinger, mens 33 prosent av mennene gjør det samme. Videre er det flere kvinner som oppgir at de er unntatt fordi de er omfattet av egen tariffavtale (23 prosent), sammenlignet med menn (16 prosent).

Tabell 5-2 viser årsaken til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på alder.

Tabell 5-2 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på alder

	Egen tariff-avtale	Unntatt etter egen forskrift	Vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling	Vurdert til å ha en ledende stilling	Andre årsaker: ⁵⁰	Vet ikke
18 - 24 (n =24)	29 %	8 %	4 %	21 %	17 %	29 %
25 - 29 (n =44)	20 %	14 %	36 %	16 %	23 %	11 %
30 - 39 (n =126)	25 %	11 %	24 %	30 %	25 %	8 %
40 - 49 (n =117)	16 %	14 %	17 %	28 %	30 %	9 %
50 - 59 (n =95)	8 %	7 %	18 %	40 %	35 %	7 %
60 - 67 (n =40)	15 %	13 %	25 %	33 %	23 %	5 %
68 og eldre (n =3)	0 %	33 %	33 %	0 %	67 %	33 %
Total (n =449)	18 %	11 %	21 %	30 %	28 %	9 %

Tabell 5-2 viser at det først og fremst er unge arbeidstakere (25 - 29 år) som oppgir at de er unntatt fordi de er vurdert å ha en særlig uavhengig stilling (36 prosent), mens andelen i ledende stilling er høyest i aldergruppa 50 – 59 år. Tabell 5-3 viser årsaken til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanningsnivå.

Tabell 5-3 «Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på utdanning

	Egen tariff-avtale	Unntatt etter egen forskrift	Vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling	Vurdert til å ha en ledende stilling	Andre årsaker: ⁵¹	Vet ikke
Grunnskole (n =15)	13 %	7 %	13 %	27 %	40 %	7 %
Videregående (n =129)	19 %	11 %	15 %	27 %	31 %	12%
Universitets- og høyskole 1-3 år (Bachelor eller tilsvarende) (n =125)	17 %	16 %	15 %	30 %	26 %	12%
Universitet-/høyskole 4 år (Master eller tilsvarende) (n =74)	14 %	5 %	34 %	36 %	24 %	4 %
Universitet-/høyskole 5 år + (Doktorgrad, professor) (n =101)	22 %	11 %	29 %	30 %	25 %	6 %
Annet. SKRIV INN. (n =5)	40 %	20 %	20 %	20 %	40 %	20%
Total (n =449)	18 %	11 %	21 %	30 %	28 %	9 %

⁵⁰ Dett er årsaker som er redegjort for tidligere, slik som at arbeidstakeren er selvstendig næringsdrivende, offshorearbeidere og dermed underlagt sjømannsloven, eller at arbeidstaker arbeider turnus.

⁵¹ Dett er årsaker som er redegjort for tidligere, slik som at arbeidstakeren er selvstendig næringsdrivende, offshorearbeidere og dermed underlagt sjømannsloven, eller at arbeidstaker arbeider turnus.

Som vi ser av tabell 5-3 fremkommer det at ca. halvparten av de som oppgir at de har en særlig uavhengig stilling har universitets- eller høyskoleutdanning på bachelor- (1 til 3 år) eller master-nivå (4 år). 29 prosent oppgir at de har en universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn 5 år. Av de respondentene som oppgir å være i ledende stilling har 66 prosent en universitets- eller høyskoleutdanning på bachelor (1 til 3 år) eller masternivå (4 år). 30 prosent oppgir at de har en universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn 5 år.

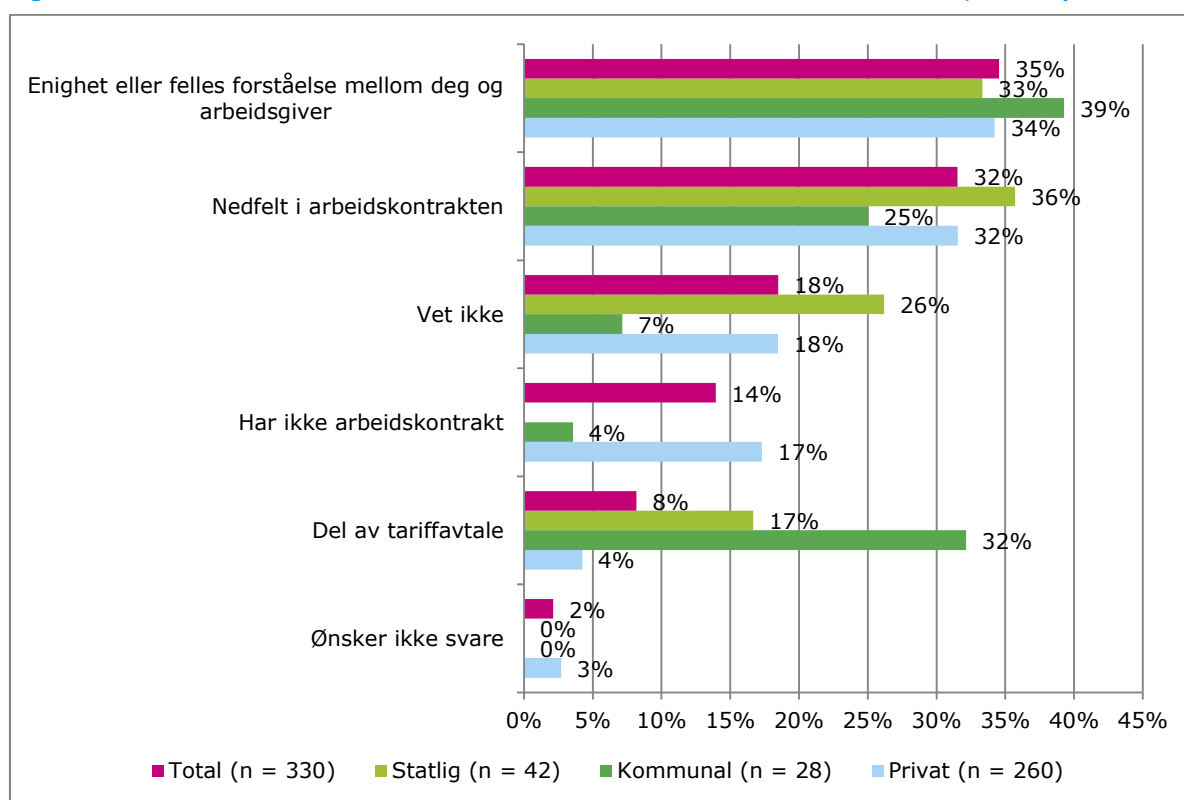
5.1.1. Hvor fremkommer unntakene?

Respondentene ble videre spurt om hvor unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt.

Figur 5-7 g arbeidsgiver.

Figur 5-7 viser svarfordelingen på hvordan unntaket er nedfelt eller om dette fremkommer gjennom arbeidskontrakten, tariffavtale eller om unntaket har fremkommet som følge av enighet eller felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Figur 5-7 Arbeidstaker: «hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?», fordelt på sektor⁵²



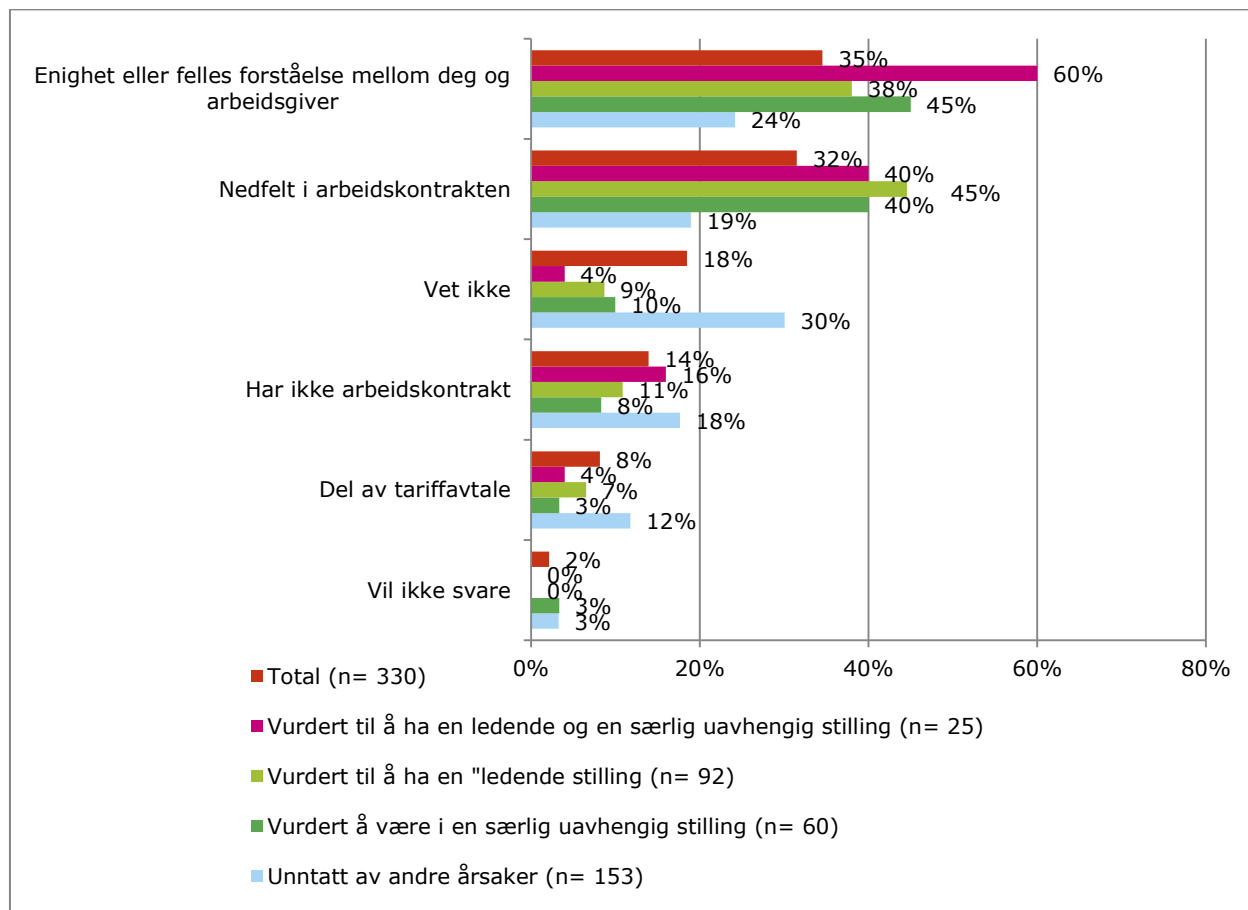
Som figur 5-7 viser, fremkommer de fleste unntakene i arbeidskontrakten eller gjennom en felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. 32 prosent oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten, mens 35 prosent oppgir at unntaket er fremkommet etter enighet eller felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Hvis vi sammenligner offentlig og privat sektor ser vi at unntakene innen statlig og kommunal sektor i større grad fremkommer i tariffavtale, sammenlignet med privat sektor. Det er ingen signifikante forskjeller mellom sektorene med henhold til andelen arbeidstakere som oppgir at unntakene er nedfelt i arbeidskontrakten, imidlertid er andelen noe lavere for ansatte i kommunal sektor. Andelen som oppgir at unntaket har fremkommet som en felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er størst innen kommunal sektor med 39 prosent, sammenlignet med 34 prosent for arbeidstakere innen det private og 33 for ansatte i statlige virksomheter.

⁵² Flere svar mulig på dette spørsmålet. «Felles forståelse» og «nedfelt i arbeidskontrakten» er ikke gjensidig utelukkende kategorier.

Funn fra undersøkelsen viser at det er flere kvinner enn menn som oppgir at unntaket er kommet i stand som følge av enighet eller en felles forståelse mellom dem og arbeidsgiver (44 prosent), sammenlignet med mennene, hvor 31 prosent oppgir det samme. (Figur 9-3 i vedlegg).

Figur 5-8 viser hvor unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt.

Figur 5-8 Arbeidstaker: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?»⁵³



* Andre årsaker er de som oppgir å være unntatt etter tariffavtale eller etter egen forskrift + «annet»: det er årsaker som er redegjort for tidligere, slik som at arbeidstakeren er selvstendig næringsdrivende, off-shorearbeidere og dermed underlagt sjømannsloven, eller at arbeidstaker arbeider turnus.

Figur 5-8 viser at andelen som oppgir at unntaket er fremkommet som følge av en felles forståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er størst for de arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt fordi de *både* er i en ledende og en særlig uavhengig stilling. Her oppgir 60 prosent at unntaket er fremkommet som en felles forståelse. For arbeidstakere som oppgir at de er definert til å inneha en ledende stilling er andelen lavere (38 prosent), av disse arbeidstakerne oppgir 45 prosent at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. For arbeidstakere som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling er det 45 prosent som oppgir at dette er fremkommet som en felles forståelse, 40 prosent svarer at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten.

Respondentene som oppgir at unntaket hadde fremkommet etter enighet eller felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, ble bedt om å spesifisere hvordan denne enigheten eller felles forståelse kommer til uttrykk. Respondentene beskriver unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene som en enighet mellom seg selv og arbeidsgiver, med den begrunnelse at fleksibel arbeidstid passer best for deres respektive arbeidsoppgaver. Enkelte oppgir at enigheten til dels er kontraktfestet, nedfelt i stillingsinstruks eller en del av arbeidsavtalen. Mange oppgir også en muntlig avtale med sjef. Noen respondenter beskriver unntaket som en del

⁵³ Flere svar mulig.

av arbeidsplassenes *kultur*, eller at "det bare er sånn". Kun to respondenter oppgir at enigheten er forhandlet frem gjennom fagforening og på personalmøter.

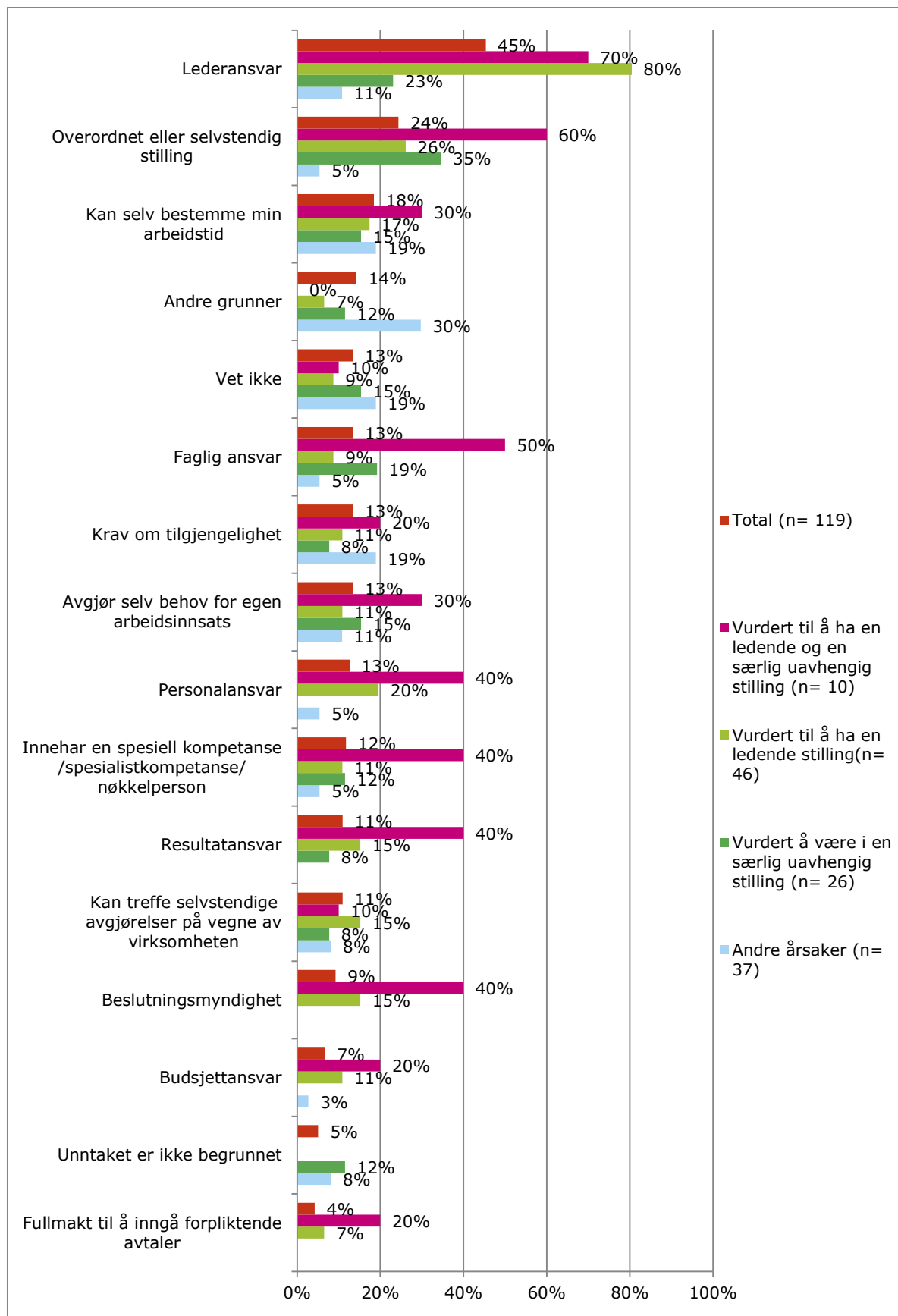
Funn fra de kvalitative intervjuene viser at enkelte informanter oppgir at de har unntaket nedfelt i arbeidskontrakten. Imidlertid er det ingen av dem som kan gjengi den nøyaktige begrunnelsen som er oppgitt i kontrakten, flere vet heller ikke *om* det er oppgitt noen begrunnelse i arbeidskontrakten. I stor grad ser det ut til at unntaket hviler på en felles *enighet* eller *forståelse* mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Denne enigheten knytter seg til arbeidsgivers forståelse for at arbeidsoppgavenes karakter ikke lar seg forene med en normal arbeidstidsordning. De er innforstått med at det er viktig med fleksibilitet fra arbeidstakers side for å få utført enten den mengden arbeid man har i stillingen, eller at man er ansvarlig for spesielle ansvarsfulle oppgaver som ikke lett kan avgrenses til den normale arbeidstiden.

Arbeidstakere nevner videre krav fra kunder eller oppdragsgiver som årsak til at man ikke kan holde arbeidet innen normale arbeidstidsordninger. Internasjonale relasjoner til kunder eller kolleger nevnes også som en annen årsak til at man har behov for mer fleksible arbeidstidsordninger enn det normalen i arbeidsmiljøloven legger opp til. Flere av informantene fremhever at det også er flere kolleger som har de samme arbeidsvilkårene, dette kan kanskje medvirke til at man tar slike vilkår eller arbeidstidsordninger for gitt. En av informantene sier at om man ikke er villig til å bidra ut over normal arbeidstid eller legge inn en ekstra arbeidsinnsats må man velge en annen type arbeid. Det ser ut til at arbeidstakerne har stor forståelse for den fleksibiliteten som etterspørres av arbeidsgiver i enkelte bransjer eller virksomheter. Videre ser det ut til at arbeidstakerne tar for gitt de arbeidsvilkårene de er gitt, da de aksepterer de etablerte normer og standarder for arbeidsinnsats innen bedriften eller i den bransjen man arbeider. Som vi skal komme tilbake til senere, ser arbeidstakerne i stor grad denne fleksibiliteten som et gode, noe som tyder på en *gjensidig* enighet om slike arbeidstidsordninger som avviker fra normalarbeidstid i arbeidsmiljøloven. På den annen side må det fremheves at enkelte av arbeidstakerne opplever stort arbeidspress og at det kan være utfordrende å forene slikt arbeid med fritid eller familieforpliktelse. Imidlertid er også disse innforstått med de arbeidsvilkårene de har og er enige i at fleksibilitet og spesielle arbeidstidsordninger er nødvendig for å få utført arbeidet. Imidlertid er det flere av informantene som oppgir at stor arbeidsmengde først og fremst er utbredt i perioder og at overtid først og fremst må påregnes i enkelte perioder på året eller i forbindelse med frister som skal overholdes.

De respondentene som oppga at de var unntatt fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling ble videre spurt om uttaket fra arbeidstidsbestemmelsene var nedfelt i arbeidskontrakten. 34 prosent av arbeidstakerne som oppga at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (og hvor unntaket ikke fremgår av egen forskrift eller tariffavtale) oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. Det er ingen statistisk signifikant forskjell mellom arbeidstakere i privat, kommunal og statlig sektor. Videre ble disse arbeidstakerne spurt om unntaket var begrunnet i arbeidskontrakten.

Figur 5-9 viser hvordan unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene er begrunnet for personer som er unntatt fordi de er i ledende og særlig uavhengig stillinger. Totalt var det 119 respondenter som oppga at unntaket var *begrunnet* i arbeidskontrakten. Disse ble videre bedt om å angi hvilken begrunnelse som var gitt i arbeidskontrakten.

Figur 5-9: Arbeidstaker: «Hvordan er unntaket begrunnet i arbeidskontrakten din?», Ledende og særlig uavhengig stilling



* Andre grunner: Enkelte oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. En rekke yrkers *natur* innebærer unntak for arbeidstidsbestemmelsene. Eks. sesongarbeidere, akuttleger. Andre oppgir begrunnelser som at "det ligger i jobben".

Det er totalt 119 respondenter som oppgir at unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene var *begrundet* i arbeidskontrakten. Det er imidlertid viktig å være klar over at de ulike kategoriene inneholder relativt få respondenter, slik at feilmarginen kan bli relativt stor på grunn av det lave antallet respondenter i hver kategori. Figur 5-9 viser at 80 prosent av de som oppgir at de er definert til å inneha en ledende stilling oppgir at lederansvar er nevnt som begrunnelse i arbeidskontrakten. For de som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling er andelen som oppgir lederansvar som begrunnelse i arbeidskontrakten lavere med 23 prosent. Av de som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling oppgir 35 prosent at unntaket er begrunnet med at de innehar en overordnet og selvstendig stilling, den tilsvarende andelen for de som oppgir å være i en ledende stilling er 26 prosent.

5.3 Kjennetegn ved arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengig stilling

Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. I det følgende presenteres resultatene av regresjonsanalysen av sammenhengen mellom å være unntatt bestemmelse om arbeidstid og en rekke uavhengige variabler⁵⁴.

Regresjonsanalysen er gjort med utgangspunkt i spørsmålet «Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?» som avhengig variabel. Respondentene har her hatt mulighet til å svare «ja», «nei» og «vet ikke». Analysen er gjennomført med respondenter som har svart på dette spørsmålet, dvs. at de som ikke har svart på dette spørsmålet eller de som svarer «vet ikke», er utelatt fra analysene.⁵⁵ Videre er også respondenter som har oppgitt at de har egen tariffavtale eller er unntatt etter egen forskrift som årsak til at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsen utelatt fra analysene. Dette gjelder også respondenter som har oppgitt at de jobber turnus/vaktordning. For å forklare hva som kan føre til at noen arbeidstakere er unntatt bestemmelsene for arbeidstid og noen ikke, er det benyttet et sett variabler som beskriver de enkelte arbeidstakernes individuelle karakteristikk, hvilken sektor arbeidstakerne tilhører og variabler som beskriver deres arbeidsforhold.

I det følgende presenteres de mest interessante funnene fra regresjonsanalysene i tre figurer.⁵⁶ Resultatene fra analysene presenteres som odds⁵⁷, eller sannsynlighet, for å være unntatt bestemmelsene for arbeidstid gitt de ulike forklaringsvariablene. I den første figuren presenteres resultater med karakteristikk til arbeidstakerne. I den andre figuren sammenhengen med hvilken sektor arbeidstakeren jobber i, og i den tredje ulike karakteristikk ved arbeidsforholdet til arbeidstakerne. Signifikante forskjeller er markert med grønt, ikke-signifikante forskjeller er markert med blått. Kategorier markert med grått er benyttet som referansekategori. Derfor er det heller ikke beregnet noen sammenhenger av disse. Figur 5-10 viser odds for at arbeidstakerne tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsene for arbeidstid etter arbeidstakernes individuelle karakteristikk (kjønn, alder og inntekt).

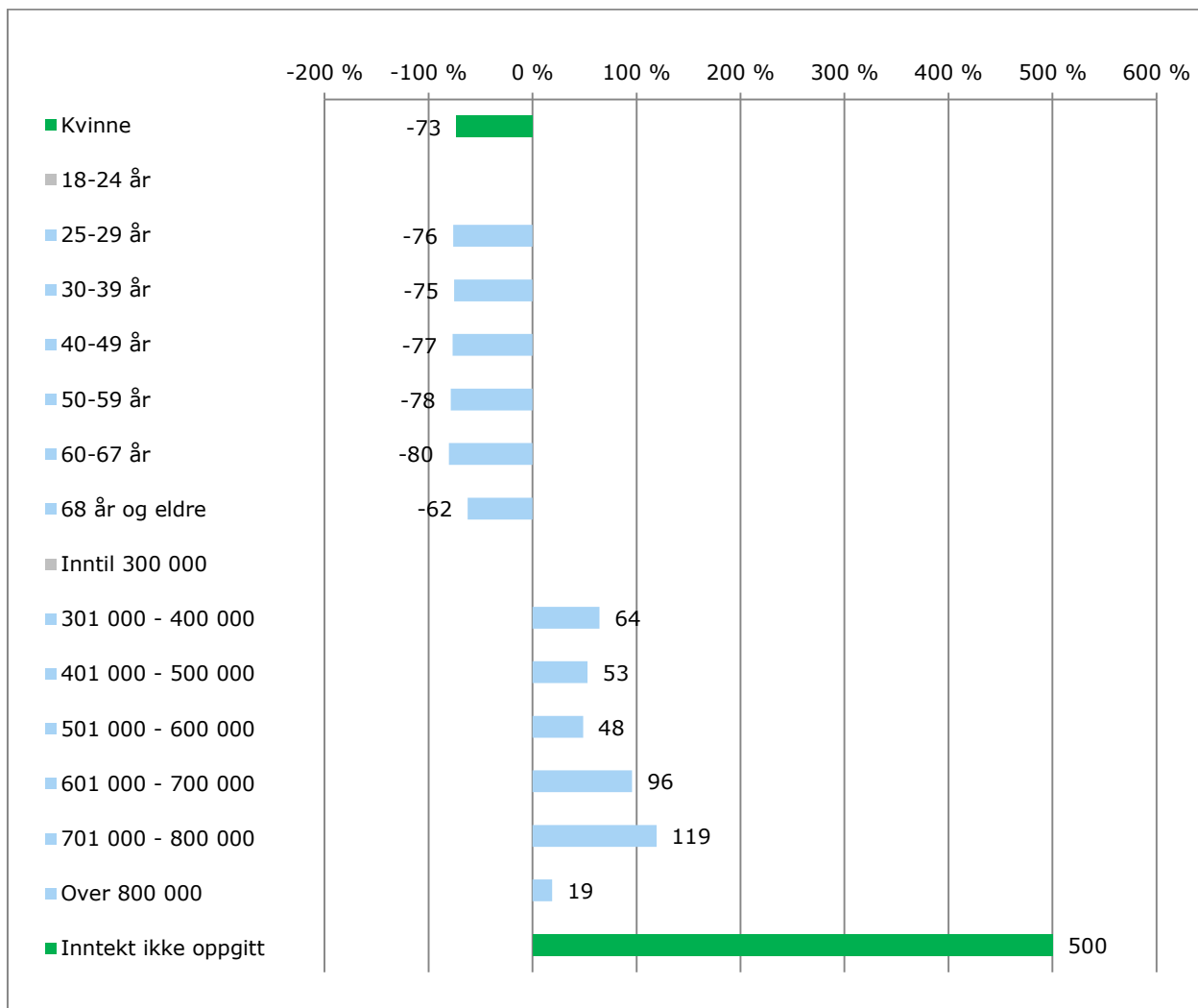
⁵⁴ Se vedlegg 5 for vedlegg til logistisk regresjon.

⁵⁵ Det er i alt 115 respondenter som har svart «Vet ikke» på dette spørsmålet.

⁵⁶ Se vedlegg for fullstendig figur

⁵⁷ Odds er en betegnelse på sannsynligheten for (for eksempel) å tilhøre en bestemt gruppe vs. en annen gruppe. I denne sammenhengen kan odds benyttes som en betegnelse for «sannsynligheten» for å være unntatt bestemmelsene for arbeidstid eller ikke gitt andre forhold, som om du er mann eller kvinne.

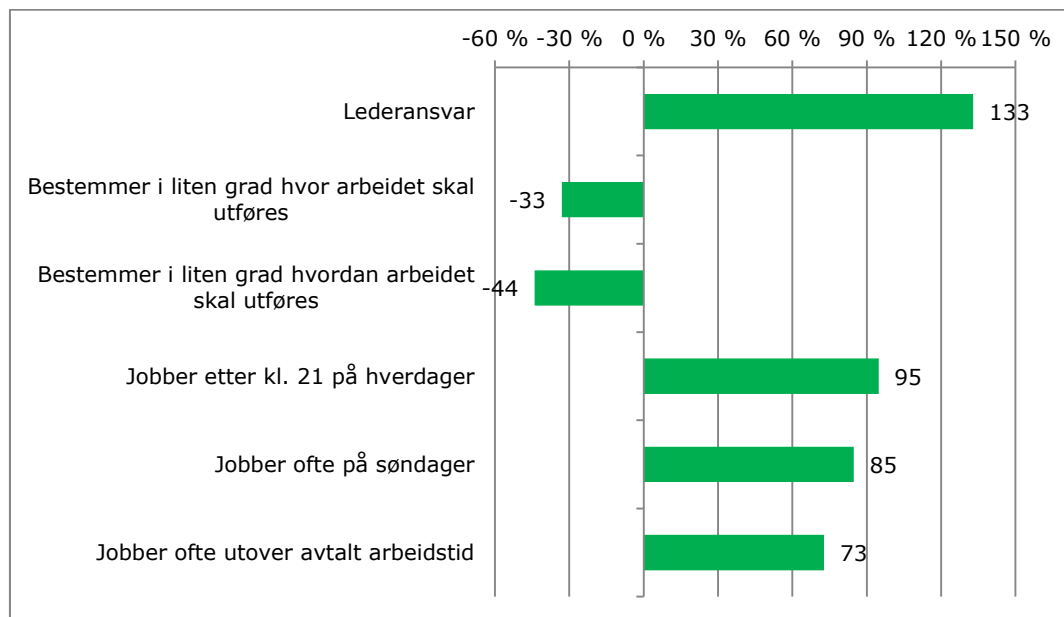
Figur 5-10 Arbeidstakere: Odds for at arbeidstakerne tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsene for arbeidstid etter arbeidstakernes individuelle karaktersikker (kjønn, alder og inntekt)



Av figur 5-10 kan vi lese at kvinner har 73 prosent mindre odds for å være unntatt bestemmelsen for arbeidstid enn menn. Denne sammenhengen er statistisk signifikant. Dette betyr at menn i større grad er unntatt bestemmelsene for arbeidstid enn kvinner. Videre er det ikke en signifikant forskjell mellom de ulike aldersgruppene i om de er unntatt bestemmelsen for arbeidstid eller ikke. Når det gjelder inntekt, viser figuren at det er en tendens til at arbeidstakere som har mer enn 300 000 kroner i inntekt har høyere odds for å være unntatt bestemmelsen for arbeidstid. Denne sammenhengen er imidlertid ikke statistisk signifikant, med unntak for de som ikke velger å oppgi hvor mye de tjener. Det er fem ganger så høy odds for at arbeidstakere som ikke har oppgitt sin inntekt tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsen for arbeidstid, enn de som har valgt å oppgi sin inntekt.

Figur 5-11 viser sammenhengen mellom ulike karakteristikk av arbeidsforholdet til arbeidstakere og om de unntatt bestemmelsene for arbeidstid.

Figur 5-11 Arbeidstakere: Odds for at arbeidstakerne tilhører arbeidstakergruppen som er unntatt bestemmelsene for arbeidstid etter ulike karakteristikk ved arbeidsforholdet til arbeidstakerne



Som det fremgår av figur 5-11 viser denne sammenhengen mellom ulike karakteristikk av arbeidsforholdet til arbeidstakerne og om de er unntatt bestemmelsene for arbeidstid. Av figuren kan vi lese at arbeidstakere som har lederansvar har 133 prosent høyere odds for å være unntatt bestemmelsene for arbeidstid, sammenlignet med arbeidstakere uten lederansvar. Videre har arbeidstakere som oppgir at de i liten grad bestemmer hvor og hvordan arbeidet skal utføres mindre odds for å være unntatt bestemmelsene for arbeidstid, enn de som oppgir at de til en viss grad bestemmer over hvor og hvordan de skal utføre sitt arbeid. Regresjonsanalysen viser også at arbeidstakere som jobber mye, herunder etter kl. 21 på hverdager, på søndager eller utover avtalt arbeidstid, har høyere odds for å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

5.4 Arbeidstakere i ledende stillinger

Som beskrevet innledningsvis setter arbeidsmiljøloven grenser for hvor mye en arbeidstaker kan arbeide per dag og per uke. Lovens kapittel 10 setter rammer for både når og hvor lenge en arbeidstaker kan arbeide, og legger stor vekt på at arbeidstakers helse, arbeidsmiljø og sikkerhet ivaretas. Unntak for personer i ledende stillinger begrunnes gjerne med virksomhetens behov for fleksibilitet eller at arbeidets art, herunder lederansvar er av en slik karakter at arbeidet vanskelig kan gjøres innen rammene av normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven⁵⁸.

Arbeidsmiljølovens § 10-12 første ledd, omhandler muligheten for unntak av personer i ledende stilling. «Ledende stilling» defineres som en overordnet stilling med klare lederfunksjoner, der arbeidstakeren kan treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, og selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats⁵⁹. Unntak for personer i ledende stilling må ses i sammenheng med unntak for personer i «særlig uavhengig stilling», da disse begrepene avgrenses opp i mot hverandre og fordi begrepene i praksis har vist seg å gli over i hverandre⁶⁰. I følge Brucker er det i mange av Arbeidstilsynets avgjørelser vanskelig å se om arbeidstakeren er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i kraft av å være «leder» eller «særlig uavhengig». Videre viser rettspraksis at de to unntakene ofte påberopes prinsipielt og subsidiært i sammen sak, og at retten videre vurderer de to grunnlagene i sammenheng⁶¹.

⁵⁸ Brucker, Ingrid Fladeberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus, nr. 6.

⁵⁹ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 21.

⁶⁰ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

⁶¹ Se f.eks. LB-2007-101453, i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

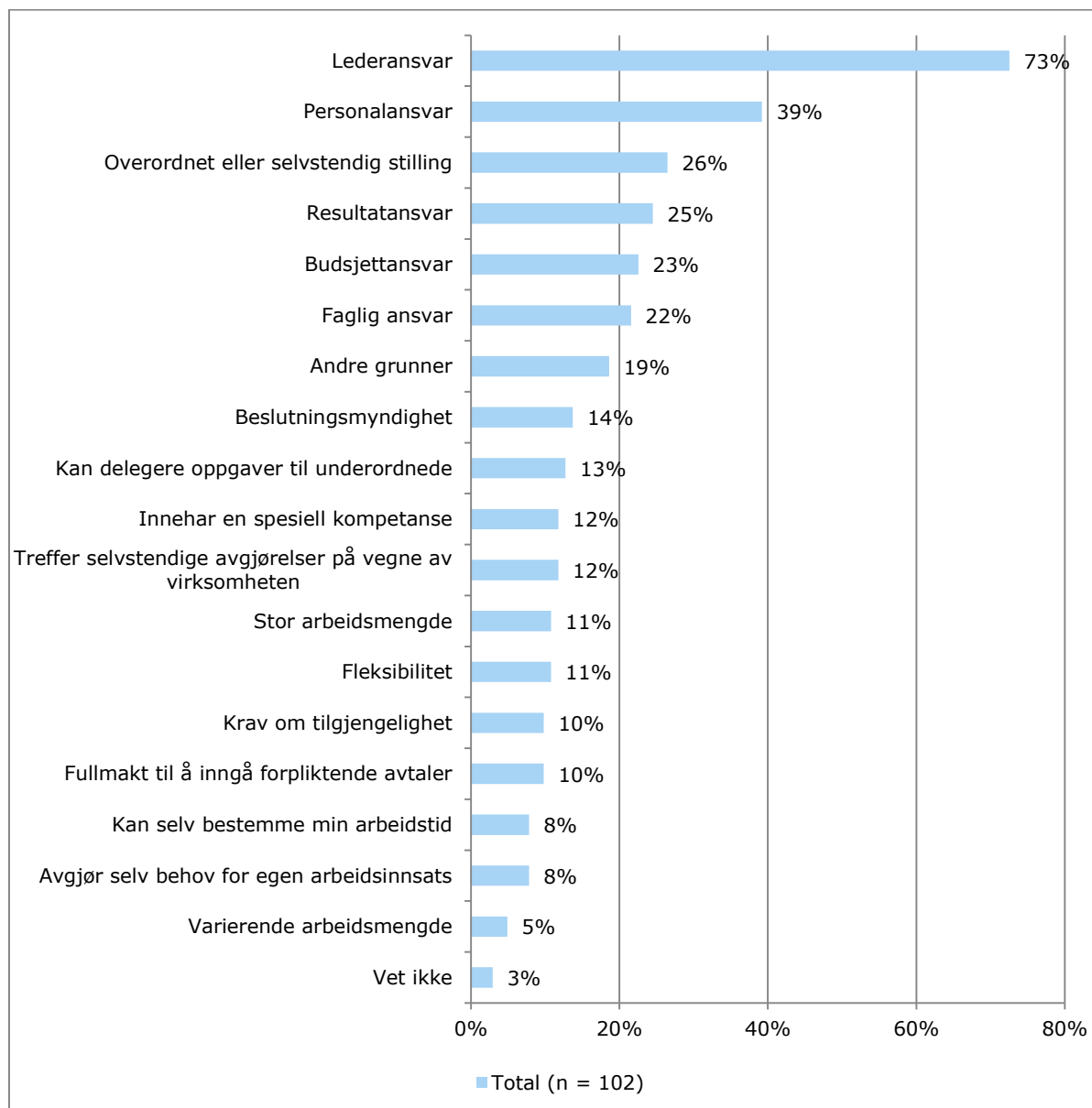
I vår undersøkelse ser vi at enkelte av arbeidstakerne oppgir å være unntatt fordi de er vurdert til å inneha en «ledende» og en «særlig uavhengig» stilling. Dette indikerer at enkelte av respondentene har vanskeligheter med å differensiere mellom de to ulike begrepene og klarer dermed ikke å definere om de er unntatt fordi de er i en ledende eller i en særlig uavhengig stilling.

Funn fra intervjuer med arbeidstakere som oppgir at de er unntatt i kraft av å bekle ledende eller særlig uavhengige stillinger, viser også at flertallet av disse har liten kunnskap om innholdet i begrepene og vilkårene som skal være oppfylt for at en arbeidstaker skal kunne defineres til å inneha en slik stilling. Dette kan indikere at begrepene i praksis kan gli over i hverandre og at de to begrepene ikke entydig kan skilles fra hverandre.

5.4.1 Vurdering av egen arbeidssituasjon

De arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt fordi de er i en «ledende stilling» ble videre bedt om å svare på spørsmål knyttet til lederansvar, myndighet og hvordan disse arbeidstakerne opplever sin egen rolle, samt hvorvidt de faktisk kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og arbeidstid. Figur 5-12 viser svarene på hvordan arbeidstakeren selv begrunner at han eller hun er i en ledende stilling.

Figur 5-12: Arbeidstaker: "Du svarte tidligere at du har innehar en ledende stilling, hvordan vil du begrunne dette?"



Av figur 5-12 ser vi at av de arbeidstakerne som oppgir at de har en «ledende stilling», er «lederansvar» den hyppigst forekommende begrunnelsen. «Personalansvar» oppgis også i ganske stort omfang. Videre knyttet begrunnelsene til ulike type ansvarsområder, herunder «resultatansvar», «budsjettansvar», «faglig ansvar» etc.⁶² Relevante momenter som skal vurderes for å avgjøre om en arbeidstaker kan defineres til å være i en ledende stilling er; hvorvidt *arbeidstakeren har et større ansvar*, herunder *personalansvar*. Av de som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i en ledende stilling er det kun 14 prosent som ikke har personalansvar⁶³. Andre momenter som er relevante å vurdere er om arbeidstakeren i særlig grad kan *treffe avgjørelser på vegne av virksomheten* og om arbeidstakeren har *fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten*. Videre er det et sentralt moment om arbeidstakeren *selv kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats* og om arbeidstakeren *selv kan bestemme sin egen arbeidstid*. Det er vanskelig å vurdere hvorvidt disse kravene er tilstede for respondentene som har oppgitt at de er i «ledende stillinger» ut fra begrunnelsene gitt i figur 5-12.

Imidlertid ser vi at enkelte av respondentene oppgir begrunnelser som ikke direkte faller innenfor lovens definisjon for momenter eller kriterier som må være til stede for å kunne definere en stilling som en ledende stilling. Begrunnelser som stor eller varierende arbeidsmengde er ikke relevante momenter som skal vurderes etter kriteriene i loven, men er heller konsekvenser som kan komme av å ha en stilling med overordnet lederansvar. Funn fra de kvalitative intervjuene indikerer at et flertall av informantene har mangelfull eller begrenset kunnskap om kriteriene som skal være tilstede for å kunne definere en stilling som en ledende stilling. Enkelte henviser til myndighet til å delegere oppgaver til andre medarbeidere eller underordnede, andre viser til at man har et overordnet ansvar, her knyttet til lederansvar eller ansvar for fagområder.

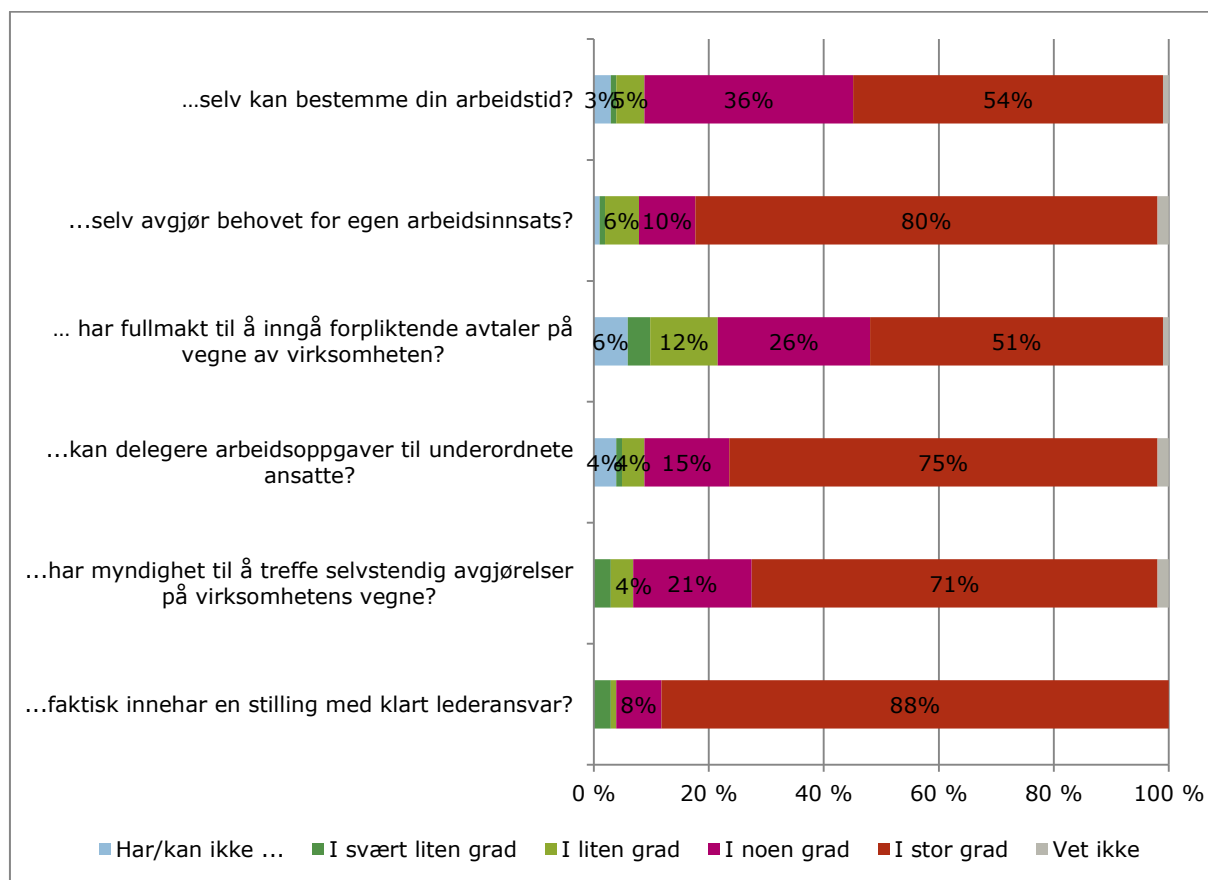
Som tidligere nevnt er det vanskelig å vurdere hvorvidt de ulike kriteriene som beskrevet over er tilstede for respondentene som har oppgitt at de er i «ledende stillinger» ut fra begrunnelsene som ble fremstilt i figur 5-12. De arbeidstakerne som oppga at de er unntatt fordi de er i en «ledende stilling» ble derfor videre bedt om å svare på spørsmål knyttet til lederansvar, myndighet og graden av selvstendighet. Disse påstandene ble utformet for å kunne undersøke hvorvidt de ansatte som oppga å være i en ledende stilling faktisk kan sies å inneha en ledende stilling ut fra kravene i loven. Det er imidlertid viktig å understreke at disse svarene er basert på respondentenes egen opplevelse av lederansvar, myndighet og selvstendighet. For å kunne vurdere om en arbeidstaker er i en ledende stilling må dette bero på en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Vurderingen må videre bero på en konkret vurdering av det «reelle innholdet i stillingen», ikke av stillingstittel eller arbeidskontrakten. Imidlertid vil svarene på påstandene kunne si noe om hvordan respondentene selv opplever sin egen situasjon og rolle, dette vil indirekte kunne si noe om hvorvidt vedkommende er i en ledende stilling eller ikke.

Figur 5-13 viser hvordan respondentene stiller seg til de ulike påstandene knyttet til selvstendighet, myndighet og lederansvar.

⁶² 19 % oppgir andre grunner: Gjennomgående i svarende er oppramsing av ulike lederstillinger (avdelingsledere, selvstendig næringsdrivende, direktører, kommuneledere, prosjektledere eller ansatte i bedriftens styre). Gjennomgående i svarene er også muligheten til å reise eller bosette seg flere steder.

⁶³ Se figur 8-4 i vedlegg.

Figur 5-13 Arbeidstaker: «I hvilken grad opplever du at du...»



Som beskrevet over kan det være vanskelig å avgjøre hvorvidt en stilling kan defineres som en «ledende stilling». Momenter som skal vurderes er hvorvidt arbeidstakeren selv kan *avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats* og om arbeidstakeren selv kan *bestemme sin egen arbeidstid*.

Av figur 5-13 ser vi at en stor andel av respondentene oppgir at de selv kan bestemme sin egen arbeidstid og selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats. Av de respondentene som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i en «ledende stilling» oppgir over 50 prosent at de «i stor grad» selv kan bestemme sin arbeidstid. 36 prosent opplever at de «i noe grad» har mulighet til å bestemme dette selv. Hele 90 prosent svarer at de «i stor grad» eller «i noe grad» selv kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.

Som vi redegjorde for over er et av momentene for å avgjøre om en arbeidstaker har en «ledende stilling» at arbeidstaker skal kunne inngå *forpliktende avtaler på virksomhetens vegne*. 51 prosent av respondentene oppgir at de i «stor grad» har slik fullmakt til å inngå forpliktende avtale på virksomhetens vegne. 20 prosent av respondentene sier at de «i liten eller svært liten grad» eller at de «ikke» har fullmakt til å inngå avtaler på virksomhetens vegne. Slik vi vurderer disse svarene vil dette kunne være arbeidstakere som ikke fullt ut vil fylle kriteriene for «ledende stilling» slik dette var intendert av lovgiver.

Videre forutsetter man at en ansatt i en ledende stilling skal ha *delegasjonsadgang*⁶⁴, dvs. at en arbeidstaker i ledende stilling skal ha ansatte under seg og ha myndighet til å delegere arbeidsoppgaver. Respondentene opplever i svært stor grad at de har myndighet til å delegere arbeidsoppgaver til underordnede ansatte. 90 prosent svarer at de «i stor grad eller noe grad» kan delegere arbeidsoppgaver.

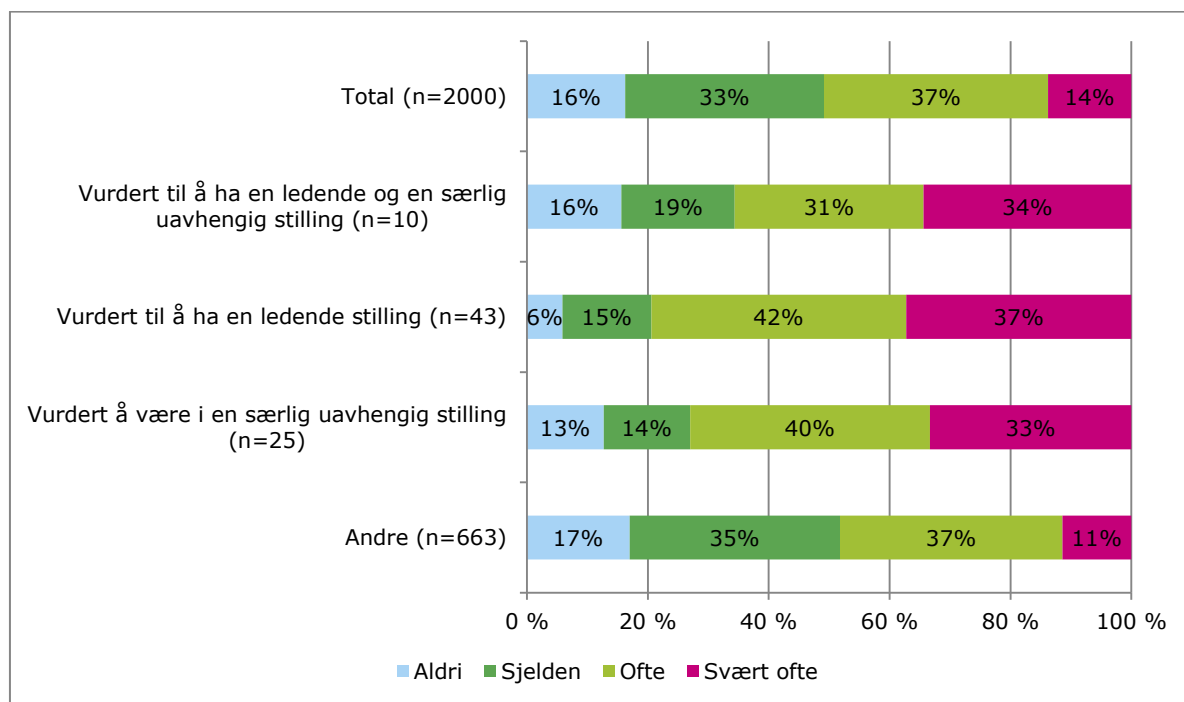
⁶⁴ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6, side 22.

Beslutningsmyndighet eller *avgjørelsesmyndighet* er videre sentralt for å kunne definere en stilling som en «ledende stilling»⁶⁵. 92 prosent av respondenten opplever at de «i stor grad eller i noe grad» har myndighet til å treffe selvstendige beslutninger på vegne av virksomheten. Videre ser vi at 88 prosent av respondentene oppgir at de opplever at de faktisk innehar en stilling med *klare lederfunksjoner*.

5.4.2 Arbeidstid

Arbeidstakere som er definert til å inneha en ledende stilling er altså unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Det mest sentrale unntaket er fra § 10-6 om overtidarbeid. Dette medfører som vi har vært inne på tidligere at lovens normalbestemmelser for arbeidstid ikke gjelder. En person i en ledende stilling skal ha et overordnet ansvar og klare lederfunksjoner i virksomheten, og dette innebærer at det kan være nødvendig å inneha andre arbeidstidsordninger enn det som inngår i normaldefinisjonen i arbeidsmiljøloven. Respondentene ble derfor spurt om de ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid. Figur 5-14 viser andelen som svarte at de arbeider ut over avtalt arbeidstid fordelt på årsaken til at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Figur 5-14 Arbeidstaker: «Arbeider du ofte ut over avtalt arbeidstid?» fordelt på ledende og særlig uavhengig stilling



Figur 5-14 viser at av de arbeidstakerne som er oppgitt at de er vurdert til å inneha en «ledende stilling», oppgir 37 prosent at de svært ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid, sammenlignet med arbeidstakere som oppgir å ikke være unntatt bestemmelsene om arbeidstid⁶⁶. Vi ser at de som oppgir å være unntatt fordi de er ledere oftere oppgir at de arbeider ofte ut over avtalt arbeidstid sammenlignet med de som ikke er unntatt og de som er unntatt på grunn av tariffavtale eller egen forskrift.

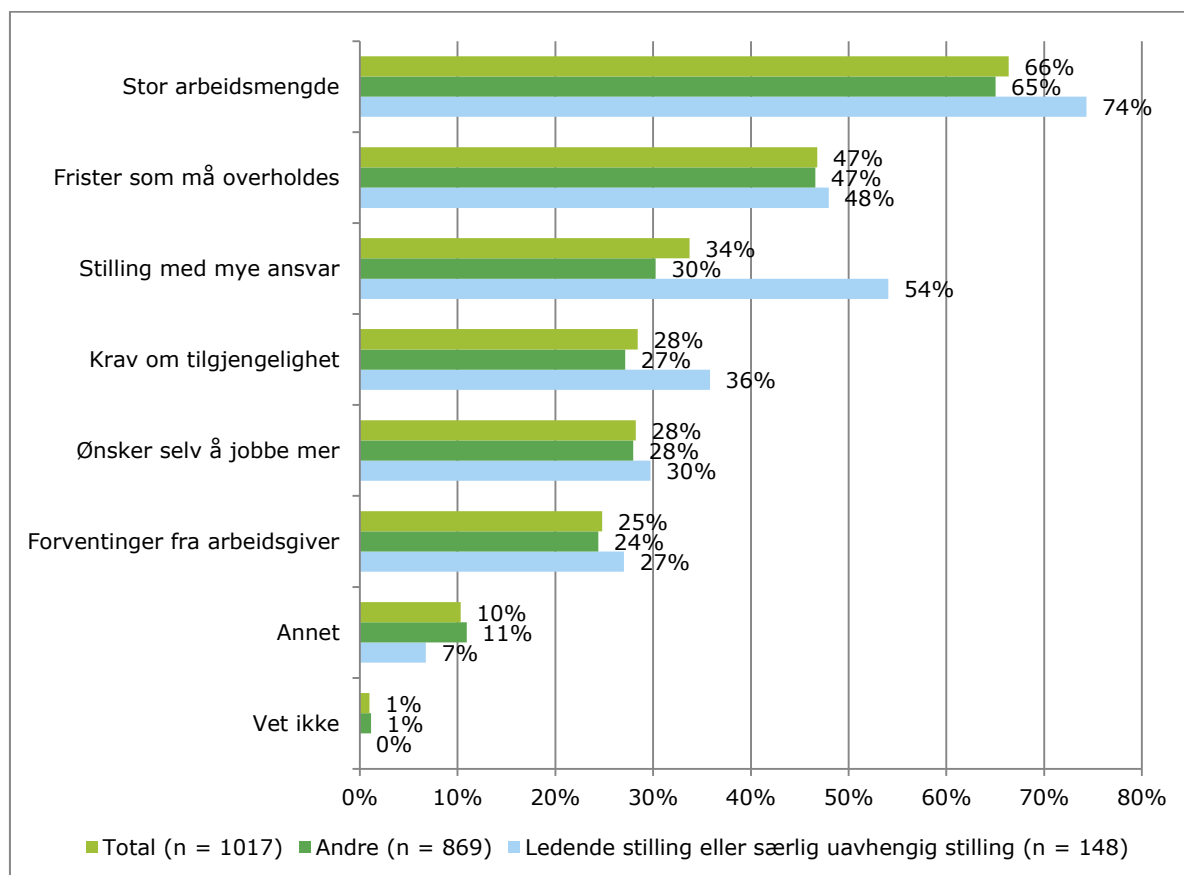
De arbeidstakerne som oppga at de «ofte» eller «svært ofte» arbeider ut over avtalt arbeidstid ble spurt om hva som var årsaken til dette.

Figur 5-15 viser hva respondentene oppgir som årsak til at de ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid.

⁶⁵ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6, side 22.

⁶⁶ Kategorien «andre» inneholder arbeidstakere som oppgir at de ikke er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven + alle arbeidstakere som er unntatt etter egen tariff/forskrift + arbeidstakere som oppgir «andre årsaker».

Figur 5-15 Arbeidstaker: «Du har svart at du ofte jobber ut over avtalt arbeidstid, hva er årsaken til dette?», fordelt på arbeidstakere som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stilling



Av figur 5-15 ser vi at en større andel av de som oppgir å være unntatt fordi de er i ledende eller særlig uavhengige stillinger oppgir at de arbeider overtid fordi de har «stor arbeidsmengde», sammenlignet med andre arbeidstakere⁶⁷. Videre ser vi at personer i ledende eller særlig uavhengige stillinger i høyere grad oppgir at «stilling med mye ansvar» er årsaken til overtidarbeid, sammenlignet med andre arbeidstakere. Det er en statistisk signifikant forskjell også når det gjelder «krav om tilgjengelighet». Her ser vi at 36 prosent av de som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengige stillinger oppgir dette som årsak, mens den tilsvarende andelen for andre arbeidstakere er på 27 prosent.

5.4.3 Kompensasjon

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven viser at arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger ofte har et lønnsnivå som forutsetter at arbeidstakeren har en arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid⁶⁸. Lønnens størrelse vil kunne være et moment som inngår i en totalvurdering av om en stilling kan regnes som en ledende stilling⁶⁹. Lønnen i seg selv er imidlertid ikke tilstrekkelig for å vurdere om en stilling er ledende, som vi har vært inne på tidligere er det stillingens reelle innhold som er avgjørende.

Arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven vil i mange tilfeller ikke ha rett til overtidkompensasjon. Lønnens størrelse benyttes videre ofte som begrunnelse for å unnta en person fra arbeidstidsbestemmelsene, med henvisning til at overtidbetaling er «innbakt» i fastlønnen⁷⁰.

⁶⁷ «Andre» inkluderer alle arbeidstakere som oppgir at de «ofte» eller «svært ofte» arbeider ut over avtalt arbeidstid, inkludert personer som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene p.g.a. tariff, forskrift eller andre årsaker.

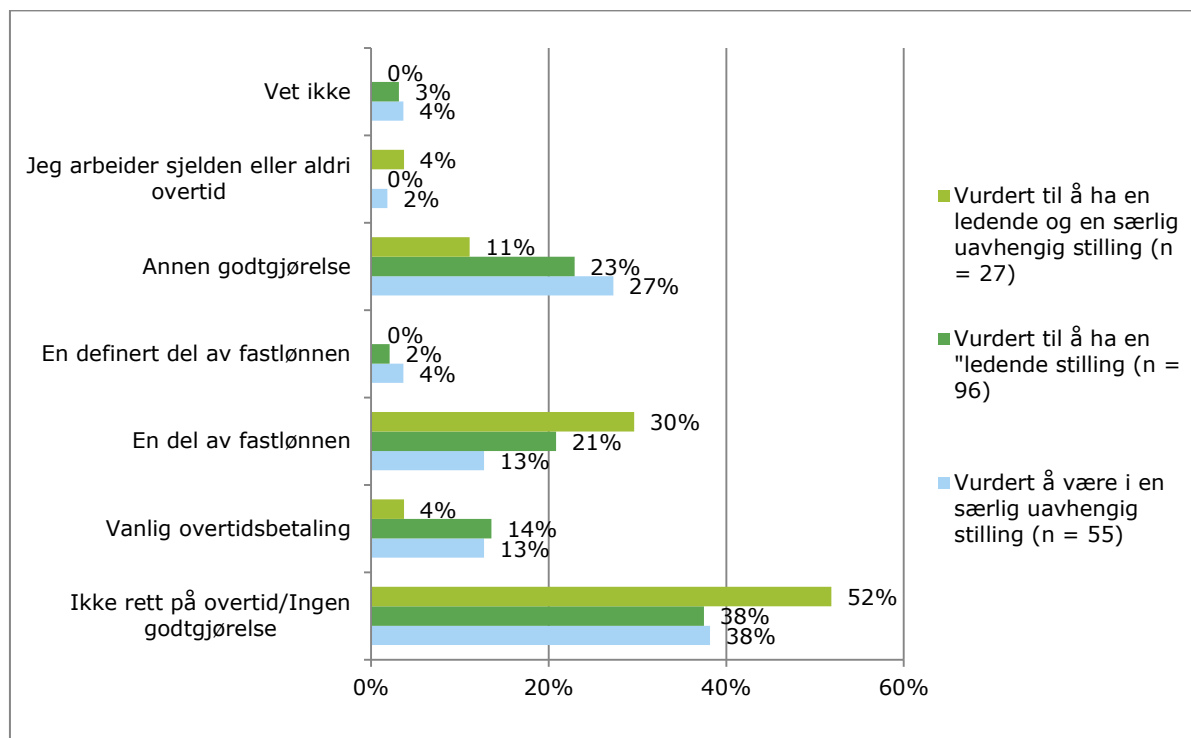
⁶⁸ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6.

⁶⁹ Arbeidsrett.no (2006) s. 478.

⁷⁰ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6.

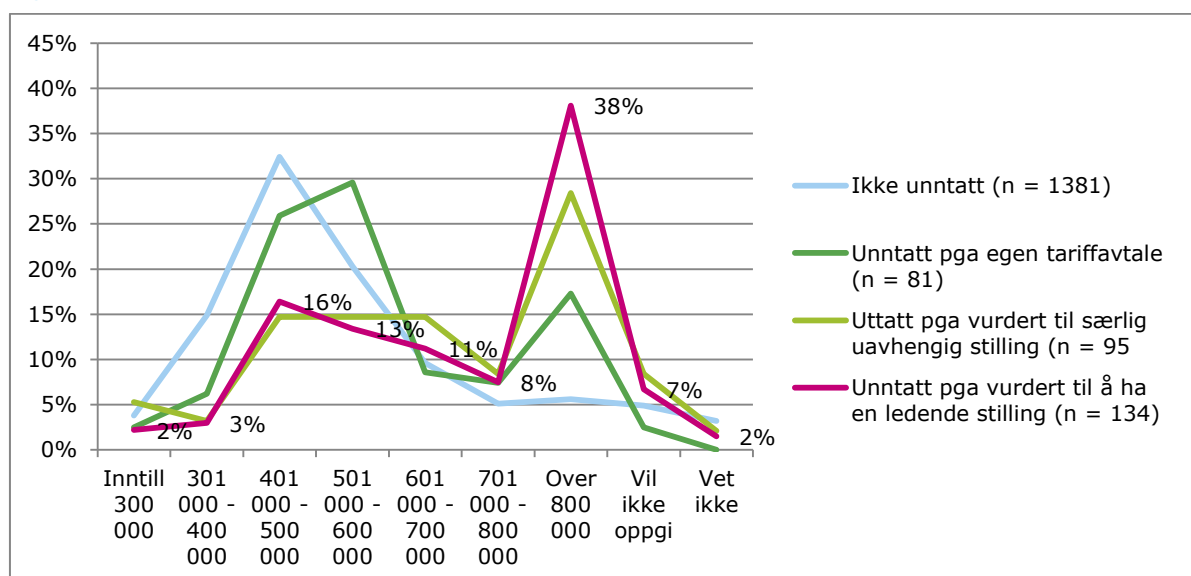
Figur 5-16 viser at de som oppgir at de er i en ledende stilling i større grad oppgir at de ikke har rett til overtidkompensasjon eller at de ikke mottar noen godtgjørelse for arbeid ut over avtalt arbeidstid.

Figur 5-16 Arbeidstaker: «Hvilke form for kompensasjon får du når du jobber ut over avtalt arbeidstid?»



Figur 5-16 viser at 14 prosent av de arbeidstakerne som oppgir at de er i en ledende stilling svarer at de har vanlig overtidbetaling, noe som indikerer at de ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Over halvparten svarer at de ikke har rett til overtidbetaling. Videre er det 1/3 som oppgir at overtid en del av fastlønnen.

Figur 5-17 Arbeidstaker: «Hva er din samlede inntekt før skatt?»



Figur 5-17 viser at arbeidstakere som oppgir at de er i ledende stillinger tjener mer enn de respondentene som oppga at de ikke var unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. 38 prosent av de som oppgir å være i en ledende stilling oppgir en årslønn på over 800 000 kroner. 5 prosent oppgir å ha et relativt lavt inntektsnivå (opp til 400 000 kroner) sett i forhold til ledelsesansvar og myndighet en ledende stilling etter lovens definisjon skal inneholde. Imidlertid

kan ikke lønn alene si noe om kriteriene etter loven er oppfylt, om en stilling er av ledende karakter eller ikke må bero på en helhetsvurdering og det er det reelle innholdet i stillingen som er avgjørende. Videre ser vi at arbeidstakerne som oppgir at de er i ledende stilling tjener noe mer enn de som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling.

5.5 Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger

Bestemmelsen om «særlig uavhengig stilling» er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har *overordnede og ansvarsfulle stillinger*⁷¹. Bakgrunnen for at en ønsker å gjøre unntak for disse gruppene, er at arbeidstakere i ledende stillinger har en type arbeid som krever stor fleksibilitet⁷². Unntaket for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har blant annet vært begrunnet med at dette dreier seg om arbeidstakere som i stor grad selv må vurdere behovet for egen arbeidsinnsats. Videre har arbeidstakere i slike stillinger ofte et lønnsnivå som også forutsetter en viss arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid⁷³.

Hva begrepet «særlig uavhengig» betyr og hvem som skal kunne unntas arbeidstidsbestemmelsene er imidlertid ikke klart definert. Spørsmålet om hva som kan sies å være en «særlig selvstendig stilling»⁷⁴ eller «særlig uavhengig stilling» har vært gjenstand for tolkningstvil. Arbeidslivslovutvalget påpeker at bestemmelsene også har blitt anvendt utover lovgivers intensjon. Enkelte vil hevde at begrepet har blitt tøyd langt slik at man har kunnet unnta arbeidstakere fra arbeidstidsreguleringen⁵. I forarbeidene til ny lov ble det lagt vekt på at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» når det gjelder *hvordan* eller *til hvilken tid* arbeidsoppgaver skal *organiseres* og *gjennomføres*⁶. Imidlertid oppstår det uklarheter når dette unntaket skal benyttes i praksis⁷⁵. Definisjonen av hvilke arbeidstakere som skal omfattes av unntaket beror på en konkret helhetsvurdering av om det «reelle innholdet i stillingen» er særlig uavhengig. Det betyr at det stilles krav til graden av uavhengighet og selvstendighet for at vilkårene i loven skal være oppfylt⁷⁶.

Som tidligere nevnt må unntak for personer i «særlig uavhengig stilling» ses i sammenheng med unntak for personer i «ledende stilling», da disse begrepene avgrenses opp i mot hverandre og fordi begrepene i praksis har vist seg å gli over i hverandre⁷⁷. Begrepet «særlig uavhengig stilling» grenser oppad mot «ledende stilling» og nedad mot den «almennelige arbeidstaker». «Ledende stilling» er forstått som en overordnet stilling med klare lederfunksjoner, der arbeidstakeren kan treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, og selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats⁷⁸. I hht. Ot.prp. nr. 49 heter det at «særlig uavhengig stilling» er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har *overordnede og ansvarsfulle stillinger*⁷⁹. «Hovedskillet mellom de to alternative unntakene blir derfor om stillingen innehar klare lederfunksjoner, og om disse er på gjennomgripende at stillingens hovedpreg må anses å være av ledende art»⁸⁰. Nedad mot den «almennelige arbeidstaker» skal det vurderes hvorvidt den ansatte har en *overordnet og ansvarsfull stilling*⁸¹. Kravet til selvstendighet knytter seg til om arbeidstakeren har et selvstendig ansvar i virksomheten. Dette innebærer at arbeidstaker må kunne ta *visse selvstendige avgjørelser* på virksomhetens vegne. I juridisk teori er det ut fra dettes sluttet at «en særlig uavhengig stilling innebærer elementer av personalansvar og myndighet til å delegere oppgaver til andre»⁸².

⁷¹ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷² Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷³ NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget.

⁷⁴ Begrepsbruk i den tidligere arbeidsmiljøloven (1977).

⁷⁵ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6.

⁷⁶ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6, side 19.

⁷⁷ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

⁷⁸ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 21.

⁷⁹ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁸⁰ Deg, Jan Tormod (2003). Arbeidsrett: rettigheter og plikter i arbeidsforhold, i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 22.

⁸¹ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁸² Arbeidsrett.no (2006) side 480 i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 24.

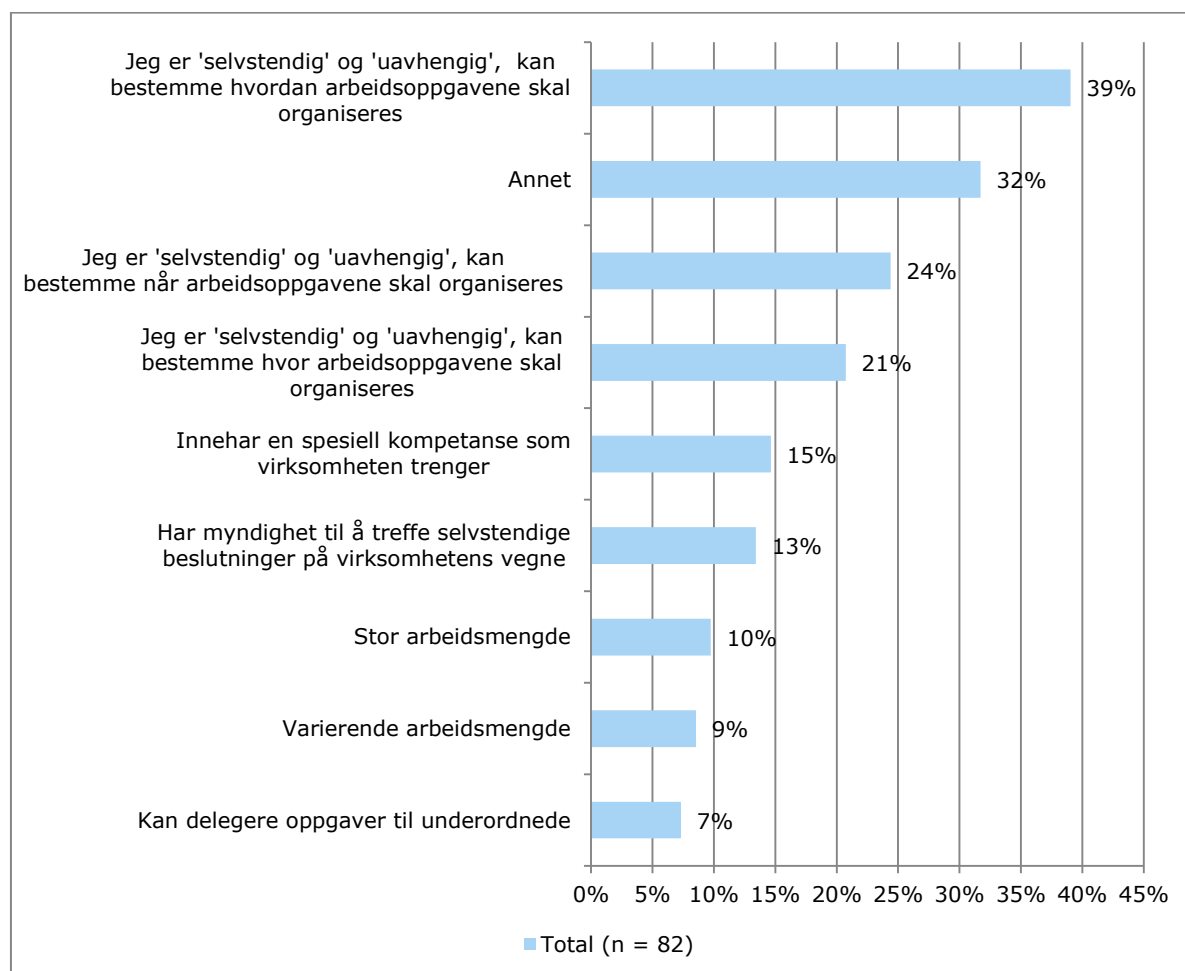
Som Brucker (2009) påpeker har Arbeidstilsynet i sin praksis gitt kontroll av arbeidstid avgjørende betydning i flere saker. I teorien synes det å være enighet om at fast kontroll med når arbeidstaker kommer og går som regel vil være avgjørende argumenter for å vurdere om arbeidstaker er særlig uavhengig⁸³. Imidlertid vil det ikke være tilstrekkelig at arbeidstaker kan kontrollere sin egen arbeidstid eller ha fleksibel arbeidstid. Arbeidstaker må i stor grad kunne prioritere arbeidsoppgavene selv, hva de skal gjøre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres⁸⁴. Arbeidstakere i «særlig uavhengig stilling» er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Det mest sentrale unntaket er fra § 10-6 om overtidsarbeid.

5.5.1 Vurdering av egen arbeidssituasjon

De arbeidstakerne som oppga at de er unntatt fordi de er i en «særlig uavhengig stilling» ble videre bedt om å svare på spørsmål knyttet til selvstendighet, uavhengighet, myndighet og hvordan disse arbeidstakerne opplever sin egen rolle, samt hvorvidt de faktisk kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og arbeidstid.

Figur 5-18 viser hvordan arbeidstakere som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling begrunner dette.

Figur 5-18 Arbeidstakere: «Du svarte tidligere at du innehar en særlig uavhengig stilling. Hvordan vil du begrunne dette?»



Av figur 5-18 ser vi at 39 prosent av de som definerer seg selv som særlig uavhengig, begrunner dette med at de er selvstendige og uavhengige, i den forstand at de skal kan bestemme hvordan arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres.

⁸³ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 28

⁸⁴ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

32 prosent oppgir andre årsaker. Svarene er her svært bredspektret. Det går imidlertid et tydelig skille mellom de som innehar særlig uavhengige stilling etter eget ønske, av personlige hensyn, stort lederansvar eller selvstendig næringsdrivende og de som innehar en slik stilling etter pålegg fra arbeidsgiver.

Som vi har sett tidligere, knytter kravet som selvstendighet seg til om arbeidstakeren har et selvstendig ansvar i virksomheten. I juridisk teori er det ut fra dettes sluttet at «en særlig uavhengig stilling innebærer elementer av *personalansvar* og myndighet til å delegere oppgaver til andre»⁸⁵. Av de som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i en særlig uavhengig stilling er det 62 prosent som har *personalansvar*⁸⁶. Imidlertid er det kun 7 prosent av de som oppgir å være unntatt fordi de er i en særlig uavhengig stilling som oppgir *delegasjonsmyndighet* som årsak til at de er i en slik stilling.

Det er vanskelig å vurdere hvorvidt disse kravene er oppfylt for respondentene som har oppgitt at de er i «særlig uavhengig stillinger» ut fra begrunnelsene gitt i figuren over. De arbeidstakerne som oppga at de er unntatt fordi de er i en «særlig uavhengige» ble derfor videre bedt om å svare på spørsmål knyttet til «selvstendighet» og «uavhengighet» når det gjelder *til hvilken tid og hvordan* arbeidsoppgaver skal *organiseres* og *gjennomføres*, samt beslutningsmyndighet. Disse påstandene ble utformet for å kunne si noe om hvorvidt de ansatte som oppga å være i en særlig uavhengig stilling faktisk kan sies å inneha en slik stilling ut fra kravene i loven. Det er imidlertid viktig å understreke at disse svarene er basert på respondentenes egen opplevelse av «selvstendighet», «uavhengighet» og beslutningsmyndighet. For å kunne vurdere om en arbeidstaker er i en særlig uavhengig stilling må dette bero på en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Vurderingen må videre bero på en konkret vurdering av det «reelle innholdet i stillingen», ikke av stillingstittel eller arbeidskontrakten. Imidlertid vil svarene på påstandene kunne si noe om hvordan respondentene selv opplever sin egen situasjon og rolle, dette vil indirekte kunne si noe om hvorvidt vedkommende er i en særlig uavhengig stilling eller ikke.

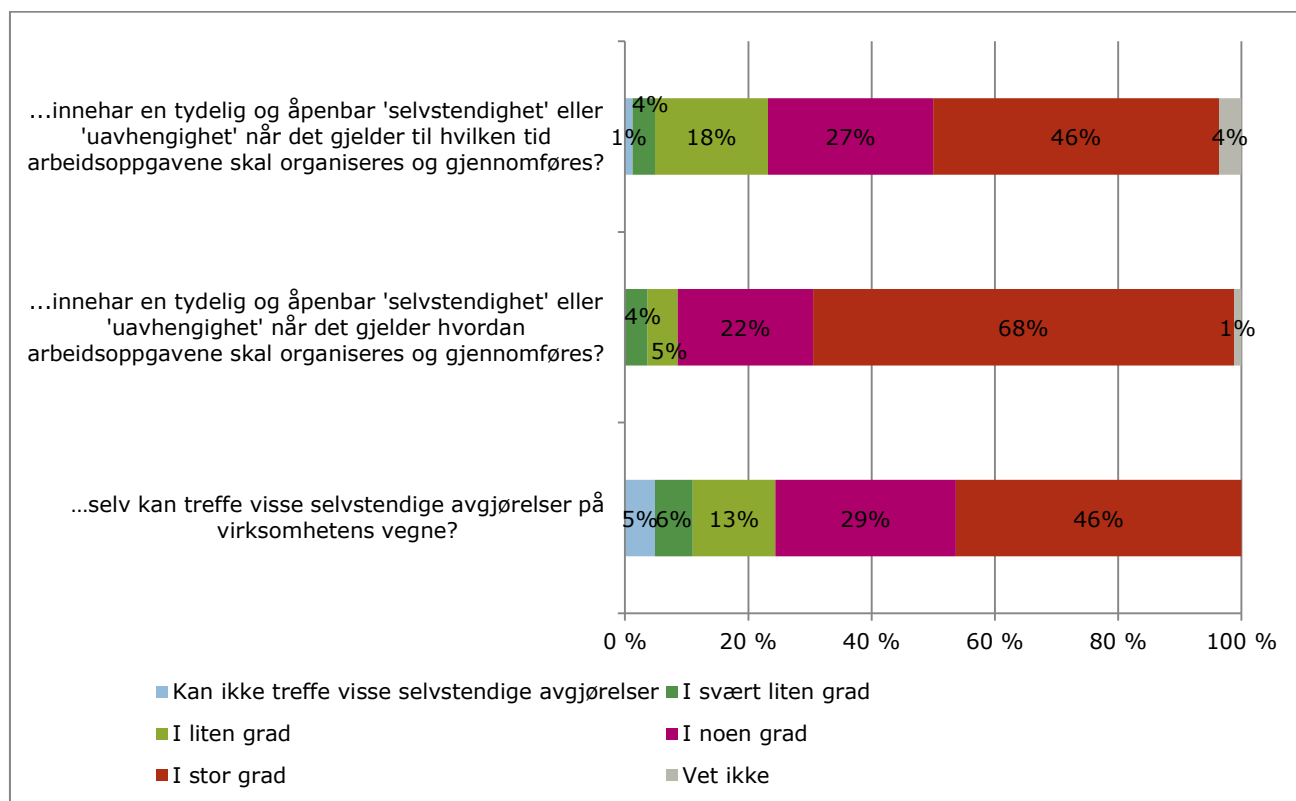
Hvilke arbeidstakere som skal kunne defineres som særlig uavhengige må altså bero på en konkret helhetsvurdering av om det «reelle innholdet i stillingen» fyller kriteriene for selvstendighet og uavhengighet som beskrevet ovenfor. Det er derfor vanskelig å påpeke hvorvidt bestemmelsene anvendes i strid med intensjonen i loven. Den videre fremstillingen er basert på arbeidstakernes egenrapportering og hvordan de oppfatter sin egen arbeidssituasjon.

Figur 5-19 viser hvordan respondentene stiller seg til ulike påstander knyttet til selvstendighet og uavhengighet med tanke på til hvilken tid og hvordan arbeidsoppgavene skal gjennomføres.

⁸⁵ Arbeidsrett.no (2006) side 480 i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 24.

⁸⁶ Se figur 8-4 i vedlegg.

Figur 5-19 Arbeidstaker: «I hvilken grad opplever du at du...»



Figur 5-19 viser at 46 prosent oppgir at de «i stor grad» innehar en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet når det gjelder til hvilken tid arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres. Ca. ¼ oppgir at de ikke har denne selvstendigheten og uavhengigheten eller at de «i liten grad eller i svært liten grad» har denne selvstendigheten og uavhengigheten. ¼ oppgir «i noe grad». Som Brucker (2009) påpeker, har Arbeidstilsynet i sin praksis gitt kontroll av arbeidstid avgjørende betydning i flere saker. I teorien synes det å være enighet om at fast kontroll med når arbeidstaker kommer og går som regel vil være avgjørende argumenter for å vurdere om arbeidstaker er særlig uavhengig⁸⁷. Imidlertid vil det ikke være tilstrekkelig at arbeidstaker kan kontrollere sin egen arbeidstid eller ha fleksibel arbeidstid.

Som vi har vært inne på tidligere blir arbeidshverdagen for mange stadig mer selvbestemmende ved at man i større grad tar i bruk teknologiske hjelpemidler som gjør at arbeidstaker får økt fleksibilitet. Bruk av slike kommunikasjonsmidler som legger til rette for bla. hjemmekontor er ikke tilstrekkelig for å kunne definere en arbeidstaker som særlig uavhengig⁸⁸. Videre må arbeidstaker i stor grad kunne prioritere arbeidsoppgavene selv, hva de skal gjøre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres⁸⁹.

En større andel – 68 prosent - oppgir at de har selvstendighet og uavhengighet når det gjelder *hvordan* arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres. Kravet til selvstendighet knytter seg videre til om arbeidstakeren har et selvstendig ansvar i virksomheten. Dette innebærer at arbeidstaker må kunne ta *visse selvstendige avgjørelser* på virksomhetens vegne. Av figuren ser vi at 46 prosent svarer at de har denne myndigheten. Ca. ¼ oppgir at de ikke har denne myndigheten eller at de «i liten grad eller svært liten grad» kan treffe visse selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne.

De arbeidstakerne som oppga at de i «svært liten grad», «i liten grad» eller at de «ikke har denne selvstendigheten eller uavhengigheten» ble spurt som hva denne mangelen på selvstendighet

⁸⁷ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 28

⁸⁸ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 31.

⁸⁹ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

og uavhengighet skyldes. Av de 21 arbeidstakerne som oppgir at de i liten grad opplever en selvstendighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres oppgir 10 at typen arbeidsoppgaver gjør at hverdagen blir styrt av arbeidsoppgavene. 7 oppgir at mengden arbeid gjør at arbeidshverdagen blir styrt av arbeidsoppgavene, tilsvarende oppgir 6 forventninger fra arbeidsgiver, 4 oppgir ansvar og 4 oppgir forventninger om økt tilgjengelighet. Andre årsaker som oppgis er tydelig knyttet til bedriftenes virksomhet; som at virksomheten styres fra utlandet, kunders arbeidstid, kundemøter, bedriftens tidsplaner og krav fra oppdragsgivere.

Det er som sagt en helt sentral vurdering om arbeidstaker kontrollerer sin egen arbeidstid og arbeider selvstendig. Nye arbeidsmetoder medfører imidlertid at arbeidstakere som i utgangspunktet har stor frihet, i realiteten blir styrt av sine arbeidsoppgaver.

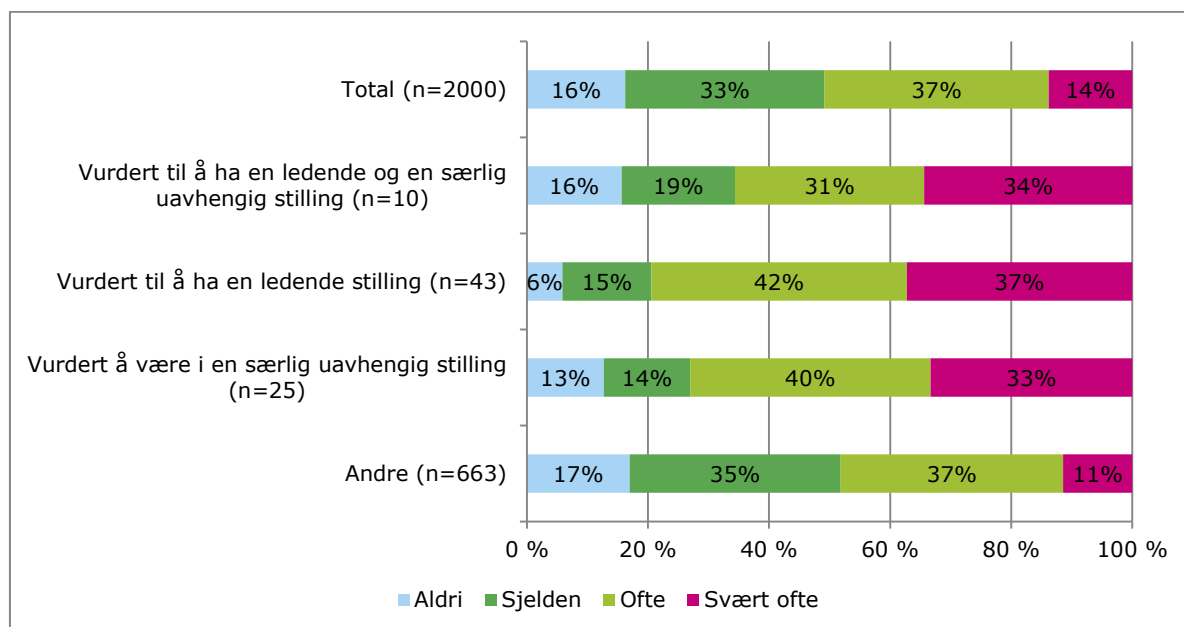
Gjennom de kvalitative intervjuene fremkommer det at enkelte av arbeidstakerne fremhever at bedriftens virksomhet eller oppgavens art er av en slik karakter at man selv ikke fullt ut kan styre sin egen arbeidstid. Dette kan skyldes relasjoner til kunder eller oppdragsgivere som stiller krav til leveranser eller tilgjengelighet. Manglende selvstendighet og uavhengighet mht. egenregulering av tid knytter seg også til varierende arbeidsmengde, spesielt knyttet til prosjektarbeid eller uforutsette hendelser knyttet til den ansattes ansvarsområde. Dette kan medføre at arbeidstaker mister kontrollen over egen arbeidstid og slike ytre faktorer vil være med på å begrense arbeidstakerens muligheter til selv å styre hvordan arbeidshverdagen skal organiseres.

Som Brucker diskuterer er det forbundet betraktelig usikkerhet rundt vurderinger av om en stilling inneholder tilstrekkelig «selvstendighet» og «uavhengighet» til å kunne vurderes som en særlig uavhengig stilling, og dette fremkommer også i vår undersøkelse. Som tidligere nevnt kommer det frem gjennom de kvalitative intervjuene at arbeidstakerne som er intervjuet har mangelfull kunnskap om årsaken til at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

5.5.2 Arbeidstid

Figur 5-20 viser andelen som oppgir at de ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid fordelt på de som oppgir at de er unntatt bestemmelsene sammenlignet med de som ikke er unntatt.

Figur 5-20 Arbeidstaker: «Arbeider du ofte ut over avtalt arbeidstid?» fordelt på ledende og særlig uavhengig stilling



Figur 5-20 viser at de som er definert til å inneha en særlig uavhengig stilling arbeider vesentlig mer overtid enn de som ikke er unntatt eller de som er unntatt på grunn av egen tariff eller forskrift. Rundt 1/3 av de arbeidstakerne som oppgir at de er i en «særlig uavhengig stilling» oppgir

at de svært ofte arbeider ut over avtalt arbeidstid. Andelen for arbeidstakere som oppgir at de ikke er unntatt disse bestemmelsene er 11 prosent⁹⁰.

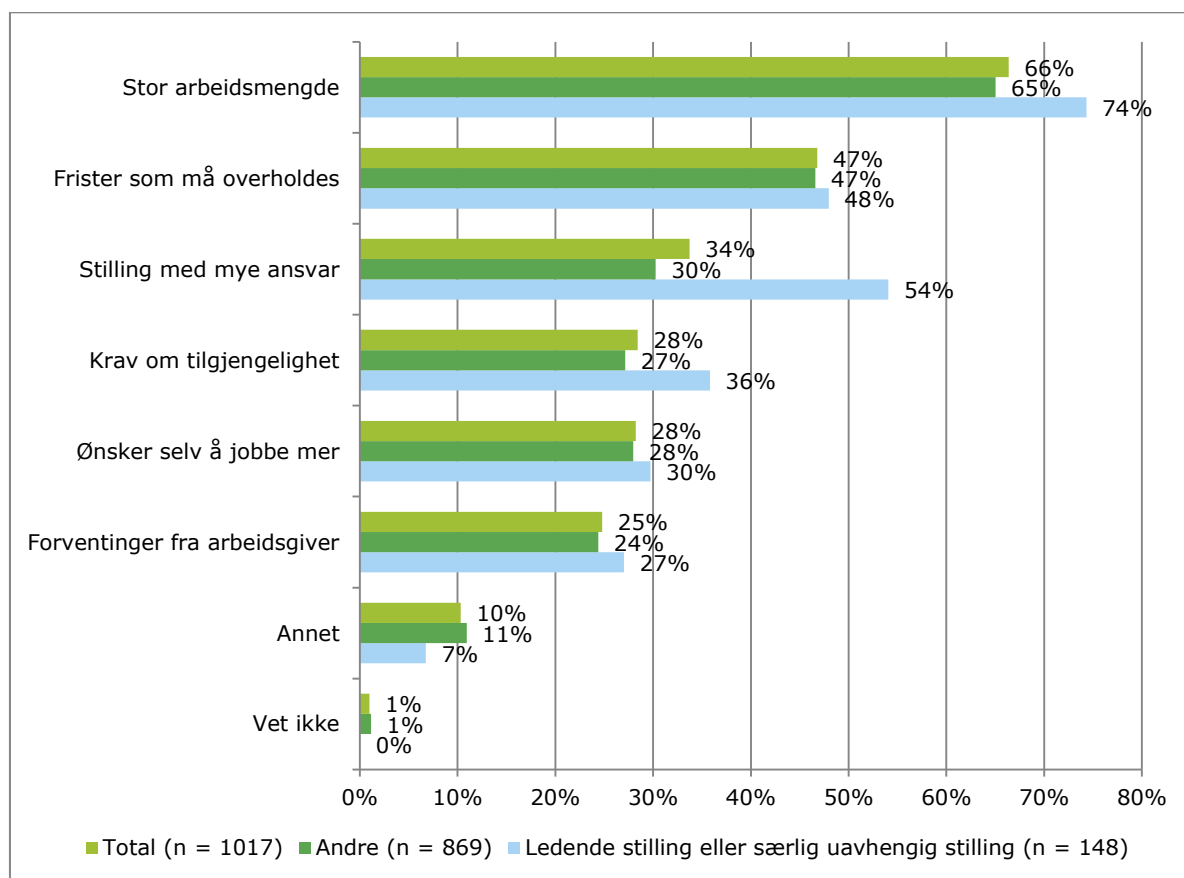
De kvalitative intervjuene viser at det er enkelte av arbeidstakerne som oppgir at de arbeider ut over et vanlig årsverk. Det er spesielt informanter innen telekommunikasjon, rådgivende ingeniørvirksomhet, akademia, media og industri og bergverksdrift som oppgir dette. Imidlertid er det andre informanter som påpeker at arbeidsmengden i stor grad er varierende, slik at overtid kun er nødvendig i enkelte perioder.

Av figur 5-20 ser vi også at det er enkelte respondenter som oppgir at de er definert til å inneha en «ledende» og en «særlig uavhengig» stilling. Dette kan innebære at enkelte av respondentene er usikre på hvordan man skal tolke de ulike begrepene eller hva som er kriteriene for å falle inn under en av disse definisjonene. Brucker (2009) fremhever at begrepet «særlig uavhengig stilling» kan «virke vagt og uhåndterlig når det skal anvendes i praksis».

Som tidligere nevnt fremkommer det klart av intervjuene som ble gjennomført at et stort flertall av arbeidstakerne har svært liten kunnskap om kriteriene for å unnta en person fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Enkelte av informantene oppgir at de har unntaket spesifisert i arbeidskontrakten, men at de ikke husker eller er usikre på hva som står der og hvordan unntaket er begrunnet fra arbeidsgivers side.

De arbeidstakerne som oppga at de «ofte» eller «svært ofte» arbeider ut over avtalt arbeidstid ble spurt om hva som var årsaken til dette. Figur 5-21 viser årsaken arbeidstakere oppgir til arbeid ut over avtalt arbeidstid.

Figur 5-21 Arbeidstaker: «Du har svart at du ofte jobber ut over avtalt arbeidstid, hva er årsaken til dette?», fordelt på arbeidstakere som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stilling



⁹⁰ Kategorien «andre» inneholder alle respondenter som oppgir at de ikke er unntatt bestemmelsene om arbeidstid + de som oppgir å være unntatt i egen tariff/forskrift + de som oppgir at de er unntatt av andre årsaker.

Av figur 5-21 ser vi at en større andel av de som oppgir å være unntatt fordi de er i ledende eller særlig uavhengige stillinger, oppgir at de arbeider overtid fordi de har «stor arbeidsmengde» (74 prosent oppgir stor arbeidsmengde som årsak), sammenlignet med andre arbeidstakere (65 prosent oppgir stor arbeidsmengde som årsak). Videre ser vi at personer i ledende eller særlig uavhengig stillinger i høyere grad oppgir at «stilling med mye ansvar» er årsaken til overtidsarbeid, sammenlignet med andre arbeidstakere. Det er en statistisk signifikant forskjell også på «krav om tilgjengelighet». Her det vi at 36 prosent av de som oppgir å være i ledende eller særlig uavhengig stillinger oppgir dette som årsak, mens den tilsvarende andelen for andre arbeidstakere er på 27 prosent.

Enkelte av arbeidstakerne som er intervjuet fremhever at det er spesielle trekk ved stillingen som gjør at *arbeidsmengden er stor* og at man derfor er avhengig av særegne arbeidstidsordninger. Flere understreker at de har en mengde arbeidsoppgaver som gjør at man ikke blir ferdig med oppgavene innen rammene av en vanlig arbeidsdag. Et vanlig utsagn er «jobben må gjøres uansett». Som vi var inne på innledningsvis, vil *oppgavestyrt* arbeidstid, hvor en arbeidstaker styres av output eller *resultat* spesielt gjelde for faglige, ledende eller administrative stillinger innen ulike kunnskapsorganisasjoner⁹¹. Arbeidstakere som er i særlig uavhengige stillinger vil kunne sies å være oppgavestyrt heller enn klokkestyrt, dette betyr at arbeidstaker styres etter resultater, snarere enn definert arbeidstid. Sitatet over vitner om at man i stor grad er oppgavestyrt og at man arbeider til oppgaven er ferdig uansett hvor langt tid dette måtte ta. Videre er ansvarsfulle stillinger brukt som årsak til at man arbeider overtid. Én av informantene som er intervjuet arbeider som fagspesialist på et lite fagområde innen finans og fremhever at vedkommende spesielle kompetanse medfører et spesielt ansvar og dette ansvaret gjør at en arbeider ut over avtalt arbeidstid.

Gjennom intervjuene fremkommer det også at det er ulik «kultur» for overtidsarbeid i ulike bransjer eller i visse bedrifter. Konsulent i firma innen telekommunikasjon og konsulent innen rådgivende ingeniørvirksomhet fremhever det er en kultur for å arbeide ut over avtalt arbeidstid i visse bransjer. De som arbeider i disse bransjer eller virksomhetene er innforstått med disse vilkårene. Det er en forventning fra arbeidsgiver om at man stiller opp, imidlertid ser vi av figuren over at det er kun 27 prosent som oppgir at overtid skyldes *forventninger fra arbeidsgiver*. Som vi har vært inne på tidligere er arbeidstidsordninger i dag i større grad *selvregulerende* sammenlignet med tidligere⁹². Dette kan medføre at arbeidstaker i mindre grad opplever at det er krav fra arbeidsgiver som medfører at man må arbeide overtid.

På den annen side fører denne oppgavestyrt tidsreguleringen til økt *fleksibilitet* for arbeidstaker. Alle arbeidstakerne som er intervjuet fremhever denne fleksibiliteten som et gode. Det understrekes at denne fleksibiliteten gjør at man kan innrette fritiden etter egne ønsker og man kan kombinere familieliv og arbeid på en annen måte enn i en stilling hvor det forventes at man er til stede på arbeidet til gitte tidspunkt. Dette medfører at en arbeidstaker i særlig uavhengig stilling vil ha en større individuell arbeidsfleksibilitet sammenlignet med andre arbeidstakere. Et flertall av de som er intervjuet fremhever at en arbeidsorganisering som er basert på selvledelse, tillit og gjensidig fleksibilitet medfører en økt motivasjon til å bidra ekstra når dette skulle være nødvendig. I følge Pettersen og Johansen (2010) er slike selvregulerende arbeidsformer på den ene siden stimulerende og utviklende, men på den andre siden kan dette oppleves mer stressende og utrygt. En slik måte å arbeide på kan medføre belastning i form av stor arbeidsmengde og krav fra arbeidsgiver. Flere av de som er intervjuet fremhever at det er implisitte krav fra arbeidsgiver om at man skal stille opp når dette trengs.

Videre er det 36 prosent som oppgir at krav om *tilgjengelighet* fører til at man må arbeide overtid. Utviklingen innen teknologi og kommunikasjon har gjort at vi i dag innretter og organiserer arbeidshverdagen annerledes enn tidligere. Teknologiske hjelpemidler har bidrar til økt frihet gjennom at arbeidstaker kan stå friere til å utføre arbeide hvor han måtte ønske g når det måtte

⁹¹ Ellingsæter, Anne Lise (2009). Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet. Universitetsforlaget, Oslo, side 72.

⁹² Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 5 utgave.

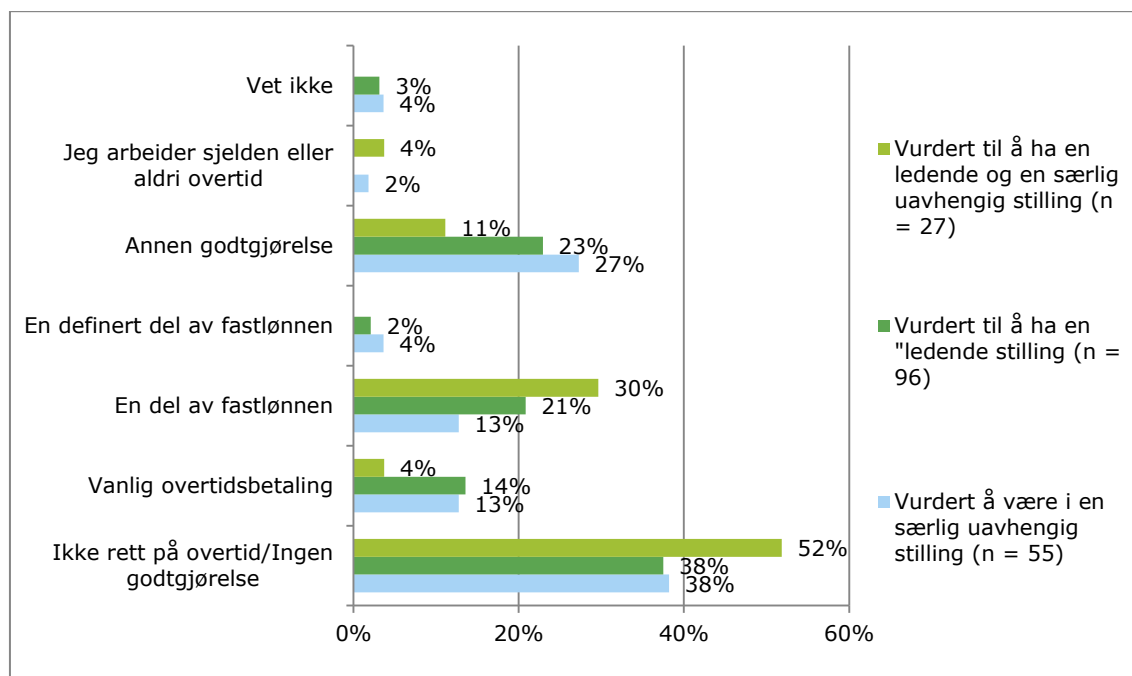
passer. Imidlertid kan nye teknologiske kommunikasjonsmidler føre til større grad av kontroll og økt arbeidspress som følge av tilgjengelighet⁹³.

5.5.3 Kompensasjon

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven viser at arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger ofte har et lønnsnivå som forutsetter at arbeidstakeren har en arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid⁹⁴. Lønnens størrelse vil kunne være et moment som inngår i en totalvurdering av om en stilling kan regnes som en særlig uavhengig stilling⁹⁵. Lønnen i seg selv er imidlertid ikke tilstrekkelig for å vurdere om en stilling er særlig uavhengig, som vi har vært inne på tidligere er det stillingens reelle innhold som er avgjørende.

Arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven vil i mange tilfeller ikke ha rett til overtidkompensasjon. Lønnens størrelse benyttes videre ofte som begrunnelse for å unnta en person fra arbeidstidsbestemmelsene, med henvisning til at overtidsbetaling er «innbakt» i fastlønnen.

Figur 5-22 Arbeidstaker: «Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber ut over avtalt arbeidstid?»



Forarbeidene til arbeidsmiljøloven viser at arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger ofte har et lønnsnivå som forutsetter at arbeidstakeren har en arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid. Lønnens størrelse vil kunne være et moment som inngår i en totalvurdering av om en stilling kan regnes som en særlig uavhengig stilling. Lønnen i seg selv er imidlertid ikke tilstrekkelig for å vurdere om en stilling er særlig uavhengig, som vi har vært inne på tidligere er det stillingens reelle innhold som er avgjørende.

Arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven vil i mange tilfeller ikke ha rett til overtidkompensasjon. Lønnens størrelse benyttes videre ofte som begrunnelse for å unnta en person fra arbeidstidsbestemmelsene, med henvisning til at overtidsbetaling er «innbakt» i fastlønnen.

Figur 5-22 viser at over halvparten av arbeidstakerne som oppgir at de er i en ledende og særlig uavhengig stilling svarer at de ikke har rett på overtid eller at overtid ikke kompenseres. Av de

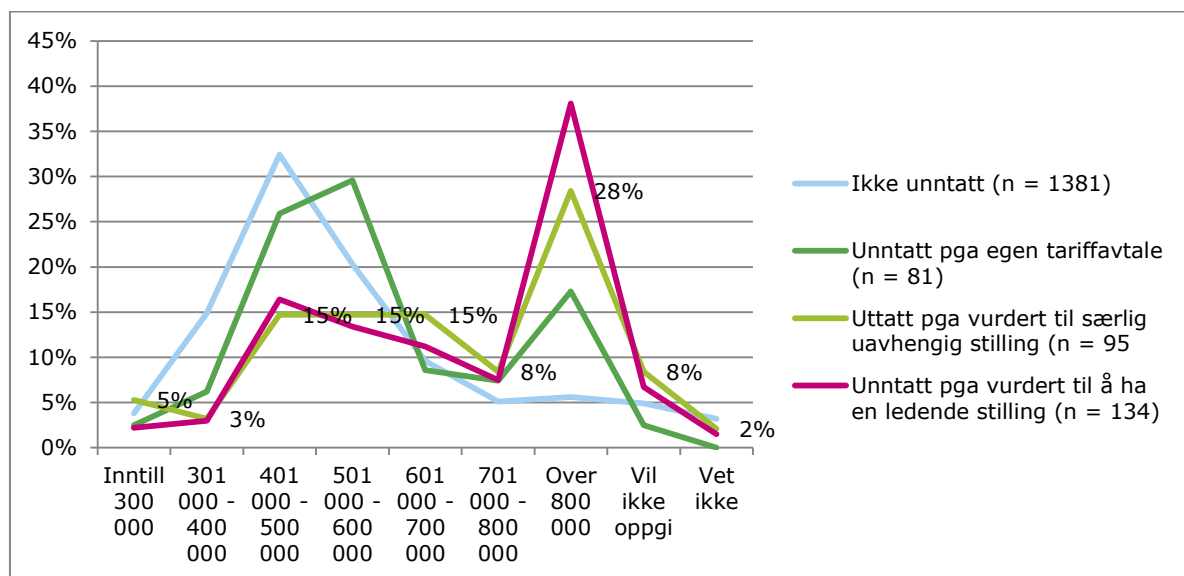
⁹³ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6, side 30-31.

⁹⁴ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6.

⁹⁵ Arbeidsrett.no (2006) s. 478.

som oppgir at de er i en ledende stilling er andelen 38 prosent, av de som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling er andelen den samme (38 prosent). 13 prosent av de arbeidstakerne som oppgir at de er i en særlig uavhengig stilling svarer at de har rett til vanlig overtidsbetaling, noe som kan indikere at de reelt sett ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, til tross for at de oppgir at de er det. Videre er det 13 prosent av disse som svarer at overtid er en del av fastlønn. Ca. 1/3 oppgir at overtid kompenseres med annen godtgjørelse. Dette er i all hovedsak avspasering.

Figur 5-23 Arbeidstaker: «Hva er din samlede inntekt før skatt?»

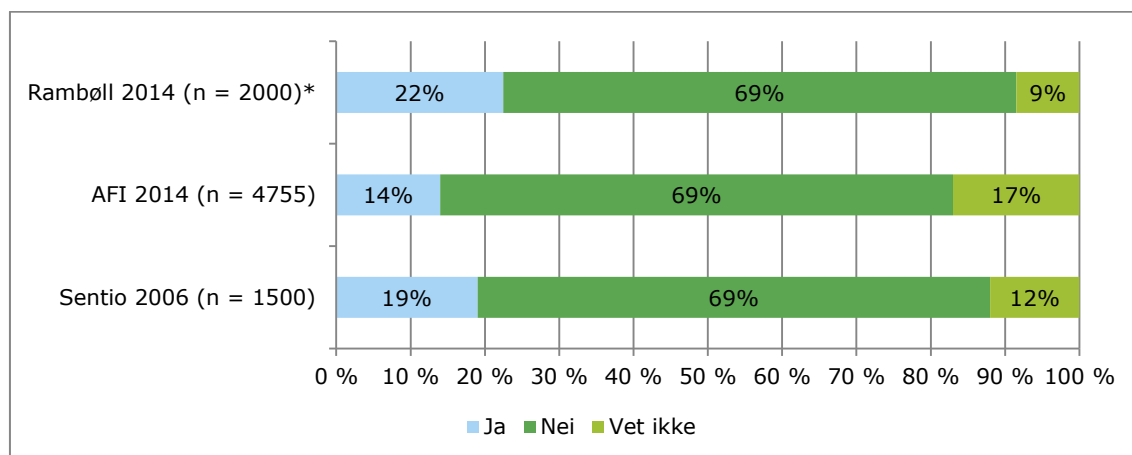


Vi ser av figur 5-23 at arbeidstakere som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i en særlig uavhengig stilling har et lavere inntektsnivå sammenlignet med arbeidstakerne som oppgir at de er i en ledende stilling. 28 prosent oppgir å ha en årlig inntekt på over 800 000 kroner. 45 prosent oppgir at de har en årlig inntekt på mellom 500 000 og ca. 700 000 kroner. 8 prosent oppgir å ha et relativt lavt inntektsnivå (opp til 400 000 kroner i årlig inntekt) sett i forhold til den selvstendighet og uavhengighet en særlig uavhengig stilling etter lovens definisjon skal inneholde. Imidlertid kan ikke lønn alene si noe om kriteriene etter loven et oppfylt, om en stilling er *overordnet og ansvarsfull*, må bero på en helhetsvurdering og det er det reelle innholdet i stillingen som er avgjørende.

5.5.4 Omfang som unntas arbeidstidsbestemmelsene: Utvikling over tid

I dette avsnittet vil vi sammenligne funn fra vår undersøkelse med Sentis og AFIs undersøkelser for å se om vi kan spore en utvikling i antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Figur 5-24 viser andelen arbeidstakere som oppgir å i praksis være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven i de tre ulike undersøkelsene, henholdsvis Rambøll, AFI og Sentio.

Figur 5-24 Arbeidstakere: «Er du i praksis unntatt bestemmelsene om arbeidstid?»



* Tall inkluderer personer som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene gjennom egen tariff og forskrift. AFI og Sentios tall inkluderer også personer som er unntatt etter tariffavtale og egen forskrift.

Figur 5-24 viser andelen arbeidstakere som oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Fremstillingen viser funn fra vår undersøkelse sammenlignet med Sentios og AFIs undersøkelser. I vår undersøkelse fant vi at 22 prosent oppga at de i praksis var unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Andelen som oppga det samme i Sentios undersøkelse var 19 prosent. I AFIs undersøkelse er andelen noe lavere sammenlignet med vår undersøkelse, med 14 prosent. I AFIs undersøkelse ser vi at det er en større andel som oppgir at de «ikke vet» om de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Som AFI påpeker i sin rapport, innledet Sentio sin undersøkelse med å informere om mulighetene som arbeidsmiljøloven gir for å gjøre unntak fra bestemmelsene om arbeidstid for enkelte arbeidstakere. I AFIs undersøkelse ble informantene ikke informert om denne muligheten. I vår undersøkelse ble også arbeidstakerne informert om denne muligheten som arbeidsmiljøloven gir før undersøkelsen startet. Informasjon om denne muligheten ble i likhet med i Sentios undersøkelse gjentatt før vi stilte spørsmålet om respondenten i praksis var unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Dette kan ha medført at en lavere andel oppgir at de «ikke vet» om de er unntatt bestemmelsene.

I likhet med Sentios undersøkelse ser vi at det er en høyere andel av arbeidstakere innen privat sektor som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Innen privat sektor er det 21 prosent som oppgir å være unntatt, den tilsvarende andelen for ansatte i statlige virksomheter er 10 prosent, mens kun 6 prosent i kommunal sektor oppgir å være unntatt. I vår undersøkelse fant vi at 30 prosent av de arbeidstakerne som oppgir å i praksis være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven oppgir at de er i en «ledende stilling». Til sammenligning viser undersøkelsen til hhv. Sentio og AFI at hhv. 35 og 27 prosent oppga å være unntatt fordi de var i en «ledende stilling». Videre fant vi at andelen som oppgir å være unntatt fordi de er definert til å inneha «særlig uavhengige stillinger» er lavere enn andelen som oppgir å være i «ledende stillinger. I likhet med AFIs undersøkelse fant vi at 21 prosent oppga at de var unntatt bestemmelsene fordi de var i særlig uavhengige stillinger. Disse funnene skiller seg imidlertid betraktelig fra Sentios undersøkelse, hvor andelen som oppga å være vurdert til å inneha en «særlig uavhengig» stilling var på 41 prosent. I motsetning til AFI og vår undersøkelse er det altså i Sentios undersøkelse en høyere andel som oppga å være unntatt fordi de var definert å inneha en «særlig uavhengig stilling» enn de som hadde en «ledende stilling», noe som kan skyldes at sistnevnte undersøkelser ga mulighet til å avgi mer nyanserte svar på spørsmålet om hva unntaket har sin årsak i.

I likhet med Sentios undersøkelse finner vi at det er flere menn sammenlignet med kvinner som oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. I vår undersøkelse fant vi at 13 prosent kvinner oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, den tilsvarende andelen for menn er på 27 prosent. I Sentios undersøkelse var andelen på 16 prosent for kvinner og 29 prosent for menn. I vår undersøkelse fant vi at andelen som oppgir at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven øker med utdanningsnivået.

Dette samsvarer med funn fra Sentios undersøkelse. I likhet med Sentio fant vi videre at andelen er størst blant unge mellom 25 og 29 år som oppgir at de er unntatt fordi de er i en særlig uavhengig stilling (36 prosent). Kun 16 prosent av denne gruppen er vurdert til å ha en ledende stilling. Det er en tendens til at andelen i ledende stillinger øker med alderen.

I likhet med Sentios og AFIs undersøkelser ble respondentene spurt om hvor unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt. I vår undersøkelse like som i de to andre undersøkelsene fremkommer de fleste unntakene i møtet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, enten gjennom arbeidskontrakten eller gjennom en felles forståelse. I vår undersøkelse oppga 32 prosent at unntaket var nedfelt i arbeidskontrakten, mens 35 prosent oppga at unntaket var fremkommet etter en felles enighet. Dette er på linje med funn fra AFIs og Sentios undersøkelser. I Sentios undersøkelse er det imidlertid en noe høyere andel (40 prosent) som oppgir at unntakene har fremkommet som følge av en felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, mens en noe lavere andel (26 prosent) oppgir at dette er nedfelt i arbeidskontrakten. I Sentios undersøkelse er det 23 prosent som oppgir at de ikke har arbeidskontrakt, i vår undersøkelse er andelen 14 prosent, i AFIs undersøkelse er andelen enda lavere, med kun 3 prosent som oppgir at de ikke har arbeidskontrakt.

6. INNLEDENDE OM ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN

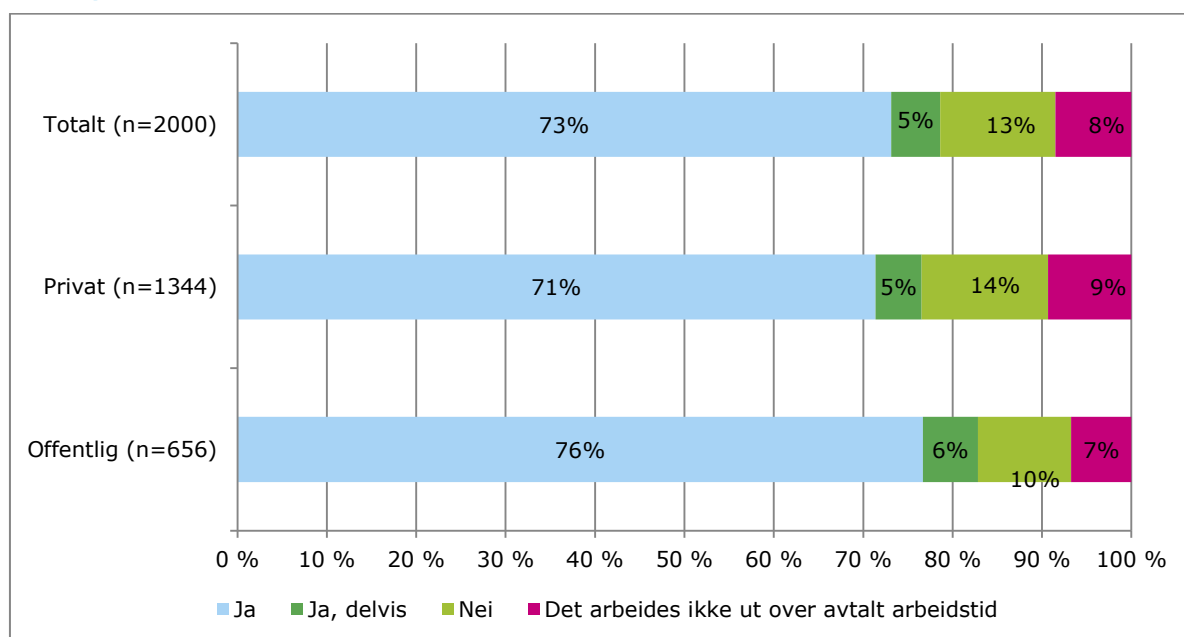
Målsettingen med kapittelet er å gi et overblikk over arbeidsforholdene slik de fremstår i de virksomhetene som er representert i undersøkelsen, herunder informasjon om arbeidstid, overtid og overtidskompensasjon. Videre vil dette kapittelet søke å fremstille utviklingstrekkene på dette området. Vi vil avslutningsvis sammenligne funn fra vår undersøkelse med funn fra Sentios undersøkelse som ble gjennomført i 2005 og AFIs undersøkelse som ble gjennomført i 2013.

Kapittelet presenterer resultatene fra de innledende spørsmålene knyttet til generell informasjon rundt arbeidsforholdene i virksomheten, herunder generell informasjon knyttet til arbeidstid, overtid og kompensasjon for overtid. Fremstillingen vil videre presentere sammenligninger mellom sektorer⁹⁶, bransjer, utdanningsnivå og kjønn der dette er relevant. Avslutningsvis vil vi presentere funn fra undersøkelsen knyttet til arbeidsgivers kjennskap og kunnskap om unntaksbestemmelsene

6.1 Registrering av overtid

Arbeidsgiverne ble i undersøkelsen spurt om arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer per uke blir registrert. Figur 6-1 fremstiller svarene fordelt på sektor.

Figur 6-1 Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på sektor



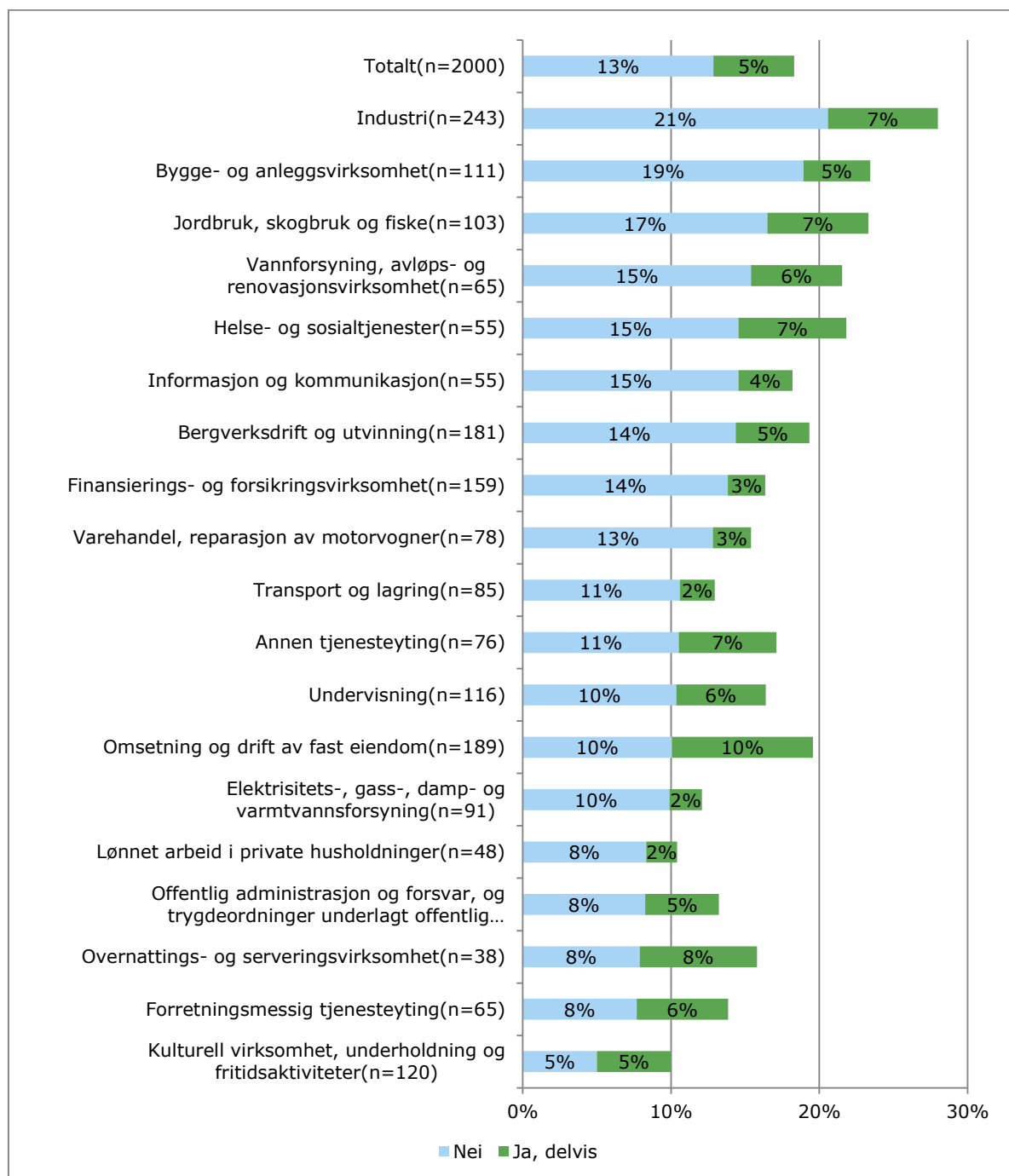
Som figur 6-1 viser fremkommer det at nærmere $\frac{3}{4}$ av virksomhetene registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid. 5 prosent svarer «ja, delvis», mens 13 prosent svarer at arbeidstiden ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert. 8 prosent oppgir at det ikke arbeides ut over avtalt arbeidstid.

Figur 6-1 viser også svarene fordelt på sektor. Det er en større andel personalledere i offentlig sektor som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid registreres (76 prosent). Det tilsvarende tallet for privat sektor er 71 prosent. Vi ser også at det er en større andel av personalledere i privat sektor som opplyser at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ikke registreres.

Figur 6-2 viser andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert eller som delvis registreres, fordelt etter bransje.

⁹⁶ Arbeidsgiverne i undersøkelsen ble spurt om virksomheten tilhørte offentlig eller privat sektor. I denne undersøkelsen differensieres ikke mellom statlig og kommunale virksomheter.

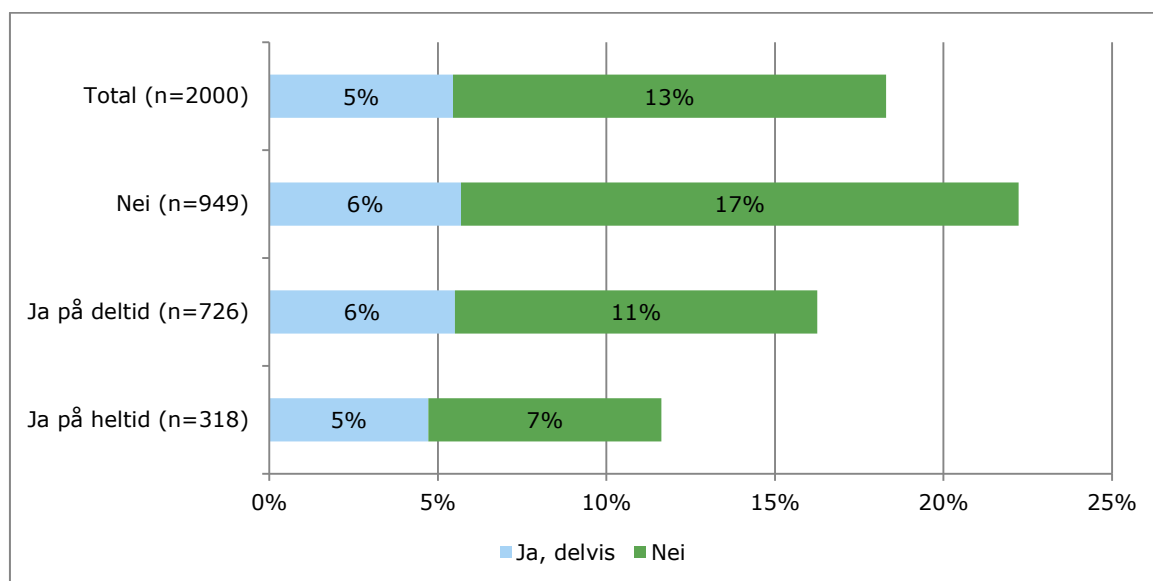
Figur 6-2 Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på bransje, Andel «nei» og «ja, delvis»



Som det fremkommer av figur 6-2 peker bransjene industri (21 prosent) og bygg- og anleggsvirksomhet (19 prosent) seg ut som de bransjene hvor overtid i størst grad *ikke* blir registrert. Respondentene i undersøkelsen fikk spørsmål om virksomheten hadde ansatte som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid.

Figur 6-3 viser andelen som oppgir at overtid blir registrert blant virksomheter som har ansatt som arbeider med HR/personal på heltid, deltid eller som ikke har slik ansatt.

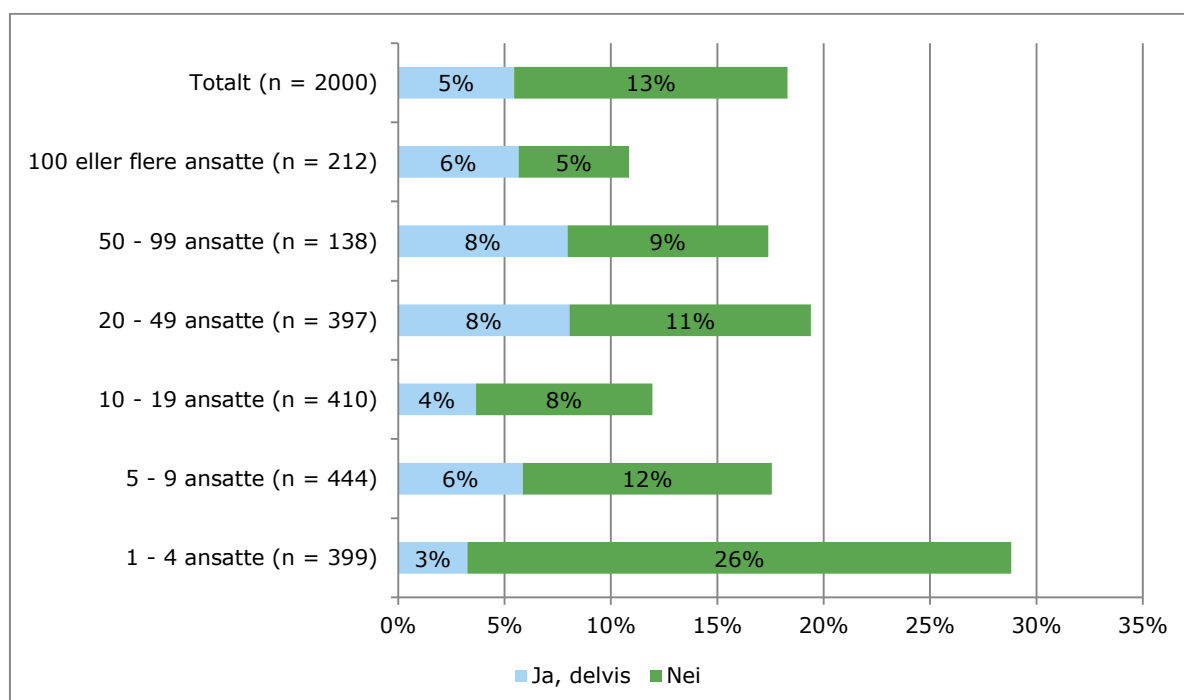
Figur 6-3 Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), blant virksomheter som har / ikke har en ansatte som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid, Andel «nei» og «ja, delvis»



Av figur 6-3 ser vi at andelen som ikke registrerer arbeidstid ut over avtalt arbeidstid er høyere blant virksomheter som har ansatte som arbeider med personal/HR på deltid eller ikke har HR-ansvarlig, sammenlignet med virksomheter som har ansatte som arbeider med HR på heltid. Det er nærliggende å anta at dette henger sammen med størrelse på virksomheten og kjennskap til muligheten for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 6-4 viser andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blir registrert fordelt på størrelse på bedriften.

Figur 6-4 Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 eller 40 timer pr uke registrert? (n= 2000), fordelt på størrelse på bedriften, Andel «nei» og «ja, delvis»

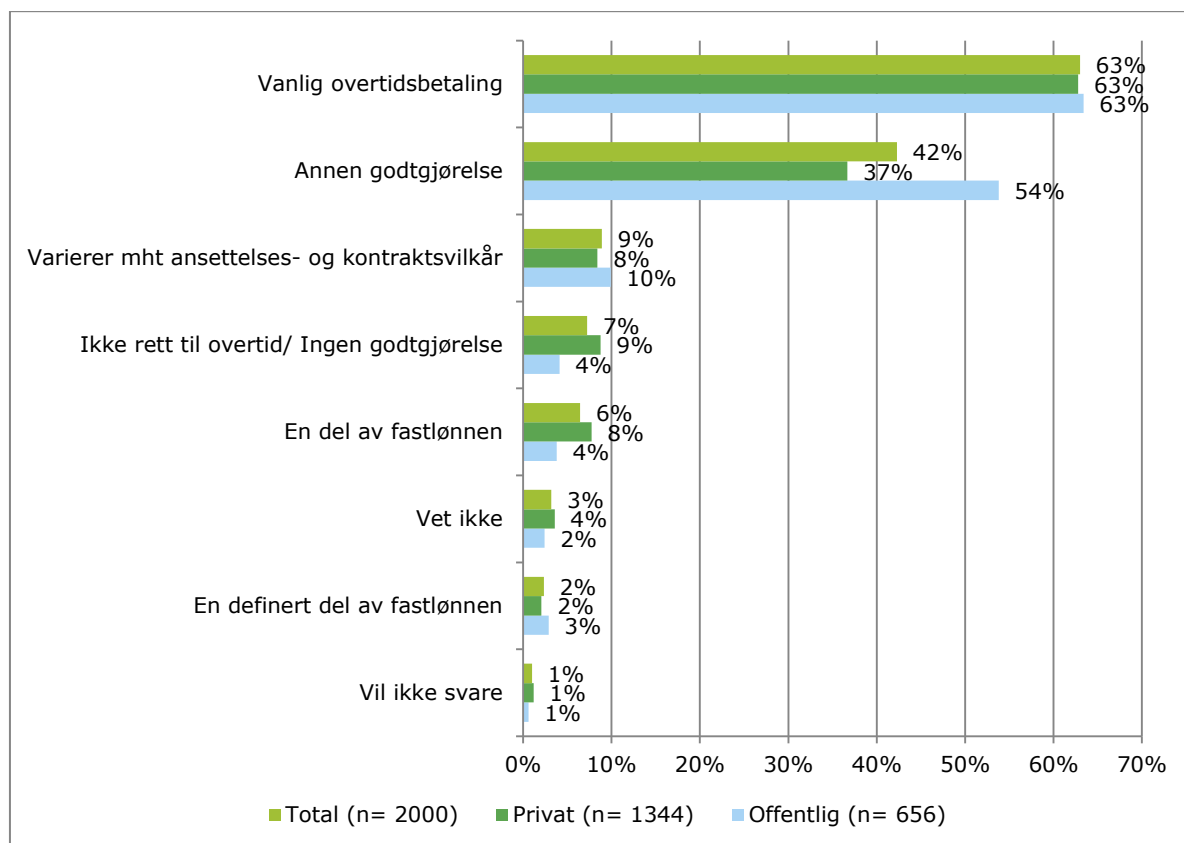


Av figur 6-4 fremkommer det at andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke blir registrert, synker med bedriftsstørrelse. I de minste virksomhetene er det få som registrerer arbeidstid utover det som er avtalt, sammenlignet med større virksomheter.

6.1.1 Kompensasjon for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

Virksomhetene fikk videre spørsmål om de ansatte som arbeider ut over avtalt arbeidstid har vanlig overtidsbetaling, annen godtgjørelse, ingen godtgjørelse eller om godtgjørelsen er en del av fastlønnen. Figur 6-5 viser at den største andelen av personallederne opplyser at de ansatte har vanlig overtidsbetaling (63 prosent). Videre er det 42 prosent som oppgir at de ansatte blir kompensert i form av «annen godtgjørelse».

Figur 6-5 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på sektor⁹⁷



Figur 6-5 viser også godtgjørelse for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid fordelt på sektor. Andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid kompenseres med vanlig overtidsbetaling er den samme for offentlig og privat sektor (63 prosent). Videre finner vi at det er en større andel av personallederne innen offentlig sektor (54 prosent) som oppgir at arbeid ut over avtalt arbeidstid kompenseres med «annen godtgjørelse», sammenlignet med privat sektor (37 prosent). Andelen som oppgir at kompensasjon for arbeid ut over avtalt arbeidstid er en del av fastlønn er høyere innen privat sektor, sammenlignet med offentlig sektor.

Tabell 6-1 viser hvordan arbeidstid ut over avtalt arbeidstid kompenseres fordelt på bransje.

⁹⁷ Sum overstiger 100 % da flere svar var mulig.

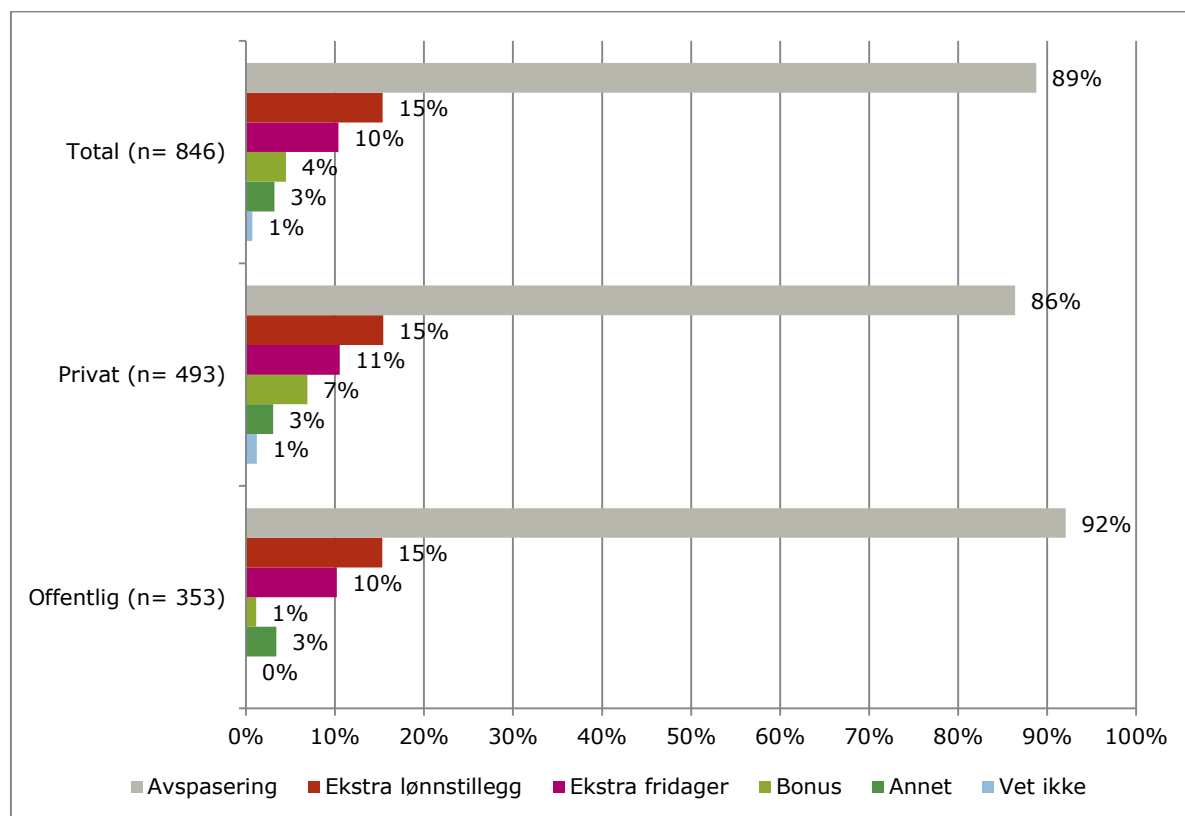
Tabell 6-1 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på bransje

	Vanlig over- tidsbetaling	Ikke rett til over- tid/ Ingen godt gjørelse	Annen godt- gjørelse	En del av fast- lønnen	En definert del av fastlønnen	Varierer mht.ansettelses- og kontraktsvil- kår
Kulturell virksomhet, under- holdning og fritidsaktiviteter (n= 120)	73 %	2 %	38 %	4 %	2 %	10 %
Transport og lagring (n= 85)	71 %	2 %	46 %	7 %	2 %	11 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner (n= 78)	58 %	4 %	46 %	3 %	3 %	10 %
Lønnet arbeid i private hus- holdninger (n= 48)	65 %	4 %	46 %	10 %	2 %	15 %
Undervisning (n= 116)	66 %	4 %	41 %	10 %	4 %	6 %
Forretningsmessig tjenes- teyting (n= 65)	66 %	5 %	51 %	5 %	0 %	15 %
Omsetning og drift av fast eiendom (n= 189)	67 %	5 %	43 %	6 %	1 %	6 %
Bygge- og anleggsvirksom- het (n= 111)	67 %	5 %	40 %	7 %	2 %	10 %
Annen tjenesteyting (n= 76)	62 %	7 %	46 %	5 %	3 %	9 %
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning (n= 91)	62 %	7 %	44 %	9 %	2 %	7 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvalt- ning (n= 121)	64 %	7 %	39 %	5 %	3 %	14 %
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet (n= 65)	68 %	8 %	45 %	2 %	3 %	8 %
Overnattings- og server- ingsvirksomhet (n= 38)	74 %	8 %	37 %	8 %	3 %	5 %
Helse- og sosialtjenester (n= 55)	58 %	9 %	51 %	4 %	4 %	7 %
Bergverksdrift og utvinning (n= 181)	60 %	9 %	42 %	6 %	4 %	6 %
Jordbruk, skogbruk og fiske (n= 103)	64 %	10 %	33 %	6 %	2 %	8 %
Industri (n= 243)	51 %	11 %	49 %	7 %	2 %	10 %
Informasjon og kommu- nikasjon (n= 55)	60 %	11 %	47 %	5 %	2 %	9 %
Finansierings- og for- sikringsvirksomhet (n= 159)	63 %	13 %	31 %	9 %	3 %	8 %
Totalt (n= 2000)	63 %	7 %	42 %	6 %	2 %	9 %

Av tabell 6-1 ser vi at det er finansierings- og forsikringsvirksomhet som i størst grad oppgir at de ansatte ikke har rett til overtidsbetaling, 13 prosent oppgir dette. Vanlig overtidsbetaling er den vanligste formen for kompensasjon innen alle bransjer. Annen godtgjørelse er videre utbredt

i flere bransjer. Innen helse- og sosialtjenester er andelen på over 50 prosent. Personalledere som oppga at de ansatte som arbeidet ut over avtalt arbeidstid fikk kompensert dette i «annen godtgjørelse» ble bedt om å spesifisere hvordan denne godtgjørelsen blir utbetalt eller realisert. Figur 6-6 viser svarene fordelt på «avspasering», «ekstra lønnstillegg», «ekstra fridager», «bonus».

Figur 6-6 Arbeidsgivere: «Hvordan blir denne godtgjørelsen utbetalt eller realisert?», fordelt på sektor



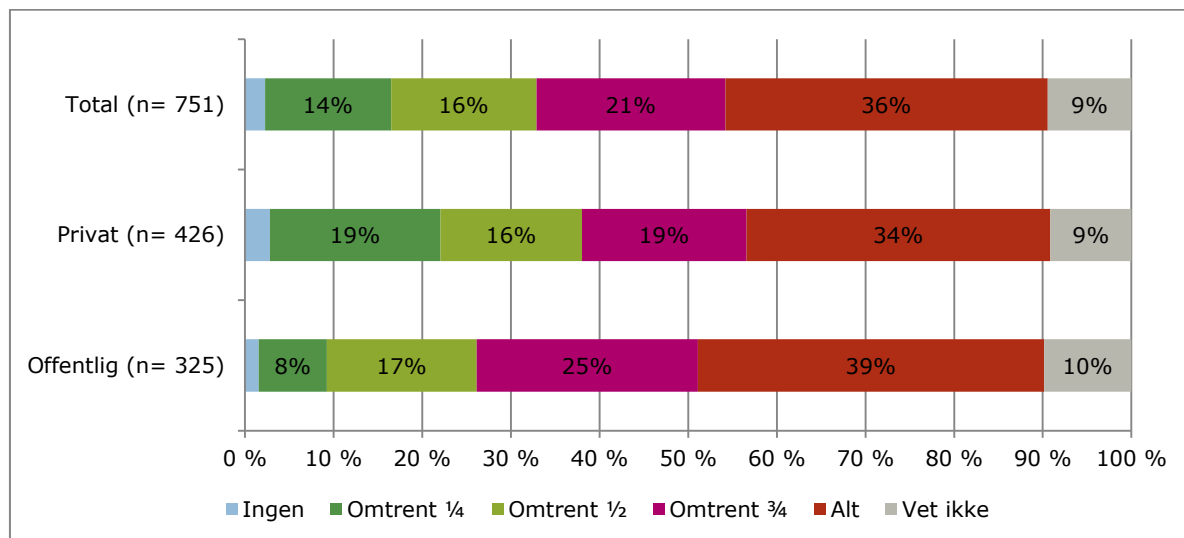
Figur 6-6 viser at avspasering utgjør den vanligste formen for kompensasjon (89 prosent), 15 prosent oppgir at de ansatte får ekstra lønnstillegg, 10 prosent sier at de ansatte får ekstra fridager, 4 prosent oppgir bonus som kompensasjon⁹⁸.

Vi finner at virksomheter innenfor offentlig sektor i noe høyere grad (92 prosent) oppgir at de kompenserer arbeid ut over avtalt arbeidstid med avspasering, sammenlignet med virksomheter innen privat sektor (86 prosent). Forskjellene mellom sektorene er imidlertid ikke statistisk signifikant. Videre er det mer utbredt blant virksomheter i privat sektor (7 prosent) å gi godtgjørelse for arbeid ut over alminnelig arbeidstid i form av bonus enn i offentlig sektor (1 prosent).

De arbeidsgiverne som svarte at arbeidstakere som arbeider ut over avtalt arbeidstid får dette kompensert gjennom avspasering, ble videre spurt om hvor stor andel av overtiden som blir tatt ut i avspasering, jfr. figur 6-7.

⁹⁸ «Annet»- kategorien: De fleste respondentene beskriver ordninger med fleksitid, mulighet for avspasering eller egne avtaler på arbeidsplassen. Flere oppgir også at det utbetales full timelønn for overtid. Andre former for godtgjørelser er gaver, måltider, og sosiale samlinger.

Figur 6-7 Arbeidsgivere: «Omtrent hvor stor andel av overtiden blir tatt ut i avspasering?», fordelt på sektor



Av figur 6-7 ser vi at 36 prosent av arbeidsgiverne svarer at all overtiden blir tatt ut i avspasering. 21 prosent svarer at omtrent 3/4 av overtiden blir tatt ut i avspasering. Videre er det en noe større andel innen offentlig sektor (39 prosent), sammenlignet med privat sektor (34 prosent) som oppgir at all overtiden blir tatt ut som avspasering. Andelen som oppgir å ta ut omtrent 1/4 av overtiden i avspasering er høyere innen privat sektor sammenlignet med offentlig sektor.

6.1.2 Utvikling over tid

Som beskrevet innledningsvis må denne undersøkelsen ses i lys av Sentios undersøkelse fra 2006; *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven*. Vår undersøkelse bygger på et sammenlignbart datamateriale, vi vil dermed kunne gjøre en vurdering av hvorvidt det har skjedd en utvikling på området siden Sentio gjennomførte sin undersøkelse i 2005. Videre har vi valgt å se vår undersøkelse i sammenheng med AFIS undersøkelse gjennomført i 2013; *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*.

6.1.2.1 Registrering av arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

I vår undersøkelse oppga 2/3 av alle virksomhetene som deltok i undersøkelsen at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid blir registrert, 13 prosent svarer at overtiden ikke registreres. I Sentios undersøkelse fant man at 80 prosent av virksomhetene oppga at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ble registrert, mens 18 prosent svarte nei. I AFIs undersøkelse gjennomført i 2013 fant man at 77 prosent av virksomhetene svarte at arbeid ut over alminnelig arbeidstid ble registrert, 17 prosent svarte nei, mens 6 prosent svarte vet ikke. I vår undersøkelse kan man i likhet med Sentios og AFIs undersøkelse se at det er en større andel av personalledere i privat sektor som opplyser at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid *ikke* registreres, imidlertid er forskjellen mellom privat og offentlig sektor noe mindre i vår undersøkelse enn i de to foregående undersøkelsene. I vår undersøkelse er det 14 prosent innen privat sektor som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke registreres, i Sentios undersøkelse er tallet på 22 prosent, mens i AFIs undersøkelse er på 21 prosent. I vår undersøkelse er det videre 9 prosent av personallederne i privat sektor som oppgir at det ikke arbeides ut over avtalt arbeidstid i virksomheten, det tilsvarende tallet for offentlig sektor er 7 prosent. Det ser videre ut til å være i bransjene industri (21 prosent) og bygg- og anleggsvirksomhet (19 prosent) at overtid i størst grad *ikke* blir registrert. I Sentios undersøkelse ligger tallene på disse bransjene på henholdsvis 14 prosent på industri og bergverksdrift og 7 prosent for bygg- og anleggsvirksomhet. I Sentios undersøkelse fant man at det var innen undervisning (33 prosent), transport og telekommunikasjon (31 prosent) og varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet (28 prosent) at arbeid ut over alminnelig arbeidstid størst grad ikke blir registrert. I AFIs undersøkelse er det henholdsvis telekommunikasjon/IT (27 prosent), varehandel/butikk (26 prosent) og transport/samferdsel (23 prosent) som er de bransjene som peker seg ut. Undervisning skiller seg i mindre grad ut i vår undersøkelse sammenlignet med Sentios undersøkelse (33 prosent). I vår undersøkelse oppgir kun 10 prosent av perso-

nalledere innen undervisning at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid ikke registreres, 6 prosent oppgir at arbeidstid registreres delvis.

6.1.2.2 Kompensasjon for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid

Virksomheten ble videre spurt om hvordan de ansatte fikk godtgjørelse for arbeidstid ut over avtalt arbeidstid. I vår undersøkelse fant vi at den største andelen av personallederne opplyser at de ansatte har vanlig overtidsbetaling (63 prosent). Dette er i tråd med Sentios undersøkelse hvor 63 prosent av personallederne oppgir at ansatte som arbeider ut over alminnelig arbeidstid får vanlig overtidsbetalt. I AFIs undersøkelse er tallet 59 prosent.

Sammenlignet med Sentios undersøkelse er det i vår undersøkelse en mye høyere andel som oppgir at de ansatte som arbeider ut over avtalt/alminnelig arbeidstid får «annen godtgjørelse». I vår undersøkelse er denne andelen på 42 prosent, mens det i Sentios undersøkelse er 13 prosent som oppgir at de ansatte som arbeider ut over alminnelig arbeidstid mottar «annen godtgjørelse». I AFI sin undersøkelse gjennomført i 2013 er tallene mer på linje med funnen fra vår undersøkelse, her opplyser 30 prosent at de ansatte som arbeider ut over alminnelig arbeidstid mottar «annen godtgjørelse».

I vår undersøkelse finner vi at andelen som oppgir at arbeidstid ut over avtalt arbeidstid kompenseres med vanlig overtidsbetaling er den samme for offentlig og privat sektor (63 prosent). Dette skiller seg fra Sentio og AFI sin undersøkelse som viser at det er en større andel virksomheter innenfor offentlig sektor (73 prosent og 64 prosent) som har vanlig overtidsbetalt. Sammenlignet med virksomheter innenfor privat sektor hvor henholdsvis 59 prosent i Sentios undersøkelse og 54 prosent i AFIs undersøkelse oppgir å ha vanlig overtidsbetaling. I tråd med Sentios og AFIs undersøkelser er det større andel av personalledere innen offentlig sektor som oppgir at arbeid ut over avtalt/alminnelig arbeidstid kompenseres med «annen godtgjørelse». Andelen er imidlertid høyere i vår undersøkelse sammenlignet med Sentio og AFIs undersøkelse. I vår undersøkelse er andelen 54 prosent innen offentlig sektor og tilsvarende 37 prosent innen privat sektor. I Sentios undersøkelser er tallene for offentlig sektor 41 prosent og 26 prosent innen privat sektor, mens i AFIs undersøkelse er tallene på henholdsvis 20 og 14 prosent. I likhet med Sentios og AFIs undersøkelse finner vi at det er en større andel av personallederne i privat sektor (10 prosent), sammenlignet med offentlig sektor (7 prosent) som oppgir at de ansatte har kompensasjon for arbeid ut over alminnelig/avtalt arbeidstid som en del av fastlønn/definert del av fastlønn. Imidlertid er andelen vesentlig høyere i de to andre undersøkelsene. I Sentios undersøkelse er andelen innen privat sektor på 27 prosent, mens den i offentlig sektor er på 17 prosent. I AFIS undersøkelse er tallene på henholdsvis 25 prosent innen privat sektor og 11 prosent innen offentlig sektor.

Sentios undersøkelse finner at virksomheter som ikke har ansatt(e) som arbeider med personalarbeid på heltid i større grad (27 prosent) har overtid som en del av fastlønn enn de som har en slik ansatt (16 prosent). I vår undersøkelse finner vi ingen slik sammenheng, men det ser imidlertid ut til at virksomheter som har ansatt med personal/HR ansvar på heltid i større grad har vanlig overtidsbetaling (73 prosent) enn de som har HR-ansatt på deltid (67 prosent) og de som ikke har særskilt HR-ansvarlig i det hele tatt (57 prosent) (Figur 9-5 i vedlegg).

Personalledere som oppga at de ansatte som arbeidet ut over avtalt arbeidstid fikk kompensert dette i «annen godtgjørelse» ble bedt om å spesifisere hvordan denne godtgjørelsen blir utbetalt eller realisert. Vi fant at avspasering utgjør den vanligste formen for kompensasjon (89 prosent), 15 prosent oppgir at de ansatte får ekstra lønnstillegg, 10 prosent sier at de ansatte får ekstra fridager, 4 prosent oppgir bonus som kompensasjon. Dette skiller seg noe fra Sentios undersøkelse som viste at 72 prosent oppga at de ansatte ble kompensert i rett til avspasering, mens 42 prosent oppga at arbeidstakerne ble kompensert med ekstra lønnstillegg. AFI sin undersøkelse finner også at det generelt sett er en tendens til at en større andel arbeidstakere blir kompensert gjennom arbeidsfri/fritid istedenfor økonomisk kompensasjon sammenlignet med Sentio sin undersøkelse.

Vi finner at virksomheter innenfor offentlig sektor i noe høyere grad (92 prosent) oppgir at de kompenserer arbeid ut over avtalt arbeidstid med avspasering, sammenlignet med virksomheter innen privat sektor (86 prosent). Det ser ut til å ha vært en økning i andelen private virksomheter som oppgir at de ansatte blir kompensert med avspasering. I Sentios undersøkelse var det 65

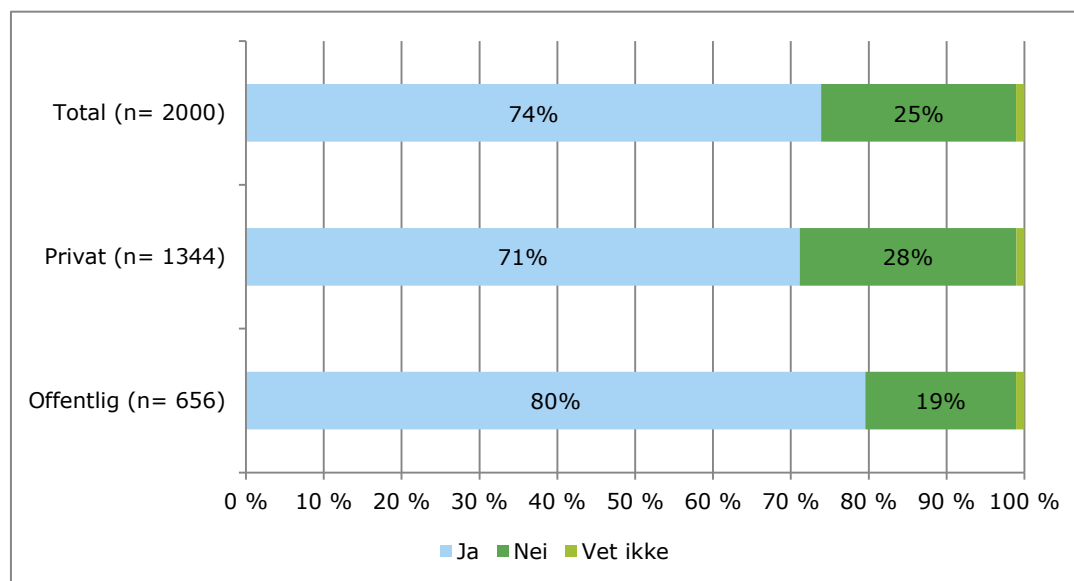
prosent av de private som oppga at de ansatte ble kompensert i avspasering, i AFI sin undersøkelse var tallet på 73 prosent. I vår undersøkelse er tallene ytterligere høyere på 86 prosent. I Sentios og AFIs undersøkelser finner man at det er mye mer utbredt blant virksomheter i privat sektor (16 prosent og 24 prosent) å gi godtgjørelse for arbeid ut over alminnelig arbeidstid i form av bonus enn i offentlig sektor (2 prosent i begge undersøkelsene). I vår undersøkelse finner vi det samme, men forskjellen mellom offentlig og private virksomheter er imidlertid mindre enn i de to foregående undersøkelsene. I vår undersøkelse oppgir 7 prosent innen privat sektor at de ansatte blir kompensert med bonus, mens andelen er på 1 prosent i de offentlige virksomhetene. I vår undersøkelse er andelen innen offentlig og privat sektor som oppgir at de ansatte blir kompensert med ekstra lønnstillegg den samme (15 prosent). Dette er vesentlig lavere enn funnene fra Sentios undersøkelse gjennomført i 2005. Her fremkommer det at 41 prosent av de private og 43 prosent av de offentlige virksomhetene kompenserer arbeidstakerne med ekstra lønnstillegg. AFIs undersøkelse som ble gjennomført i 2013 viser at 21 prosent av virksomhetene innen offentlig sektor kompenserer ansatte med ekstra lønnstillegg, kontra 39 prosent innen privat sektor.

6.2 Arbeidsgivers kjennskap til unntaksbestemmelsene

I dette avsnittet vil vi se nærmere på arbeidsgivers kjennskap til arbeidsmiljølovens mulighet for å unnta ansatte fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Figur 6-8 viser andelen arbeidstakere som oppgir at de har kjennskap til muligheten for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidsmiljøloven.

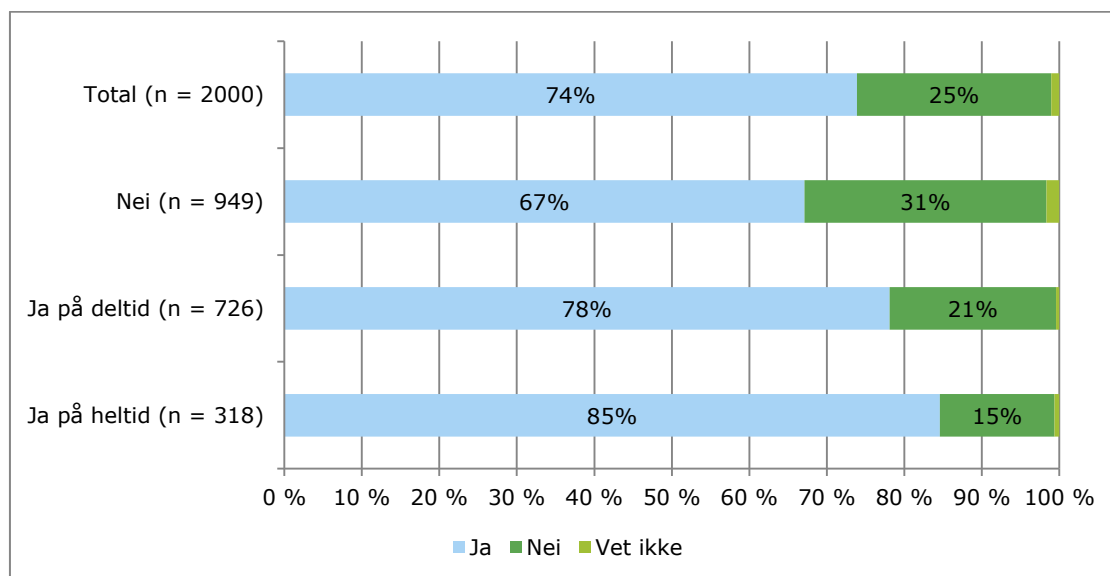
Figur 6-8 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på sektor



Av figur 6-8 ser vi at 74 prosent av arbeidsgiverne i vår undersøkelse svarer at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, mens 25 prosent svarer at de ikke har kjennskap til dette. Videre ser vi at andelen som oppgir å ha kjennskap til muligheten for å unnta ansatte fra bestemmelsene om arbeidstid er høyere innen offentlig sektor. Her oppgir 80 prosent at de kjenner til denne muligheten som arbeidsmiljøloven gir, mens den tilsvarende andelen i det private er på 71 prosent.

Figur 6-9 viser kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven fordelt på virksomheter som har ansatt som arbeider med personal eller HR på heltid/ deltid og virksomheter som ikke har slik ansatt.

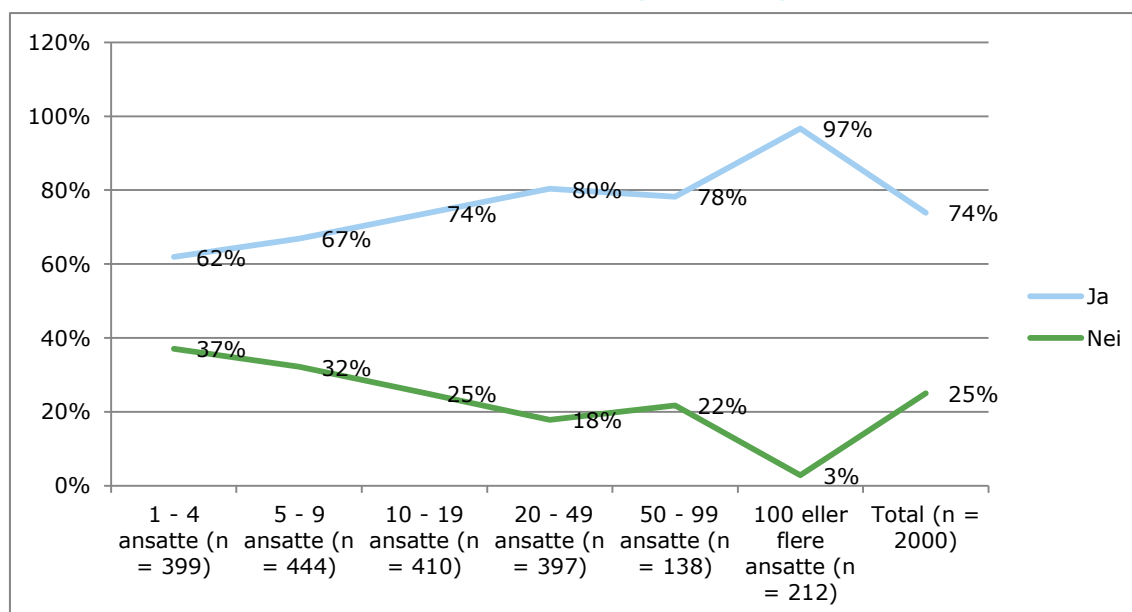
Figur 6-9 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på HR ansatt på heltid/deltid



Figur 6-9 viser at virksomheter som har en person som arbeider med personalarbeid/HR på heltid (85 prosent) har bedre kjennskap til unntaksmulighetene enn de som ikke har en slik ansatt (67 prosent).

Figur 6-10 viser kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven fordelt på størrelse på virksomheten.

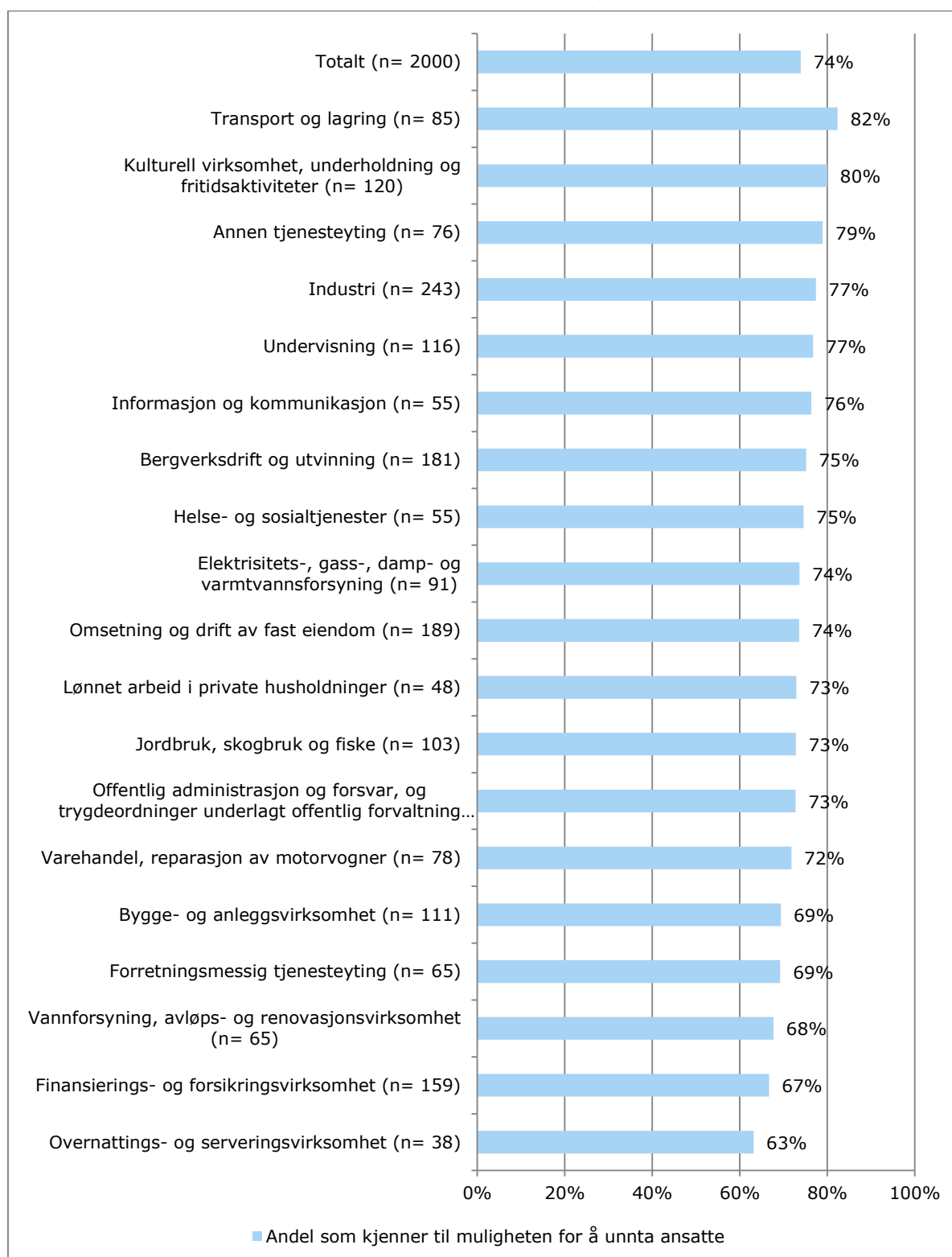
Figur 6-10 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», fordelt på størrelse på virksomheten



Av figur 6-10 ser vi at jo større virksomhet, jo bedre kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Blant virksomheter med 100 eller flere ansatte oppgir 97 prosent at de har kjennskap til unntaksbestemmelsene. For de minste bedriftene med 0 til 4 ansatte oppgir 62 prosent at de har denne kjennskapen.

Figur 6-11 viser kjennskap til muligheten til å gjøre unntak fra bestemmelsene om arbeidstid fordelt på bransje.

Figur 6-11 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», andel ja, fordelt på bransje



Figur 6-11 viser at det er innen transport og lagring (82 prosent) og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (80 prosent) hvor høyest andel oppgir at de har kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Gjennom kvalitative intervjuer ble et utvalg arbeidsgivere spurt om deres kjennskap til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Funn fra intervjuene viser at

alle informantene har *kjennskap* til regelverket, men at det er gjennomsnittlig *lav kunnskap* om hva som faktisk er kriteriene for å kunne unnta en arbeidstaker fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

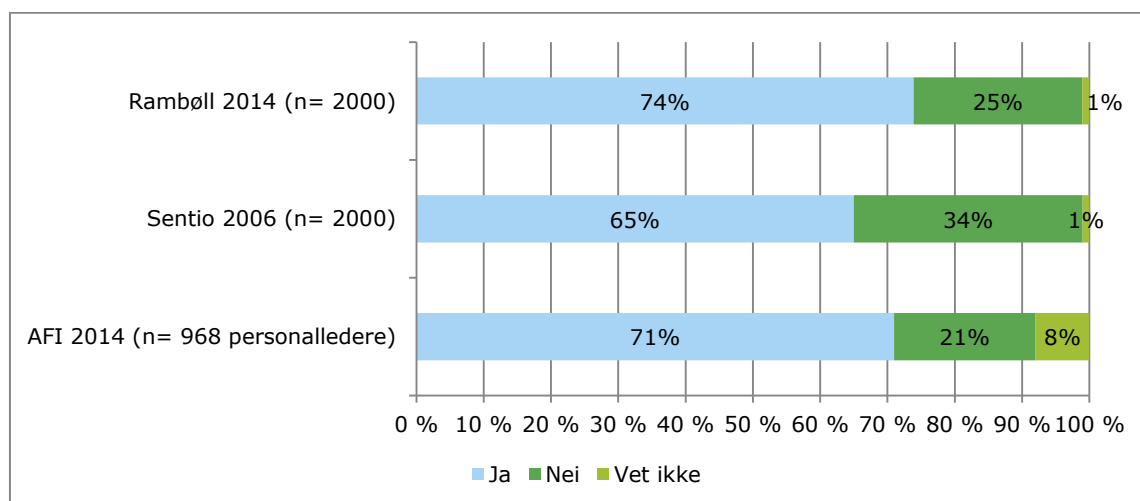
Imidlertid er det enkelte av informantene som har god kjennskap til kriteriene for å unnta personer i ledende og særlig uavhengig stilling. Kriterier som nevnes for ledende stilling er; lederansvar, personalansvar, økonomisk myndighet og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver eller ansvar til underordnede ansatte. Kriterier som nevnes for særlig uavhengige er; stor grad av mulighet og myndighet til å påvirke egen arbeidstid eller egen arbeidssituasjon. Det er imidlertid ingen som klarer å konkretisere hva dette *faktisk* innebærer. Flere fremhever at det er definisjonen av særlig uavhengig som er spesielt utfordrende og som det knytter seg størst usikkerhet rundt. Spesielt knytter denne usikkerheten seg til hvordan man skal anvende definisjonen i *praksis*. Dette samsvarer med funn NHO har gjort gjennom sin arbeidstidsundersøkelse⁹⁹. I undersøkelsen svarer to av tre bedrifter at de oppfatter reglene som uklare, videre oppfattes det som vanskelig å vurdere hvilke arbeidstakere som er omfattet av disse unntaksbestemmelsene. Som det påpekes i NHOs arbeidstidsundersøkelse er det i dag svært mange underordnede som jobber i såkalte «frie yrker», som styrer sin egen arbeidshverdag. Dette gjelder spesielt arbeidstakere som jobber prosjektbasert. Slike arbeidstakere vil oppleve en stor grad av frihet til å styre arbeidshverdagen selv, men vil allikevel måtte forholde seg til frister og milepæler som begrenser denne selvstendigheten og uavhengigheten som er et krav i loven. Det kan i grensetilfeller være spesielt vanskelig å definere om en arbeidstaker kan defineres til å inneha en særlig uavhengig stilling eller ikke.

Av de kvalitative intervjuene finner vi også at grenesoppgaven mellom ledende og særlig uavhengig stilling i praksis oppfattes som uklart. Flere av informantene er usikre på om ansatte er unntatt kan vurderes dithen at de har en ledende eller en særlig uavhengig stilling. Årsaken til dette er som vi har vært inne på tidligere at de to begrepene avgrenses opp mot hverandre. Og som Brucker (2009) fremhever har disse begrepene i praksis vist seg å gli over i hverandre¹⁰⁰.

6.2.1 Utvikling over tid

Figur 6-12 viser andelen arbeidsgivere som oppgir at de har kjennskap til muligheten for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidsmiljøloven. I figuren fremstilles funn fra vår undersøkelse, sammenlignet med Sentios og AFIs undersøkelser.

Figur 6-12 Arbeidsgiver: «Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?», utvikling over tid



Av figur 6-12 ser vi at rundt 74 prosent av arbeidsgiverne i vår undersøkelse svarer at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, mens 25 prosent svarer at de ikke har kjennskap til dette. Figuren viser også en sammenligning med Sentios undersøkelse gjennomført i 2005 og AFIs un-

⁹⁹ <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidstid/arbeidstid.pdf>

¹⁰⁰ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

dersøkelse fra 2013. Det ser ut til at det i vår og AFIs undersøkelse er en noe høyere andel av personalledere som oppgir at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir muligheter for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene sammenlignet med Sentios undersøkelse. I vår undersøkelse er det videre en betraktelig lavere andel som oppgir at de ikke har slik kjennskap, 25 prosent i vår undersøkelse versus 34 prosent i Sentios undersøkelse.

I likhet med Sentios undersøkelse finner vi at det er en tendens til at virksomheter som har en person ansatt som arbeider med personal/HR har bedre kjennskap til unntaksmulighetene sammenlignet med de bedriftene som ikke har dette. Videre finner vi at kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven øker med størrelse på virksomheten. Dette samsvarer med funn fra Sentio og AFI sin undersøkelse som også observerer at det er en viss tendens til at kjennskapen til mulighetene til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven er økende med økende bedriftsstørrelse.

I likhet med Sentios og AFI sin undersøkelse finner vi at det er en høyere andel personalledere i offentlig sektor sammenlignet med privat sektor som har kjennskap til unntaksbestemmelsene. I vår og AFIS undersøkelse er imidlertid andelen som svarer at de ikke har kjennskap til unntaksbestemmelsene innen privat sektor langt lavere enn i Sentios undersøkelse. I Sentios undersøkelse er det 40 prosent av de private som svarer at de ikke har slik kjennskap, mens det i AFIs undersøkelse er 24 prosent som svarer det samme¹⁰¹. I vår undersøkelse er det tilsvarende tallet på 28 prosent¹⁰². Med bakgrunn i dette kan det se ut som kjennskapen til unntaksbestemmelsene har økt innen privat sektor siden Sentio gjennomførte sin undersøkelse i 2005. Årsaken til at det i dag er en større andel av private virksomheter som oppgir å kjenne til mulighetene til å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene sammenlignet med tidligere kan ikke denne undersøkelse fullt ut svare på. Årsakene vil kunne være sammensatte og komplekse, imidlertid kan det være grunn til å anta at det har vært et økt fokus på slike problemstillinger de senere årene¹⁰³. Som Brucker (2009) skriver medførte lovforslaget som ble fremmet i 2007, om endring av unntaksbestemmelsene for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling et økt fokus på problematikken. Videre har selskaper blitt politianmeldt for brudd på disse bestemmelsene og arbeidstilsynet har ført flere tilsyn innen revisjons og advokatbransjen. Dette kan ha ført til en økt bevisstgjøring rundt spørsmål knyttet til arbeidstid og fleksibilitet i arbeidstidsordninger blant private arbeidsgivere. Imidlertid så vi gjennom funn fra arbeidstakerundersøkelsen at enkelte arbeidstakere ikke i samme grad oppgir å ha kjennskap til egne arbeidsvilkår og vilkårene for å bli unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Dette kan skape en asymmetrisk relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som fører til at arbeidsgiver gjennomgående kan sies å være den sterkeste parten. Imidlertid kan det ikke entydig sies å være at asymmetrisk forhold mellom partene i arbeidslivet. Som vi har sett av arbeidstakerundersøkelsen er de arbeidstakerne som er unntatt bestemmelsene og arbeidstid i arbeidsmiljøloven som er definert til å være å «ledende» eller «særlig uavhengig» stillinger gjennomgående høyt utdannede arbeidstakere og det kan argumenteres for at dette er sterk arbeidstakergruppe som har en langt sterkere posisjon vis á vis arbeidsgiver enn andre arbeidstakergrupper. Videre viser de kvalitative intervjuene at arbeidstakerne er innforstått med de arbeidsvilkårene de har og setter stor pris på fleksibiliteten som denne formen for arbeidstidsordninger gir.

¹⁰¹ 9 prosent svarer «vet ikke».

¹⁰² 1 prosent svarer «vet ikke».

¹⁰³ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for juss, nr. 6

7. ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN: OMFANG SOM OMFATTES AV UNNTAKSBESTEMMELSENE

I dette kapitlet vil vi innledningsvis gi en oversikt over andelen virksomheter som oppgir at de unntar ansatte fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Deretter vil vi gi en oversikt over hvor mange arbeidstakere som i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, sammenlignet med funn fra Sentios og AFIs undersøkelser. Videre vil vi se nærmere på hvilke ulike grupper arbeidstakere arbeidsgiver oppgir å unnta fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, herunder personer som er unntatt etter tariff eller egen forskrift, samt arbeidstakere som er unntatt fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stillinger. For personer som er unntatt i ledende eller særlig uavhengig stilling vil vi, som i arbeidstakerundersøkelsen, kartlegge kjennetegn ved arbeidstakerne, herunder alder, kjønn og utdanningsnivå etc. Det vil videre være sentralt å belyse hvordan arbeidsgiver tolker regelverket, hvilke kriterier de legger til grunn for å definere arbeidstakere inn i «ledende stilling» og «særlig uavhengig stilling», i hvilke sammenhenger de anvender unntaksreglene og hvordan dette begrunnes.

7.1 Virksomheter som har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene

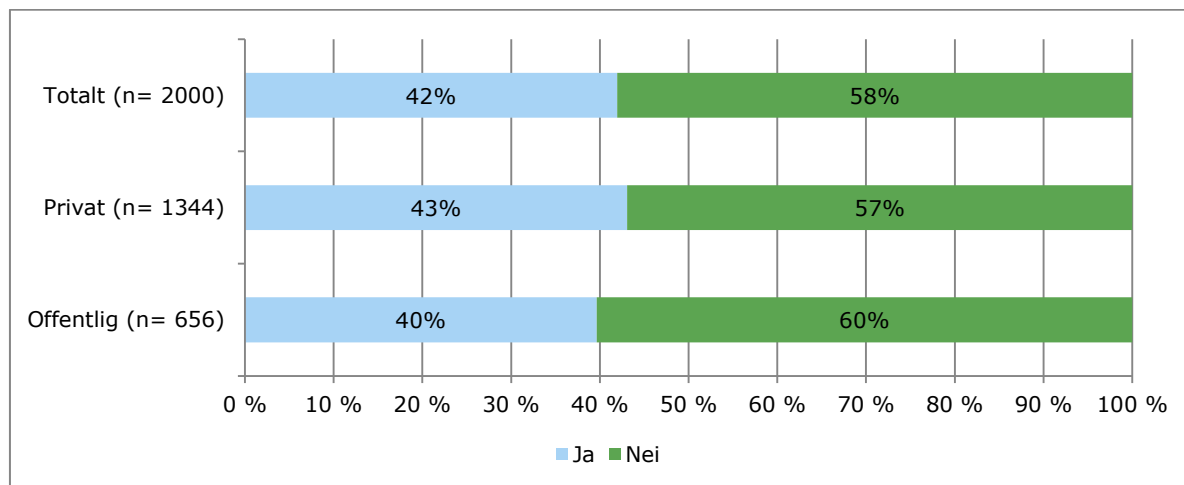
Etter at arbeidsgiverne hadde svart på om de hadde kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, ble de spurt om bedriften har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid. Før personallerne fikk dette spørsmålet fikk de lest opp en forklaring på hva som kunne defineres til å være en stilling som kunne unntas¹⁰⁴. Dette gjorde vi for å fange opp mer nøyaktig informasjon om praksis av unntaksbestemmelsene i virksomheten. I Sentios undersøkelse fikk kun de som hadde svart «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om de hadde kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven lest opp denne forklaringen på hva som kunne defineres til å være stillinger som kunne unntas. I vår undersøkelse valgte vi å gi forklaringen også til de som hadde svart «ja» på dette spørsmålet, for slik å sikre at respondentene faktisk forstod hva dette innebærer, til tross for at de allerede hadde svart at de hadde kjennskap til muligheten. Spørsmålet om kjennskap til *muligheten* sier ikke noe om *hva slags* kjennskap respondentene besitter, ei heller nivået eller omfanget av kjennskapen. Vi anså det derfor som hensiktsmessig å gi alle respondentene denne forklaringen, og at vi på denne måten kanskje fanget opp flere virksomheter som anvender unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Etter at personallerne hadde fått lest opp forklaringen på hva som kunne være et eksempel på et unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven ble de spurt om bedriften har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet.

Figur 7-1 viser andelen virksomheter som oppgir at de har ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

¹⁰⁴ Utredningen kartlegger omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid for personer som er ansatt i «ledende» og «særlig uavhengig stilling», ikke hvor mange som er unntatt fordi de omfattes av egen tariffavtale (eks. helsepersonell eller politi). Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en *leder* eller en *særlig uavhengig medarbeider* arbeider lengre arbeidsdager enn det som følger i Arbeidsmiljøloven. Et annet eksempel kan være at godtgjørelsen for lang arbeidstid for noen medarbeidere kan være noe annet enn vanlig overtidsbetaling, for eksempel at overtidsbetaling er innbakt i fast lønn.

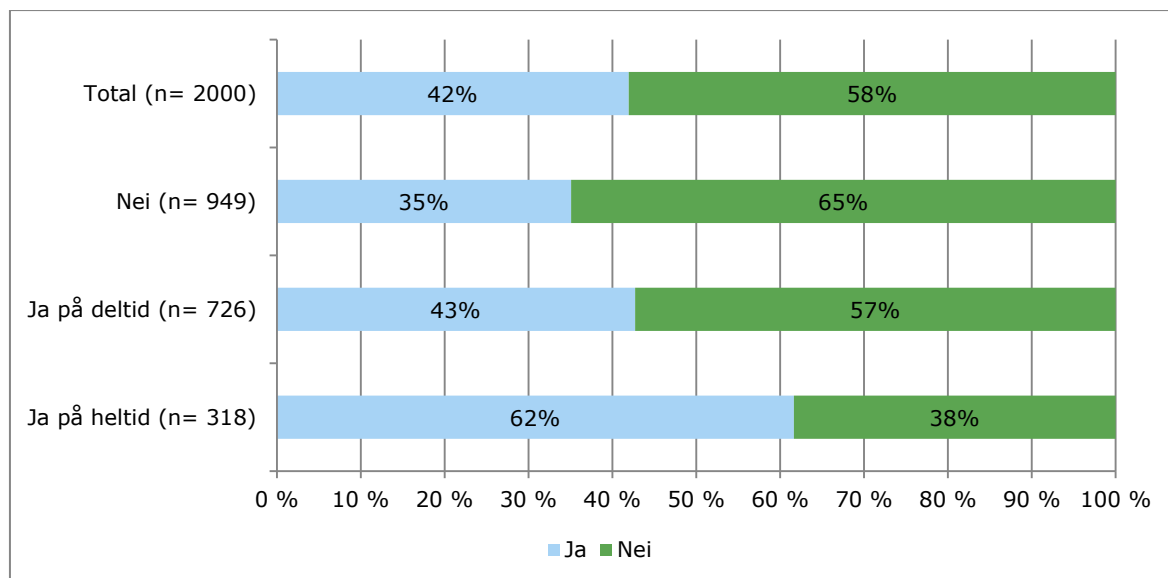
Figur 7-1 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på sektor



Av figur 7-1 ser vi at 42 prosent av virksomhetene oppgir at de har ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. 58 prosent svarer «nei». Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor. 43 prosent av personallederne i privat sektor oppgir å ha ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, mens det tilsvarende tallet for offentlig sektor er 40 prosent.

Figur 7-2 viser forholdet mellom anvendelse av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og hvorvidt virksomheten har ansatte med ansvar for personal eller HR på heltid eller deltid eller om virksomheten ikke har slik ansatt.

Figur 7-2 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på virksomheten har / ikke har ansatte med ansvar for personal eller HR i heltids-/deltidsstilling

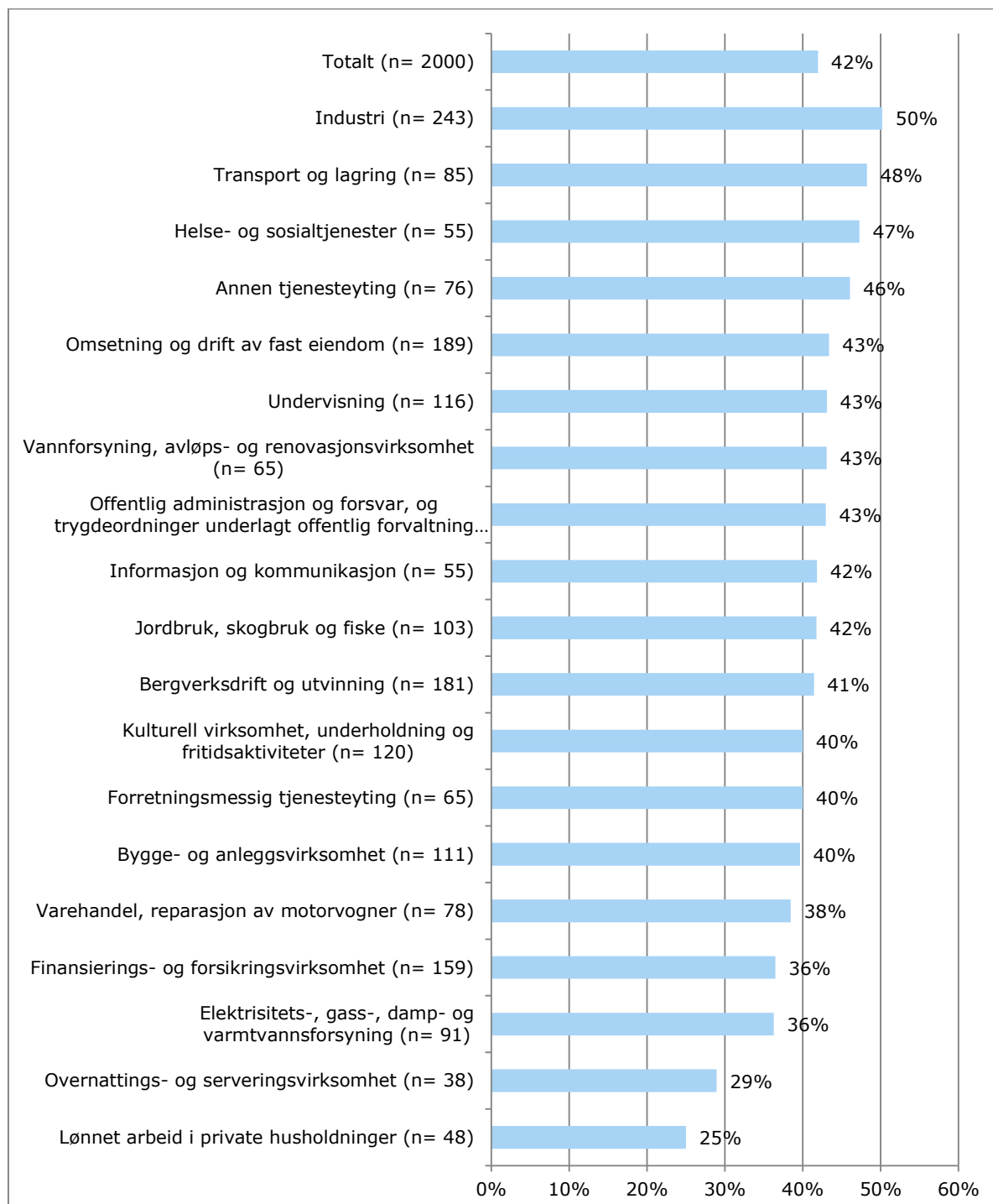


* 7 respondenter vet ikke om de har HR ansatt og er tatt ut. Summeres derfor ikke til 2000.

Figur 7-2 viser at det ser ut til å være en sammenheng mellom omfanget av bruk av unntaksbestemmelsene og hvorvidt virksomheten har en person som arbeider med personal/HR på heltid. I undersøkelsen finner vi at av de virksomhetene som har en person som arbeider med personalarbeid på heltid, oppgir 62 prosent av disse at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Blant virksomheter som har HR-ansatt i deltidstilling er andelen på 43 prosent. Den tilsvarende andelen for virksomheter som ikke har HR-ansvarlig er 35 prosent.

Figur 7-3 viser forholdet mellom andelen arbeidsgivere som oppgir å ha ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og bransje.

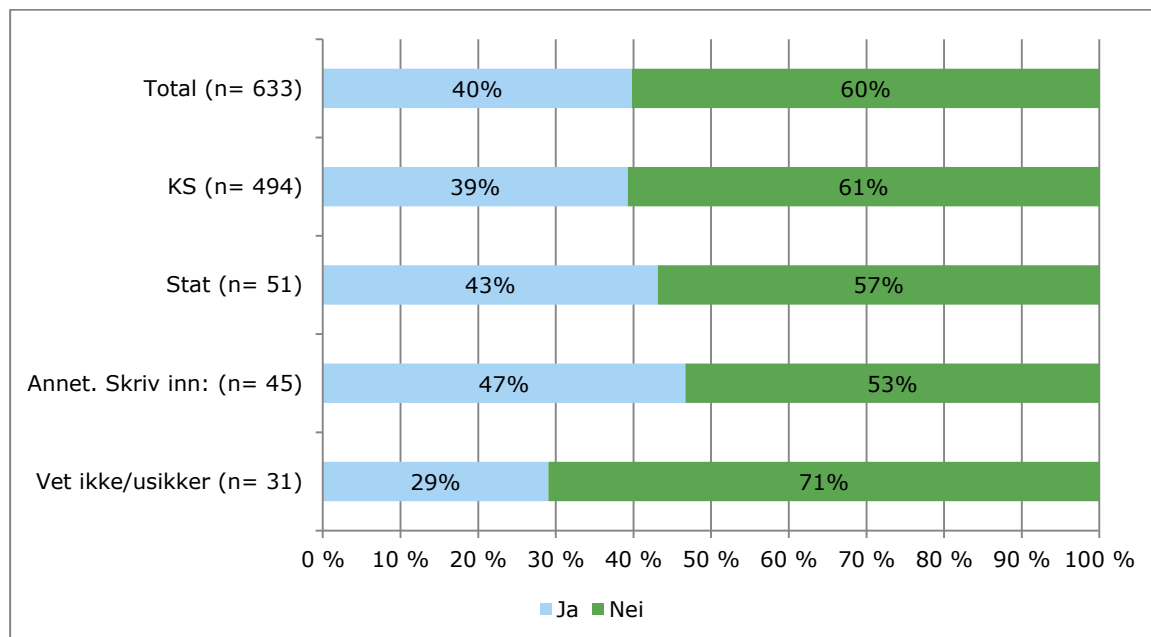
Figur 7-3 Arbeidsgivere: Andelen arbeidsgivere som oppgir at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på bransje



Figur 7-3 viser at det er innen industri (50 prosent), transport og lagring (48 prosent) og helse- og sosialtjenester at andelen er størst som oppgir å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Figur 7-4 viser andelen arbeidsgivere som oppgir å ha ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, fordelt på tariffområde.

Figur 7-4 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på tariffområde



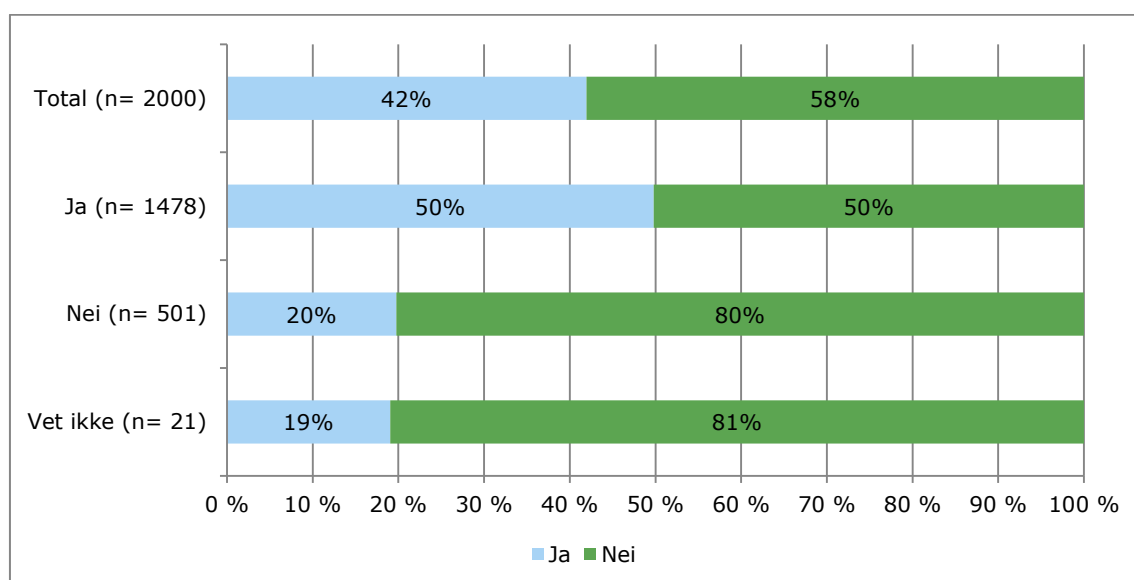
* Antallet svar i Oslo kommune og Spekter var svært lave og disse fremstilles ikke i egen søyle.

Disse ligger inne i totaltallet.

Figur 7-4 viser at det er relativt små forskjeller mellom de ulike tariffområdene.

Figur 7-5 viser andelen arbeidsgivere som svarer at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på hvorvidt de har kjennskap til muligheten for å unnta arbeidstakere fra disse bestemmelsene.

Figur 7-5 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?», fordelt på hvorvidt de har kjennskap til muligheten for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene eller ikke

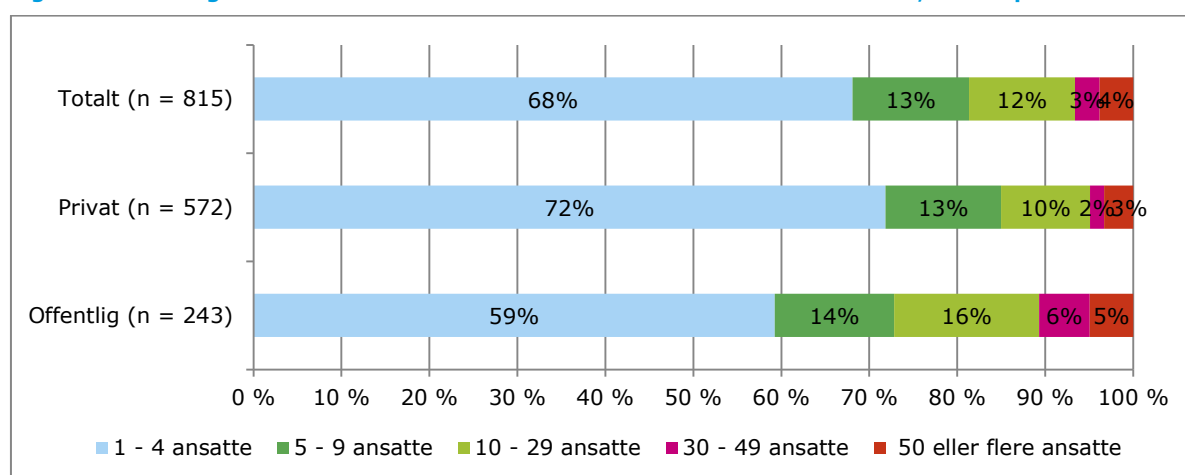


Som figur 7-5 viser, indikerer funn fra vår undersøkelse at det er en sammenheng mellom kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene. Av de virksomhetene som oppga at de hadde kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, oppgir halvparten av personallederne at de har ansatte som er unntatt disse bestemmelsene. Av de personallederne som svarer at de ikke har kjennskap til muligheten til å gjøre unntak, svarer 20 prosent at de har ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid.

Andelen som oppgir at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er like stor blant de som ikke kjenner til muligheten til å unnta arbeidstakere fra bestemmelsene som blant de som svarer at de «ikke vet» om de kjenner til muligheten. Det er vanskelig å si hvordan man skal tolke at de som svarer at de ikke kjenner til bestemmelsene eller ikke vet om de kjenner til bestemmelsene oppgir at de har ansatte som er unntatt. Som tidligere nevnt fikk respondentene lest opp et eksempel på hva som kan regnes som unntak fra bestemmelsene etter at de hadde svart på om de hadde kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette kan bety at de som først svarte «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om de hadde kjennskap til muligheten, etter å ha fått lest opp eksempelet har forstått at de har ansatte som er unntatt. Dette kan bety at vi har fanget opp et mer reelt bilde av omfanget og praksis i virksomheten.

Arbeidsgiver ble videre bedt om å angi hvor mange ansatte i virksomheten som var unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Figur 7-6 viser antall ansatte som er unntatt fordelt på sektor.

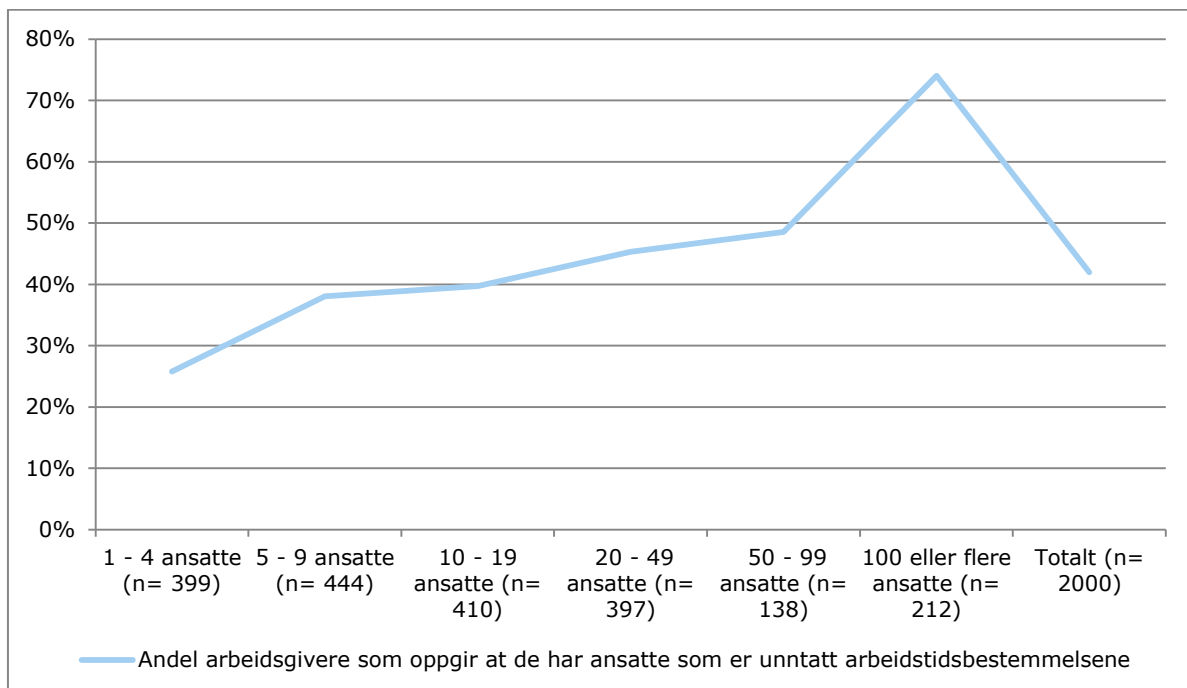
Figur 7-6 Arbeidsgiver: Antall ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på sektor



Av figur 7-6 ser vi at mer enn 2/3 av de private virksomhetene oppgir at de har mellom 1 og 4 ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Andelen som oppgir det samme innen offentlig sektor er noe lavere, med 59 prosent.

Figur 7-7 viser forholdet mellom antall ansatte som unntas og størrelse på virksomheten.

Figur 7-7 Arbeidsgivere: Antall ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordelt på størrelse på virksomheten



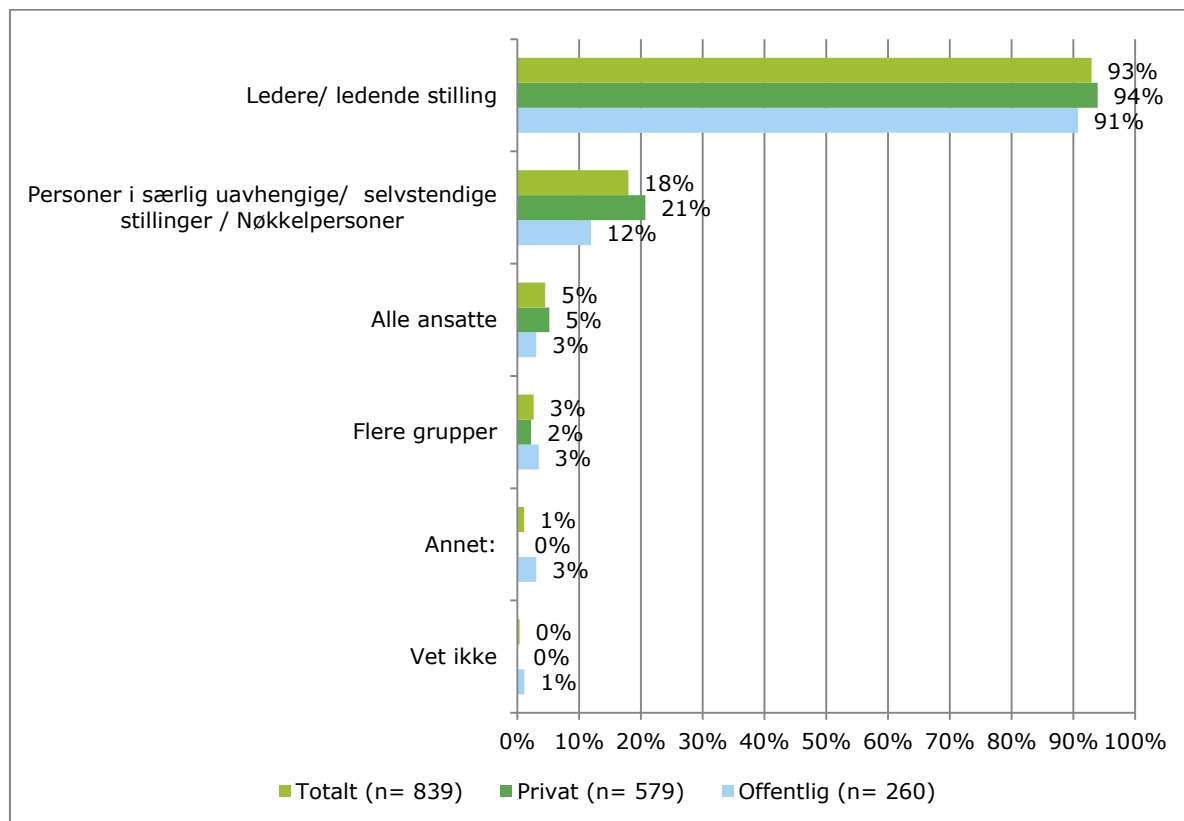
Av figur 7-7 ser vi at jo større virksomhet, jo flere som unntas. Over 2/3 av bedriftene med mer enn 100 ansatte oppgir at de har ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. I mindre bedrifter med 0 til 4 ansatte er andelen 1/4.

7.2 Hva er årsaken til at arbeidstaker unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?

Personalledere som oppga at de hadde ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene ble videre spurt om hvilke type medarbeidere som var unntatt. I motsetning til Sentios undersøkelse ble respondentene presentert med svaralternativer. Svaralternativene var basert på Sentios undersøkelse.

Figur 7-8 viser hvilke grupper av arbeidstakere som arbeidsgiver oppgir at er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven.

Figur 7-8 Arbeidsgivere: «Hvilke av følgende medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid hos dere?», totalt og fordelt på sektor

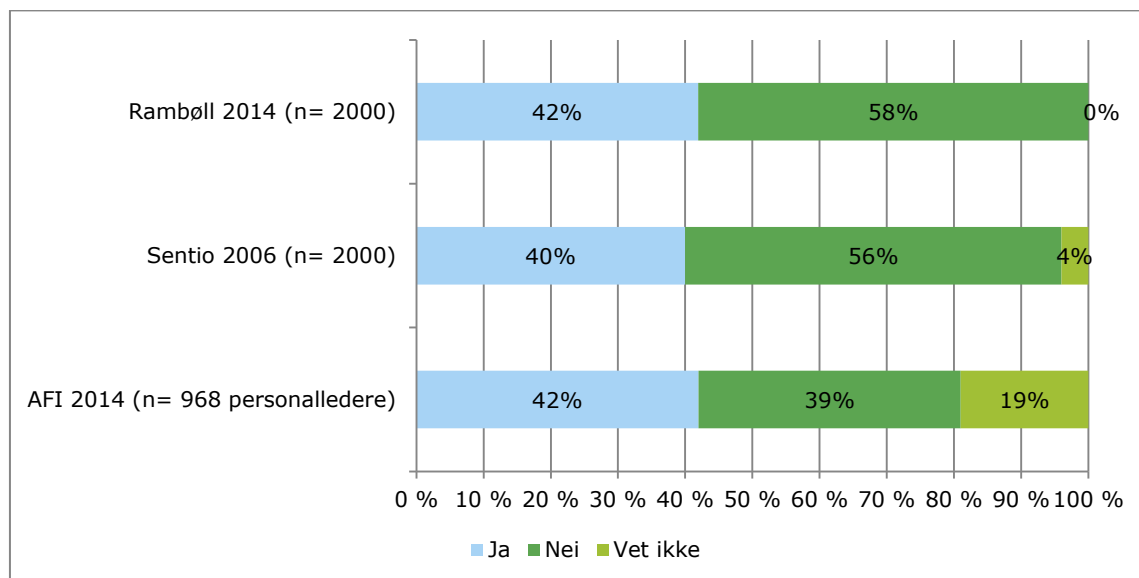


Figur 7-8 viser at det er størst andel arbeidsgivere som oppgir at de unntar personer i ledende stillinger (93 prosent). Videre finner vi at 18 prosent oppgir at de unntar personer i særlig uavhengig stilling. Det ser ut til å være små sektorielle forskjeller når det gjelder virksomheter som unntar ledere eller arbeidstakere i ledende stillinger. 94 prosent av personallederne i privat sektor oppgir at de unntar personer i ledende stillinger, 91 prosent av personallederne i offentlig sektor oppgir det samme. Figur 7-8 viser at forskjellene mellom privat og offentlig sektor er noe større for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. 21 prosent av personallederne i privat sektor oppgir at de unntar personer i særlig uavhengig/selvstendig stilling eller nøkkelpersoner. Tilsvarende er det 12 prosent av personallederne innen offentlig sektor som oppgir å unnta denne gruppen arbeidstakere.

7.3 Utvikling over tid

Figur 7-9 viser utviklingen i antall ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fra Sentio gjennomførte sin undersøkelse i 2005, sammenlignet med vår undersøkelse som ble gjennomført desember 2013 og januar 2014. Videre sammenligner vi våre funn med AFIs undersøkelse.

Figur 7-9 Arbeidsgivere: «Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?»



Figur 7-9 viser resultatene fra vår undersøkelse sammenlignet med Sentios og AFIs undersøkelse. I Sentios undersøkelse var det 40 prosent som svarte at de hadde ansatte som var unntatt, i AFIs undersøkelse oppga 42 prosent å ha ansatte som var unntatt, i vår undersøkelse var prosenten den samme (42 prosent). Funnene i vår undersøkelse er dermed på linje med funnene fra de to foregående undersøkelsene. Imidlertid er det langt færre som svarer «vet ikke» i AFI sin undersøkelse sammenlignet med Sentio og vår undersøkelse, derfor er andelen som svarer «nei» i AFI sin undersøkelse langt lavere.

I vår undersøkelse finner vi ingen signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor. 43 prosent av personallederne i privat sektor oppgir å ha ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, det tilsvarende tallet for offentlig sektor er 40 prosent. Funn fra Sentios viser at det er sektorielles forskjeller når det gjelder bruk av bestemmelsene om unntak i arbeidsmiljøloven. Det er færre virksomheter i privat sektor (38 prosent) som oppgir at de har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid enn i offentlig sektor (50 prosent). I likhet med Sentio og AFIs undersøkelse finner vi at det er en sammenheng mellom kjennskap til muligheten til å unnta arbeidstakere og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene. Av de virksomhetene som oppga at de hadde kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene oppgir halvparten av personallederne at de har ansatte som er unntatt disse bestemmelsene, i AFIs undersøkelse var andelen den samme, i Sentios undersøkelse var andelen noe lavere på 40 prosent.

I vår undersøkelse finner vi at arbeidsgiverne oppgir at totalt 7899 av 88 284 ansatte (9 prosent) er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Sentio kom frem til at 7,1 prosent av arbeidstakerne var unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Som AFI påpeker i sin rapport fremgår det ikke hvordan Sentio har kommet frem til dette estimatet. Det kan antas at dette estimatet er utarbeidet på bakgrunn av arbeidsgivers anslag over ansatte som er unntatt bestemmelsene i deres virksomhet¹⁰⁵. Disse tallene vil være beheftet med en betydelig usikkerhet. Det vil ofte være vanskelig for personalleder å angi eksakt antall ansatte som er unntatt gjennom et telefonintervju hvor vedkommende ikke har de tallene tilgjengelig. Videre fremkommer det at Sentio kaller resultatet for et *estimat*, men estimatmodellen er ikke redegjort for. Vår undersøkelse blant arbeidsgivere viser at 9 prosent av alle ansatte er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Dette er, i likhet med Sentios undersøkelse, basert på arbeidsgivers anslag i telefonintervjuet. Som redegjort for over hefter det betydelig usikkerhet ved disse tallene, vi vil derfor presisere at dette er et anslag over antall ansatte som er unntatt bestemmelsene.

¹⁰⁵ Dette fremkommer også av sammendraget i Sentio-rapporten.

Det er imidlertid viktig å se dette anslaget i lys av hva vi finner i arbeidstakerundersøkelsen, hvor 22 prosent oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og 16 prosent oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i kraft av ledende eller særlig uavhengig stilling, eller at de er unntatt av andre årsaker.

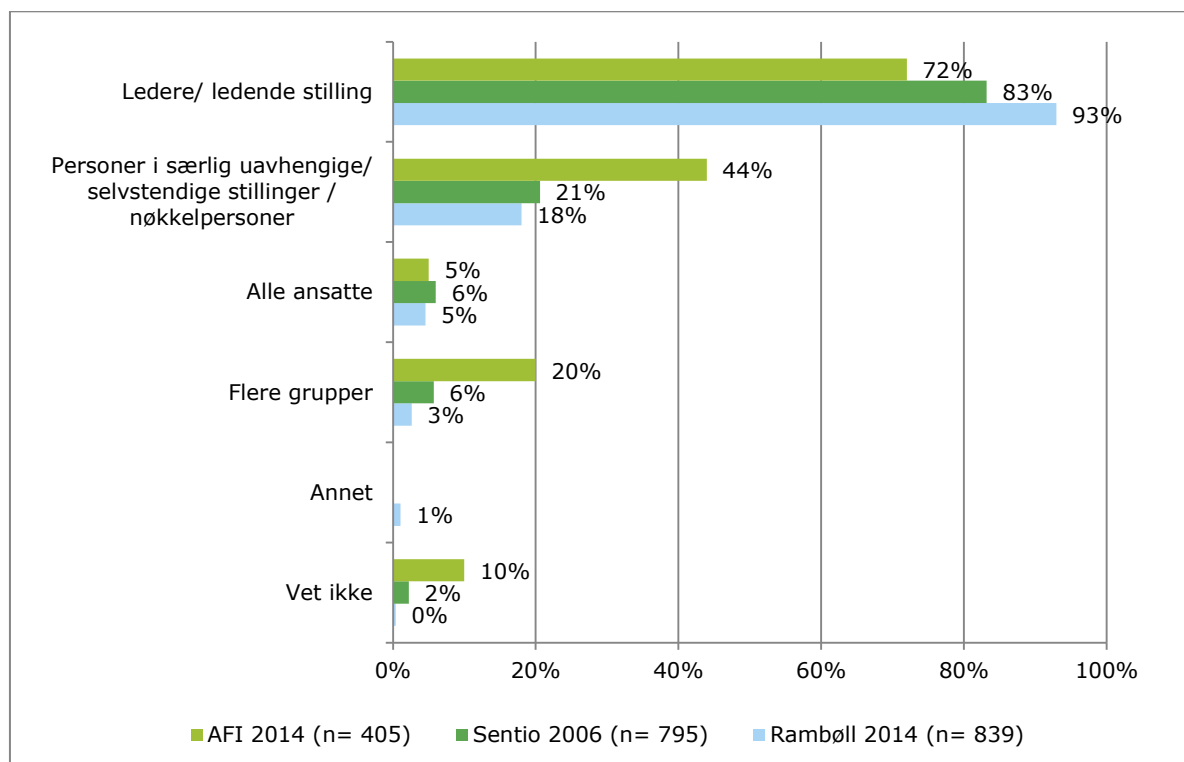
Arbeidstakerundersøkelsen tyder på at personer som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i kraft av å inneha «ledende stilling» på mange måter har det handlingsrommet som er ment å følge med en slik stilling. Dette understøttes av at de oppgir at de i ganske stor grad kan bestemme selv når og hvordan arbeidet skal utføres, samt utstrakt mulighet til å delegere oppgaver. Undersøkelsen viser imidlertid at de i mindre grad oppgir at de kan inngå avtaler på virksomhetens vegne, noe som indikerer at ikke alle fullt ut fyller kriteriene for «ledende stilling» etter lovgivers intensjon.

Når det gjelder personer i «særlig uavhengig» stilling tyder arbeidstakerundersøkelsen på at de som har denne type stillinger opplever at de har stor fleksibilitet når det gjelder hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, men i mindre råderett over arbeidstid og lavere grad av beslutningsmyndighet.

Sett i lys av arbeidstakernes opplysninger knyttet til kompensasjon, mener vi det er grunn til å tro at det reelle antallet arbeidstakere som er i en ledende eller særlig uavhengig stilling, er noe lavere enn det som er oppgitt i arbeidstakerundersøkelsen.

Figur 7-10 viser andelen arbeidsgivere som oppgir å unnta personer i hhv. ledende stillinger og særlig uavhengige stillinger i hhv. Sentios, AFIs og vår undersøkelse.

Figur 7-10 Arbeidsgivere: Hvilke av følgende medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid hos dere?»



Figur 7-10 viser at i likhet med Sentios og AFIs undersøkelser er det størst andel personalledere som oppgir at de unntar personer i ledende stillinger (93 prosent i vår undersøkelse). Andelen er imidlertid lavere i de to foregående undersøkelsene, med 83 prosent i Sentios undersøkelse og 72 prosent i AFIs undersøkelse. I vår undersøkelse finner vi at 18 prosent oppgir å unnta personer i særlig uavhengig stilling. Dette er på linje med Sentios undersøkelse som fant at 21 prosent av personalledere oppga å unnta personer i særlig uavhengig stilling eller selvstendig stilling.

Disse tallene er betydelig høyere for AFIs undersøkelse, her oppgir 44 prosent av personalledere å unnta personer i særlig uavhengig/selvstendig stillinger. Årsaken til at tallene fra AFIs undersøkelse er betydelig høyere kan vi ikke fullt ut besvare. De tre undersøkelsene benyttet samme spørsmålsformulering, imidlertid ble respondentene i Sentios undersøkelse ikke presentert for svaralternativene, slik som i vår og AFIs undersøkelse. Dette forklarer allikevel ikke avviket i tallene fra AFI. Videre ble *alle*¹⁰⁶ respondentene i vår undersøkelse informert om muligheten arbeidsmiljøloven gir for å unnta enkelte arbeidstakere før de ble spurt om de hadde ansatte som var unntatt disse bestemmelsene. Dette er en forskjell fra AFIs og Sentios undersøkelse, hvor kun de som hadde svart «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om de hadde kjennskap til muligheten til å unnta enkelte arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid fikk lest opp en forklaring på hva som kunne defineres til å være stillinger som kunne unntas¹⁰⁷.

7.4 Arbeidstakere i «ledende stillinger»

Som beskrevet innledningsvis setter arbeidsmiljøloven grenser for hvor mye en arbeidstaker kan arbeide per dag og per uke. Lovens kapittel 10 setter rammer for både når og hvor lenge en arbeidstaker kan arbeide, og legger stor vekt på at arbeidstakers helse, arbeidsmiljø og sikkerhet ivaretas. Unntak for personer i ledende stillinger begrunnes gjerne med virksomhetens behov for fleksibilitet eller at arbeidets art, herunder lederansvar er av en slik karakter at arbeidet vanskelig kan gjøres innen rammene av normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven¹⁰⁸. Arbeidsmiljølovens § 10-12 første ledd, omhandler muligheten for unntak av personer i ledende stilling. «Ledende stilling» defineres som en overordnet stilling med klare lederfunksjoner, der arbeidstakeren kan treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, og selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats¹⁰⁹. Som vi var inne på i arbeidstakerundersøkelsen må unntak for personer i ledende stilling ses i sammenheng med unntak for personer i «særlig uavhengig stilling», da disse begrepene avgrenses opp i mot hverandre og fordi begrepene i praksis har vist seg å gli over i hverandre¹¹⁰.

7.4.1 Kjennetegn ved arbeidstakere i ledende stillinger

Av de 7899 ansatte som arbeidsgiverne oppgir er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgis 5437 å være i «ledende stillinger». Dette utgjør 69 prosent. Figur 7-11 viser andelen av arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er definert til å inneha en ledende stilling. Videre viser figuren andelen som har personalansvar, andelen kvinnelige ledere og fordeling på ledernivå.

¹⁰⁶ I vår undersøkelse valgte vi å gi forklaringen også til de som hadde svart «ja» på dette spørsmålet, for slik å sikre at respondentene faktisk forstod hva dette innebærer, til tross for at de allerede hadde svart at de hadde kjennskap til muligheten.

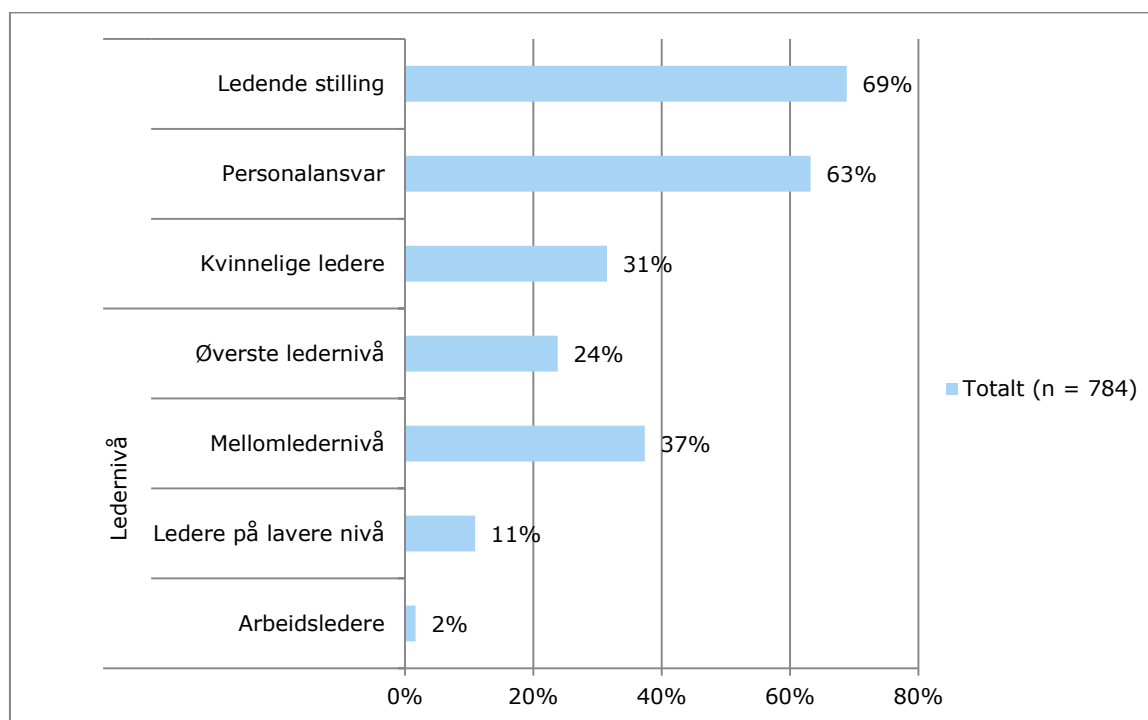
¹⁰⁷ Forklaringen som ble lest opp er den samme som Rambølls forklaring. «Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en *leder* eller en *særlig uavhengig medarbeider* arbeider lengre arbeidsdager enn det som følger i Arbeidsmiljøloven. Et annet eksempel kan være at godtgjørelsen for lang arbeidstid for noen medarbeidere kan være noe annet enn vanlig overtidsbetaling, for eksempel at overtidsbetaling er innbakt i fast lønn.»

¹⁰⁸ Brucker, Ingrid Fladeberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus, nr. 6.

¹⁰⁹ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 21.

¹¹⁰ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

Figur 7-11 Arbeidsgivere: Andelen av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og som oppgis å tilhøre kategorien...:



Arbeidsgiver ble bedt om å angi andelen av de unntatte på ulike ledernivåer. Figur 7-11 viser at 24 prosent oppgir at lederne som er unntatt er i øverste ledernivå, 37 prosent oppgir på mellomledernivå, mens 11 prosent oppgir leder på lavere nivå, 2 prosent innehar stillingen arbeidsleder. I hht. lovens intensjon var det tenkt at lederbegrepet kun viste til det øverste ledersjiktet¹¹¹, imidlertid tyder praksis på at lederbegrepet benyttes i større utstrekning¹¹². Det samme viser funn i vår undersøkelse hvor 37 prosent oppgir at de unntatte lederne er på mellomledernivå.

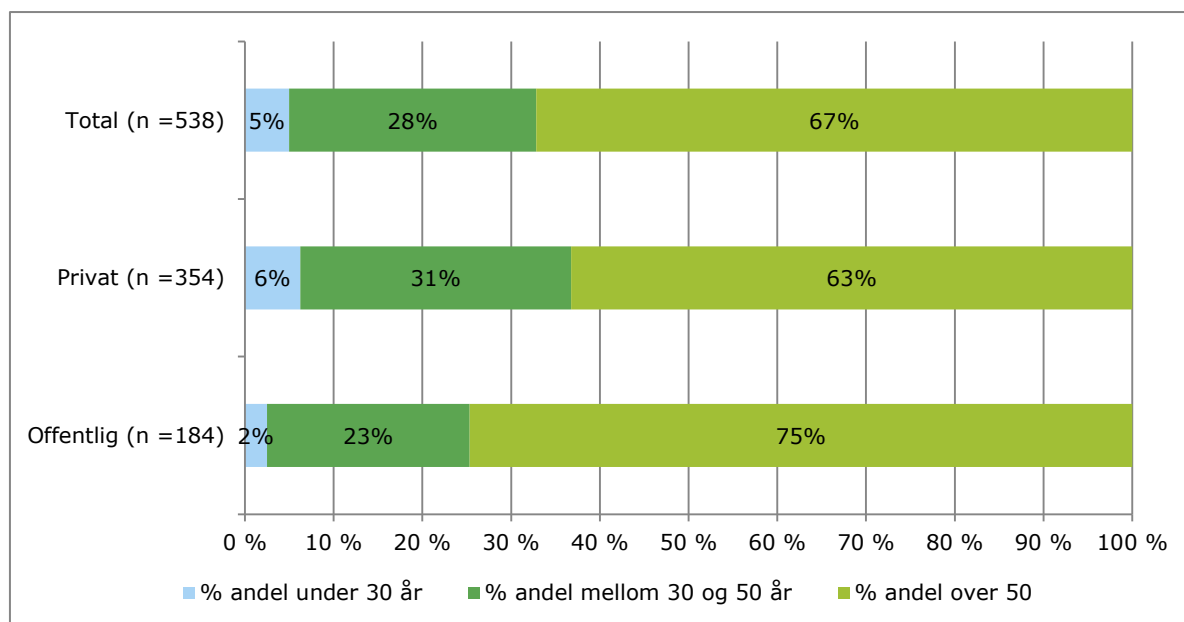
Relevante momenter som skal vurderes for å avgjøre om en arbeidstaker kan defineres til å være i en ledende stilling er hvorvidt arbeidstakeren har et større ansvar, herunder *personalansvar*. Kun 63 prosent av de som er oppgitt å være unntatt har i følge arbeidsgiverne personalansvar. Videre oppgis det at 31 prosent av de som er unntatt er kvinnelige ledere.

Figur 7-12 viser fordeling på alder og sektor for personer som er unntatt i kraft av å ha en ledende stilling.

¹¹¹ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) pkt. 5.

¹¹² Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig stilling. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske.

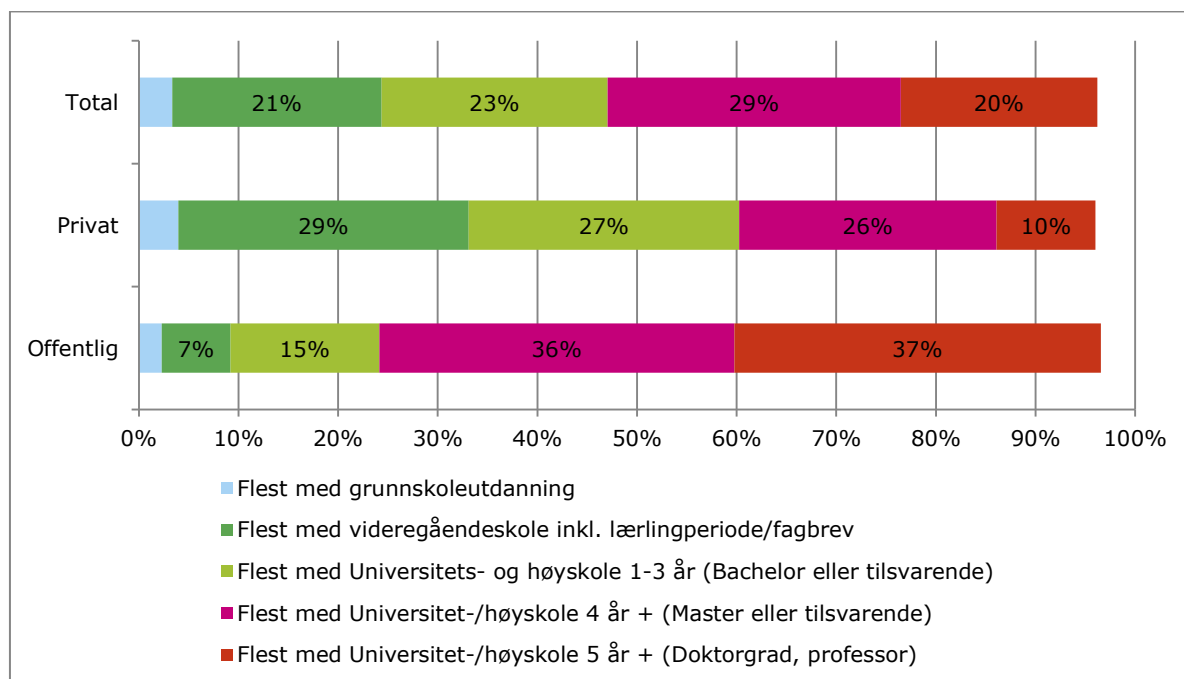
Figur 7-12 Arbeidsgiver: Gjennomsnittlig prosentandel i ulike aldersgrupper i ledende stillinger



Som vi ser av figur 7-12 oppgis det at samlet sett er 67 prosent av ansatte i ledende stillinger over 50 år. Denne andelen er høyere i offentlig sektor (75 prosent) og noe lavere i privat sektor med 63 prosent. Det er en betydelig lavere andel som oppgir at ansatte i ledende stillinger er mellom 30 og 50 år (28 prosent). Andelen er høyere i privat sektor (31 prosent) enn i offentlig sektor (20 prosent). Det er tilsynelatende få som har ansatte under 30 år innplassert i denne stillingstypen.

Figur 7-13 viser fordeling på utdanningsnivå og sektor for arbeidstakere som er unntatt fordi de er i en ledende stilling.

Figur 7-13 Arbeidsgiver: Utdanningsnivå blant ansatte som er i «ledende stillinger»



Figur 7-13 viser at ansatte i ledende stillinger som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, gjennomgående er høyt utdannet. 49 prosent av arbeidsgiverne oppgir at lederne har minst 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning. 23 prosent sier at de ansatte som er unntatt fordi de er i ledende stillinger har universitets- og høyskoleutdanning mellom 1 til 3 år. Kun 21 prosent

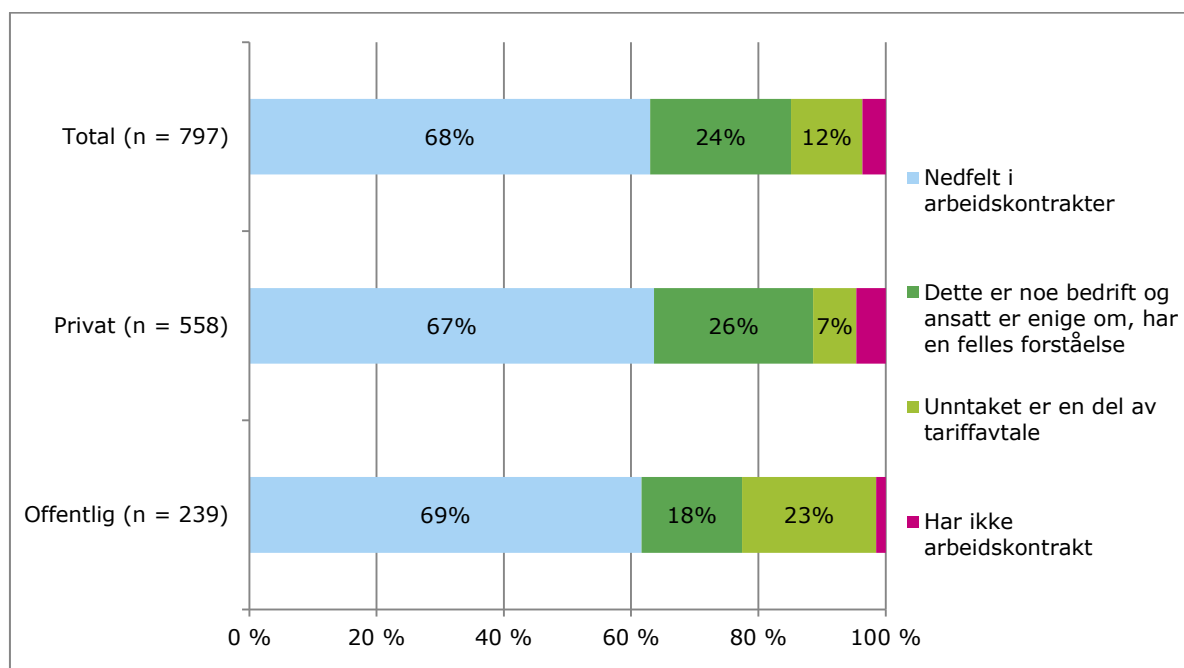
oppgir at de ansatte i ledende stillinger har videregående skole som sin høyeste fullførte utdanning.

Arbeidsgiverne ble videre bedt om å angi stillingstitler på de ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i ledende stillinger. Arbeidsgiverne oppgir at det store flertallet av arbeidstakerne i slike ledende stillinger innehar stillingstitler som; *daglig leder, administrerende direktør eller avdelingsleder*. I tillegg er *økonomisjef, direktør, salgs- og/eller markedsansvarlig og HR/personal-ansvarlig* vanlige stillingstitler. *Rektorer, assisterende rektorer, rådmenn, butikk-sjefer, banksjefer* og ulike versjoner av stillingstitlene *enhetsleder, virksomhetsleder, tjenesteleder* er også vanlige stillingstitler for personer i ledende stillinger. Stillingstittel er ikke alene nok til å kunne si noe om hvorvidt kriteriene for å være i en ledende stilling er oppfylt. Som vi har vært inne på tidligere må man for å kunne vurdere om en arbeidstaker er i en ledende stilling gjøre en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Vurderingen må videre bero på en konkret vurdering av det «reelle innholdet i stillingen», ikke av stillingstittel eller arbeidskontrakten. Vi vil videre se på hvordan arbeidsgiver begrunner unntaket for arbeidstakere i ledende stillinger.

7.4.2 Begrunnelser for unntak

Arbeidsgiverne ble videre spurt om hvor unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt. Figur 7-14 viser svarfordelingen på hvordan unntaket er nedfelt eller om dette fremkommer gjennom arbeidskontrakten, tariffavtale eller om unntaket har fremkommet som følge av enighet eller felles forståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Figur 7-14 Arbeidsgivere: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «ledende stillinger»?»



Som vi ser av figur 7-14 oppgir i overkant av 2/3 av personallederne at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. 24 prosent svarer at «dette er noe bedriften og ansatte er enige om og vi har en felles forståelse». 12 prosent oppgir at unntaket er nedfelt som en del av tariffavtale. Sammenlignet med Sentios undersøkelse er det en større andel som i vår undersøkelse oppgir at de ansatte som er unntatt har unntaket nedfelt i arbeidskontrakten.

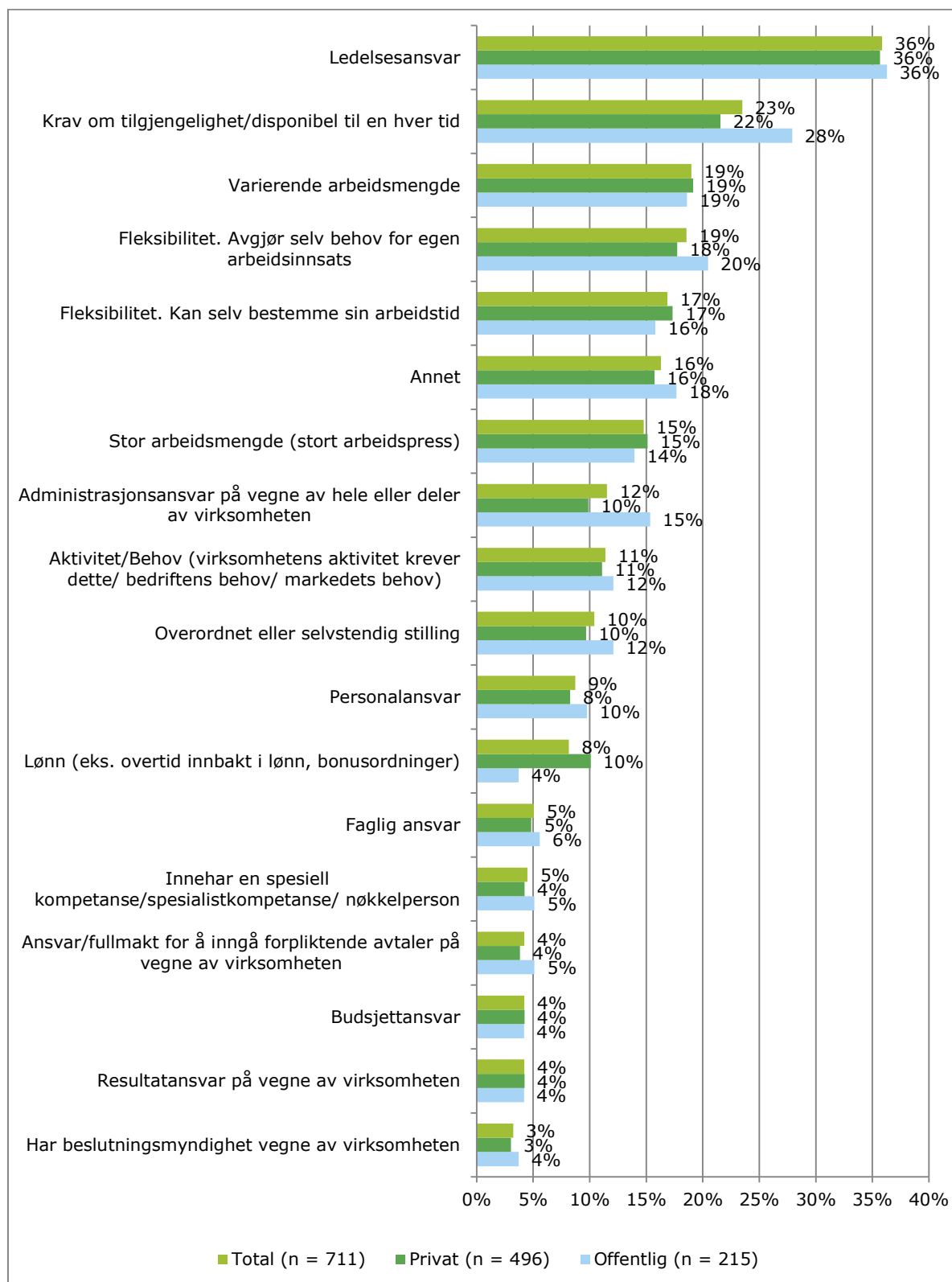
Figur 7-14 viser videre at det er en høyere andel av personallederne innen offentlig sektor som oppgir at unntakene er nedfelt som en del av tariffavtale (23 prosent), sammenlignet med privat sektor (7 prosent). Videre er det en noe høyere andel i privat sektor som oppgir at unntaket fra bestemmelsene om arbeidstid er basert på en felles forståelse mellom bedriften og arbeidstaker.

Arbeidsgiverne som oppgir at det er en felles forståelse har blitt spurt om hva som ligger i dette. Et gjennomgående svar er at bestemmelsene er nedfelt skriftlig i arbeidsavtaler, arbeidskontrakter og arbeidsbetingelser. Muntlige avtaler er også svært vanlige. En del oppgir at bestemmelse-

ne følger av styrevedtak eller lederavtale. Det begrunnes ofte at "alle er enige" eller "det er bare sånn det er". Uttrykk som "felles forståelse" og "dialog" er gjennomgående i svarene. En del oppgir at ønsket om å stå utenom bestemmelsene kommer fra de ansatte, og har kommet til uttrykk gjennom personalmøter og medarbeidersamtaler. Små og familiestyrt bedrifter beskriver i størst grad en uformell enighet om bestemmelsene. Gjennom de kvalitative intervjuene fremkommer det at det ikke har vært konflikter eller uenigheter knyttet til anvendelse av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven i de virksomhetene som inngår i utvalget. Det fremheves at det i stor grad er felles forståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for hvordan man innretter arbeidet i den gitte virksomheten. Arbeidsgiverne som er intervjuet understreker at arbeidstakerne som er unntatt er innforstått med arbeidsvilkårene og at de i stor grad er enige i disse. Enkelte fremhever at slike vilkår er ønskelig fra de ansattes side. Det fremheves at frihet og fleksibilitet ses på som et gode for arbeidstaker. Dette fremkommer også av arbeidstakerundersøkelsen som viste at et flertall av informantene opplever slike arbeidstidsordninger som fleksible og at dette oppleves som en gode.

Arbeidsgiverne ble videre bedt om å angi begrunnelse for hvorfor ansatte i ledende stillinger unntas fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Figur 7-15 viser hvordan arbeidsgiver begrunner disse unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 7-15 Arbeidsgivere: «Hvorfor er arbeidstakere som er ansatt i ledende stilling/som ledere unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene? (Begrunnelser for unntak)»



Begrunnelsene for å definere ansatte i stillinger som unntas fra reglene om arbeidstid kan si noe om hvordan disse bestemmelsene blir praktisert og hvordan dette knytter seg til kravene som er presisert i arbeidsmiljøloven.

Relevante momenter som skal vurderes for å avgjøre om en arbeidstaker kan defineres for å være i en ledende stilling er; hvorvidt arbeidstakeren har et større *ansvar*, herunder *personalansvar*. Om arbeidstakeren i særlig grad kan *treffe avgjørelser på vegne av virksomheten* og om arbeidstakeren har fullmakt til å *inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten*. Videre er det et sentralt moment om arbeidstakeren selv kan *avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats* og om arbeidstakeren *selv kan bestemme sin egen arbeidstid*. Svaralternativene var basert på svarene som ble gitt i Sentios undersøkelse¹¹³. Respondenten ble imidlertid ikke presentert for svaralternativene.

Figur 7-15 viser hvordan arbeidsgiver begrunner unntakene for arbeidstakere som er i ledende stillinger. Vi finner at *ansvar* oppgis som den vanligste begrunnelsen for å definere arbeidstakere til å inneha en ledende stilling. Over 1/3 av personallederne oppgir «lederansvar» som begrunnelse for å unnta personer fra arbeidstidsbestemmelsene. Imidlertid er det ikke mulig å si noe om det konkrete stillingsinnholdet eller graden av ansvar ut i fra dette. Imidlertid har vi allerede sett, jfr. figur 7-11, at arbeidsgiver oppga at 37 prosent av de som er definert til å inneha en ledende stilling *ikke* har personalansvar. Disse arbeidstakerne vil etter kriteriene i loven ikke falle inn under definisjonen av ledende stilling slik den var intendert fra lovgiver.

Imidlertid ser vi at enkelte av respondentene oppgir begrunnelser som ikke direkte faller innenfor lovens definisjon for momenter eller kriterier som må være til stede for å kunne definere en stilling som en ledende stilling. Begrunnelser som stor eller varierende arbeidsmengde er ikke relevante momenter som skal vurderes etter kriteriene i loven, men er heller konsekvenser som kan komme av å ha en stilling med overordnet lederansvar. *Variierende arbeidsmengde* oppgis av 19 prosent av arbeidsgiverne som en begrunnelse for å unnta ledere fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. 23 prosent oppgir videre *krav om tilgjengelighet* som en viktig begrunnelse. 19 prosent oppgir *fleksibilitet, avgjør selv behovet for egen arbeidsinnsats* som begrunnelse for at de unntar personer i ledende stillinger.

16 prosent oppgir andre årsaker. Et gjennomgående svar er at stor eller varierende arbeidsmengde til ulike tider av døgnet gjør det praktisk å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Reising og møtevirksomhet inngår i dette. I mange tilfeller fremgår en oppfatning at det er nødvendig for å «få jobben gjort». Like gjennomgående er svaret «det er tillatt av loven». Flere oppgir fleksitid som medvirkende faktor. Noen oppgir egne avtaler gjennom tariffen. En begrunnelse er at det er vanskelig for ledere å tidfeste arbeidet. Mange svarer at det avhenger av *kulturen* på arbeidsplassen; «det har alltid vært slik i vår bedrift» eller «det bare er sånn». En del oppgir at styrevedtak har besluttet unntaket, mens andre gir uttrykk for at det er selvalgt, ettersom lederne styrer sin egen arbeidsdag.

Funn fra de kvalitative intervjuene indikerer at et flertall av informantene har begrenset kunnskap om kriteriene som skal være tilstede for å kunne definere en stilling som en ledende stilling. Som vi har vært inne på tidligere er det imidlertid enkelte av informantene som har god kjennskap til kriteriene for å unnta personer i ledendestillinger. Kriterier som nevnes er; lederansvar, personalansvar, økonomisk myndighet og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver eller ansvar til underordnede ansatte. Av de kvalitative intervjuene finner vi også at grenseoppgangen mellom ledende og særlig uavhengig stilling i praksis oppfattes som uklart. Flere av respondentene ser ut til å være usikre på om de ansatte de har unntatt kan defineres til å inneha en ledende eller en særlig uavhengig stilling.

Variierende arbeidsmengde oppgis av mange av respondentene som en begrunnelse for å unnta personer i ledende stilling. I denne kategorien faller begrunnelser knyttet til arbeidsmengde, herunder at arbeidsmengden krever at man arbeider ekstra når dette er nødvendig. Videre ser det ut til at å være et sentralt argument at arbeidsmengden er varierende og at det i perioder kan

¹¹³ Administrasjonsansvar på vegne av hele eller deler av virksomheten, ledelsesansvar, personalansvar, faglig ansvar, budsjettansvar, resultatansvar på vegne av virksomheten, har beslutningsmyndighet vegne av virksomheten (kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten), ansvar for å inngå avtaler på vegne av virksomheten (fullmakt til å inngå forpliktende avtaler), overordnet eller selvstendig stilling, fleksibilitet, avgjør selv behov for egen arbeidsinnsats, fleksibilitet. Kan selv bestemme sin arbeidstid, innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/spesialistkompetanse/nøkkelperson, krav om tilgjengelighet (eks. må være tilgjengelig eller disponibel til en hver tid), varierende arbeidsmengde, stor arbeidsmengde (stort arbeidspress), aktivitet/behov (f. eks. at virksomhetens aktivitet krever dette). Bedriftens behov. Markedets behov), lønn (eks. overtid innbakt i lønn, bonusordninger).

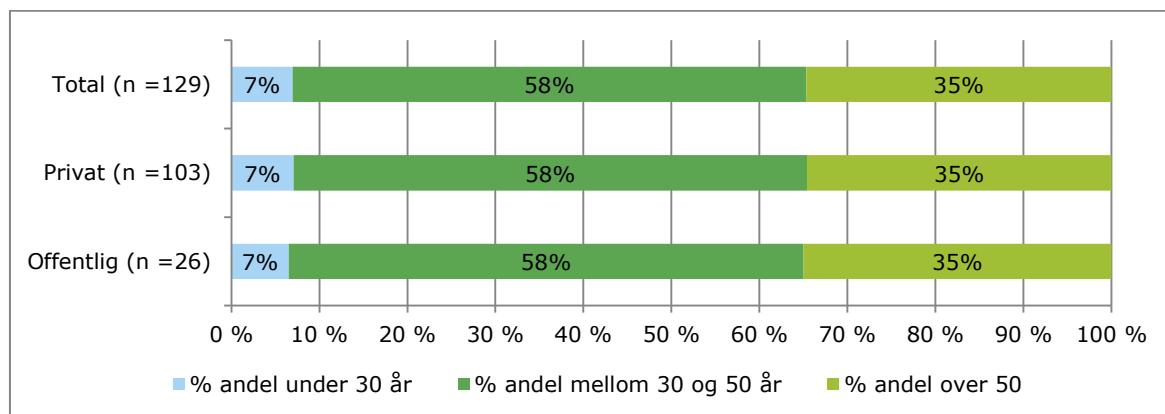
være stort arbeidspress, dette medfører at det i perioder må påregnes overtidsarbeid. *Innholdet i stillingen* ser videre ut til å være en sentralbegrunnelse. Her vektlegger informantene begrunnelser som at stillingen er ledende og at dette medfører et overordnet ansvar i bedriften som gjør at man ikke kan arbeide innen normalbestemmelsene for arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Videre anses det som et sentralt moment at arbeidstakere som er ansatt som ledere har en slik stilling at man forventes å levere resultater uavhengig av *input* i form av arbeidstid. Begrunnelser for å unnta personer i ledende stillinger knytter seg også til bedriftens *aktivitet* eller *behov*. Dette knytter seg blant annet til virksomhetens behov for fleksibilitet, for eksempel på grunn av internasjonalisering eller behov for fleksibilitet knyttet til prosjekterelatert arbeid.

7.5 Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger

Bestemmelsen om «særlig uavhengig stilling» er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har *overordnede og ansvarsfulle stillinger*¹¹⁴. Bakgrunnen for at man ønsker å gjøre unntak for disse gruppene er at arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger har et type arbeid som krever stor fleksibilitet¹¹⁵. Unntaket for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har blant annet vært begrunnet med at dette dreier seg om arbeidstakere som i stor grad selv må vurdere behovet for egen arbeidsinnsats. Videre har arbeidstakere i slike stillinger ofte et lønnsnivå som også forutsetter en viss arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid¹¹⁶.

Hva begrepet «særlig uavhengig» betyr og hvem som skal kunne unntas arbeidstidsbestemmelsene er imidlertid ikke klart definert. Spørsmålet om hva som kan sies å være en «særlig selvstendig stilling»¹¹⁷ eller «særlig uavhengig stilling» har vært gjenstand for tolkningstvil. Arbeidslivslovutvalget påpeker at bestemmelsene også har blitt anvendt utover lovgivers intensjon. Enkelte vil hevde at begrepet har blitt tøyd langt slik at man har kunnet unnta arbeidstakere fra arbeidstidsreguleringen⁵. I forarbeidene til ny lov ble det lagt vekt på at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» i *hvordan* eller *til hvilken tid* arbeidsoppgaver skal *organiseres* og *gjennomføres*⁶. Imidlertid oppstår det uklarheter når dette unntaket skal benyttes i praksis¹¹⁸. Definisjonen av hvilke arbeidstakere som skal omfattes av unntaket beror på en konkret helhetsvurdering av om det «reelle innholdet i stillingen» er særlig uavhengig. Det betyr at det stilles krav til graden av uavhengighet og selvstendighet for at vilkårene i loven skal være oppfylt¹¹⁹. Arbeidsgiverne oppgir at totalt 1394 av de 7899 arbeidstakerne (18 prosent) som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, er unntatt fordi de anses for å være i særlig uavhengige stillinger. 30 prosent av disse er kvinner. Figur 7-16 viser fordeling på alder og sektor når det gjelder ansatte i særlig uavhengige stillinger

Figur 7-16 Arbeidsgiver: Andel ansatte i ulike aldersgrupper blant de ansatte i særlig uavhengige stillinger



¹¹⁴ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

¹¹⁵ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

¹¹⁶ NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget.

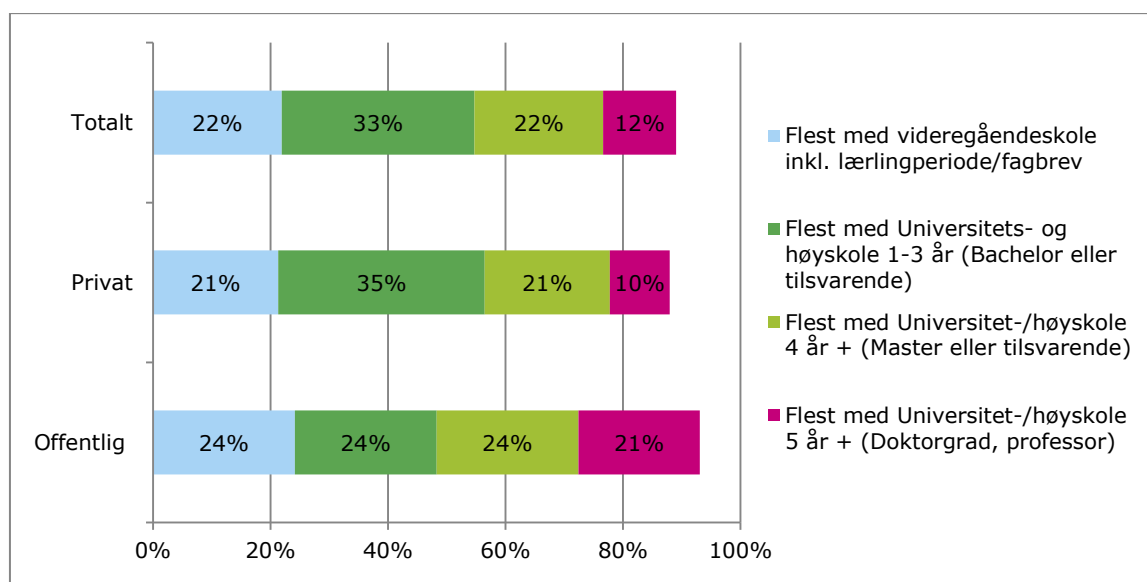
¹¹⁷ Begrepsbruk i den tidligere arbeidsmiljøloven (1977).

¹¹⁸ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6.

¹¹⁹ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6, side 19.

Figur 7-16 viser at den største andelen arbeidsgivere oppgir at gruppen i særlig uavhengige stillinger er i gruppen mellom 30 til 50 år. 35 prosent av de ansatte som er i særlig uavhengig stillinger er i aldersgruppen over 50 år. Kun 7 prosent er i aldersgruppen under 30 år. Det er ingen forskjeller mellom privat og offentlig sektor med henhold til alderssammensetning på arbeidstakere som er unntatt fordi de er i en særlig uavhengig stilling. Figur 7-17 viser andelen ansatte i ulike utdanningsnivåer blant ansatte som er i særlig uavhengig stillinger.

Figur 7-17 Arbeidsgiver: Utdanningsnivå på arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger



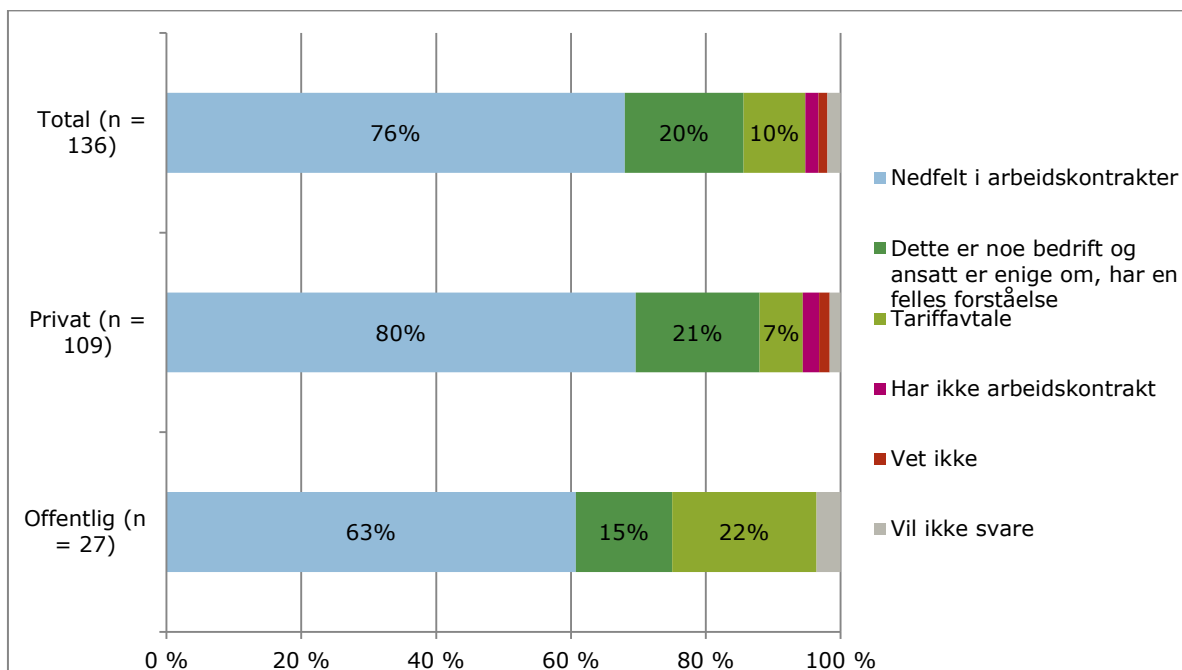
Figur 7-17 viser at ansatte i særlig uavhengige stillinger er gjennomgående høyt utdannet, jfr. funnet fra Sentios undersøkelse. 88 prosent har utdannelse på høyskole- eller universitetsnivå, mens tilsvarende tall fra Sentios undersøkelse er 60 prosent. Privat og offentlig sektor har omtrent like mange som er unntatt med videregående utdannelse. Imidlertid er personer som er unntatt innen offentlig sektor gjennomsnittlig noe høyere utdannet sammenlignet med privat sektor. I offentlig sektor har 1/4 4 års universitets- eller høyskoleutdannelse, den tilsvarende andelen for privat sektor er 1/3.

Arbeidsgiver ble bedt om å oppgi eksempler på stillingstitler til de som var definert til å inneha en særlig uavhengig stilling. De vanligste stillingstittelene for personer med særlig uavhengige stillinger er *daglig leder*, *økonomisjef* og *avdelingsleder*. Også ulike typer *rådgivere* (spesial- / senior-) blir nevnt av flere, og det samme gjør *HR/personal-sjef* og ulike varianter av *salgsarbeid* (salgskonsulent, selger). Som vi har vært inne på tidligere i arbeidstakerundersøkelsen og tidligere i arbeidsgiverundersøkelsen er stillingstittel ikke alene nok til å kunne si noe om hvorvidt kriteriene for å være i en særlig uavhengig stilling er oppfylt. Som vi har vært inne på tidligere må man for å kunne vurdere om en arbeidstaker er i en særlig uavhengig stilling gjøre en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Vurderingen må videre bero på en konkret vurdering av det «reelle innholdet i stillingen», ikke av stillingstittel eller arbeidskontrakten. Vi vil videre se på hvordan arbeidsgiver begrunner unntaket for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.

7.5.1 Begrunnelser for unntak

Personalledere ble videre spurt hvor unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene var nedfelt for personer i særlig uavhengig stilling. Figur 7-18 viser hvor unntaket er nedfelt.

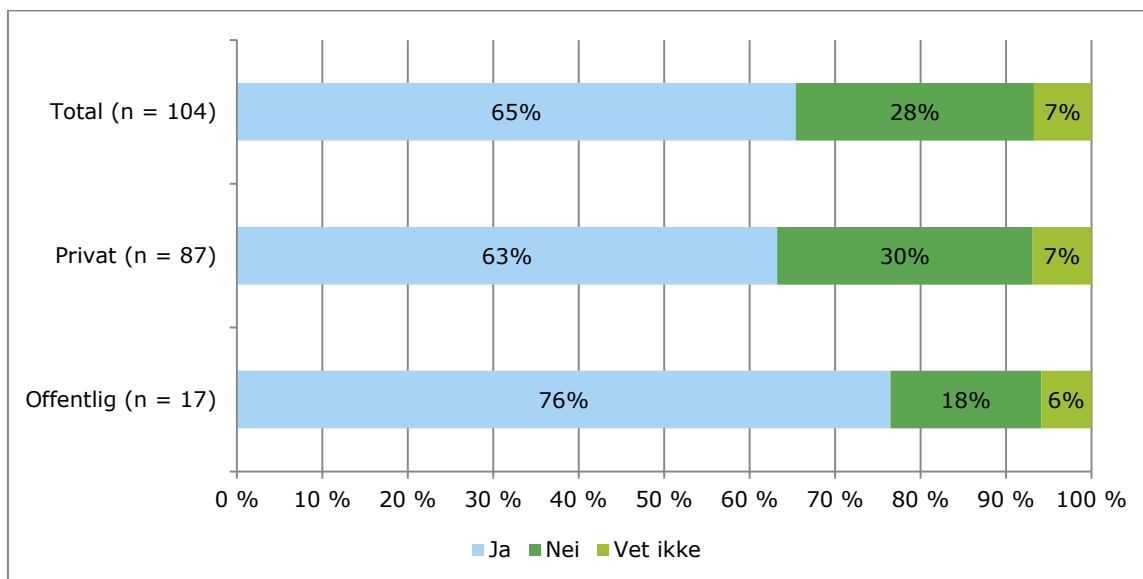
Figur 7-18 Arbeidsgivere: «Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «særlig uavhengige stillinger»?», fordelt på sektor



Av figur 7-18 ser vi at 76 prosent oppgir at dette er nedfelt i arbeidstakers arbeidskontrakt. Det er en større andel innen privat sektor som oppgir at unntakene er nedfelt i arbeidstakerens arbeidskontrakt (80 prosent), sammenlignet med offentlig sektor (63 prosent). Det er en høyere andel innen offentlig sektor som oppgir at unntaket er nedfelt som en del av tariffavtale. Videre er det en noe større andel innen privat sektor som oppgir at bedriften og den ansatte er enige om unntaket fra bestemmelsene om arbeidstid.

Figur 7-19 viser andelen som oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten og hvor dette er begrunnet.

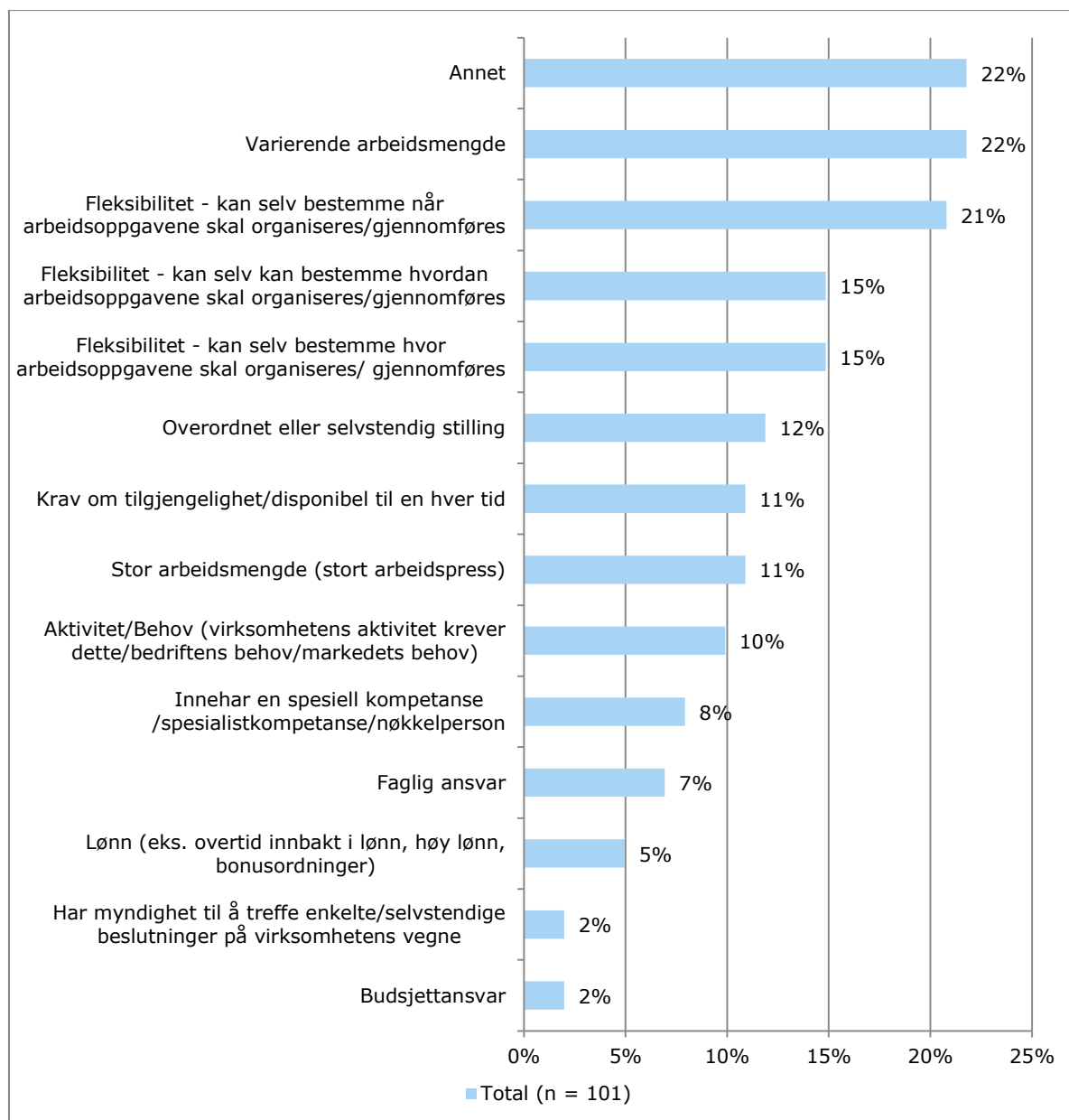
Figur 7-19 Arbeidsgivere: «Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?», fordelt på sektor



Figur 7-19 viser at det i de tilfellene der unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten finner vi at rundt 2/3 oppga at unntaket var *begrunnet* i arbeidskontrakten. En noe høyere andel innen offentlig sektor (76 prosent), sammenlignet med privat sektor (63 prosent).

Arbeidsgiverne ble videre bedt om å angi begrunnelse for hvorfor ansatte i særlig uavhengig stillinger unntas fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Figur 7-20 viser hvordan arbeidsgiver begrunner disse unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 7-20 Arbeidsgivere: «Hva er den viktigste begrunnelsen for at de som er i særlig uavhengige stillinger unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?»



Bestemmelsen om «særlig uavhengig stilling» er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har *overordnede og ansvarsfulle stillinger*¹²⁰. I forarbeidene til ny lov ble det lagt vekt på at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» i *hvordan* eller *til hvilken tid* arbeidsoppgaver skal *organiseres* og *gjennomføres*. Av figur 7-20 ser vi andel som oppgir *varierende arbeidsmengde* som begrunnelse for å unnta personer som er i særlig uavhengig stilling (22 prosent). I forarbeidene til loven presiseres det at arbeidstaker selv må ha myndighet til å definere *hva* som skal gjøres

¹²⁰ Ot.prp. nr. 49. Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

og *når* arbeidet skal gjøres. At arbeidsmengden er varierende er ikke noen begrunnelse i seg selv for at en arbeidstaker skal kunne defineres til å inneha en særlig uavhengig stilling. Varierende arbeidsmengde vil videre kunne bidra å redusere arbeidstakers «selvstendighet og uavhengighet til å bestemme *når* arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres», som er et krav i loven.

Videre finner vi at fleksibilitet med tanke på *når* arbeidsoppgaver skal organiseres og gjennomføres oppgis av 21 prosent av personalledere som begrunnelse for at arbeidstakere er ansett til å inneha en særlig uavhengig stilling. Når det gjelder fleksibilitet knyttet til *hvordan* arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres er det 15 prosent som oppgir dette som begrunnelse. Videre er det 15 prosent som oppgir som begrunnelse at arbeidstaker har fleksibilitet i den forstand at vedkommende selv kan bestemme *hvor* arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres.

22 prosent oppgir «andre begrunnelser». At arbeidsmiljøloven tillater denne praksisen gjentas av flere. En annen gjennomgående begrunnelse er at reising forutsetter unntak fra arbeidsbestemmelsene. Flere oppgir at enkelte yrkers arbeidsoppgaver krever dette.

Gjennom de kvalitative intervjuene ser det ut til at argumenter knyttet til *arbeidets art* utmerker seg som den mest sentrale begrunnelsen for å definere en arbeidstaker som særlig uavhengig. Et sentralt argument handler om at «det er vanskelig med fast arbeidstid». Enkelte arbeidsgivere fremhever at det for arbeidstakere som arbeider prosjektrelatert eller arbeidstakere som arbeider innen salg kan være vanskelig med en definert arbeidstid. Videre ser man det som nødvendig å arbeide ut over lovens normalarbeidstid fordi kunderelasjoner krever dette, enten på grunn av stor arbeidsmengde eller på grunn av internasjonalisering eller som følge av et stadig større krav om tilgjengelighet. Økt krav om tilgjengelighet kan knytte seg til konkurranseutsatte næringer hvor kunder krever ekstra service og hvor dette er nødvendig for å beholde markedsandeler. Det ses derfor på som nødvendig at enkelte arbeidstakere har arbeidstidsordninger som avviker fra normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Av samme årsak oppgis behovet for *fleksibilitet* som en begrunnelse for at personer anses å inneha en særlig uavhengig stilling. Dette kan for eksempel knytte seg til prosjektrelaterte arbeidsoppgaver. I slike stillinger vil arbeidstaker ha en viss fleksibilitet til å definere når og hvor arbeidsoppgavene skal gjennomføres. Flere av arbeidsgiverne argumenterer med at dette er ansatte som selv kan definere når jobben skal gjøres og at de selv kan tilrettelegge sin egen arbeidstid. Imidlertid vil denne selvstendigheten og uavhengigheten i aller høyeste grad begrenses av arbeidsmengde eller frister/milepæler som skal overholdes. Som vi har vært inne på tidligere, er det svært vanskelig å vurdere hvorvidt de arbeidstakerne som er definert til å være i en særlig uavhengig stilling faktisk oppfyller kriteriene i loven til å inneha en slik stilling. Definisjonen av hvilke arbeidstakere som skal omfattes av unntaket beror på en konkret helhetsvurdering av om det «reelle innholdet i stillingen» er særlig uavhengig. Det betyr at det stilles krav til graden av uavhengighet og selvstendighet for at vilkårene i loven skal være oppfylt¹²¹.

7.5.2 Felles for ledende og særlig uavhengige stillinger

Arbeidstakerne ble spurt om tillitsvalg, arbeidsmiljøutvalg, samarbeidsutvalg eller lignende var involvert i prosessen som fører frem til at arbeidstakere blir unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, jfr. figur 7-21.

¹²¹ Brucker, Ingrid Fladberg (2009). Særlig uavhengig. Skriftserie for jus, nr. 6, side 19.

Figur 7-21 Arbeidsgivere: «Er tillitsvalgt, Arbeidsmiljøutvalg (AMU), samarbeidsutvalg eller lignende involvert i prosesser som fører frem til at arbeidstakere blir unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?»



Figur 7-21 viser at rundt halvparten av personallederne svarer at tillitsvalgt, AMU etc. ikke har vært involvert i slike prosesser. Gjennom intervjuene fremkommer det videre at det ikke er utbredt at tillitsvalgt eller lignende er involvert. Arbeidstakere som er intervjuet opplyser at da de ble ansatt ble de ansatt på de gitte vilkårene, altså at de er unntatt fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Som vi så tidligere varierer det om unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten eller om dette er noe det er overenstemmelse om mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

7.6 Hensynet til fysiske og psykiske belastninger

Selv om en arbeidstaker er unntatt bestemmelsene om arbeidstid skal arbeidstidsordninger være innrettet slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldig fysisk eller psykisk belastning¹²². Arbeidsgiverne ble bedt om å utdype hvordan virksomheten sikrer at det blir tatt hensyn til fysiske og psykiske belastninger som følge av at arbeidstakere blir unntatt bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Svært mange respondenter oppgir arbeidsmiljøloven og interne HMS-systemer som viktige mekanismer i dette arbeidet. Medarbeidersamtaler og jevnlig dialoger er også gjennomgående. Det beskrives mange interne systemer der de ansatte ofte har ansvar for å ivareta hensynene selv. Å praktisere fleksitid og at arbeidstakerne kan ta ut fritid/avspasering nevnes som et viktig tiltak. Flere arbeidsgivere oppgir at all overtid innrapporteres. Sentrale personer som ivaretar hensynene er verneombud, personalansvarlig og HMS-ansvarlig. En del av respondentene svarte at "sunn fornuft" og "skjønsmessige vurderinger" er rådende på dette området. Flere svarte også at de ikke har noen rutiner for dette, eller at problemstillingen ikke er aktuell for dem. Gjennom intervjuene fremkommer det at problemstillingene ikke er veldig aktuelle siden de ansatte som er unntatt i hovedsak arbeider i ulike kunnskapsvirksomheter og mesteparten av arbeidet utføres internt på kontoret. Imidlertid er det flere som fremhever at det er viktig at arbeidsgiver har en tett dialog med arbeidstakere rundt arbeidsmengde og prioritering av arbeidsoppgaver slik at den enkelte ikke skal arbeide unødig med overtid. Det er andre som fremhever at det til en viss grad også er arbeidstakers ansvar å formidle arbeidsbelastning og arbeidskapasitet til arbeidsgiver slik at arbeidsbelastningen ikke blir u hensiktsmessig stor på den enkelte arbeidstaker.

¹²² § 10-2, første ledd.

8. TILSTANDEN I DANMARK, FINLAND OG SVERIGE

I mandatet for undersøkelsen fremkommer det at det ønskes en sammenligning av tilstanden på området i de andre nordiske land. I det følgende presenteres en kort tilstandsrapport for hhv. Danmark, Finland og Sverige. Tilstandsrapporten er utviklet av konsulenter i Rambøll Management Consulting i de tre landene, og baserer seg på deskstudier/dokumentanalyse og intervjuer med til sammen fem representanter for arbeidsmarkedsmyndigheter i de respektive landene.

8.1 Tilstanden i Danmark

8.1.1 Arbeidstidsbestemmelser i Danmark

I Danmark er det ingen regler for hvor lenge arbeidstakere kan arbeide per dag. For de fleste arbeidstakere er ukentlig arbeidstid 37 timer. Arbeidstiden fastsettes typisk i avtaler i form av kollektive overenskomster mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. For ansatte som ikke er omfattet av en overenskomst, reguleres arbeidstidens lengde og plassering i individuelle ansettelseskontrakter mellom den ansatte og arbeidsgiveren. Partenes avtalefrihet er begrenset av *Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ("Arbejdstidsloven")*, *Arbejds miljøloven*, samt *Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.*¹²³

Følgende bestemmelser begrenser partenes avtalefrihet i forhold til arbeidstid:

- Maksimal gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 48 timer¹²⁴
- Daglig hvileperiode på minst 11 sammenhengende timer per periode på 24 timer¹²⁵
- Et ukentlig fridøgn per periode på syv døgn i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode¹²⁶
- Daglig pause ved arbeidstid på mer enn seks timer¹²⁷
- Normal arbeidstid for nattarbeidere må i gjennomsnitt høyst utgjøre åtte timer per periode på 24 timer¹²⁸

8.1.2 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

I forbindelse med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er artikkel 17 i arbeidstidsdirektivet særlig sentralt. Jfr. artikkel 17 kan personale med ledelsesfunksjon eller annet personale med myndighet til at treffe *selvstendige beslutninger* unntas fra bestemmelsene om en maksimal gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 48 timer, daglig pause ved arbeidstid over seks timer, samt nattarbeid. § 6 i *Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.* inneholder en lignende unntaksbestemmelse, som muliggjør at personer i overordnede stillinger kan unntas reglene om hvileperiode og fridøgn, såfremt de er ansatt i en særlig selvstendig stilling på grunn av spesialkunnskap eller lignende forhold.

Arbeidstiden fastsettes som nevnt i kollektive overenskomster eller individuelle ansettelseskontrakter. Her fastsettes det også hvorvidt medarbeideren lever opp til kriteriene for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Verken Arbejdstilsynet eller Beskæftigelsesministeriet har derfor en oversikt over i hvilket omfang unntaksbestemmelsene anvendes. Dansk Arbejdsgiverforening oppgir at de ikke har oversikt over hvor mange som unntas og det oppleves heller ikke som noe problem, idet foreningen kun kjenner til få saker på feltet.

Innenfor rammen av oppdraget har det ikke latt seg gjøre å få oversikt over i hvilket omfang unntaksbestemmelsene anvendes. Dette fordrer sannsynligvis en gjennomgang av et utvalg an-

¹²³ Plesner (januar 2009): Arbejds- og Ansættelsesret (http://www.plesner.com/plesner_publicationer/Files/Pdf/572.pdf).

¹²⁴ Jf. § 4 i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Referenceperioden varierer dog mellem 4 og 12 måneder alt efter overenskomst.

(Produktivitetskommissionen, 2013: Baggrundsrapport: Overenskomster, arbeidstid og løndannelse i den offentlige sektor).

¹²⁵ Jf. § 50 i Arbejds miljøloven samt § 3 i Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.

¹²⁶ Jf. § 51 i Arbejds miljøloven samt § 4 i Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.

¹²⁷ Jf. § 3 i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

¹²⁸ Jf. § 5 i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Beregnet over en periode på fire måneder.

settelseskontrakter – særlig for ledere i privat sektor, da de oftest ikke omfattes av overenskomster og/eller kollektive overenskomster.

8.1.3 Tilsyn med arbeidstid

Ansvar for nevnte arbeidstidsbestemmelser i Danmark er delt mellom Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet. Ifølge jurist i Arbejdstilsynet hører reglene om en ukentlig arbeidstid på 48 timer under Beskæftigelsesministeriets departement, mens de øvrige bestemmelsene hører under Arbejdstilsynet.

Beskæftigelsesministeriet fastslår at det ikke føres tilsyn med bestemmelsene om ukentlig arbeidstid på 48 timer. Det er derimot opp til den ansatte selv å håndheve denne rettigheten. Det kan den ansatte gjøre ved å reise sak overfor arbeidsgiveren og fremme krav om godtgjørelse, såfremt den ansatte opplever at bestemmelsen ikke overholdes.

Arbejdstilsynet fører ikke på eget initiativ tilsyn i forhold til de øvrige arbeidstidsbestemmelsene. Arbejdstilsynet oppgir at de daglig mottar klager fra ansatte når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidstid. Disse klager fører sjelden til tilsyn, med mindre klagen er av særlig alvorlig karakter, omfatter mange ansatte eller har vart i lang tid. Generelt har Arbejdstilsynet heller en veilederrolle fremfor en tilsynsrolle overfor virksomhetene. Så lenge partene er enige om arbeidstiden, er det tilsynelatende ingen som bryr seg.

8.2 Tilstanden i Finland

I kapittel 2 i den finske loven om arbeidstid (65/1996) defineres det hvilke arbeidstakere og type arbeid som kvalifiserer til unntak fra de generelle reglene på følgende måte¹²⁹:

- 1) *Arbeid som i kraft av den ansattes arbeidsoppgaver og posisjon innebærer ledelse av et foretak, et firma, en stiftelse eller et uavhengig organ, eller direkte sammenlignbare ledelsesoppgaver;*
- 2) *Ansatte som utøver religiøse funksjoner i den luthersk-evangeliske kirken, den ortodokse kirken eller andre religiøse fellesskap;*
- 3) *Arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem eller under andre forhold som gjør at det ikke kan anses som arbeidsgivers plikt å kontrollere den ansattes arbeidstid;*

Den viktigste faktoren som avgjør om en dispensasjon fra de generelle ordningene blir innvilget, avhenger av type arbeid som utføres¹³⁰.

Unntaksbestemmelse 1 gjelder ansatte i ledende posisjoner og unntaksbestemmelse 3 gjelder arbeidstakere som arbeider selvstendig. Unntaksbestemmelse 3 er spesielt rettet mot arbeidstakere som jobber på en slik måte at arbeidstiden ikke kan kontrolleres av arbeidsgiveren. Lovforslag (HE 34/1996) klargjør de ovennevnte unntaksbestemmelsene, og for anvendelsen av unntaksbestemmelse 1, diskuteres det i lovforslaget:

På grunn av mangfoldet av organisasjonstyper er unntaksbestemmelsen (1) skrevet på generelt grunnlag. Kriteriet som blir presentert i unntaksbestemmelsen avgjør om denne blir anvendt eller ikke. Avgjørelsen om søknad om innvilgning av unntaksbestemmelse skal tas på bakgrunn av en grundig vurdering av alle kriteriene presentert i unntaksbestemmelsen. Således vil unntaksbestemmelsen ikke gjelde hvis bare ett av kriteriene er oppfylt, og arbeidstakeren er dermed ikke unntatt fra Loven om arbeidstid¹³¹

Det generelle språket, og de noe upresise formuleringene i unntaksbestemmelsene, forklares av det store mangfoldet av typer organisasjoner som arbeidstidsbestemmelsene gjelder for. Et viktig kriterium for å avgjøre om unntaksbestemmelse 1 blir anvendt, omhandler hvilke typer oppgaver arbeidstakeren har ansvar for. Et annet viktig kriterium gjelder hvilken posisjon arbeidstakeren

¹²⁹ (Työaikalaki (English: Working Hours Act). 9.8.1996/605. 1996, Working Hours Act. (605/1996). 2011).

«Arbeidsrådet» (Työneuvosto) utleverer kunngjøringene for anvendelse av loven. Nettadresse: <http://www.edilex.fi/tn>. Kunngjørelsen presiserer hvordan unntaksbestemmelsene er definert, (f.eks hva som mer spesifikt menes med «ledelse av en organisasjon»).

¹³⁰ Telefonintervju med det finske Arbeids- og økonomidepartementet. 17.12.2013.

¹³¹ "Hallituksen Esitys Eduskunnalle Työaikalain ja Laiksi Kotitaloustyöntekijän Työsuhteesta Annetun Lain 9 §:n Muuttamisesta. HE 34/1996. (English: Government Bill for the Working Hours Act.)" n.d.

innehar. Dette inkluderer arbeidsoppgaver, lønn, operasjonelle rettigheter (myndighetsoppgaver), ansvar og mulighet til å bestemme over egen arbeidstid. En avgjørende faktor er arbeidstakerens lønn. Hvis denne er betydelig høyere enn for andre underordnede arbeidstakere, og betingelsene i kontrakten er markant bedre, vil arbeidstakeren kvalifisere til unntaksbestemmelsen og være fritatt fra de generelle bestemmelsene i arbeidstidsordningene¹³².

Generelt blir unntaksbestemmelsene anvendt hyppigere i store organisasjoner¹³³. Eksempelvis vil en person som gjennom unntaksbestemmelsene er fritatt fra de generelle arbeidstidsordningene 1) ha lederansvar, 2) arbeide direkte under direktøren (f.eks. som teknisk sjef, markedssjef eller lignende), eller 3) lede en uavhengig enhet i organisasjonen (f.eks. en regional enhet i en industrifabrikk). Unntaksbestemmelsene omfatter ikke ledere av uavhengige enheter eller avdelinger, som innehar en «mellomlederposisjon».

De viktigste gruppene av arbeidstakere som unntaksbestemmelse 1 anvendes for er:

- Toppledere
- Personer i posisjoner som er direkte sammenlignbare med lederens posisjon

Generelt har denne gruppen minimum utdanning på universitetsnivå.

Unntaksbestemmelse 3 gjelder arbeid utført av en arbeidstaker i sitt eget hjem eller under andre forhold som gjør at arbeidsgiver ikke har mulighet til å kontrollere arbeidstakerens arbeidstid (*Working Hours Act (605/1996)*, 2011). Unntaksbestemmelse 3 er ikke ment å anvendes generelt (eller i vid forstand av begrepet) da arbeidsgiver vanligvis har ansvaret for å kontrollere arbeidstakerens arbeidstid og sikre at den overholder arbeidstidsbestemmelsene, selv om arbeidet foregår i arbeidstakerens hjem.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven *skal anvendes* i følgende tilfeller:

- Hvis arbeidsgiveren kan bestemme over arbeidstakerens arbeidstid og arbeidsdagens oppstart og avslutning.
- Hvis arbeidstakeren har ansvar for å informere arbeidsgiver om sin daglige arbeidstid (start og slutt).

Anvendeligheten er betinget og arbeidsgiveren må ha de facto mulighet til å kontrollere arbeidstakerens arbeidstid. Hvis denne betingelsen og en av de ovennevnte betingelsene blir oppfylt, vil unntaksbestemmelsen anvendes¹³⁴.

Oppsummert er det slik at det viktigste kriteriet for unntaksbestemmelse 3 relateres til muligheten *arbeidsgiveren har til å kontrollere arbeidstakerens arbeidstid*. Unntaksbestemmelse 3 gjelder for en større og mer differensiert gruppe. Typiske eksempler inkluderer salgansvarlige og byggmontører som har arbeid som innebærer mye reising. Utdannelsesbakgrunnen til arbeidstakere som oppfyller kravene til unntaksbestemmelse 3, varierer derfor mer.

Samlet sett er unntaksbestemmelsene oftere anvendt i privat sektor¹³⁵.

Arbeidstidsbestemmelsene i den finske arbeidsmiljøloven ble innført i 1996, og er derfor relativt gammel. Unntaksbestemmelsene til gruppe 1 og 3 har ikke blitt endret siden. Samlet sett har det likevel ikke vært observert store utfordringer knyttet til lovens funksjonalitet, iflg. representant for det finske Arbeids- og økonomidepartementet. Utfordringene, sett fra lovgivers ståsted, er at lovforarbeidene

- er så klare og tydelig som mulig
- tar hensyn til så mange ulike situasjoner som mulig
- ikke er åpne for tolkning

¹³² "Hallituksen Esitys Eduskunnalle Työaikalaiksi Ja Laiksi Kotitaloustyöntekijän Työsuhteesta Annetun Lain 9 §:n Muuttamisesta. HE 34/1996. (English: Government Bill for the Working Hours Act.)" n.d.

¹³³ "Hallituksen Esitys Eduskunnalle Työaikalaiksi Ja Laiksi Kotitaloustyöntekijän Työsuhteesta Annetun Lain 9 §:n Muuttamisesta. HE 34/1996. (English: Government Bill for the Working Hours Act.)" n.d.

¹³⁴ ("Hallituksen Esitys Eduskunnalle Työaikalaiksi Ja Laiksi Kotitaloustyöntekijän Työsuhteesta Annetun Lain 9 §:n Muuttamisesta. HE 34/1996. (English: Government Bill for the Working Hours Act.)" n.d.).

¹³⁵ Telefonintervju med representant for det finske Arbeids- og økonomidepartementet 17.12.2013.

Det kan observeres noen utviklingstrender som påvirker unntaksbestemmelsenes relevans, anvendelighet og omfang. Det viktigste i så måte er at den teknologiske utviklingen gjør at mange ansatte i dag kan jobbe hjemmefra. Videre er en økende andel selvstendig næringsdrivende. Flere former for selvstendig næringsvirksomhet defineres imidlertid rettslig sett som et vanlig arbeidstakerforhold, og i slike tilfeller vil den ansatte likevel være underlagt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

8.3 Tilstanden i Sverige

2 § i den svenske arbeidstidsloven oppstiller arbeidstakere eller type arbeidsoppgaver som *ikke omfattes av arbeidstidsloven* slik:

«Lagen gäller inte arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid».

Det betyr at arbeidstidsloven ikke gjelder for enkelte arbeidstakere. § 2, annet ledd, nevner arbeid som utføres av ansatte som av hensyn til arbeidsoppgaver og ansettelsesvilkår har ledende (*företagsledande*) eller lignende stilling, eller arbeidstakere som av hensyn til deres arbeidsoppgaver er betrodd (*förtroendet*) til å selv kunne disponere egen arbeidstid.

8.3.1 Hvem er omfattet av 2 § 2?

Ansatte som av hensyn til sine arbeidsoppgaver og ansettelsesvilkår har en ledende (*företagsledande*) eller tilsvarende stilling faller utenfor loven. En arbeidstaker som av hensyn til sine arbeidsoppgaver og ansettelsesvilkår har en ledende posisjon i virksomheten eller er i en jevnbyrdig posisjon i forhold til arbeidsgiver, faller utenfor loven. En slik arbeidstaker skal altså være i en jevnbyrdig posisjon i forhold til arbeidsgiver (*jämförlig ställning*). Med jevnbyrdig posisjon menes at arbeidstakeren er på et ledende nivå i en *statlig* eller en *kommunal* virksomhet.

Videre gjelder unntaksbestemmelsen for arbeidstakere som har arbeidsoppgaver av en slik karakter at det virker naturlig at vedkommende har et tillitsbasert (*förtroendeställning*) forhold knyttet til arbeidstid. Dette innebærer blant annet at en slik arbeidstaker selv kan velge å ta fri i perioder som normalt vil inngå i den ordinære arbeidstiden, og at arbeidsgiver ikke kontrollerer arbeidstiden. Arbeidsoppgavene er ofte av administrativ eller kunstnerisk natur og det er vanskelig å tidfeste arbeidstiden. Å inneha en slik stilling medfører et økt ansvar i virksomheten, herunder ansvar for at arbeidsoppgaver blir gjennomført og ferdigstilt. At en arbeidstaker har en viss frihet til å ta fri i løpet av arbeidsdagen medfører ikke uten videre at det er et tillitsforhold tilstedes slik at arbeidstakeren ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene¹³⁶. Slike avtaler vil normalt komme i stand etter en felles enighet eller samforståelse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, imidlertid er de konkrete bestemmelsene nedfelt i tariffavtale (*kollektivavtal*). Et eksempel på en lik kollektiv avtale er «*statliga Villkorsavtalet (tidigare ALFA)*», som gjelder ansatte i statlige virksomheter. Tilsvarende avtaler finnes for mange andre næringer. Vilkårene for «*statliga Villkorsavtalet*» tillater at arbeidstakere kan velge¹³⁷ å inngå såkalte *förtroendearbetstid*. Dette betyr at en arbeidstaker på denne type ansettelsesvilkår

- selv kan disponere sin arbeidstid
- skal disponere sin arbeidstid på den måten som arbeidsoppgavene krever
- ikke har noen fast arbeidstid å forholde seg til
- ikke har rett til særskilt kompensasjon for overtid

Arbeidstakeren har frihet til selv å disponere sin arbeidstid basert på de arbeidsoppgavene vedkommende skal utføre, men fraskriver seg retten til kompensasjon for overtid. Imidlertid er intensjonen at normal arbeidstid skal være innenfor 40 timer per uke fordelt over en lengre periode, men arbeidstiden vil ikke kontrolleres. Interessen for *förtroendearbetstid* synes å være relativt lav blant ansatte i staten. I departementene gjelder dette ca. 10 prosent av de ansatte som

¹³⁶ Jf. § 2, annet ledd i den svenske arbeidstidsloven.

¹³⁷ Om «förtroendearbetstid» er aktuelt avgjøres i dialog med arbeidsgiveren.

ikke er ledere eller spesialister. Ved andre statlige virksomheter er andelen lavere¹³⁸. En av årsakene kan være at mange arbeidstakere ser at slike avtaler vil medføre arbeid ut over normalarbeidstiden og at en derfor ikke ser fordeler med *förtroendearbetstid*. For ledere synes det imidlertid å være en forventning innen statlige virksomheter at man skal inngå slike kontrakter.

Ettersom lovens ikke gjelder personer i ledende stillinger jf. § 2, annet ledd, fører ikke det svenske Arbetsmiljöverket tilsyn eller kontroll med hvordan disse bestemmelsene anvendes. Det finnes heller ingen statistikk over antall tilfeller eller innenfor hvilke bransjer eller næringer disse bestemmelsene er mest utbredt¹³⁹.

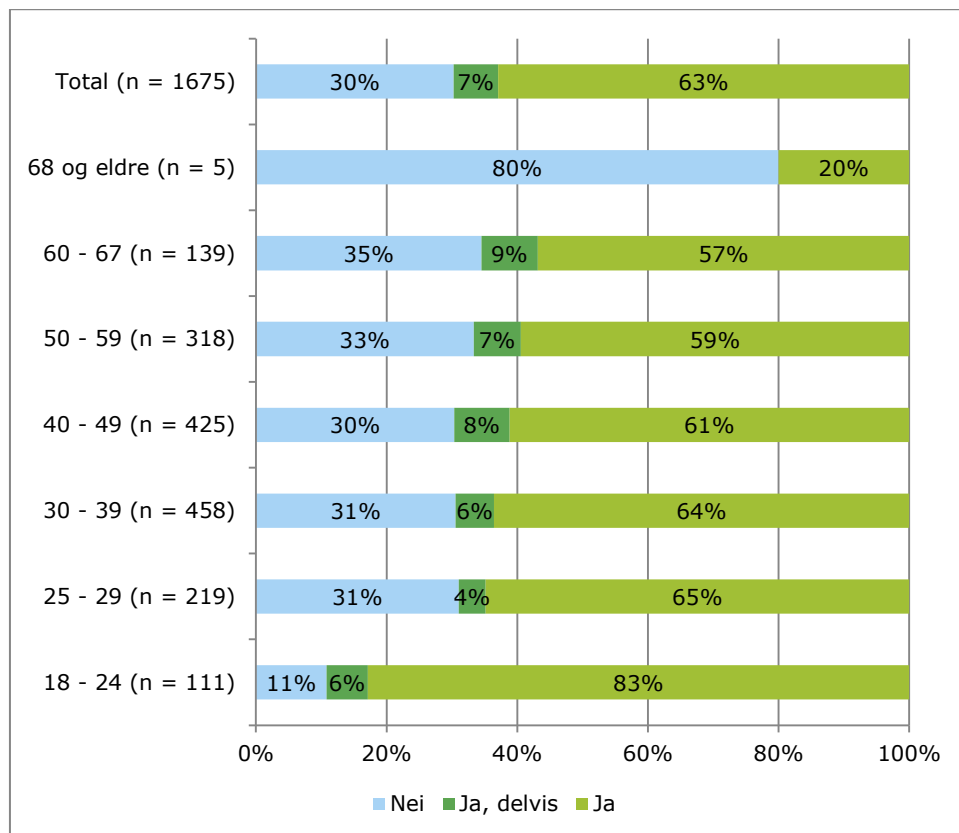
Arbetsmiljöverket fører tilsyn med «arbeidstidsloven». Arbetsmiljöverket har imidlertid ikke myndighet til å føre tilsyn med kollektive avtaler/tariffavtaler. Arbetsmiljöverket kontrollerer heller ikke om tariffavtaler som inngås mellom partene i arbeidslivet oppfyller kravene i loven. Videre fører de heller ikke tilsyn med hvorvidt tariffavtaler oppfyller kravene som er i Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF.

¹³⁸ Försäkringskassan 4 prosent, Migrationsverket 3 prosent. Kilde: Jusektidningen. Se: <http://www.jusektidningen.se/Arkivet/2011/8/Lagt-intresse-for-fortroendearbetstid/>

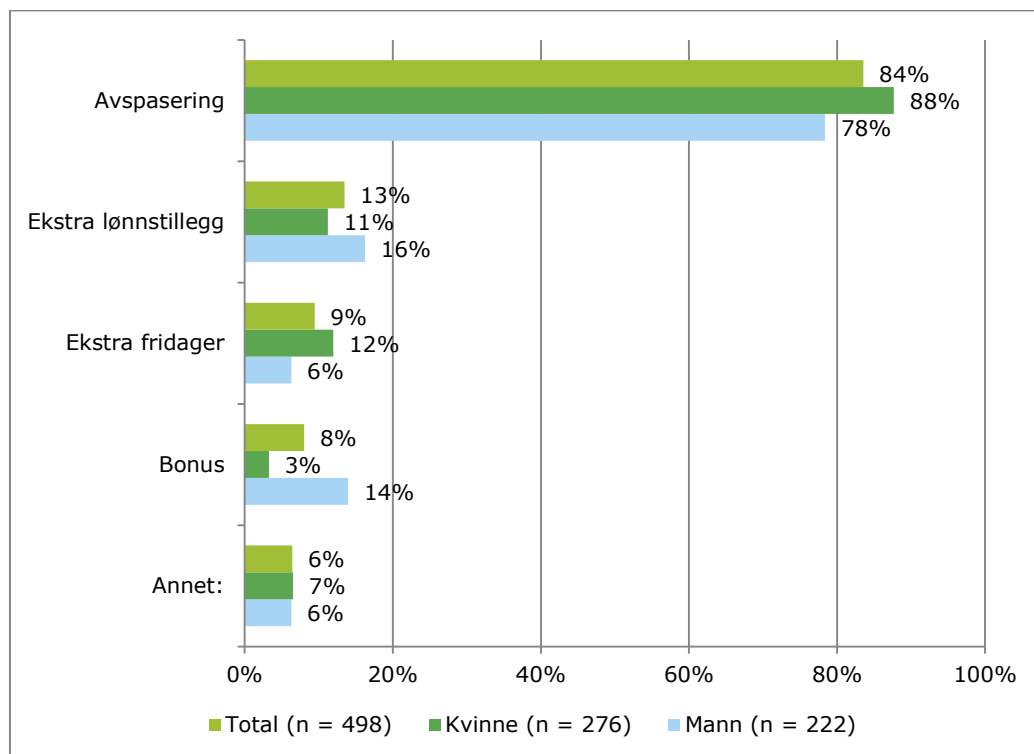
¹³⁹ Informasjon fra det svenske Arbetsmiljöverket.

VEDLEGG 1 FIGURER OG TABELLER

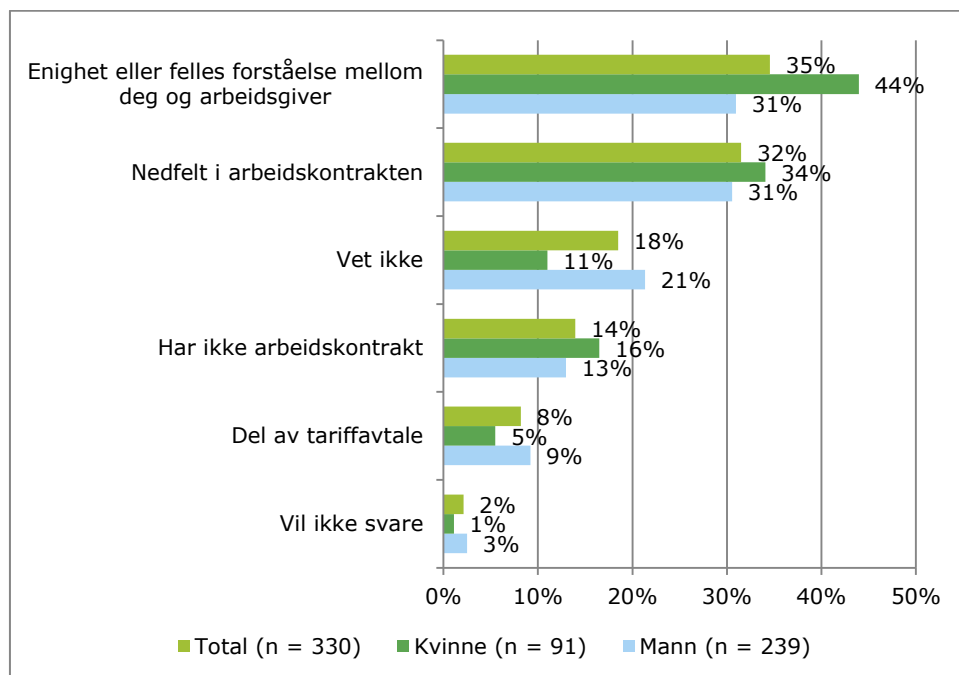
Figur 8-1. Arbeidstaker: «Blir arbeidstid ut over avtalt registrert?», fordelt på alder



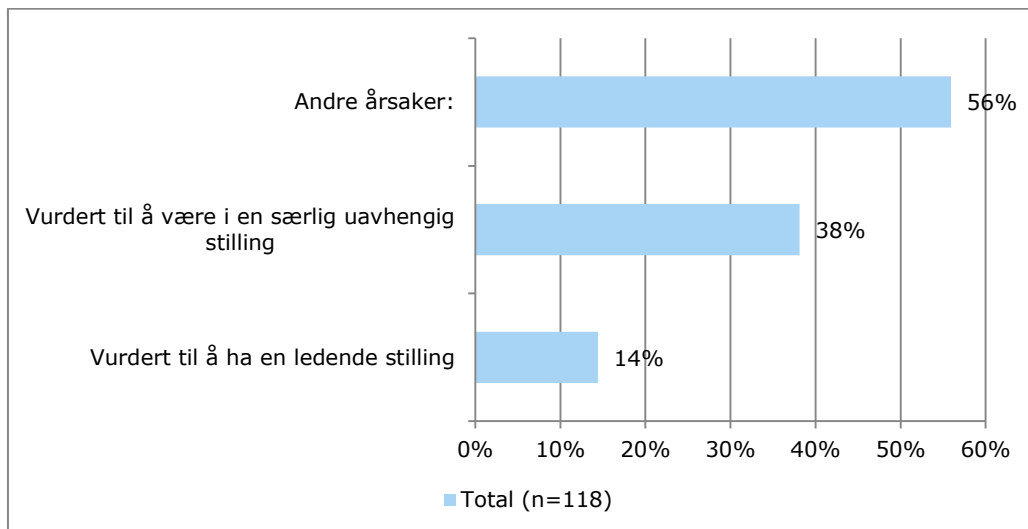
Figur 8-2 Arbeidstaker: «Hva består denne godtgjørelsen i?», fordelt på kjønn



Figur 8-3 Arbeidstaker: «hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?», fordelt på kjønn

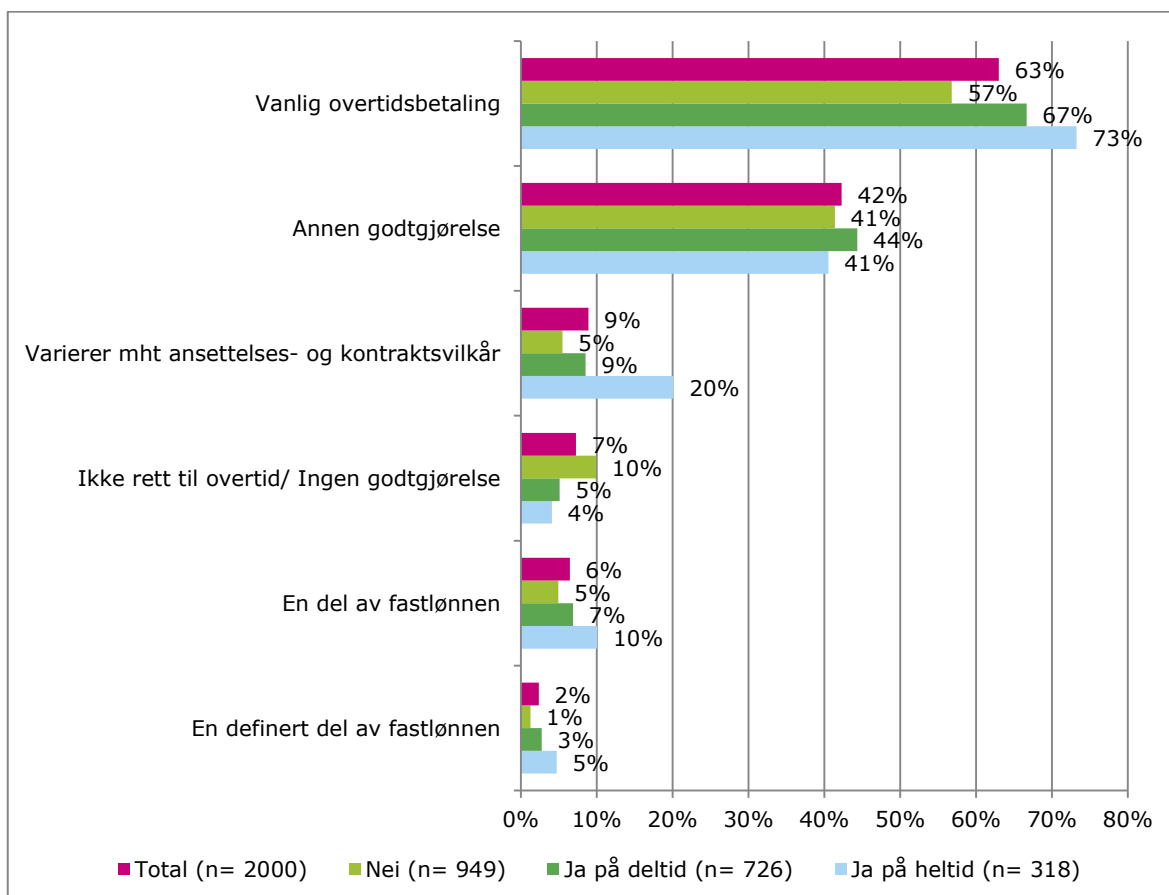


Figur 8-4 Årsaker til unntak, blant de som ikke har personalansvar, men som er unntatt



* I «andre årsaker» ligger de som er unntatt etter tariffavtale, egen forskrift eller som oppgir andre årsaker.

Figur 8-5 Arbeidsgiver: «Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?», fordelt på hvorvidt virksomheten har en person som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid



VEDLEGG 2 LITTERATURLISTE

Bøker og artikler:

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling*. AFI-rapport 2/2014.

Brucker, Ingrid Fladberg (2009). *Særlig uavhengig stilling*. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske

Deg, Jan Tormod (2003). *Arbeidsrett: rettigheter og plikter i arbeidsforhold*, i Brucker, Ingrid Fladberg (2009). *Særlig uavhengig stilling*. Skriftserie for jus. Gyldendal, akademiske, side 22.

Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo.

Goldthoper, K. J. (2010). *The Affluent Worker*. Cambridge: Cambridge University Press, i Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo, side 72.

Pettersen, Børre og Johansen, Atle Sønsteli (2013). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. 5 utgave.

Sentio (2006): *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)*. *Utredning for Arbeidsdepartementet*.

Offentlige dokumenter:

Arbeidsmiljøloven (DNK). Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø.
<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=133159>

Arbetstidslagen (SWE). <http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h026.pdf>

Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (DNK).
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29445>

Hallituksen Esitys Eduskunnalle Työaikalaiksi Ja Laiksi Kotitaloustyöntekijän Työsuhteesta Annetun Lain 9 §:n Muuttamisesta. HE 34/1996. (English: Government Bill for the Working Hours Act.)

Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. (DNK).
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30093>

NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget.

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006). *Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Työaikalaki (English: Working Hours Act). 9.8.1996/605. 1996, *Working Hours Act*. (605/1996). 2011.

Internettilganger:

Arbeidstilsynet. Overtid. <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78157> (Lest 31.03.2014)

Arbeidsrett. no <http://www.arbeidsrett.no/>

«Arbeidsrådet» (Työneuvosto) utleverer kunngjøringene for anvendelse av loven.
<http://www.edilex.fi/tn>.

Jusektidningen: <http://www.jusektidningen.se/Arkivet/2011/8/Lagt-intresse-for-fortroendearbetstid/>

Plesner. Nyheder fra Plesner (januar 2009): Arbejds- og Ansættelsesret.
http://www.plesner.com/plesner_publicationer/Files/Pdf/572.pdf

Produktivitetskommissionen, (2013). Baggrundsrapport: Overenskomster, arbejdstid og løndannelse i den offentlige sektor.
<http://produktivitetskommissionen.dk/media/151201/4%20Baggrundsrapport%20om%20offentlige%20overenskomster.pdf>

Dommer:

LB-2007-101453

F. IKKE LES Vet ikke/usikker

3. TO ALL - COLLECT THIS FROM THE SAMPLE Bransje (SSB inndeling - etter NACE-koder)

01_05 Jordbruk, skogbruk og fiske
11 Olje- og gassutvinning
10_12_37 Industri og bergverksdrift
40_41 Kraft- og vannforsyning
45 Bygge- og anleggsvirksomhet
50_55 Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet
60_64 Transport/ telekommunikasjon
65_67 Bank og finans
70_74 Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift
75 Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting
80 Undervisning
85 Helse- og sosialtjenester
90-99 Andre sosiale og personlige tjenester
Uoppgitt

4. COLLECT THIS FROM THE SAMPLE Bransje (SSB-inndeling etter NACE-koder/neste nivå)

[underalternativer aktiveres, se

<http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=8118001&Language=nb>]

ASK ALL FROM HERE

5. Hvilket år ble virksomheten etablert?

OPEN NUMERIC:

6. Hvor mange ansatte har dere totalt OG hvor stor andel av dine ansatte er kvinner?

TIL INTERVJUER: Registrer antall ansatte, ikke antall årsverk.

Antall ansatte totalt OPEN NUMERIC
Andel kvinner, angis i %. OPEN TO PUT IN %

7. Har bedriften en person som arbeider med personal/HR på heltid eller deltid?

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

A. Ja på heltid
B. Ja på deltid
C. Nei
D. IKKE LES. Vet ikke/usikker

TIL INTERVJUER (LES OPP): NÅ HAR JEG NOEN SPØRSMÅL OM ARBEIDSTID

8. Blir arbeidstid ut over avtalt arbeidstid på 37,5 timer pr. uke eller 40 timer pr uke registrert?

A. Ja
B. Ja, delvis

	C. Nei
	D. Vil ikke svare
	E. Det arbeides ikke ut over avtalt arbeidstid
	F. IKKE LES. Vet ikke

9. Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover avtalt arbeidstid?

(MULTI)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Vanlig overtidsbetaling
	B. Ikke rett til overtid/ Ingen godtgjørelse
	C. Annen godtgjørelse
	D. En del av fastlønnen
	E. En definert del av fastlønnen
	F. Varierer mht ansettelses- og kontraktsvilkår
	G. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	H. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

FILTER: IF ALT.C IN SPM. 9

10. Hvordan blir denne godtgjørelsen utbetalt eller realisert?

(MULTI)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Ekstra lønnstillegg
	B. Bonus
	C. Avspasering
	D. Ekstra fridager
	E. Annet: SKRIV INN
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

IF ALT. C IN SPM. 10

11. Omtrent hvor stor andel av overtiden blir tatt ut i avspasering?

	Ingen
	Omtrent ¼
	Ca. ½
	Omtrent ¾
	Alt
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TO ALL

12. Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene?

	A. Ja
	B. Nei

	C. Vet ikke
--	-------------

TIL INTERVJUER: LES OPP

Utredningen som Rambøll gjennomfører for Arbeidsdepartementet skal kartlegge omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid for personer som er ansatt i «ledende» og «særlig uavhengig stilling». Vi skal ikke kartlegge hvor mange arbeidstakere som er unntatt fordi de omfattes av egen tariffavtale (eks. helsepersonell eller politi). Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en *leder* eller en *særlig uavhengig medarbeider* arbeider lengre arbeidsdager enn det som følger i Arbeidsmiljøloven. Et annet eksempel kan være at godtgjørelsen for lang arbeidstid for noen medarbeidere kan være noe annet enn vanlig overtidsbetaling, for eksempel at overtidsbetaling er innbakt i fast lønn.

TO ALL

13. Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid som beskrevet i eksemplet ovenfor?

TIL INTERVJUER: HVIS RESPONDENTEN NØLER ELLER VIRKER USIKKER: GJENTA EVENTUELT AT DETTE ER EN MULIGHET ARBEIDSMILJØLOVEN GIR

	A. Ja
	B. Nei GO TO SPM 26
	C. Vet ikke TERMINATE

IF ALT. A i SPM. 13

14. Hvilke av følgende medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid hos dere?

(MULTI)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Ledere/ ledende stilling go to q 15-19 (if only answered this one)
	B. Personer i særlig uavhengige/ selvstendige stillinger / Nøkkelpersoner go to Q 20-23 (if only this one)
	C. Alle ansatte go to Q 15 - 23 (DON'T ASK 15 IF ONLY THIS ALTERNATIVE)
	D. Flere grupper go to Q 15 - 23
	E. TIL INTERVJUER: IKKE LES- Vet ikke
	F. ANNET (OPEN TEXT) SKRIV INN:

(IF ALT A, B OR C I SPM 14)

15. Hvor mange ansatte er i praksis omfattet av bestemmelsene om unntak i arbeidsmiljøloven?

TIL INTERVJUER: LES OPP: Det vil si personer som jobber ut over vanlig arbeidstid fordi de er i «ledende» eller «særlig uavhengig» stilling. Eller personer som ikke får godtgjørelse for overtid eller som får annen godtgjørelse enn vanlig overtidsbetaling, f. eks. at dette er en del av fastlønnen.

	Åpent svar (angi antall)
--	--------------------------

TIL INTERVJUER: HVIS DET ER VANSKELIG FOR RESPONDENTEN Å SVARE, SI AT VI ER UTE ETTER ET OMTRENTLIG TALL

FILTER: SPØRSMÅL 16-19. IF ALT. A i SPM. 14
SPØRSMÅL 16-23. IF ALT. C OR D i SPM. 14

16. Hvor mange av de som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene er i ledende stilling (ledere)?

	Åpent svar (angi antall) OPEN TEXT
--	------------------------------------

16 A. Hvor mange av disse har personalansvar?

	Åpent svar (angi antall) OPEN NUMERIC
--	---------------------------------------

16 B. Hvor mange av disse er i:

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Øverste ledernivå
	B. Mellomledernivå
	C. Ledere på et lavere nivå (dvs. at man ikke har noen ledere under seg)
	D. Arbeidsledere

16 C. Hvor mange kvinnelige ledere er det som er unntatt?

	Åpent svar. (OPEN NUMERIC)
	Vet ikke
	Vil ikke svare

16 D. Kan du si noe om hvor stor andel av de unntatte lederne som er i de ulike aldersgruppene?

make this one in % - zum to 100% for the 3 first alternative

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	% andel under 30 år
	% andel mellom 30 og 50 år

	% andel over 50
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

16 E. Kan du gi eksempler på hvilke stillingstitler de har?

	Åpent svaralternativ. OPEN TEXT
	Vet ikke
	Vil ikke svare

16 F. Kan du si noe om hvilket utdanningsnivå de hovedsakelig har? (SINGEL)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Flest med grunnskoleutdanning
	B. Flest med videregående skole inkl. lærlingperiode/fagbrev
	C. Flest med Universitets- og høyskole 1-3 år (Bachelor eller tilsvarende)
	D. Flest med Universitet-/høyskole 4 år + (Master eller tilsvarende)
	E. Flest med Universitet-/høyskole 5 år + (Doktorgrad, professor)
	f. Annet. SKRIV INN.
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

17. Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «ledende stillinger»? (MULTI)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. nedfelt i arbeidskontrakter GÅ TIL SPM 18
	B. Dette er noe bedrift og ansatt er enige om og vi har en felles forståelse GÅ TIL SPM 17A deretter SPM 19
	C. Unntaket er en del av tariffavtale GÅ TIL SPM 18
	D. Har ikke arbeidskontrakt GÅ evt TIL SPM 20
	E. Vet ikke END THE INT
	F. vil ikke svare END THE INT

FILTER: IF ALT. B IN SPM. 17.

17 A. Hvordan kommer denne enigheten eller felles forståelsen til uttrykk? Gi eksempler.

	Åpent svar. SKRIV INN
--	-----------------------

FILTER: IF ALT. A OR C i SPM. 17

18. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?

	A. JA GO TO SPM 19
	B. NEI
	C. Vet ikke
	D. Vil ikke svare

19. Hvorfor er arbeidstakere som er ansatt i *ledende stilling*/som *ledere* unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene? (Begrunnelser for unntak) (MULTI)

TIL INTERVJUER: **IKKE** LES ALTERNATIVENE. SPØR SOM ÅPENT SPØRSMÅL, KRYSS AV FOR DE ALTERNATIVENE SOM PASSER. SKRIV INN EVENTUELLE ANDRE BEGRUNNELSER UNDER ÅPENT SVARALTERNATIV.

	Administrasjonsansvar på vegne av hele eller deler av virksomheten
	Ledelsesansvar
	Personalansvar
	Faglig ansvar
	Budsjettansvar
	Resultatansvar på vegne av virksomheten
	Har beslutningsmyndighet vegne av virksomheten (Kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten)
	Ansvar for å inngå avtaler på vegne av virksomheten (Fullmark til å inngå forpliktende avtaler)
	Overordnet eller selvstendig stilling
	Fleksibilitet. Avgjør selv behov for egen arbeidsinnsats
	Fleksibilitet. Kan selv bestemme sin arbeidstid
	Innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/Spesialistkompetanse/ Nøkkelperson
	Krav om tilgjengelighet (eks. må være tilgjengelig eller disponibel til en hver tid)
	Variierende arbeidsmengde
	Stor arbeidsmengde (stort arbeidspress)
	Aktivitet/Behov (eks. virksomhetens aktivitet krever dette. Bedriftens behov. Markedets behov)
	Lønn (eks. overtid innbakt i lønn, bonusordninger)
	Annet: (open text)

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14 OR D IN SPM 17

20. Hvor mange av de som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene er i «særlig uavhengige» stillinger?

	Åpent svar (OPEN NUMERIC)
--	---------------------------

IF 0 IN Q20 OG TO 24

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14

20 A. Kan du si hvor mange kvinner det er i alt i denne gruppen?

	Åpent svar (OPEN NUMERIC)
	Vet ikke
	Vil ikke svare

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14

20 B. Kan du si noe om hvor stor andel av de unntatte i «særlig uavhengig stilling» som er i de ulike aldersgruppene? (SINGEL)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

make this one in % - zum to 100% for the 3 first alternative

	% andel under 30 år
	% andel mellom 30 og 50 år
	% andel over 50
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14

20 C. Hvilke stillingstitler har de?

	OPEN TEXT
	Vet ikke
	Vil ikke svare

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14

20 D. Kan du si noe om hvilket utdanningsnivå de hovedsakelig har? (ETT SVAR MULIG)

TIL INTERVJUER: LES ALTERNATIVENE

	A. Flest med grunnskoleutdanning
	B. Flest med videregående skole inkl. lærlingperiode/fagbrev
	C. Flest med Universitets- og høyskole 1-3 år (Bachelor eller tilsvarende)
	D. Flest med Universitet-/høyskole 4 år + (Master eller tilsvarende)
	E. Flest med Universitet-/høyskole 5 år + (Doktorgrad, professor)
	f. Annet. SKRIV INN.
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

FILTER: IF ALT. B, C OR D IN SPM. 14

21. Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt for personer i «særlig uavhengige stillinger»? (FLERE SVAR MULIG)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. nedfelt i arbeidskontrakter GO TO SPM 22
	B. Bedrift og ansatt er enig og vi har en felles forståelse GO TO SPM 23
	C. Tariffavtale GO TO SPM 23
	D. Har ikke arbeidskontrakt END THE INT
	E. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke END THE INT
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare END THE INT

IF A IN Q21

22. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?

	A. Ja GÅ TIL SPM 23
	B. Nei END THE INT
	C. Vet ikke END THE INT

IF A IN Q22

23. Hva er den viktigste begrunnelsen for at de som er i særlige uavhengige stillinger unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?

TIL INTERVJUER: **IKKE** LES ALTERNATIVENE. SPØR SOM ÅPENT SPØRSMÅL, KRYSS AV FOR DE ALTERNATIVENE SOM PASSER. SKRIV INN EVENTUELLE ANDRE BEGRUNNELSER UNDER ÅPENT SVARALTERNATIV.

	Overordnet eller selvstendig stilling
	Budsjettansvar
	Faglig ansvar
	Innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/Spesialistkompetanse/Nøkkelperson
	Har myndighet til å treffe <i>enkelte/visseselvstendige</i> beslutninger på virksomhetens vegne
	Fleksibilitet. Kan selv kan bestemme <i>hvordan</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Fleksibilitet. Kan selv bestemme <i>hvor</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Fleksibilitet. Kan selv bestemme <i>når</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Krav om tilgjengelighet (eks. må være tilgjengelig eller disponibel til en hver tid)
	Variierende arbeidsmengde
	Stor arbeidsmengde (stort arbeidspress)
	Aktivitet/Behov (eks. virksomhetens aktivitet krever dette. Bedriftens behov. Markedets behov)
	Lønn (eks. overtid innbakt i lønn, høy lønn, bonusordninger)
	Annet: (OPEN TEXT)

FILTER: TO ALL

24. Er tillitsvalgt, Arbeidsmiljøutvalg (AMU), samarbeidsutvalg eller lignende involvert i prosesser som fører frem til at arbeidstakere blir unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. JA
	B. NEI
	C. Har ikke tillitsvalgt
	D. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	E. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

TIL INTERVJUEREN: LES OPP:

Arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i «ledende» eller «særlig uavhengig» stilling er allikevel ikke unntatt bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

25. Hvordan sikrer deres virksomhet at disse hensynene blir ivaretatt?

	Åpent svar (OPEN TEXT)
--	------------------------

FILTER: TIL DE SOM SVARER ALT. B I SPM. 13

26. Hvorfor er ingen i din bedrift unntatt bestemmelsene om arbeidstid?

	Åpent svar (OPEN TEXT)
--	------------------------

FILTER: TIL DE SOM SVARER ALT. A I SPM. 14

27. Hvorfor har dere *kun* unntatt personer i «ledende stillinger» og ikke personer i «særlig uavhengig stilling»?

	Åpent svar (OPEN TEXT)
--	------------------------

FILTER: IF B,C OR D PÅ SPM 14

28. Kan du tenke deg å stille til et dybdeintervju i etterkant av denne undersøkelsen? Målsettinga med intervjuet vil være å få bedre kunnskap om hva som kjennetegner arbeidstakere som er definert til å være i «særlig uavhengige stillinger». Intervjuet vil ta om lag 30 minutter og vil gjennomføres som telefonintervju eller personlig intervju. En konsulent fra Rambøll Management Consulting (som er ansvarlig for selve undersøkelsen) vil ta kontakt med deg for nærmere avtale. TIL INTERVJUEREN: NOTÉR I TILFELLE FORNAVN OG TELEFONNUMMER.

--

Spørreskjema arbeidstaker

Introduksjon

God dag, mitt navn er ..., og jeg ringer fra Norstat på vegne av Rambøll. Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeidstid og jeg skulle i den anledning gjerne snakke med den personen (SETT INN SIST FYLTE ÅR OVER 18)

NÅR RETT PERSON ER PÅ TRÅDEN:

God dag, mitt navn er ..., og jeg ringer fra Vi holder for tiden på med en undersøkelse som skal se nærmere på spørsmål omkring arbeidstid jfr. den nye AML (Arbeidsmiljøloven).

I den forbindelse lurer jeg på om du har anledning til å svare meg på noen spørsmål - det vil ta ca. 9 minutter. Vi gjør oppmerksom på at alle dine svar vil bli behandlet anonymt, og at ingen kan spore dine svar tilbake til deg og din virksomhet i ettertid.

TIL INTERVJUER (LES OPP): Arbeidsmiljøloven har en del regler om hvor lang arbeidstiden og overtiden kan være. Loven gir også mulighet for at ansatte kan være unntatt fra reglene om arbeidstid.

1. Registrer kjønn

	Mann
	Kvinne

2. Alder

	Åpent svar (OPEN NUMERIC)
--	---------------------------

3. Hva er din hovedbeskjeftigelse?

	A. Yrkesaktiv
	B. Pensjonist/ trygdet TERMINATE
	C. Arbeidssøkende TERMINATE
	D. Hjemmeværende TERMINATE
	F. Student TERMINATE
	G. Vil ikke svare TERMINATE

IF A IN Q3

3a. Jobber du heltid eller deltid?

	Heltid
	Deltid (TERMINATE)

IF A IN Q3a

3b. Jobber du turnus/vaktordning?

	Ja
	Nei

ALL

4. Hvilken sektor arbeider du i?

	D. Privat
--	-----------

	E. Kommunal
	F. Statlig

5. Hvilken bransje jobber du i? (SSB inndeling - etter NACE-koder)
TIL INTERVJUEREN: IKKE LES ALTERNATIVENE

	01_05 Jordbruk, skogbruk og fiske
	11 Olje- og gassutvinning
	10_12_37 Industri og bergverksdrift
	40_41 Kraft- og vannforsyning
	45 Bygge- og anleggsvirksomhet
	50_55 Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet
	60_64 Transport/ telekommunikasjon
	65_67 Bank og finans
	70_74 Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift
	75 Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting
	80 Undervisning
	85 Helse- og sosialtjenester
	90-99 Andre sosiale og personlige tjenester
	Uoppgitt

6. Bransje (SSB-inndeling etter NACE-koder/neste nivå)

[underalternativer aktiveres, se

<http://www4.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=8118001&Language=nb>]

7. Hvilket yrke har du?

	Åpent svar (OPEN TEXT)
--	------------------------

8. Har du lederansvar?

	Ja
	Nei

IF 1 IN Q8

8a. Innebærer dette personalansvar?

	Ja
	Nei

TO ALL

TIL INTERVJUER: LES OPP

Du vil nå få spørsmål om hvilke *ansvarsområder* du har i din stilling. Jeg vil lese opp alternativene, svaralternativene er JA eller NEI.

9. Hvilke ansvarsområder har du i din jobb?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE, OG KRYSS AV FOR JA ELLER NEI PÅ ALLE ALTERNATIVENE.

JA	NEI	Kryss av for JA eller NEI på alle alternativene under
		Administrasjonsansvar på vegne av hele eller deler av virksomheten
		Ledelsesansvar
		Personalansvar
		Faglig ansvar
		Budsjettansvar
		Resultatansvar for hele eller deler av virksomheten
		Ansvar for å ta selvstendige beslutninger på vegne av virksomheten
		Kan delegerer oppgaver
		Ansvar for å inngå avtaler på vegne av virksomheten
		Arbeidsleder eller lignende slik at du i arbeidstiden følger dem du er satt til å lede".
		Annet: (SKRIV INN)

TIL INTERVJUEREN: LES OPP.

DU VIL NÅ BLI BEDT OM Å TA STILLING TIL TRE PÅSTANDER. SVARALTERNATIVENE ER «HELT ENIG», «ENIG», «VERKEN ELLER», «UENIG», «SVÆRT UENIG»

VENNLIGST TA STILLING TIL FØLGENDE PÅSTANDER

10. Jeg kan for det meste bestemme *hvor* jeg skal utføre arbeidet mitt.

	A. Helt enig
	B. Enig
	C. Verken eller
	D. Uenig
	E. Svært uenig

11. Jeg kan for det meste bestemme *hvordan* jeg skal utføre arbeidet mitt.

	A. Helt enig
	B. Enig
	C. Verken eller
	D. Uenig
	E. Svært uenig

12. Jeg kan for det meste bestemme *når* jeg skal utføre arbeidet mitt.

	A. Helt enig
	B. Enig
	C. Verken eller
	D. Uenig
	E. Svært uenig

13. Jobber du etter kl. 21 på hverdager?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Aldri
	B. Sjelden
	C. Ofte
	D. Svært ofte

14. Jobber du på søndager?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Aldri
	B. Sjelden
	C. Ofte
	D. Svært ofte

15. Hva er din avtalte ukentlige arbeidstid? ALLOW 37,5 – ALLOW COMMA

	Åpent svar: angis i timer (OPEN TEXT)
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Har ikke avtalt arbeidstid
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

16. Arbeider du ofte utover avtalt arbeidstid?

	A. Aldri
	B. Sjelden
	C. Ofte
	D. Svært ofte

17. Blir din arbeidstid registrert?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Ja
	Ja, delvis
	Nei

IF B, C OR D in Q16

18. Blir din arbeidstid ut over avtalt arbeidstid registrert?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Ja
	Ja, delvis
	Nei

IF B, C OR D in Q16

19. Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover avtalt arbeidstid?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Ikke rett på overtid/Ingen godtgjørelse
	B. Vanlig overtidsbetaling
	C. En del av fastlønnen
	D. En definert del av fastlønnen
	E. Annen godtgjørelse
	F. Jeg arbeider sjelden eller aldri overtid
	G. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

IF ALTERNATIV E IN Q19

19a. Hva består denne godtgjørelsen i? (multi)

TIL INTERVJUEREN: LES SVARALTERNATIVENE

	A. Ekstra lønnstillegg
	B. Bonus
	C. Avspasering
	D. Ekstra fridager
	F. Annet: (OPEN TEXT)

IF ALT. C IN Q 19A

19b. Omtrent hvor stor andel av overtiden tar du ut i avspasering?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Ingen
	Omtrent 1/4
	Ca. 1/2
	Omtrent 3/4
	Alt
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TO ALL

20. Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?

	A. Ja GÅ TIL SPM 22
	B. Nei GÅ TIL SPM 21
	C. Vet ikke GÅ TIL SPM 21

IF ALTERNATIVE C OR D IN Q 16

21. Du har svart at du ofte jobber utover avtalt arbeidstid, hva er årsakene til dette?
(MULTI)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Ønsker selv å jobbe mer
	Forventinger fra arbeidsgiver
	Stor arbeidsmengde
	Frister som må overholdes
	Krav om tilgjengelighet
	Stilling med mye ansvar
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare
	Annet: Åpnet svar (SKRIV INN)

AFTER Q 21.: GO TO Q 37, 38 AND 39. THAN END THE INTERVIEW

FILTER: Hvis JA i SPM 20:

22. Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstids-bestemmelsene?

(Flere svar mulig)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Egen tariffavtale (TO SPM 22 A- THAN END THE INTERVIEW)
	B. Unntatt etter egen forskrift (TO SPM 22 A- THAN END THE INTERVIEW)
	C. Vurdert til å være i en «særlig uavhengig stilling»
	D. Vurdert til å ha en «ledende stilling»
	E. Andre årsaker: OPEN TEXT
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

IF A OR B IN Q 22:

22a. Hvilke tariffavtale/forskrift omfattes du av?

	Åpent svar: SKRIV INN
--	-----------------------

END INTERVIEW AFTER 22A

FILTER: HVIS JA i SPM 20:

TIL INTERSVJUEREN: LES OPP.

Du svarte at du er unntatt bestemmelsene om arbeidstid.

23. Hvor er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt?

(multi)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. nedfelt i arbeidskontrakten (go to SPM 24A)
	B. Del av tariffavtale (AVSLUTT)
	C. enighet eller felles forståelse mellom deg og arbeidsgiver (go to SPM 23A)
	D. Har ikke arbeidskontrakt (go to SPM 25)
	E. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vil ikke svare

FILTER: if ALT. C i SPM. 23.

23a. Hvordan kommer denne enigheten eller felles forståelsen til uttrykk? Gi eksempler.

	Åpent svar. SKRIV INN
--	-----------------------

FILTER: if JA i SPM. 20 & ALT – C i SPM 23:

24. Fremgår unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidskontrakten din?

	A. Ja go to SPM 24A
	B. Nei
	C. Vet ikke
	D. Vil ikke svare

24a. Hvordan er unntaket begrunnet i arbeidskontrakten din? (multi)

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Lederansvar
	Personalansvar
	Overordnet eller selvstendig stilling
	Beslutningsmyndighet
	Fullmakt til å inngå forpliktende avtaler
	Avgjør selv behov for egen arbeidsinnsats
	Kan selv bestemme min arbeidstid
	Kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten
	Faglig ansvar
	Resultatansvar
	Budsjettansvar
	Jeg innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/Spesialistkompetanse/ Nøkkelperson
	Krav om tilgjengelighet
	Andre grunner. ÅPENT SVAR. SKRIV INN.
	Unntaket er ikke begrunnet
	TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

to all

25. Var tillitsvalgt, Arbeidsmiljøutvalg (AMU), samarbeidsutvalg eller lignende involvert i prosesser som fører frem til at arbeidstakere blir unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?

	A. JA
	B. NEI
	C. VET IKKE
	D. HAR IKKE TILLITSVALGT

FILTER: question 26- 32 if q22 = D and Q8=1

26. Du svarte tidligere at du innehar en ledende tilling. Hvordan vil du begrunne dette?
(Flere svar mulig)

TIL INTERVJUEREN: **IKKE** LES ALTERNATIVENE. KRYSS AV FOR DE ALTERNATIVENE SOM PASSER. ANDRE GRUNNER: SKRIV INN I ÅPENT SVARALTERNATIV.

	Lederansvar
	Personalansvar
	Overordnet eller selvstendig stilling
	Beslutningsmyndighet
	Fullmark til å inngå forpliktende avtaler
	Avgjør selv behov for egen arbeidsinnsats
	Kan selv bestemme min arbeidstid
	Kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten
	Faglig ansvar
	Resultatansvar
	Budsjettansvar
	Jeg innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/Spesialistkompetanse/Nøkkelperson
	Krav om tilgjengelighet
	Fleksibilitet (kan selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats)
	Variierende arbeidsmengde
	Stor arbeidsmengde
	Kan delegere oppgaver til underordnede
	Andre grunner. ÅPENT SVAR. SKRIV INN.
	Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:

I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE

SVARALTERNATIVENE ER «HAR IKKE LEDERANSVAR», «I SVÆRT LITEN GRAD», «I LITEN GRAD», «I NOEN GRAD», «I STOR GRAD». LES OPP SPØRSMÅL, SÅ SVARALTERNATIV.

27. I hvilken grad opplever du at du faktisk innehar en stilling med klart lederansvar?
(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «ledende stiling»).

	A.Har ikke lederansvar
	B.I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:

I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «KAN IKKE TREFFE SELVSTENDIGE AVGJØRELSE» TIL «I STOR GRAD».

DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATIVENE.

28. I hvilken grad opplever du at du har myndighet til å treffe selvstendig avgjørelser på virksomhetens vegne?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «ledende stiling»).

	A.Kan ikke treffe selvstendige avgjørelser
--	--

	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:
I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «KAN IKKE DELEGERE»
TIL «I STOR GRAD».
DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATIVENE.

29. I hvilken grad opplever du at du kan delegere arbeidsoppgaver til underordnede ansatte?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «ledende stiling»).

	A. Kan ikke delegere
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:
I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «HAR IKKE SLIK FULL-
MAKT» TIL «I STOR GRAD». DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATI-
VENE.

30. I hvilken grad opplever du at du har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «ledende stiling»).

	A. Har ikke slik fullmakt
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:
I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «AVGJØR IKKE DETTE
SELV» TIL «I STOR GRAD». DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATI-
VENE.

31. I hvilken grad opplever du at du selv avgjør behovet for egen arbeidsinnsats?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «ledende stiling»).

	A. Jeg avgjør ikke dette selv
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad

	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:
I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «KAN IKKE BESTEMME EGEN ARBEIDSTID» TIL «I STOR GRAD». DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATIVENE.

32. I hvilken grad opplever du at du selv kan bestemme din arbeidstid?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «**ledende stiling**»).

	A. Kan ikke bestemme egen arbeidstid
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

FILTER: question 33-36a if Q22 = C

33. Du svarte tidligere at du innehar en særlig uavhengig stilling. Hvordan vil du begrunne dette? (multi)

TIL INTERVJUEREN: **IKKE** LES ALTERNATIVENE. KRYSS AV FOR DE ALTERNATIVENE SOM PASSER. ANDRE GRUNNER: SKRIV INN I ÅPENT SVARALTERNATIV.

	Har myndighet til å treffe <i>enkelte/visse</i> selvstendige beslutninger på virksomhetens vegne
	Kan delegere oppgaver til underordnede
	Stor arbeidsmengde
	Varierende arbeidsmengde
	Jeg er 'selvstendig' og 'uavhengig', i den forstand at jeg selv kan bestemme <i>hvordan</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Jeg er 'selvstendig' og 'uavhengig', i den forstand at jeg selv kan bestemme <i>hvor</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Jeg er 'selvstendig' og 'uavhengig', i den forstand at jeg selv kan bestemme <i>når</i> arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres
	Innehar en spesiell kompetanse som virksomheten trenger/Spesialistkompetanse/Nøkkelperson
	Annet: open text.

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:
I FØLGENDE SPØRSMÅL SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «KAN IKKE TREFFE VISSE SELVSTENDIGE AVGJØRELSER» TIL «I STOR GRAD».
DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATIVENE.

34. I hvilken grad opplever du at du selv kan treffe visse selvstendig avgjørelser på virksomhetens vegne?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «**særlig uavhengig stilling**»).

	A. Kan ikke treffe <i>visse</i> selvstendige avgjørelser
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad

	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

TIL INTERVJUEREN. LES OPP:

I DE TO NESTE SPØRSMÅLENE SKAL VI BRUKE SKALAEN, FRA «HAR IKKE DENNE SELVSTENDIGHETEN ELLER UAVHENGIGHETEN» TIL «I STOR GRAD». DERETTER LES SPØRSMÅLET, SÅ LES ALTERNATIVENE.

35. I hvilken grad opplever du at du innehar en tydelig og åpenbar 'selvstendighet' eller 'uavhengighet' når det gjelder hvordan arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «særlig uavhengig stilling»).

	A. Har ikke denne selvstendigheten eller uavhengigheten
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

36. I hvilken grad opplever du at du innehar en tydelig og åpenbar 'selvstendighet' eller 'uavhengighet' når det gjelder til hvilken tid arbeidsoppgavene skal organiseres og gjennomføres?

(Kun til de som oppgir å være unntatt bestemmelsene pga. «særlig uavhengig stilling»).

	A. Har ikke denne selvstendigheten eller uavhengigheten
	B. I svært liten grad
	C. I liten grad
	D. I noen grad
	E. I stor grad
	F. TIL INTERVJUEREN: IKKE LES- Vet ikke

FILTER: if ALT. A, B or C in SPM 35 OR SPM 36.

36a. Hva skyldes denne mangelen på selvstendighet og uavhengighet?

TIL INTERVJUEREN. LES ALTERNATIVENE

	A. Mengde arbeid gjør at hverdagen blir styrt av arbeidsoppgavene
	B. Type arbeidsoppgaver gjør at hverdagen blir styrt av arbeidsoppgavene
	C. Forventinger fra arbeidsgiver
	D. Forventinger om økt tilgjengelighet
	E. Ansvar
	F. Annet. SKRIV INN.

FILTER: to all

37. Hva er din høyeste fullførte utdanning?
TILINTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Grunnskole
	B. Videregående
	C. Universitets- og høyskole 1-3 år (Bachelor eller tilsvarende)
	D. Universitet-/høyskole 4 år (Master eller tilsvarende)
	E. Universitet-/høyskole 5 år + (Doktorgrad, professor)
	f. Annet. SKRIV INN.

38. Hva er din samlede inntekt før skatt?

TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	Inntil 300 000
	301 000 – 400 000
	401 000 – 500 000
	501 000 – 600 000
	601 000- 700 000
	701 000 – 800 00
	800+

39. Hvor mange ansatte er det i din virksomhet?
TIL INTERVJUEREN: LES ALTERNATIVENE

	A. Under 10
	B. 10-50
	C. 51-100
	D. 101-250
	E. 250 + eller flere

FILTER: if alternativ C in q 22.

40. Kan du tenke deg å stille til et dybdeintervju i etterkant av denne undersøkelsen? Målsettinga med intervjuet vil være å få bedre kunnskap om hva som kjennetegner arbeidstakere som er definert til å være i «særlig uavhengige stillinger». Intervjuet vil ta om lag 30 minutter og vil gjennomføres som telefonintervju eller personlig intervju. En konsulent fra Rambøll Management Consulting (som er ansvarlig for selve undersøkelsen) vil ta kontakt med deg for nærmere avtale. TIL INTERVJUEREN: NOTÉR I TILFELLE FORNAVN OG TELEFONNUMMER.

--

VEDLEGG 4 INTERVJUGUIDER

Intervjuguide arbeidsgiver

Hvorfor har deres bedrift ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.? (Hva er bakgrunnen?)

- Hvorfor/ hvorfor ikke?

1. *Ønske fra arbeidstaker, ambisjoner eller familiesituasjon etc.*

2. *andre strukturelle forhold;*

- *type/størrelse på virksomheten*

- *bransje*

- *medarbeiders bakgrunn/stilling*

- *globalisering*

- *Internasjonalisering*

- *ny teknologi*

- *konjunkturer*

Hvordan kunne behovet for å unnta fra bestemmelsene om arbeidstid i aml. vært ivaretatt på en annen måte?

Hva er begrunnelsen for at personer i «**ledende stilling**» er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.?

Hvilke stillingstitler har de personene som innehar «**ledendestilling**» i deres virksomhet?

<ul style="list-style-type: none">- Sentrale arbeidsoppgaver?- Personalansvar?- Hva skiller «ledende stilling» fra leder?
Hvilke betingelser, krav eller forventinger stilles til en person som innehar en « ledende stilling » i deres virksomhet? <ul style="list-style-type: none">- Hvordan skiller dette seg fra kravene, betingelser, forventinger som stilles til de øvrige ansatte?
Hva er begrunnelsen for at personer i « særlig uavhengig stilling » er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.?
Hvilke stillingstitler har de personene som innehar « særlig uavhengig stillinger » i deres virksomhet? <ul style="list-style-type: none">- Sentrale arbeidsoppgaver?
Hvilke betingelser, krav eller forventinger stilles til en person som innehar en « særlig uavhengig stilling » i deres virksomhet? <ul style="list-style-type: none">- Hvordan skiller dette seg fra kravene, betingelser, forventinger som stilles til de øvrige ansatte?
Hvis bedriften unntar både personer i «særlig uavhengig stilling» og «ledende stilling».
Hva er det som skiller «særlig uavhengig stilling» fra «ledende stilling»?
Hvordan kommer avtaler om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i stand? <ul style="list-style-type: none">- Hvem i virksomheten er det som tar beslutningen om å definere en stilling som «særlig uavhengig» eller «ledende»? (<i>Individuell eller kollektiv vurdering</i>)- Hvem involveres i prosessen? (Eks. AMU, tillitsvalgt, samarbeidstuvalget etc.)- Hvordan kommer man til enighet med arbeidstaker?
Er unntakene nedfelt i arbeidstakers arbeidskontrakt? <ul style="list-style-type: none">- Kom gjerne med noen eksempler. (<i>Eksempler på ordlyden. Eksempler på begrunnelse</i>).
Hvis ikke nedfelt i arbeidskontrakten Hvordan har man kommet til enighet om unntaket hvis dette ikke er nedfelt i arbeidskontrakten? <ul style="list-style-type: none">- Hva innebærer det å ha en <i>felles forståelse</i> for at man skal unntas bestemmelsene om arbeidstid i aml.?

- Hva skjer om det er uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver?

Er det noen spesielle kjennetegn ved de arbeidstakerne som er unntatt bestemmelsene som arbeidstid i deres virksomhet?

- Alder
- Kjønn
- Utdanningsnivå
- Type arbeidsoppgaver
- Kompensasjon for overtid (høyere avlønning, bonus, avspasering, ekstra feriedager, andre typer kompensasjon etc.)

Fleksitid er i utgangspunktet ingen godtgjørelse for overtid. Dette er fleksibel arbeidstid, hvor arbeidstaker selv tar ut fri time for time fra et «fleksiregnskap» (Disse timene er ikke opparbeidet som overtid). Om det er pålagt overtid fra arbeidsgiver (arbeid ut over alminnelig arbeidstid, 9 t per dag, 40 t ila 7 dager etc.) skal overtid godtgjøres med tillegg på minst 40 % (kan tas ut som overtidsbetaling 140 % eller avspasering + 40 % betaling).

De arbeidstakerne som er unntatt i deres virksomhet; er de unntatt fra *hele* eller kun *deler* av arbeidstidkapittelet?

- I så fall hvilke deler?
- Hvorfor?

Kapittel 10. Arbeidstid

Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med **unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.**

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne *ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.*

(2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om *natten* har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

(4) *Arbeidstaker som har fylt 62 år* eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

Selv om en arbeidstaker er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml, skal arbeidstidsordninger være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Kan du utdype litt mer om hvordan deres virksomhet sikrer at disse hensynene blir ivaretatt?

Sentio gjennomførte en lignende undersøkelse i 2005 som viste at 14 % av norske arbeidstakere oppga å i praksis være unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.

Så langt viser vår undersøkelse at 18 % av arbeidstakerne opplyser å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid. 26 % av disse opplyser å være i særlig uavhengig stilling, 35 % i ledende stilling og 35 % oppgir andre årsaker.

- Gjenspeiler tallene fra undersøkelsen den virkeligheten du kjenner til?
- Hva tenker du er årsaken til denne utviklingen?
- Forventer dere en økning eller nedgang i bruken av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i aml.?

Har du kjennskap til kriteriene for å unnta en arbeidstaker fra bestemmelsene om arbeidstid i aml.?

- Har du kjennskap til kriteriene som må være tilstede for å kunne definere en stilling som «særlig uavhengig»?

(Særlig uavhengig stilling: Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Det er ikke tilstrekkelig at man kan kontrollere sin egen arbeidstid og/eller har fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan - og til hvilken tid - arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres).

- Har du kjennskap til kriteriene som må være tilstede for å kunne definere en stilling som «ledende stilling»?

(Ledende stilling: Med ledende stilling menes overordnede stillinger med klare lederfunksjoner. En arbeidstaker som innehar ledende stilling skal ha et større ansvar, herunder personalansvar, og i særlig grad kunne treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten. Arbeidstaker i ledende stilling må også ha fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten. Det er også et vilkår at arbeidstakeren selv skal kunne vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, samt bestemme sin egen arbeidstid).

Intervjuguide arbeidstaker

Hvorfor er du unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.? - Har du andre kolleger som også er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml.?
Kan du fortelle kort om den bedriften du er ansatt i? (Bransje, sentrale arbeidsområder, antall ansatte, arbeidsorganisering etc.)
Hvilken stillingstittel har du? - Sentrale arbeidsoppgaver? - Personalansvar?
Hvordan kom avtalen om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i stand? - Hvem i virksomheten var det som tok beslutningen om å definere din stilling som «særlig uavhengig» eller «ledende»? (<i>Individuell eller kollektiv vurdering</i>) - Hvordan var prosessen? (Involvering av Tillitsvalgt/ Arbeidsmiljøutvalget (AMU), samarbeidsutvalget eller lignende).
Se i spørreskjema om informanten svarer om unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. Hvis nedfelt i arbeidskontrakten. - Hvordan kom dette unntaket inn i arbeidskontrakten? - Er du enig i dette? - Hva er ordlyden i kontrakten? (Er dette åpent for tolkning) Hvis ikke nedfelt i arbeidskontrakten - Hvordan kom dere til enighet om unntaket hvis dette ikke er nedfelt i arbeidskontrakten? - Hva innebærer det å ha en <i>felles forståelse eller enighet</i> for at man skal unntas bestemmelsene om arbeidstid i aml.?
Hvordan er unntaket begrunnet fra arbeidsgivers side?

- Er du enig i denne begrunnelsen?

*(Kan selv treffe vise/enkelte selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, har en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" når det gjelder **hvordan, til hvilken tid** arbeidet skal organiseres og gjennomføres?)*

Hva forventer arbeidsgiver av deg når du er i en «særlig uavhengig stilling»? (*betingelser, krav eller forventinger*)

Hva innebærer det for deg å være unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i aml.?

- Hvordan påvirker dette evt. fritid, familie, helse etc.

Er du unntatt *hele* eller kun *deler* av arbeidstidkapittelet?

- I så fall hvilke deler?
- Hvorfor?

Jeg er usikker på om det er hensiktsmessig å spørre om dette. Usikker på om arbeidstaker forstår hva dette innebærer.

Kapittel 10. Arbeidstid

Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med **unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.**

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne *ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.*

(2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om *natten* har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

(4) *Arbeidstaker som har fylt 62 år* eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

Selv om en arbeidstaker er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml, skal arbeidstidsordninger være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

- Kan du si litt om hvordan dette hensynet ivaretas i den virksomheten du jobber?

Slik du vurderer det; hvilke kriterier må være tilstede for at en arbeidstaker skal kunne unntas bestemmelsene om arbeidstid i aml?

- Hvilke kriterier skal være tilstede for å kunne definere en stilling som «særlig uavhengig»?

(Særlig uavhengig stilling: Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Det er ikke tilstrekkelig at man kan kontrollere sin egen arbeidstid og/eller har fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan - og til hvilken tid - arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres).

- Hvilke kriterier skal være tilstede for å kunne definere en stilling som «ledende»?

(Ledende stilling: Med ledende stilling menes overordnede stillinger med klare lederfunksjoner. En arbeidstaker som innehar ledende stilling skal ha et større ansvar, herunder personalansvar, og i særlig grad kunne treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten. Arbeidstaker i ledende stilling må også ha fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten. Det er også et vilkår at arbeidstakeren selv skal kunne vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, samt bestemme sin egen arbeidstid).

VEDLEGG 5 REGRESJONSANALYSE ARBEIDSTAKERUNDERSØKELSEN

Variabel	Kategori	Oddsratio	Signifikansnivå
Kjønn	Kvinne	0,749	0,043 **
Alder	18-24 (ref. kategori)		
	25-29	0,27	0,181
	30-39	0,237	0,135
	40-49	0,246	0,141
	50-59	0,231	0,126
	60-67	0,215	0,109
	68 og eldre	0,196	0,094
Inntekt	Inntil 300 000 (ref. kategori)		
	301 000 - 400 000	1,644	0,383
	401 000 - 500 000	1,529	0,417
	501 000 - 600 000	1,486	0,435
	601 000 - 700 000	1,958	0,188
	701 000 - 800 000	2,192	0,135
	Over 800 000	1,190	0,149
	Inntekt ikke oppgitt	6,003	0,001 ***
Sektor	Kommunal (ref. kategori)		
	Statlig	1,511	0,061 *
	Privat	1,425	0,063 *
Lederansvar	Ja	2,329	0,000 ***
Bestemmer <i>hvor</i> arbeidet skal utføres	Enig	0,817	0,215
	Verken eller (ref. kategori)		
	Uenig	0,670	0,067 *
Bestemmer <i>hvordan</i> arbeidet skal utføres	Enig	1,120	0,570
	Verken eller (ref. kategori)		
	Uenig	0,560	0,007 **
Bestemmer <i>når</i> arbeidet skal utføres	Enig	1,042	0,801
	Verken eller (ref. kategori)		
	Uenig	0,992	0,967
Jobber etter kl. 21 på hverdager	Ofte/svært ofte	1,948	0,000 ***
Jobber på søndag	Ofte/svært ofte	1,848	0,000 ***
Arbeider ofte utover avtalt arbeidstid	Ofte/svært ofte	1,728	0,000 ***

Avtalt ukentlig arbeidstid	Angitt (ref. kategori)			
	Har ikke avtalt arbeidstid	0,929	0,868	
	Vet ikke	4,187	0,003	**

Merk: Logistisk regresjon med «Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?» som avhengig variabel.. * = $p < 0,1$, ** = $p < 0,05$, *** = $p < 0,001$. N=1401