

Ann Cecilie Bergene, Per Bonde Hansen,  
Cathrine Egeland og Arild H. Steen

## Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2014  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-336-0

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
E-post: [afi@afi.hioa.no](mailto:afi@afi.hioa.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Samfunn, arbeidsliv og politikk

*Rapport nr.:*

2/2014

*Tittel:*

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling

*Dato:*

Januar 2014

*Forfatter(e):*

Ann Cecilie Bergene, Per Bonde Hansen, Cathrine Egeland og Arild H. Steen

*Antall sider:*

76

*Resymé:*

Skillet mellom arbeid og fritid er i ferd med å bli mer diffust for enkelte grupper. Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven. For disse åpnes et rom for klarheter, skjønnsutøvelse og (selv)disiplineringsformer som ikke nødvendigvis er til fordel for arbeidstakeren. Vi har i denne rapporten sett at 14 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven. Av disse oppgir 3 prosent at de er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er definert som å være ansatt i en særlig uavhengig stilling, mens 4 prosent av arbeidstakerne oppgir at de er definert som å være i en ledende stilling. Arbeidstakere som er i særlig uavhengig stilling er i hovedsak menn (75 prosent), de har høyere utdanning (59 prosent), finnes i alle aldersgrupper og er overrepresentert i bransjer som kultur/idrett/organisasjoner, forskning/analyse og media/reklame/PR/informasjon. Arbeidstakere som er i ledende stilling er i hovedsak menn (76 prosent), de har høyere utdanning (50 prosent), er typisk i aldersgruppene 45-59 år (54 prosent). Det har ikke skjedd store endringer i omfanget av bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger siden Sentio foretok sin undersøkelse i 2005.

Arbeidshverdagen til mange av informantene preges av en *blanding* av klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstidsregulering. I de tilfellene hvor arbeidstiden ikke registreres oppleves dette av flere informanter som *problematiske* og som noe som bidrar til å styrke usikkerheten forbundet med hva stillingen innebærer. Arbeidshverdagen kan styres av den ansatte selv, så lenge de leverer det de skal i tide. Det at de skal levere "i tide" setter imidlertid begrensninger for den ansattes uavhengige arbeidstidsstyring. Rapporten viser også at det er mye klarhet og usikkerhet forbundet både med definisjonen av særlig uavhengig stilling og hvilken form for kompensasjon, om noen, som gis for unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene.

*Emneord:*

Arbeidstid, unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, Arbeidsmiljøloven, særlig uavhengig stilling

## Forord

Utgangspunktet for denne rapporten var at Arbeidsdepartementet har gitt uttrykk for å ha mottatt signaler om at praktiseringen av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i mange tilfeller ikke er i tråd med intensjonen i Arbeidsmiljøloven, slik at enkelte arbeidsgivere definerer arbeidstakere som ledende eller særlig uavhengige, *uten* at vilkårene i loven er oppfylt. Arbeidsforskningsinstituttet har dermed på oppdrag fra Negotia og Parat gjort en undersøkelse av praktiseringen av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven generelt og ut fra vurderinger av arbeidstakere i særlig uavhengig stilling spesielt. Vi håper rapporten gir svar som kan være til nytte for Negotia og Parat.

Arbeidet har vært muliggjort gjennom et godt samarbeid med Negotia og Parat. Først vil vi rette en takk til Stein Johansen for interesse og bistand i oppstarten av prosjektet. Takk til Nina Møglestue og Thomas Lilloe for all oppfølging, inkludert rekruttering av informanter. Vi ønsker også å takke Frank Larsen og Bjørg Anne Rynning for innspill.

Til slutt vil vi ikke minst rette en takk til alle informantene som stilte opp på kvalitative intervju og alle som besvarte spørreundersøkelsen.

Vi takker Negotia og Parat som oppdragsgivere som har gitt oss stor frihet i arbeidet.

På AFI har Ann Cecilie Bergene vært prosjektleder. Hun har hatt hovedansvaret for analysene av spørreundersøkelsen samt rapportskrivning, Per Bonde Hansen og Cathrine Egeland har foretatt de kvalitative intervjuene og analysen av disse, mens Arild H. Steen har ansvaret for analysene utviklingen i omfang siden Sentio gjorde sin undersøkelse i 2005. Takk til Kristin Reichborn-Kjennerud for hjelp med den kvalitative datainnsamlingen.

Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, februar 2014

Ann Cecilie Bergene

Prosjektleder

## Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag

<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Metode</b> .....	<b>4</b>
<b>YS Arbeidslivsbarometer</b> .....	<b>4</b>
<b>Kvalitative intervju</b> .....	<b>6</b>
<b>Del 1: Omfang og bruk av unntaksbestemmelsene om arbeidstid</b> .....	<b>7</b>
<b>Personalledere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene</b> .....	<b>7</b>
<b>Kjennskap</b> .....	<b>13</b>
<b>Omfang</b> .....	<b>16</b>
<b>Utvikling</b> .....	<b>19</b>
Endring fra 2005 til 2013? .....	19
<b>Hvilke grupper er unntatt?</b> .....	<b>21</b>
<b>Hvordan unntakene er bestemt?</b> .....	<b>23</b>
<b>Arbeidstakere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene</b> .....	<b>26</b>
<b>Arbeidstid</b> .....	<b>26</b>
<b>Kompensasjon</b> .....	<b>30</b>
Annen godtgjørelse .....	34
<b>Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid</b> .....	<b>35</b>
Hvem er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?.....	39
<b>Under hvilke forhold jobber arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene?</b> .....	<b>45</b>
<b>Del 2: Særlig uavhengig stilling</b> .....	<b>50</b>
<b>Utydelighet og uklarhet</b> .....	<b>51</b>
<b>Kjennetegn</b> .....	<b>52</b>
<b>Arbeidstid</b> .....	<b>55</b>
<b>Kompensasjon</b> .....	<b>56</b>
<b>Hvordan begrunnes vurderingen som særlig uavhengig?</b> .....	<b>58</b>
<b>Fleksibilitet og selvstendighet: "bare jobben blir gjort"</b> .....	<b>59</b>
Kontroll med egen arbeidstid (ubekvemme tidspunkt, registrering av tid).....	63
<b>Arbeidsvilkår: belastning, tempo og stress</b> .....	<b>65</b>
<b>Det grenseløse arbeidslivet?</b> .....	<b>68</b>
Grenseoppgang til familie og fritid.....	70
<b>Konklusjon</b> .....	<b>74</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>76</b>

## Figurliste

Figur 1 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, personalledere (N=966) .....	7
Figur 2 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt sektor, personalledere (N=963) .....	7
Figur 3 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=809).....	8
Figur 4 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=941).....	9
Figur 5 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid 2005 og 2013, personalledere (N=968) .....	9
Figur 6 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, personalledere (N=965) .....	10
Figur 7 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt eller realisert i 2005 og 2013, personalledere (N=154).....	12
Figur 8 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt eller realisert fordelt på sektor, personalledere (N=154) .....	12
Figur 9 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, personalledere (N=968) .....	13
Figur 10 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, personalledere (N=965) .....	13
Figur 11 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bransje, personalledere (N=811).....	14
Figur 12 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=965).....	15
Figur 13 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene etter medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, personalledere (N=968).....	15
Figur 14 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, personalledere (N=968).....	16
Figur 15 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=811).....	17
Figur 16 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=965).....	18
Figur 17 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i forhold til medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, personalledere (N=959) .....	18
Figur 18 Omfang av arbeidstakere unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i 2005 og 2013 (N=4755).....	20
Figur 19 Grupper av medarbeidere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, personalledere (N=405) .....	21
Figur 20 Grupper av medarbeidere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, personalledere (N=404) .	22
Figur 21 Hvordan unntaket er bestemt for ledende (N=290) og særlig uavhengig (N=178) stilling, personalledere .....	23
Figur 22 Kollektiv eller individuell vurdering fordelt på sektor, personalledere (N=178).....	24
Figur 23 Begrunnelser for ledende stilling, personalledere (N=287-404) .....	24
Figur 24 Begrunnelser for særlig uavhengig stilling, personalledere (N=287-404) .....	25
Figur 25 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, arbeidstakere (N=4742) .....	26
Figur 26 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4732) .....	27
Figur 27 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3739).....	28
Figur 28 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på alder, arbeidstakere (N=4742) .....	28
Figur 29 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4742) .....	29
Figur 30 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid, arbeidstakere (N=4755).....	30
Figur 31 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755) .....	31
Figur 32 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4745).....	32
Figur 33 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt, arbeidstakere (N=1127) .....	34
Figur 34 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=1127).....	34
Figur 35 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt fordelt på sektor, arbeidstakere (N=1124) .....	35
Figur 36 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene, arbeidstakere (N=4755).....	36
Figur 37 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4745) .....	36
Figur 38 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3749) .....	37
Figur 39 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755) .....	38
Figur 40 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4755).....	38
Figur 41 Form for godtgjørelse blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755) .....	39
Figur 42 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene arbeidstakere (N=677) .....	40
Figur 43 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=677) .....	40
Figur 44 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på alder, arbeidstakere (N=677) .....	41
Figur 45 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=677) .....	42
Figur 46 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, arbeidstakere (N=675) .....	43
Figur 47 Hvordan unntaket er bestemt, arbeidstakere (N=681) .....	44
Figur 48 Hvordan unntaket er bestemt fordelt på sektor, arbeidstakere (N=679).....	44
Figur 49 Hvordan unntaket er bestemt fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=681).....	45
Figur 50 Arbeidsdager på over 10 timer blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755) .....	46
Figur 51 Nødvendighet av å arbeide i høyt tempo blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755).....	46
Figur 52 Forekomst av for mye å gjøre blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755) .....	47
Figur 53 Forekomst av at arbeidsgivers krav medfører problemer blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755).....	47
Figur 54 Forekomst av at kravene på jobben går ut over familielivet blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755).....	48

Figur 55 Forekomst av at det er vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755).....	48
Figur 56 Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755).....	53
Figur 57 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på alder, arbeidstakere (N=4755).....	53
Figur 58 Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4755).....	54
Figur 59 Ulike grupper unntatte og fagforeningsmedlemskap, arbeidstakere (N=4755).....	55
Figur 60 Ulike grupper unntatte og inntekt, arbeidstakere (N=4737).....	56
Figur 61 Ulike grupper unntatte og opplevelse av fleksibel arbeidstid, arbeidstakere (N=4755).....	60
Figur 62 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å kunne arbeide selvstendig, arbeidstakere (N=4755).....	61
Figur 63 Ulike grupper unntatte og opplevelse av ujevn arbeidsbelastning, arbeidstakere (N=4755).....	66
Figur 64 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å måtte arbeide i et høyt tempo, arbeidstakere (N=4755).....	67
Figur 65 Ulike grupper unntatte og opplevelse av arbeidet som stressende, arbeidstakere (N=4755).....	67
Figur 66 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å ha for mye å gjøre, arbeidstakere (N=4755).....	68
Figur 67 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at arbeidsgivers krav medfører problemer, arbeidstakere (N=4755).....	68
Figur 68 Ulike grupper unntatte og helgearbeid, arbeidstakere (N=4755).....	69
Figur 69 Ulike grupper unntatte og lange arbeidsdager, arbeidstakere (N=4755).....	70
Figur 70 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover familielivet, arbeidstakere (N=4755).....	71
Figur 71 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover aktivt sosialt liv, arbeidstakere (N=4755).....	72
Figur 72 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover fritidsaktiviteter, arbeidstakere (N=4755).....	72

## Tabelliste

Tabell 1 Oversikt over gjennomførte intervjuer med personalledere, fordelt på sektor og bransje.....	5
Tabell 2 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=811).....	11
Tabell 3 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3749).....	33
Tabell 4 Ulike grupper unntatte og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, arbeidstakere (N=4734).....	55
Tabell 5 Ulike grupper unntatte og samlet personlig brutto årsinntekt, arbeidstakere (N=4647).....	56

## Sammendrag

Arbeidstid er en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere. I Norge i dag er imidlertid skillet mellom arbeid og fritid i ferd med å bli mer diffust for enkelte grupper. Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven, som åpner for å unnta arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stillinger samt arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler inngått av fagforeninger med innstillingsrett. For gruppene som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven åpnes et rom for uklarheter, skjønnsutøvelse og (selv)disiplineringsformer som ikke nødvendigvis er til fordel for arbeidstakeren. Det har blant annet fra Arbeidsdepartementet vært uttrykt bekymring for at praktiseringen av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i mange tilfeller ikke er i tråd med intensjonen i Arbeidsmiljøloven, som er ment å være en vernelov. Tilsyn utført av Arbeidstilsynet peker også i den retningen. Vi har i denne rapporten sett at 14 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven. Her følger et kort sammendrag av våre funn:

- 42 prosent av personallederne oppgir at bedriften de jobber for har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Av arbeidstakerne oppgir 14 prosent at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.
- 3 prosent av arbeidstakerne i det norske arbeidslivet er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er definert som å være ansatt i en særlig uavhengig stilling. Andelen som oppgir særlig uavhengig stilling som årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er høyere i privat sektor (27 prosent av de unntatte) enn i offentlig sektor (12 prosent).
- 4 prosent av arbeidstakerne i det norske arbeidslivet er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er definert som å være i en ledende stilling. Andelen som oppgir ledende stilling som årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er høyere i privat sektor (35 prosent av de unntatte) enn i offentlig sektor (14 prosent).
- Arbeidstakere som er i særlig uavhengig stilling er i hovedsak menn (75 prosent), de har høyere utdanning (59 prosent), finnes i alle aldersgrupper og er overrepresentert i bransjer som kultur/idrett/organisasjoner, forskning/analyse og media/reklame/PR/informasjon.
- Arbeidstakere som er i ledende stilling er i hovedsak menn (76 prosent), de har høyere utdanning (50 prosent), er typisk i aldersgruppene 45-59 år (54 prosent).
- Ifølge personallederne får 20 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven kompensasjon i form av at overtidsbetaling er lagt inn i fastlønnen. Av arbeidstakerne som oppgir å i praksis være unntatt arbeidstidsbestemmelsene svarer 12 prosent at arbeid ut over alminnelig arbeidstid blir kompensert som del av fastlønnen.
- Det har ikke skjedd store endringer i omfanget av bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger siden Sentio foretok sin undersøkelse i 2005.
- Mens 45 prosent av virksomhetene som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, gjelder dette 36 prosent av virksomhetene som ikke er organisert.
- De begrunnelsene som en størst andel personalledere oppgir som at i stor grad var viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene ved å være definert som i særlig uavhengig stilling er innholdet i stillingen (52 prosent), arbeidets art (49 prosent), aktivitet/behov (35 prosent), arbeidsmiljøloven (33 prosent) og fleksibilitet (30 prosent).
- De begrunnelsene som en størst andel personalledere oppgir som at i stor grad var viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene ved å være definert som i ledende stilling



er innholdet i stillingen (50 prosent), arbeidets art (43 prosent), aktivitet/behov (33 prosent), arbeidsmiljøloven (32 prosent) og fleksibilitet (30 prosent).

- Over 60 prosent av personallederne med ansatte i ledende og/eller særlig uavhengige stillinger oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. En andel på 38 prosent oppgir at for særlig uavhengige stillinger er unntaket et resultat av felles forståelse mellom bedrifter og ansatte. Dette gjelder en andel på 34 prosent for ledende stillinger. Når det gjelder personalledere med ansatte i særlig uavhengig stilling svarer videre 18 prosent at unntaket er nedfelt i tariffavtale, mens dette gjelder for 15 prosent av personallederne som oppgir å ha ansatte i ledende stilling.
- 56 prosent av personallederne oppgir at beslutninger om unntak gjøres ved en individuell vurdering, det vil si per arbeidstaker, mens 30 prosent oppgir at det gjøres en kollektiv vurdering, det vil si på stillingsnivå.
- I de kvalitative intervjuene fant vi at arbeidshverdagen til mange av informantene preges av en *blanding* av klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstidsregulering. Mye av arbeidshverdagen kan styres av den ansatte selv, så lenge tjenesten de skal levere blir levert til kunden i tide. Samtidig kan nettopp forholdet til kunden eller tjenesten som skal leveres i sin karakter sette begrensninger for den ansattes uavhengige arbeidstidsstyring.
- Intervjuene med ulike grupper av ansatte i særlig uavhengige stillinger tyder på at det ikke generelt finnes en automatikk eller rettighet forbundet med argumentet om at en stilling kan unntas arbeidsmiljøloven fordi overtidsbetalingen er «innbakt» i fastlønnen.
- Spørsmålet om kompensasjon og/eller lønn kan være et uklart og vanskelig tema i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i særlig uavhengig stilling. Flere av dem vi intervjuet var ikke selv klar over hvorfor de ble avlønnnet som de gjorde.
- Praksis når det gjelder kompensasjon og lønn varierer ikke bare mellom arbeidsgivere og virksomheter, men også *innen* enkelte virksomheter.
- I de tilfellene hvor arbeidstiden ikke registreres oppleves av flere informanter som *problematisk* og som noe som bidrar til å styrke usikkerheten forbundet med hva stillingen innebærer. I denne sammenheng er det særlig det at lederne ikke er klar over hvor mye innsats som legges ned som oppfattes som problematisk.
- Det er et gjennomgående trekk i intervjumaterialet at informantene mangler kjennskap til *begrunnelsen* for at de er ansatt i en «særlig uavhengig stilling». Det kommer frem at flere av informantene mangler kunnskap om hva betegnelsen «særlig uavhengig stilling» betyr og er ment å innebære.

## Innledning

Ifølge Ellingsæter (2009) er det norske arbeidstidsregimet "tykt" i den forstand at arbeidstid reguleres både gjennom lovverk, i Arbeidsmiljøloven, og gjennom tariffavtaler mellom partene i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven regulerer forholdet mellom arbeidstakeres behov og arbeidsgivers styringsrett. Et viktig formål med loven er vektlegging av arbeidstakeres helse, velferd og sosiale velvære, og den er slik sett en vernelov. Alle arbeidstidsordninger, inkludert ordninger basert på unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, "skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger" (Pettersen og Johansen 2010:134).

Som vernelov setter Arbeidsmiljøloven grenser for daglig og ukentlig arbeidstid (henholdsvis ni timer og 40 timer). Arbeidstid er definert som "den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver" (AML §10-1, første ledd). Arbeidsmiljøloven regulerer videre arbeidsfri, overtidsarbeid og natt- og søndagsarbeid. Enkelte grupper er imidlertid unntatt fra disse bestemmelsene. Arbeidsmiljølovens §10-12 omhandler mulighetene for unntak, og disse gjelder blant annet arbeidstakere i ledende stilling (første ledd), arbeidstakere i særlig uavhengig stilling (andre ledd) og arbeidstakere dekket av tariffavtaler inngått av fagforeninger med innstillingsrett (fjerde ledd). Slike unntak begrunnes ofte med virksomhetens behov for fleksibilitet, arbeidets art og/eller at de hensynene som gjør at vi har arbeidstidsregler blir ivaretatt på en annen måte (Brucker 2009). På den andre siden står hensynet til vern av den enkelte arbeidstakers helse og sosiale velvære.

Denne rapporten inneholder en analyse av slike unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven generelt (Del 1), og i form av å vurdere arbeidstakere til å være i særlig uavhengige stillinger spesielt (Del 2).

Arbeidstid er en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere, og det har tradisjonelt vært arbeidskontrakten som definerer arbeidstid (Ellingsæter 2002). Det er i Norge i dag to motstridende tendenser hva angår arbeidstid (Ellingsæter 2002). Mens den *faktiske* arbeidstiden har blitt redusert (det vil si tiden som faktisk går med til arbeid, inkludert overtid og ekskludert sykefravær, ferie og permisjon), øker den *vanlige* arbeidstiden, det vil si tiden arbeidet legger beslag på. Ifølge Pettersen (2010) har belastningene på den enkelte arbeidstaker økt til tross for at den ukentlige og daglige arbeidstiden har blitt redusert. Den vanlige arbeidstiden er dermed et viktig premiss i forhold til tidsplanlegging og tidskonflikter. En av grunnene til dette motstridende forholdet er at skillet mellom arbeid og fritid blir mer diffust for enkelte grupper (Ellingsæter 2002). Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven. Med andre ord svekkes betydning av de formelle avtalene og lovene til fordel for uformelle og implisitte avtaler, og mange jobber mer enn avtalt tid (Egeland og Bergene 2012).

Som en følge av samfunns- og teknologisk utvikling har arbeidslivet endret seg (Brucker 2009), og det vokser som frem arbeidsformer som er mer selvregulerende (Pettersen og Johansen 2010). Ellingsæter (2002) refererer i dette øyemed til Goldthorpes skille mellom to ulike typer regulering; labour contract og service relation. Mens førstnevnte innebærer et bytte mellom tid som medgår til arbeid mot lønn, innebærer sistnevnte et mer langsiktig og diffust bytte med andre "disiplineringsmekanismer" som ofte er relatert til fremtidsrettede elementer, for eksempel karriere og ansiennitet. Det blir med andre ord systemer mer basert på tillit og selvdisiplinering. Ifølge Pettersen og Johansen (2010) er slike selvregulerende arbeidsformer stimulerende og utviklende, men samtidig stressende og utrygge.

Ellingsæter (2009) trekker i denne forbindelse frem forskjellen på klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. Kontrollen av arbeidstiden er ulik alt etter om det dreier seg om å styre og måle i form av *input*,

altså i tid brukt, eller i form av *output*, det vil si arbeidets resultat. *Labour contract*-jobber kan knyttes til klokkestyrt arbeidstid. Oppgavestyrt arbeidstid kan typisk gjelde for faglige, ledende eller administrative stillinger innen ulike kunnskapsorganisasjoner, det vi har kalt *service relation*-jobber, hvor de ansatte utfører tjenester i bytte mot ulike former for kompensasjon ut over selve lønnen, i form av for eksempel opprykk eller karriere (Ellingsæter 2009: 72-73).

I følge Ellingsæter er det empiriske studier som tyder på at utviklingen i lønnsarbeidets karakter og organisering preges av ulike trender i den postindustrielle økonomien. På den ene siden har strukturendringer ført til at tyngdepunktet i fordelingen av jobber som reguleres av ulike arbeidskontrakter er blitt forskjøvet. Innslaget av «oppgaveorienterte» jobber er økt: over hele verden forskyves yrkesstrukturen fra tradisjonelle arbeideryrker mot mer funksjonæraktige yrker. Stadig flere arbeidstakere utfører dermed arbeidsoppgaver hvor *input* (tiden som brukes til arbeidsoppgaven) i prinsippet er vanskelig å måle og derfor kan føre til en stadig mer individuell arbeidsfleksibilitet (Ellingsæter 2009: 74). Samtidig består mange jobber fremdeles av rutinearbeid preget av standardisering av både arbeidsoppgaver og tidsbruk knyttet til arbeidsoppgavene. Dette er en utvikling som for eksempel kan ses innen hjemmetjenesten (Vabø 2007, i Ellingsæter 2009). Videre vil arbeidssituasjoner der ansatte inngår i direkte relasjoner med kunder og klienter sette grenser for den ansattes muligheter for egenregulering av tid.

Gjennom en utlysning til et forskningsprosjekt har Arbeidsdepartementet gitt uttrykk for å ha mottatt signaler om at praktiseringen av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i mange tilfeller ikke er i tråd med intensjonen i Arbeidsmiljøloven, 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. Hva begrepet særlig uavhengig stilling betyr og hvem som dermed kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene, er ikke klart definert. Dette danner utgangspunktet for Del 2 i denne rapporten. Advokat Ingrid Fladberg Brucker skriver at begrepet særlig uavhengig stilling lett kan «virke vagt og uhandterlig når det skal anvendes i praksis». Departementet har videre mottatt innspill som tyder på at aktører på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har ulikt syn på omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene.

Sentio gjorde en undersøkelse for Arbeids- og Inkluderingsdepartementet i 2005 som ble presentert i rapporten *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)*. Vår rapport bygger på et sammenlignbart datamateriale ved at vi har stilt de samme gruppene de samme spørsmålene som Sentio stilte i 2005. Vi vil dermed kunne undersøke hvorvidt det har skjedd endring.

Formålet til Sentios utredning var å estimere antall arbeidstakere som på undersøkelsestidspunktet var unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, og å gi en oversikt over hvordan disse fordelte seg på bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn. Sentio gjennomførte to parallelle undersøkelser; én blant personalansvarlige ledere og én blant yrkesaktive arbeidstakere. Vi har valgt å gjøre det samme. Denne rapporten er delt i to deler; én del omhandler spørsmålet om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven generelt, og består av to kapitler, ett basert på svar fra personalledere angående forholdene i deres virksomhet og ett basert på svar fra arbeidstakere. Del 2 omhandler ett av unntakene spesielt: arbeidstakere vurdert til å være i særlig uavhengig stilling.

Sentios undersøkelse fra 2005 viste at andelen arbeidstakere i særlig uavhengig stilling var klart høyere enn det som er forenlig med lovgivers intensjon med bestemmelsen. Sentio (2006) fant videre at 40 prosent av norske virksomheter i 2005 oppga at de hadde ansatte som var unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Beregninger Sentio gjorde basert på informasjon fra personalsjefer førte til et anslag

på at 7 prosent av alle norske arbeidstakere på det tidspunktet var unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, hvor høyt utdannede og ansatte i bank- og finansnæringen, transport/telekommunikasjon og olje- og gassutvinning var overrepresenterte.

Basert på data fra arbeidstakerundersøkelsen beregner Sentio (2006) at 19 prosent av arbeidstakerne i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, mens 10 prosent ikke vet om de er unntatt. De finner dessuten at det er flere i privat enn i offentlig sektor som oppgir å være unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Sentio anslo at det var 13 prosent av arbeidstakerne som var unntatt arbeidstidsbestemmelsene på bakgrunn av å være definert til særlig uavhengig eller i ledende stilling basert på dataene fra arbeidstakerundersøkelsen. Sentio konkluderer med at temaets kompleksitet og sensitivitet gjør det vanskelig å identifisere det reelle antallet arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og dette kan også forklare uoverensstemmelsen mellom resultatene fra arbeidsgiver- og arbeidstakerundersøkelsen. En annen begrunnelse er at spørsmål til ledere med personalansvar som henspiller på hele virksomheten krever en oversikt disse kanskje ikke nødvendigvis har, mens arbeidstakere blir spurt om egen situasjon, hvor det er en viss tendens til å ønske å være del av målgruppen (Sentio 2006). Dette gjelder kanskje i enda større grad siden begrepet "særlig uavhengig" av noen kan oppfattes positivt, det vil si i retning av "særlig uavhengig arbeidstakerrolle" (Sentio 2006). AFI valgte på bakgrunn av dette å ikke foreta en sammenlignbar estimering. Vi har i stedet valgt et metodisk design som i litt større grad tillater å analysere kompleksitet, forståelser og opplevelser og hvordan disse virker sammen.

Rapporten skal besvare følgende problemstillinger:

- Hvor mange arbeidstakere er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordi de er definert som å være ansatt i en «ledende stilling» eller «særlig uavhengig stilling»?
- Hvordan er fordelingen blant de arbeidstakerne dette gjelder på ulike bransjer/sektor, utdanningsnivå, alder og kjønn?
- Hvor stor andel av arbeidstakerne har ordninger der overtidsbetaling er lagt inn i fastlønnen?
- Hvordan har omfanget av bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger utviklet seg siden Sentio foretok sin undersøkelse i 2006?
- Er det forskjeller mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter når det gjelder omfang av unntaksbestemmelsene?
- Hva er de mest utbredte begrunnelsene for å unnta arbeidstakere arbeidstidsbestemmelsene?
- I hvilken grad er unntakene nedfelt i arbeidskontrakter, tariffavtaler eller et resultat av felles forståelser mellom bedrift og ansatte?
- Hvorvidt blir beslutninger om at en stilling skal defineres som ledende eller særlig uavhengig gjort på grunnlag av en individuell vurdering eller kollektivt for visse typer stillinger?

For å besvare disse problemstillingene basert på refleksjonene over har AFI foretatt en undersøkelse, hvor tre metodiske hensyn har blitt tatt: 1) undersøkelsen må baseres på **representative, kvantitative data** for å kunne si noe om omfang, 2) disse må suppleres med et **kvalitativt materiale** for å kunne forstå praktiseringen og hvilke usikkerhetsmomenter som oppleves og 3) for å kunne si noe om utvikling over tid må utredningens kvantitative data være **sammenlignbare** med data samlet inn av Sentio i 2005. Disse er nærmere beskrevet i det følgende metodekapitlet.

## Metode

Denne rapporten bygger på kvantitative data samlet inn gjennom YS Arbeidslivsbarometer og kvalitative intervju med medlemmer i Negotia og Parat. Undersøkellesdesignet omfatter med andre ord kvalitative og kvantitative metoder og datakilder. Dette designet ble valgt for å kunne si noe om omfang samtidig som vi kunne ta høyde for at utfordringene knyttet til praktiseringen av unntaksbestemmelsene utspringer av et relativt stort fortolkningsrom som kriteriene for unntak åpner opp for. Dette store fortolkningsrommet kan føre til uklarheter og manglende konsekvens i praktiseringen, og motstridende forståelser og begrunnelser for bruken av bestemmelsene. Stillinger som er unntatt hele eller deler av arbeidstidskapitlet kan dermed muliggjøre fleksibilitet i noen sammenhenger og for noen grupper, men innebære en belastende mangel på regulering for andre. En arbeidstaker kan for eksempel defineres som særlig uavhengig uten selv å oppleve uavhengighet i form av en tydelig «selvstendighet» eller «uavhengighet» i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Vi har på denne bakgrunn kombinert data som kan fortelle noe om forekomster og omfang (kvantitative data) med data som forteller noe om ulike opplevelser, tolkninger og årsaksforklaringer knyttet til praktiseringen av unntaksbestemmelsene (kvalitative data).

### YS Arbeidslivsbarometer

Datainnsamlingen til YS Arbeidslivsbarometer 2013 ble gjennomført i juni av TNS Gallup. Spørreskjemaet blir sendt ut til medlemmer i TNS Gallups respondentpanel, GallupPanelet, og besvares elektronisk. Deltakerne i GallupPanelet er rekruttert tilfeldig gjennom andre undersøkelser, og består til enhver tid av om lag 57.000 personer. Målgruppen for barometerundersøkelsene er den yrkesaktive befolkningen i Norge i alderen 18-67 år.

Bruttoutvalget er trukket stratifisert for å sikre representativitet med hensyn til respondentenes alder, kjønn, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i bedriftene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Bruttoutvalget i 2013 var 14.869, mens nettoutvalget besto av 4.755 intervjuer. I tillegg til dette ble det i 2013 trukket et ekstrautvalg av ledere med personalansvar på 650 respondenter. Disse ble oversendt i en egen datafil, da de 4.755 utgjorde et landsrepresentativt utvalg med en representativ andel personalledere. Sammen med disse hadde vi til slutt et utvalg på totalt 1.145 personalledere.

Til tross for at bruttoutvalget er trukket stratifisert kan det likevel være forskjeller mellom bruttoutvalget og populasjonen med hensyn til enkelte bakgrunnskjenetegn. Denne kilden til skjevhet kalles "seleksjonsskjevhet". Når vi sammenlikner bruttoutvalget med den totale populasjonen, finner vi at både menn og kvinner i aldersgruppen 18-29 år med grunnskole/videregående skole som høyeste fullførte utdanning er klart underrepresentert. Dette skyldes ikke feil i stratifiseringsmetodikken, men at GallupPanelet ikke har greid å rekruttere tilstrekkelig mange i denne gruppen. Dessuten kan det hende at fordelingene på alder og utdanning blant de yrkesaktive i alderen 18-67 år i bruttoutvalget er ulik tilsvarende fordelinger i den totale populasjonen for personer i alderen 18-67 år som også inkluderer de som *ikke* er yrkesaktive. Bruttoutvalget speiler imidlertid den totale populasjonen med hensyn til de som er eldre enn 30 år, kjønn (uavhengig av alder), de med utdanning på høgskole-/universitetsnivå, geografi og bransje. Det er i tillegg flere fagforeningsmedlemmer og færre midlertidig ansatte i nettoutvalget enn i populasjonen.

Svarprosenten var i YS Arbeidslivsbarometer 2013 på 32,4 prosent. Én av tre har altså svart på undersøkelsen. Denne svarprosenten er lav, men ikke lavere enn det som er vanlig for andre surveyundersøkelser av denne typen. Et slikt betydelig frafall er en annen kilde til skjevhet i det endelige analyseutvalget (nettutvalget). Denne kilden til skjevhet kalles "ikke-responskjevhet". En frafallsanalyse som sammenligner bruttoutvalget med nettutvalget med hensyn til alder, kjønn og geografi viser at det er et betydelig frafall blant menn i alderen 18-29 år, men ikke blant kvinner i samme aldersgruppe. Generelt er både unge menn og kvinner med grunnskole eller videregående utdanning som høyeste fullførte utdanning noe underrepresentert.

Vi anser vårt utvalgt som sammenlignbart med utvalget Sentio opererte med i utredningen de gjorde for Arbeidsdepartementet i 2005. I arbeidstakerundersøkelsen trakk de et utvalg som skulle være representativt for det norske arbeidslivet. Utvalget ble "stratifisert slik at det skulle speile andel yrkesaktive sett i forhold til kjønn, alder og geografisk tilknytting", og det var også et ønske om å få et utvalg med "en viss fordeling ut fra bransjetilhørighet, samt andel sysselsatte i offentlig og privat sektor" (Sentio 2006:8). I Sentios undersøkelse ble 1.500 yrkesaktive personer intervjuet. Vi har med andre ord et nettutvalg som er mer enn tre ganger så stort. I tillegg gjorde Sentio en arbeidsgiverundersøkelse med et nettutvalg på 2.000. AFI har som nevnt oversamlet ledere med personalansvar i YS Arbeidslivsbarometer, hvilket gjør at vi vil ha et nettutvalg av slike på 1.145.

Personallederne fordeler seg på følgende måte på sektor og bransje.

**Tabell 1 Oversikt over gjennomførte intervjuer med personalledere, fordelt på sektor og bransje**

	PRIVAT	OFFENTLIG			OFFENTLIG EID	MISSING	ANTALL GJENNOMFØRTE INTERVJU
		Stat	Fylke	Kommune			
OFFENTLIG							
SENTRALFORVALTNING/MYNDIGHET	3	33	5	27	1		69
BARNEHAGE/SKOLE/UNDERVISNING	37	11	18	80	4		150
HELSETJENESTER	16	25	2	15	9		67
SOSIALTJENESTER/BARNEVERN	2	4	0	12	0		18
PLEIE- OG OMSORGSTJENESTER	2	2	0	18	0		22
FORSVAR/POLITI/RETTSVESEN/VAKT HOLD	4	29	0	3	1		37
LANDBRUK/SKOGBRUK/FISKE	13	3	0	0	1		17
INDUSTRI/TEKNIKK	62	0	0	0	0		62
BYGG/ANLEGG SVIRKSOMHET	39	2	0	3	0		44
VAREHANDEL/BUTIKK	83	1	0	1	1		86
TRANSPORT/SAMFERDSEL	31	13	0	3	9		56
KULTUR/IDRETT/ORGANISASJONER	17	4	0	12	2		35
MEDIA/REKLAME/PR/INFORMASJON	25	4	0	0	5		34
FORSKNING/ANALYSE	4	7	0	1	0		12
REISELIV/HOTELL	16	0	0	0	0		16
RESTAURANT/SERVERING	9	0	0	1	0		10
TELEKOMMUNIKASJON/IT	40	2	0	1	1		44
BANK/FORSIKRING/FINANS	38	0	0	0	1		39
FORRETNINGSMESSIG SERVICE-TJENESTYTING	34	1	0	2	1		38
OLJE/GASS/ENERGI	51	3	0	2	6		62
ANNET	61	10	2	11	13		97
MISSING						130	130
	587	154	27	192	55	130	1145

Vi har i de følgende analysene slått sammen Helsetjenester, Sosialtjenester/barnevern og Pleie- og omsorgstjenester til «Helse- og sosialtjenester», og Reiseliv/hotell og Restaurant/servering til «Reiseliv/hotell/restaurant/servering» for å få over 20 respondenter i hver.

### Kvalitative intervju

Kvalitative metoder er spesielt godt egnet til å belyse problemstillinger som relaterer seg til praktisering, begrunnelser, opplevelser, forståelser og usikkerhetsmomenter. Kvalitative data oppnådd gjennom intervjuer gir innsikt i hvilke refleksjoner som kan ligge bak ulike praksis når det gjelder arbeidstid i ulike yrker og sektorer. Dette vil både kvalifisere og nyansere kunnskapen om arbeidstid og forholdet mellom tidsbruk og arbeidsvilkår i deler av norsk arbeidsliv, og styrke rapporteringen gjennom beskrivelser av konkrete opplevelser og refleksjoner som gjør ulike valg og praksiser mer forståelige.

I dette prosjektet har vi foretatt kvalitative semi-strukturerte telefonintervjuer med 14 ansatte i særlig uavhengige stillinger i ulike større bedrifter innen salg, service og IT. Med salgsmedarbeidere menes i denne sammenhengen ansatte som har sine vesentligste oppgaver i salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted. Vesentlige sider ved lønns- og arbeidsvilkårene salgsmedarbeiderne vi har intervjuet lar seg dermed ikke automatisk innpasse bestemmelsene og ordningene som gjelder for andre arbeidstakere. I praksis varierer det imidlertid om salgsmedarbeidere i dagligvaresektoren innehar særlig uavhengige stillinger eller ikke. Et viktig spørsmål innenfor salg, service og IT er knyttet til om arbeidstakeren selv styrer arbeidsdagen, om arbeidsgiver gjør det eller om en tredjepart, kunden, gjør det. Salgsmedarbeidere kan være pålagt å besøke kunder til en viss tid (av kunden), etter en viss kjørerute (av arbeidsgiver) og kan dermed i realiteten være styrt av omgivelsene selv om arbeidskontrakten i seg selv ikke inneholder formuleringer om kjernetid. Flere av informantene i prosjektet jobber som IT-konsulenter i en større, norsk datavirksomhet. IT-konsulentene driver hovedsakelig med opplæring og oppfølging knyttet til introduksjon og bruk av en bestemt programvare i kundenes administrative systemer. I likhet med salgsmedarbeiderne befinner disse arbeidstakerne seg ofte utenfor bedriftens faste arbeidssted. Kundene befinner seg i hele Norge, så de fleste konsulentene må bruke mye tid på reising utenom vanlig kjernetid, som ofte skal tilbringes hos kunden. Omgivelsenes, eller mer presist kundenes behov for og krav på opplæring og oppfølging, er med andre ord avgjørende for både arbeidstiden og arbeidsoppgavene til IT-konsulentene. Intervjuene har spent over tema som gir mest mulig innsikt i de sentrale problemstillingene knyttet til det å være i en særlig uavhengig stilling og deres opplevelser av og holdninger til arbeidsgivers praksis når det gjelder arbeidstid.

Alle informanter er blitt anonymisert i overensstemmelse med NSDs instruksjoner og veiledning.

Det er i denne forbindelse viktig å understreke at informantene som har latt seg intervjuer har bidratt med fortellinger og betraktninger knyttet til opplevelser og erfaringer med det å arbeide i en særlig uavhengig stilling som *ikke er representative* i kvantitativ forstand. Beskrivelsene og fortellingene bør i stedet forstås som uttrykk for hvilke forståelser og tolkninger som er *legitime og meningsfulle* i forbindelse med fenomenet som utforskes – i dette tilfellet særlig uavhengige stillinger.

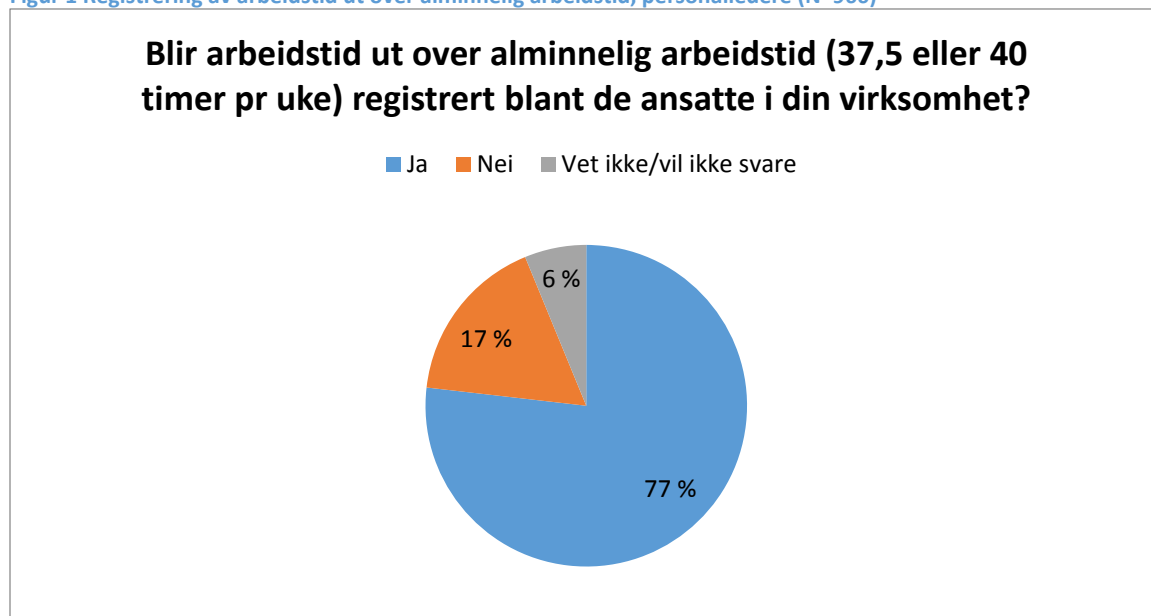
Det må også føyes til at i intervjusituasjonen måtte informantene formulere seg eksplisitt om noe som de kanskje ikke reflekterer over til enhver tid i det daglige. I slike situasjoner kan man bli konfrontert med motsetninger eller ugunstige forhold ved egen arbeidssituasjon, som for eksempel at man ikke er overtidsberettiget. Dette kan føre til at man legger vekt på de sider av stillingen som ligger tettest opp til idealene for hva som er en prestisjefyllt jobbsituasjon, som for eksempel frihet og selvstendighet.

## Del 1: Omfang og bruk av unntaksbestemmelsene om arbeidstid

### Personalledere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

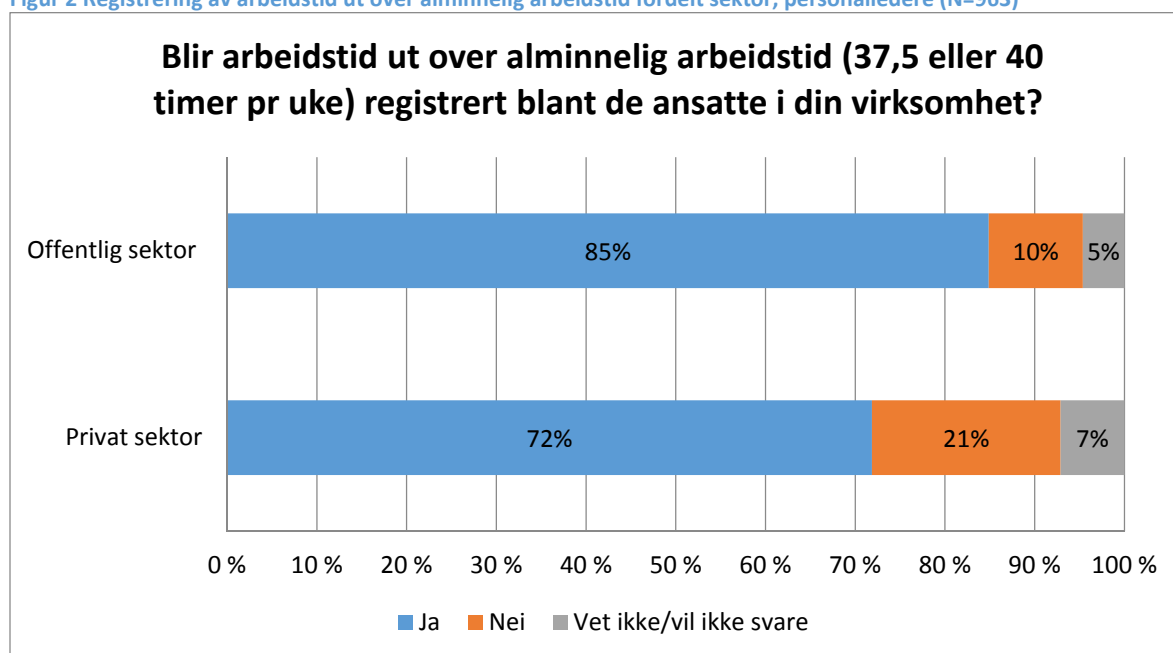
Først vil vi beskrive svarene personallederne ga i Arbeidslivsbarometeret. Vi stilte først det generelle spørsmålet om arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, definert som 37,5 eller 40 timer per uke, registreres i virksomhetene. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

Figur 1 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, personalledere (N=966)



I Sentios undersøkelse oppga 80 prosent «Ja», 18 prosent «Nei» og 1 prosent «Vet ikke/vil ikke svare». Det betyr at det er en svak tendens til at en lavere andel personalledere oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert blant de ansatte i 2013 enn i 2005.

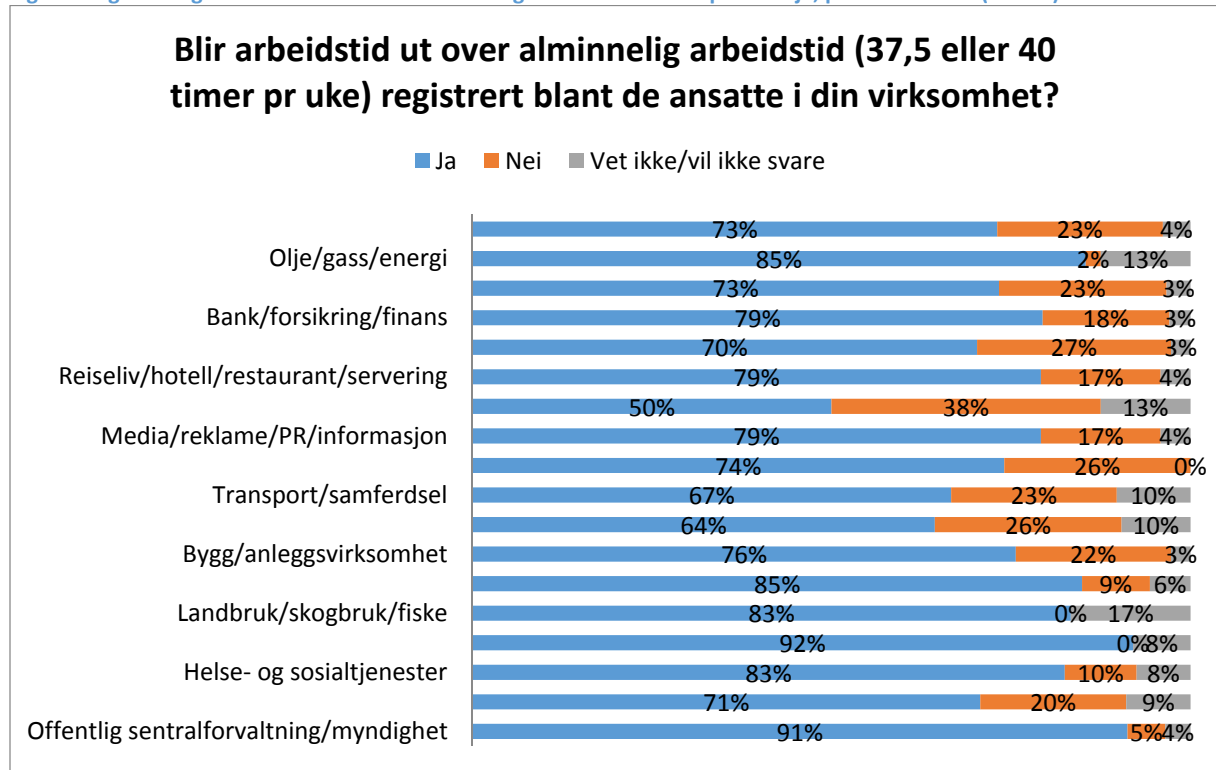
Figur 2 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt sektor, personalledere (N=963)





Dette er forholdsvis samme bildet som Sentio (2006) fant i sin undersøkelse; 77 prosent av personallederne i privat sektor oppga at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ble registrert blant de ansatte i virksomheten, mens det gjaldt 88 prosent i offentlig sektor. Det er også på dette spørsmålet flere i vår undersøkelse som oppgir «Vet ikke/vil ikke svare». Det er med andre ord en større andel som ikke registrerer arbeidstid ut over den alminnelige arbeidstiden i privat (21 prosent) enn i offentlig sektor (10 prosent).

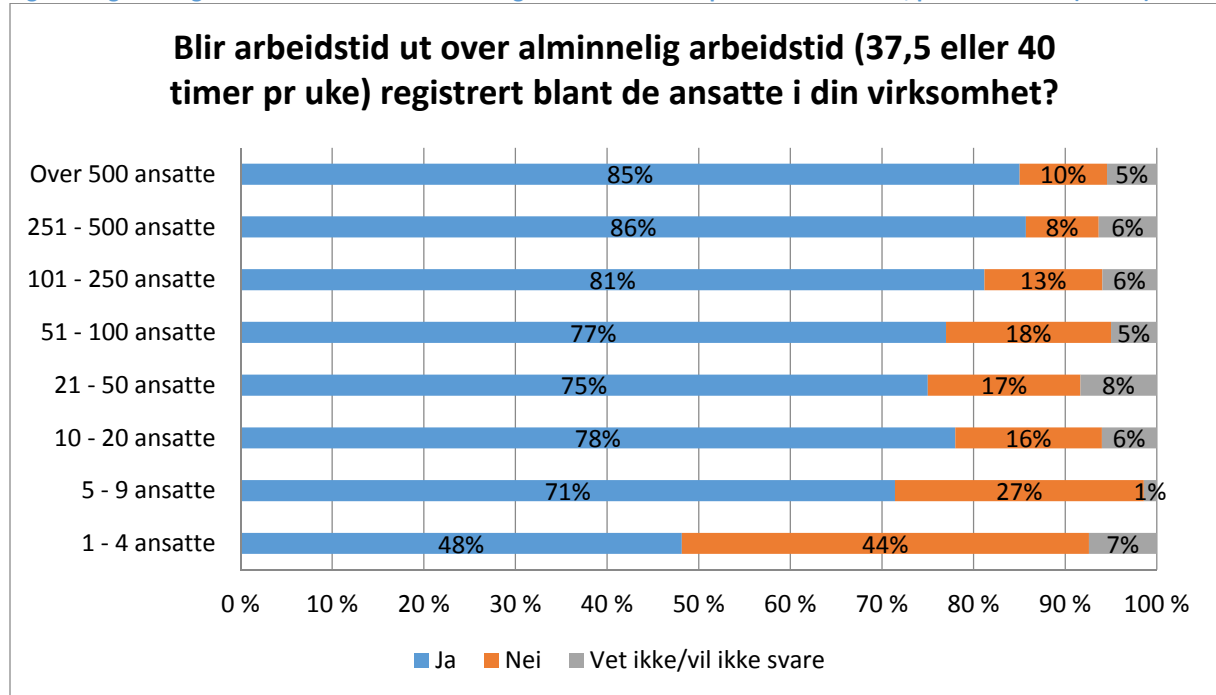
Figur 3 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=809)



Det er usikkerhet knyttet til svarfordelingen innen Landbruk/skogbruk/fiske og Forskning/analyse fordi disse har under 20 respondenter. Sentio (2006) fant at det var spesielt innenfor bransjene undervisning, transport og telekommunikasjon og varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid i størst grad ikke ble registrert. I vår undersøkelse peker også Telekommunikasjon/IT (27 prosent), Varehandel/butikk (26 prosent) og Transport/samferdsel (23 prosent) seg ut. I tillegg finner vi en stor andel personalledere som oppgir at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid ikke blir registrert innenfor Kultur/idrett/organisasjoner (26 prosent), Forretningsmessig service/tjenesteyting (23 prosent). Det er også en relativt høy andel personalledere innenfor Barnehage/skole/undervisning (20 prosent) som oppgir at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid ikke blir registrert.

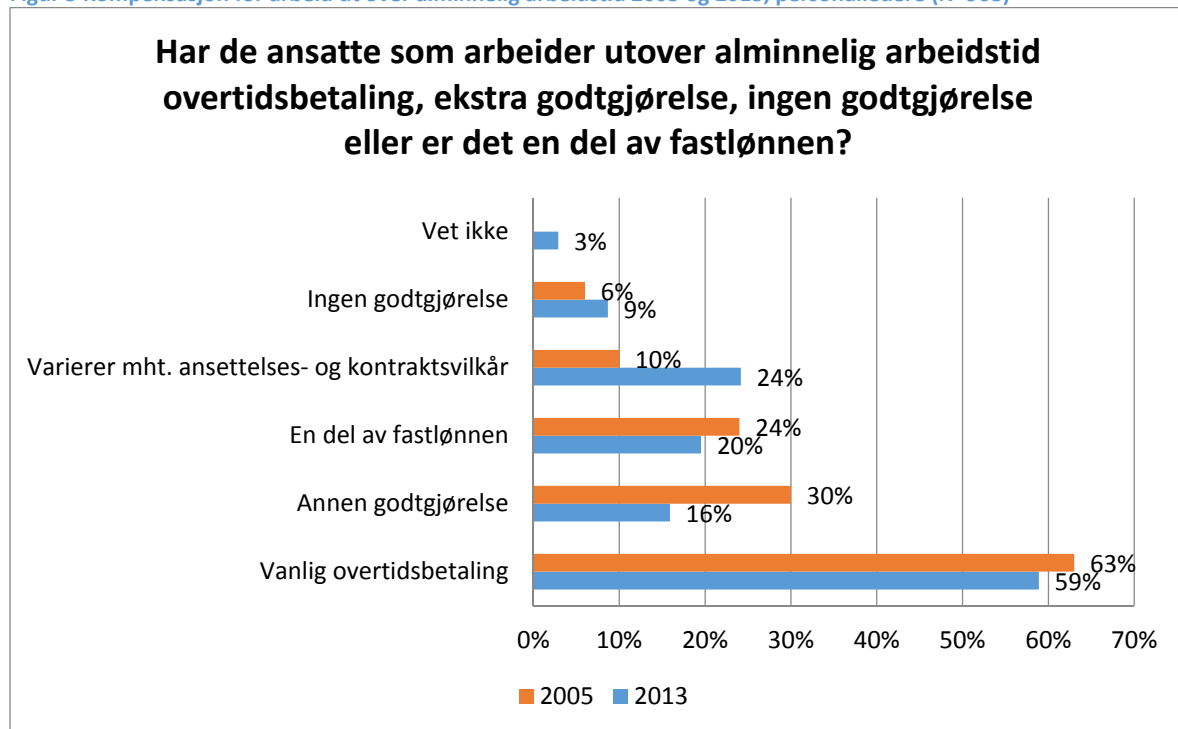
I tråd med Sentio (2006) finner vi at andelen personalledere som har ansatte som ikke registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid er størst i små bedrifter:

Figur 4 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=941)



Vi ser av figuren over at andelen personalledere som oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert blant de ansatte øker med bedriftsstørrelse. I virksomheter med én til fire ansatte oppgir 44 prosent at ansatte ikke registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, mens blant personalledere i bedrifter på over 250 ansatte svarer om lag 85 prosent at de ansatte registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid.

Figur 5 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid 2005 og 2013, personalledere (N=968)



Det er en mye lavere andel i vår undersøkelse som oppgir at de ansatte som arbeider utover alminnelig arbeidstid har «annen godtgjørelse» (16 prosent versus 30 prosent), mens en høyere andel oppgir at dette varierer med hensyn til ansettelses- og kontraktsvilkår (24 prosent versus 10 prosent).

Figur 6 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, personalledere (N=965)



Mens en større andel virksomheter innenfor offentlig sektor (64 prosent) har vanlig overtidsbetaling enn innenfor privat sektor (54 prosent), er det en større andel virksomheter innenfor privat sektor (25 prosent) som har overtidskompensasjon som del av fastlønnen enn innenfor offentlig sektor (11 prosent). Dette er også i tråd med Sentios (2006) funn. Vi ser videre at en større andel personalledere innenfor privat sektor oppgir at måten overtidsarbeid blir kompensert varierer med hensyn til ansettelses- og kontraktsvilkår (29 prosent) enn innenfor offentlig sektor (17 prosent).

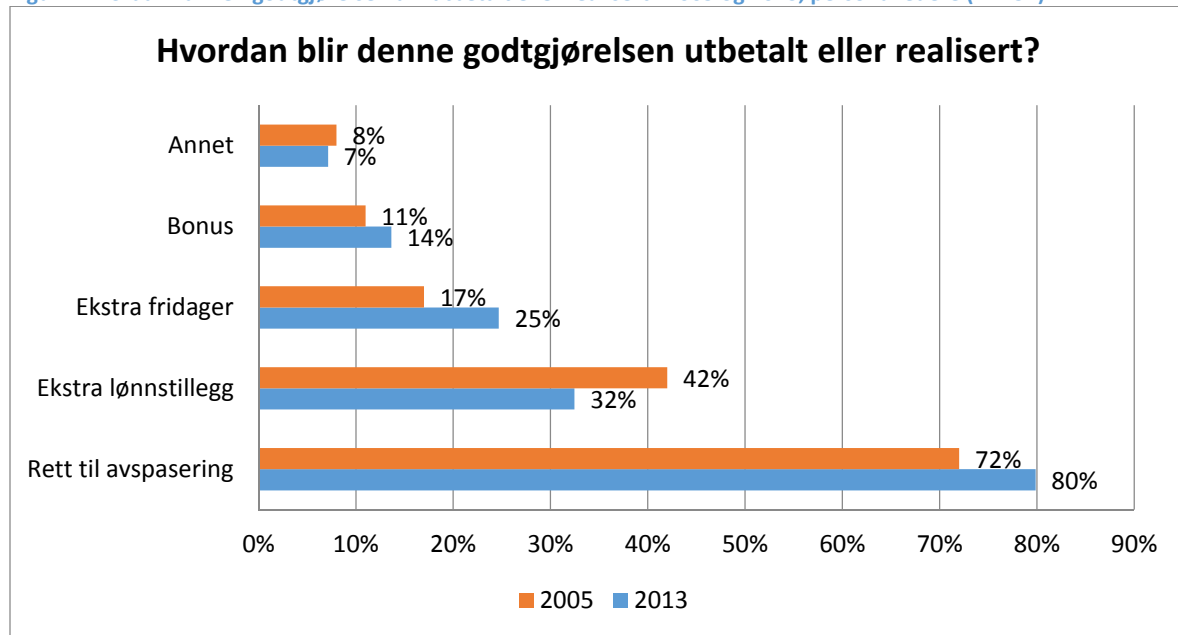
Tabell 2 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=811)

	Vanlig overtidsbetaling	Ingen godtgjørelse	Annen godtgjørelse	En del av fastlønnen	Variierer
Offentlig sentralforvaltning/myndighet	61%	11%	26%	11%	26%
Barnehage/skole/undervisning	65%	6%	20%	12%	15%
Helse- og sosialtjenester	58%	15%	23%	11%	10%
Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold	76%	8%	16%	4%	12%
Landbruk/skogbruk/fiske	58%	0%	33%	33%	8%
Industri/teknikk	74%	4%	7%	20%	30%
Bygg/anleggsvirksomhet	62%	11%	14%	35%	24%
Varehandel/butikk	56%	5%	11%	21%	30%
Transport/samferdsel	59%	5%	15%	21%	28%
Kultur/idrett/organisasjoner	30%	19%	15%	26%	30%
Media/reklame/PR/informasjon	54%	4%	17%	13%	42%
Forskning/analyse	13%	13%	25%	25%	50%
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	58%	13%	8%	21%	21%
Telekommunikasjon/IT	41%	19%	24%	38%	38%
Bank/forsikring/finans	50%	6%	24%	15%	41%
Forretningsmessig service/tjenesteyting	50%	10%	3%	23%	27%
Olje/gass/energi	60%	2%	2%	31%	40%
Annet	58%	13%	13%	22%	23%

Vi ser at ansatte innenfor bransjene Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (76 prosent) og Industri/teknikk (74 prosent) er overrepresentert blant de som får vanlig overtidsbetaling. Blant arbeidstakere som ikke får godtgjørelse er det ikke signifikante forskjeller mellom bransjene. Bransjer med relativt stort innslag av annen godtgjørelse er Offentlig sentralforvaltning/myndighet (26 prosent), Telekommunikasjon/IT (24 prosent) og Bank/forsikring/finans (24 prosent). Andre skiller seg ut med en høyere andel arbeidstakere som har godtgjørelse for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene som del av fastlønnen. Dette gjelder Telekommunikasjon/IT (38 prosent), Bygg/anleggsvirksomhet (35 prosent) og Olje/gass/energi (31 prosent). Til slutt er det innen noen bransjer en høy andel personalledere som oppgir at måten overtidsarbeid blir kompensert på varierer. Bransjene som skiller seg ut her er Media/reklame/PR/informasjon (42 prosent), Bank/forsikring/finans (41 prosent) og Olje/gass/energi (40 prosent). Det er med andre ord en tendens til at det i bransjer i privat sektor gis kompensasjon som del av fastlønnen, mens "vanlig overtidsbetaling" er mer utbredt innenfor de ulike delene av offentlig sektor.

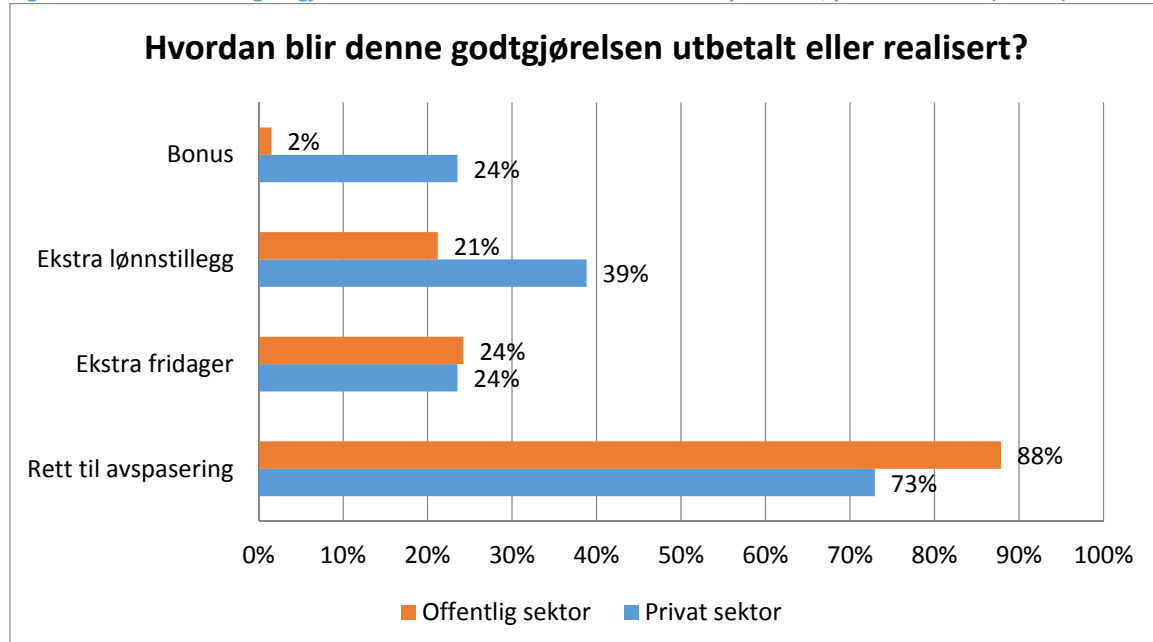
Personallederne som oppga at de ansatte som arbeider utover alminnelig arbeidstid får «annen godtgjørelse» ble stilt et oppfølgingsspørsmål om hvordan denne godtgjørelsen blir utbetalt eller realisert. Svarfordelingen på dette spørsmålet er som følger:

Figur 7 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt eller realisert i 2005 og 2013, personalledere (N=154)



Det er en høyere andel som i 2013 fikk «annen godtgjørelse» realisert gjennom rett til avspasering og ekstra fridager (80 prosent) enn i 2005 (72 prosent). Til gjengjeld var det en lavere andel som fikk godtgjørelsen utbetalt i form av ekstra lønnstillegg i årets undersøkelse (32 prosent versus 42 prosent i 2005). Det er dermed generelt sett en tendens til at mer blir kompensert gjennom arbeidsfri/fritid istedenfor økonomisk.

Figur 8 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt eller realisert fordelt på sektor, personalledere (N=154)



Som vi ser av figuren er det mye mer utbredt blant virksomheter i privat sektor (24 prosent) å gi godtgjørelser for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i form av bonus enn i offentlig sektor (2 prosent). Andelen i offentlig sektor er lik i vår undersøkelse sammenlignet med Sentios (2006), mens andelen personalledere innenfor privat sektor som oppgir bonus har økt fra 16 prosent i Sentios undersøkelse til 24 prosent i vår. Det er også en høyere andel personalledere i privat sektor som oppgir ekstra lønnstillegg (39 prosent) sammenlignet med personalledere i offentlig sektor (21 prosent). På den andre

siden er det en høyere andel personalledere innenfor offentlig sektor som oppgir rett til avspasering, men her er ikke forskjellen mellom offentlig og privat sektor statistisk signifikant. Det samme gjelder det å gi godtgjørelse i form av ekstra fridager.

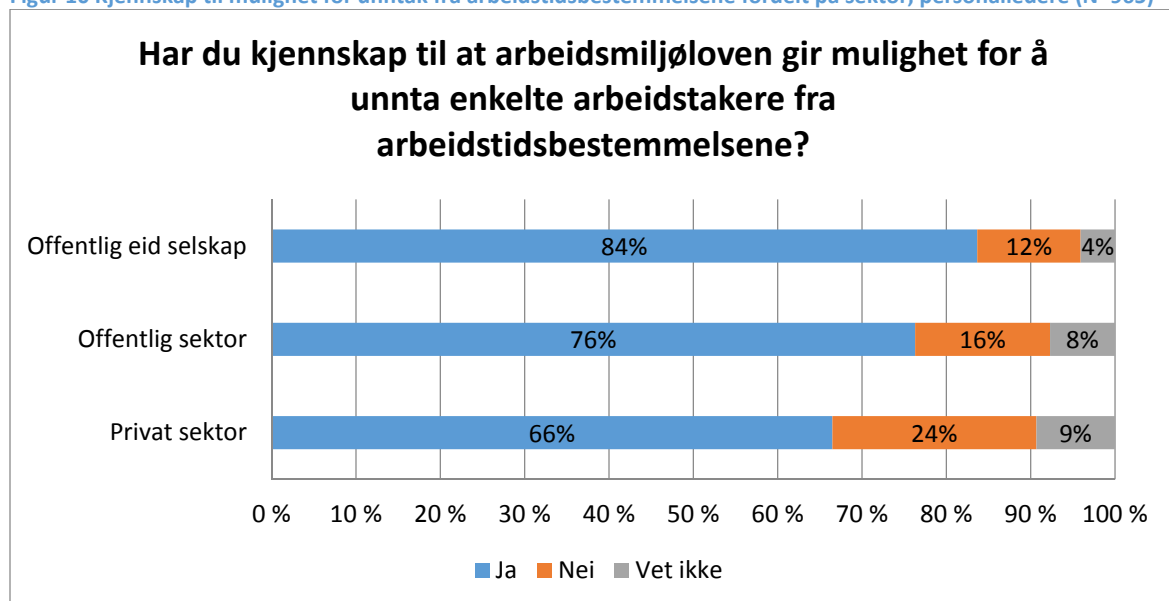
## Kjennskap

Figur 9 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, personalledere (N=968)



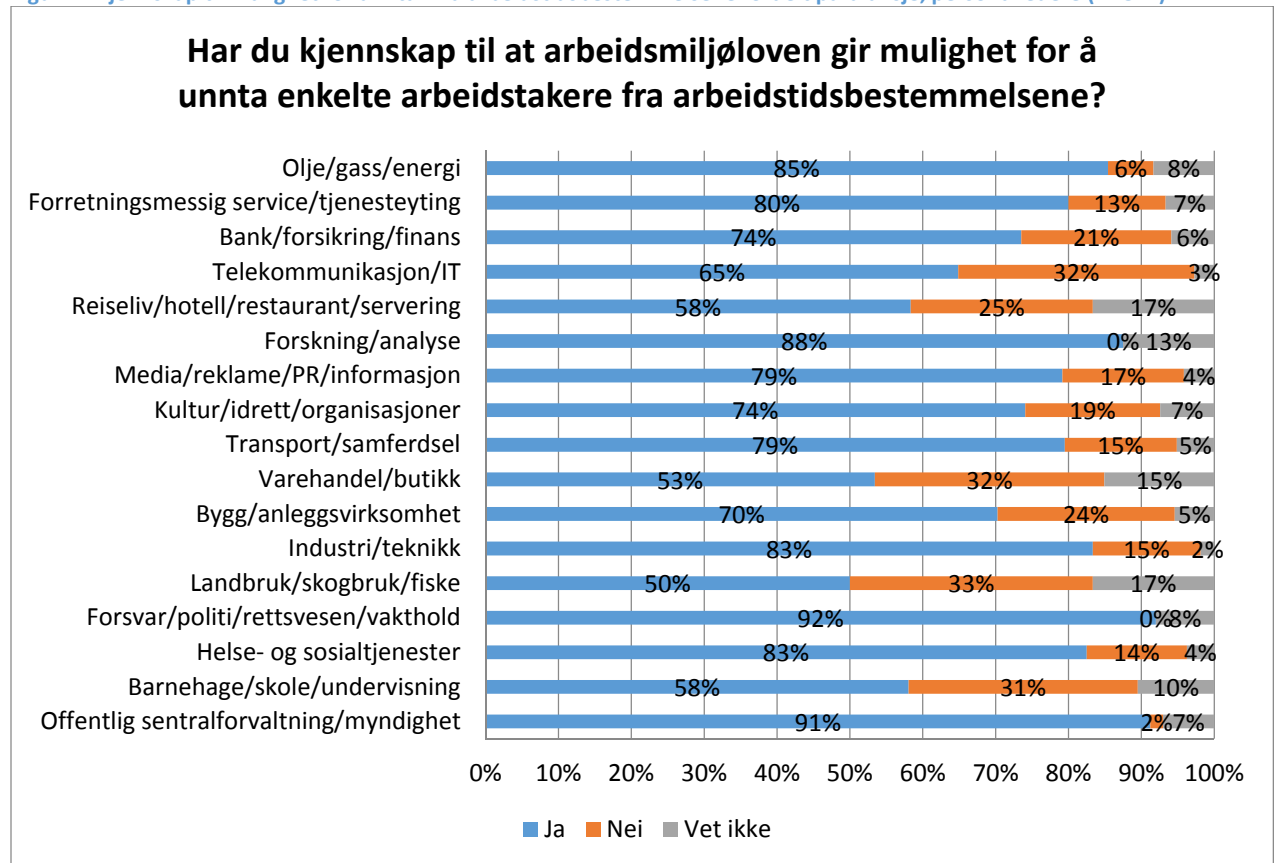
Sammenlignet med Sentios (2006) undersøkelse er det en noe høyere andel av personalledere som oppgir at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i vår undersøkelse (71 prosent versus 65 prosent). Det er imidlertid en betraktelig lavere andel som oppgir at de ikke har slik kjennskap (21 prosent versus 34 prosent), men dette på grunn av at en større andel (8 prosent versus 1 prosent) oppgir «vet ikke». Det er på den andre siden rimelig å anta at «vet ikke» ligger nærmere «nei» enn «ja» på dette spørsmålet.

Figur 10 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, personalledere (N=965)



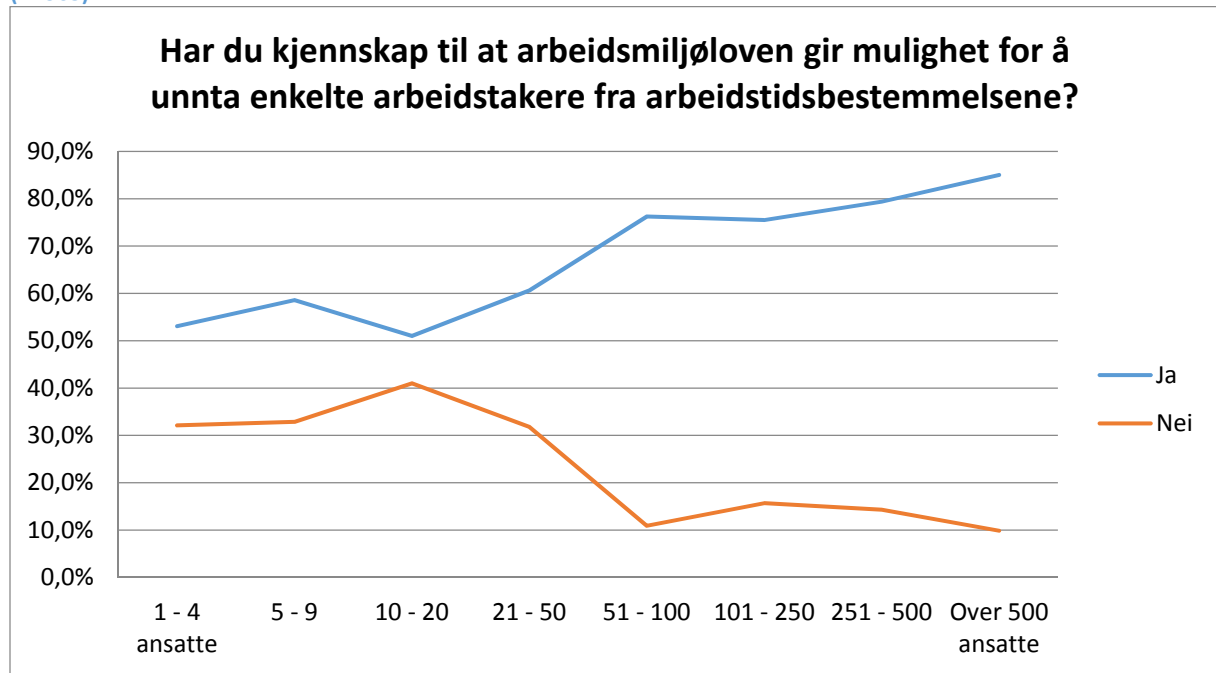
I tråd med Sentios (2006) funn ser vi at det er en høyere andel personalledere i offentlig sektor (76 prosent) som har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene enn i privat sektor (66 prosent). Det er imidlertid høyest andel som oppgir å ha kjennskap i offentlig eide selskap (84 prosent).

Figur 11 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bransje, personalledere (N=811)



Sentio (2006) fant at kjennskapen til unntaksmuligheter var størst innenfor kraft- og vannforsyning, offentlig administrasjon og olje- og gassutvinning. Vi ser av figuren over at det også i vår undersøkelse er en høy andel personalledere innenfor olje/gass/energi (85 prosent) og offentlig sentralforvaltning/myndighet (91 prosent) som oppgir at de har kjennskap til mulighetene. Vi ser også at en høy andel personalledere innenfor forsvar/politi/rettsvesen (92 prosent), industri/teknikk (83 prosent) og helse- og sosialtjenester svarer bekræftende på spørsmål om kjennskap til unntaksmulighetene. Bransjene forskning/analyse og landbruk/skogbruk/fiske har for lavt antall respondenter (<20) til å kunne feste lit til dataene.

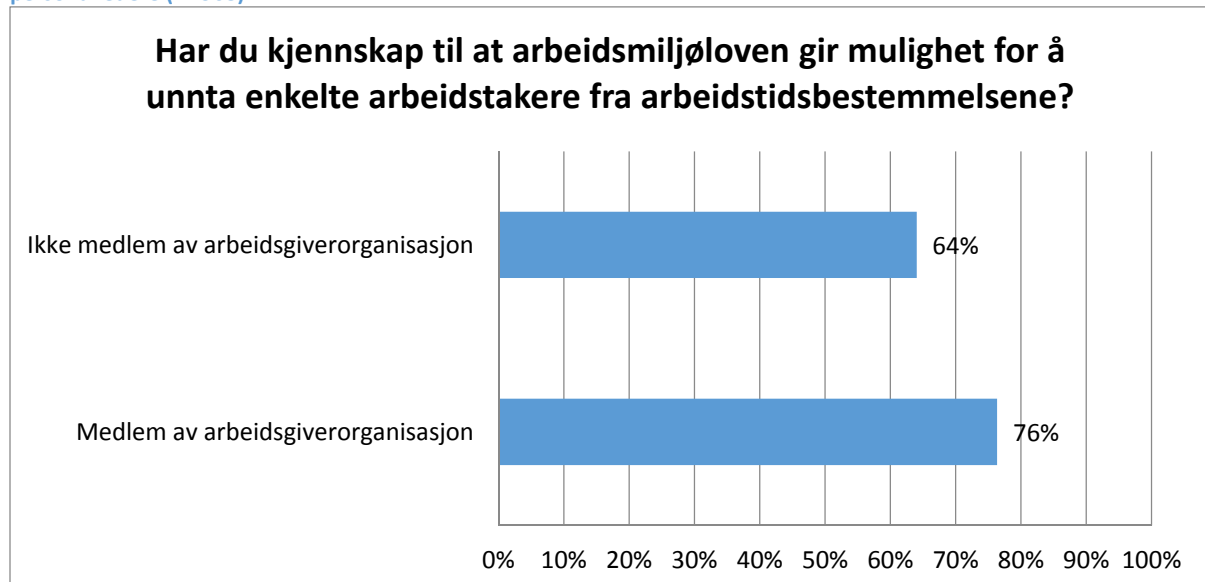
Figur 12 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=965)



Som også Sentio (2006) observerte er det en viss tendens til at kjennskapen til mulighetene arbeidsmiljøloven gir for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelse økende med økende bedriftsstørrelse.

Arbeidsgiverorganisasjoner kan være en kilde til kunnskap om arbeidsmiljøloven og unntaksmulighetene:

Figur 13 Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene etter medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, personalledere (N=968)



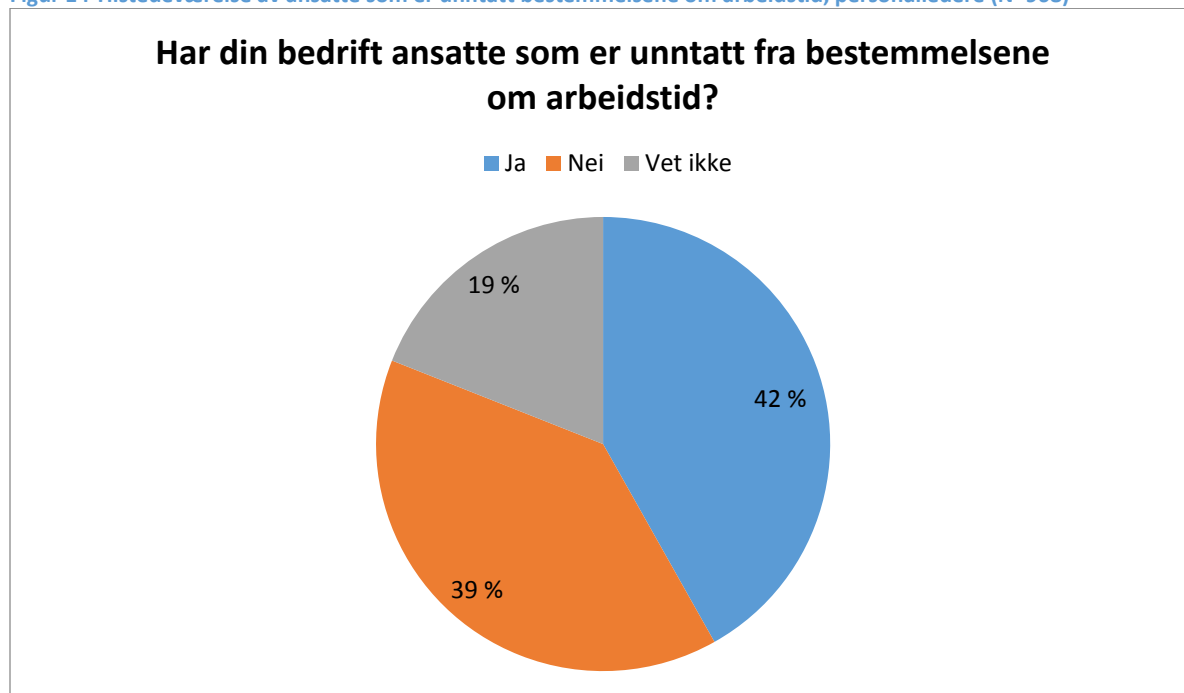
Som vi ser er det en større andel personalledere i organiserte virksomheter (76 prosent) som har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene enn i uorganiserte virksomheter (64 prosent).



## Omfang

Personallederne som oppga enten «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om kjennskap til muligheter for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ble stilt et oppfølgingsspørsmål som inkluderte en forklaring på hva som kunne defineres til å være stillinger som kunne unntas. Dette gjorde vi for å få bedre informasjon om praksis ut over det som er den som er basert på en inngående kjennskap til arbeidsmiljøloven. På samme måte som Sentio (2006) klarte vi dermed å fange opp flere virksomheter som praktiserer unntaksbestemmelsene.<sup>1</sup>

Figur 14 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, personalledere (N=968)



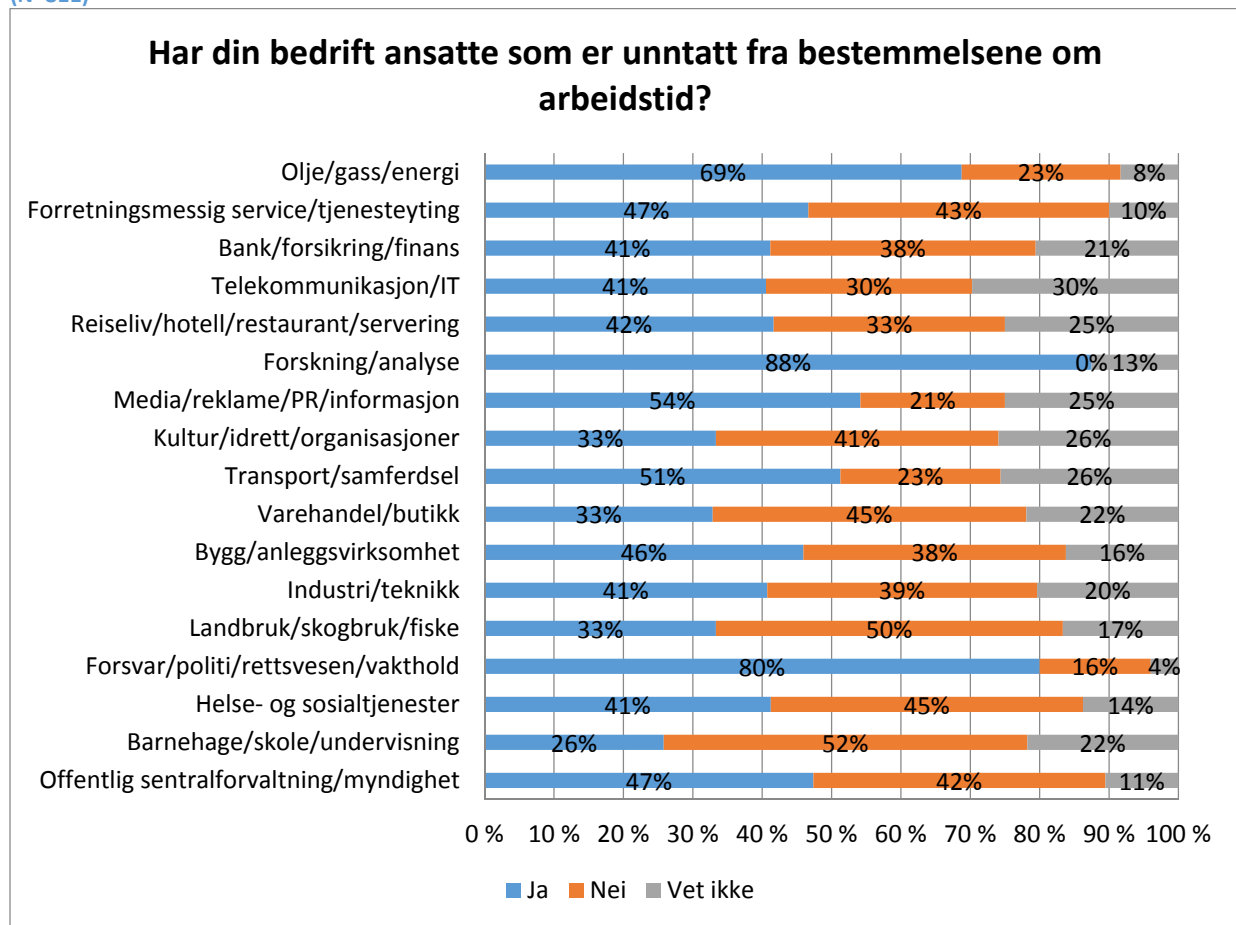
Det er omtrent like mange personalledere som oppgir at de har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i vår undersøkelse (42 prosent) som i Sentios (40 prosent). Igjen er det imidlertid en mye høyere andel som oppgir «vet ikke» i vår undersøkelse (19 prosent) sammenlignet med Sentios (4 prosent). Det er dermed en lavere andel som oppgir «nei» i 2013 (39 prosent) enn i 2005 (56 prosent).

Som vi så over oppgir 71 prosent at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, mens 49 prosent av disse oppgir at bedriften har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid. Blant de 29 prosentene som oppgir at de ikke har kjennskap eller ikke vet om de har kjennskap oppgir 25 prosent, etter å ha fått en forklaring og eksemplifisering, at de har ansatte som er unntatt.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom offentlig og privat sektor på andelen personalledere som oppgir at deres bedrift har ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er imidlertid forskjeller mellom bransjene:

<sup>1</sup> Forklaringen, og det påfølgende spørsmålet, var formulert på følgende måte: «Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en leder eller en særlig uavhengig medarbeider arbeider lengre arbeidstider og 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. Er det personer i din virksomhet som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?»

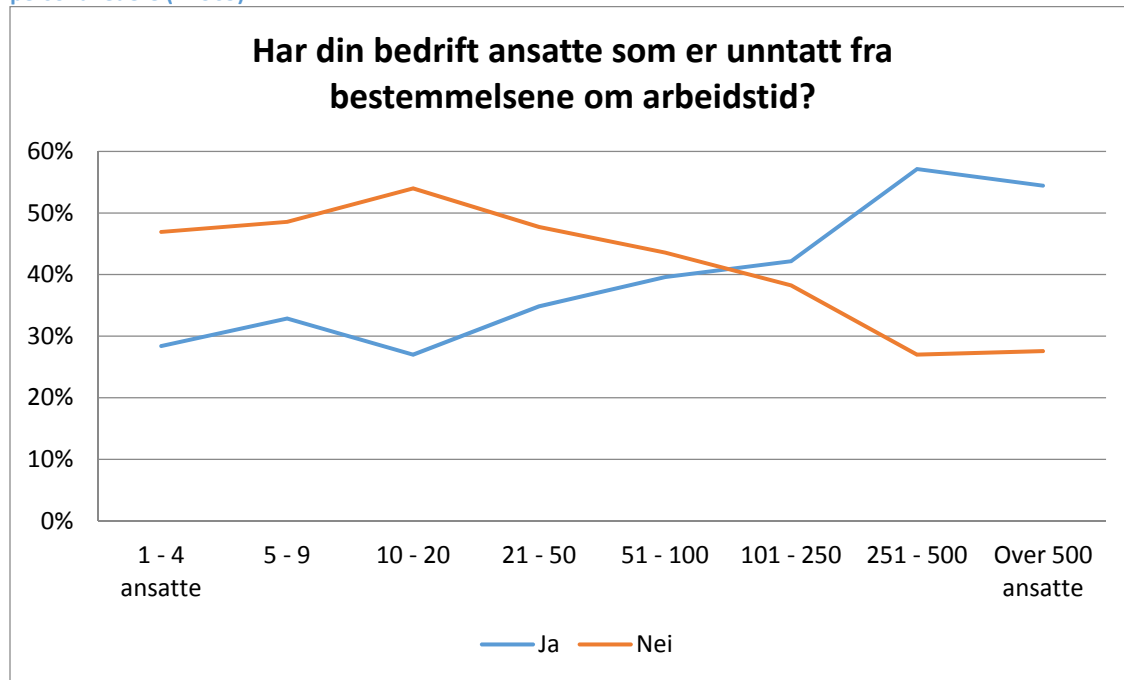
Figur 15 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordelt på bransje, personalledere (N=811)



På grunn av for få respondenter ser vi bort fra bransjene forskning/analyse og landbruk/skogbruk/fiske. Av figuren over ser vi at det er en høyest andel personalledere som oppgir å ha ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene innen forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (80 prosent), fulgt av olje/gass/energi (69 prosent) og media/reklame/PR/informasjon (54 prosent). I forhold til Sentios (2006) undersøkelse har vi en betraktelig lavere andel personalledere innenfor offentlig sentralforvaltning/myndighet (47 prosent) som oppgir at de har ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Sentio (2006) fant at hele 72 prosent av virksomhetene innen offentlig administrasjon hadde ansatte som var unntatt. Olje- og gassutvinning og kraft- og vannforsyning skilte seg imidlertid også ut i Sentios undersøkelse som bransjer med høy andel bedrifter med ansatte unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Vi så over at det var en viss tendens til at kjennskapen til mulighetene arbeidsmiljøloven gir for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelse var økende med økende bedriftsstørrelse. Det samme gjelder på spørsmålet om virksomheten faktisk har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene:

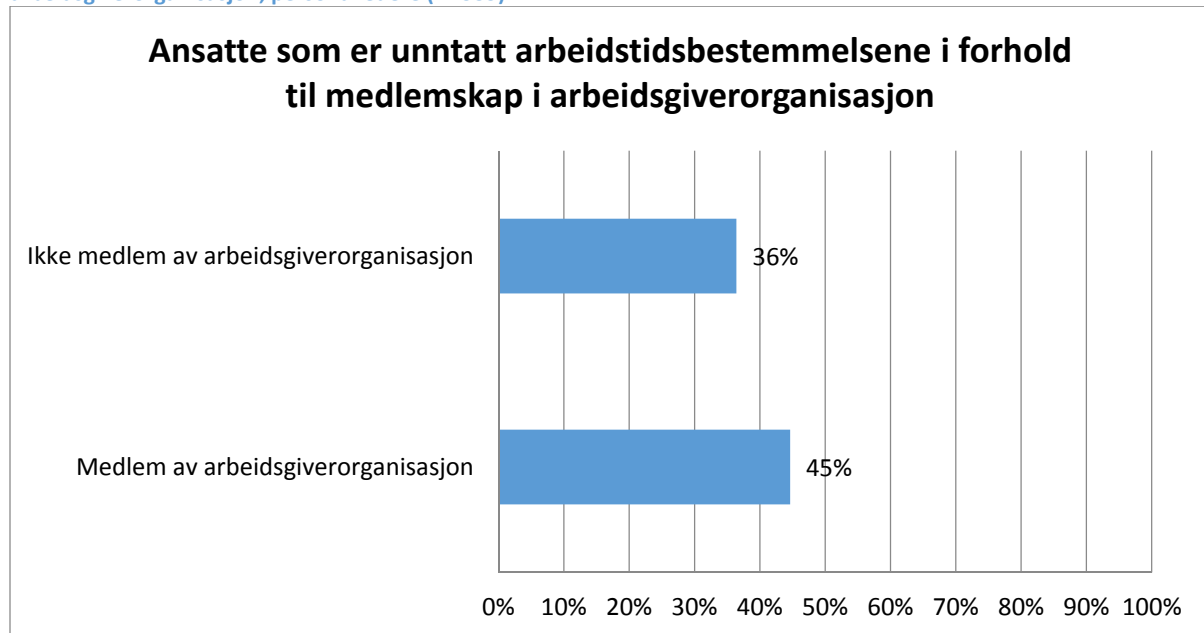
Figur 16 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid fordelt på bedriftsstørrelse, personalledere (N=965)



Mens om lag tre av ti av personalledere i bedrifter med under 20 ansatte svarer at de har ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid, gjelder dette i over halvparten av personallederne i bedrifter med over 250 ansatte.

Det er også en viss forskjell mellom virksomheter som er medlemmer av en arbeidsgiverorganisasjon og de som ikke er det:

Figur 17 Tilstedeværelse av ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i forhold til medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, personalledere (N=959)



Som vi ser er det en høyere andel personalledere i virksomheter som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon som oppgir at de har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene sammenlignet med personalledere i virksomheter som ikke er medlem. Dette kan ha sammenheng med at, som vi så

over, at kjennskapen til muligheten for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene er større blant personalledere i organiserte virksomheter.

### Utvikling

Sentio (2006) kom frem til at 7,1 prosent av arbeidstakerne var unntatt Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Det fremgår ikke hvordan de har kommet frem til anslaget, men vi antar at det er utarbeidet på bakgrunn av at de har spurt hver personalleder om antallet som er unntatt i deres virksomhet. Intervjuene ble i Sentios (2006) undersøkelse gjort per telefon. Dersom personallederen hadde problemer med å svare, ble de bedt om å oppgi et omtrentlig antall. Antallet som ble oppgitt må derfor ha vært beheftet med en betydelig usikkerhet. Sentio kaller resultatet et estimat, men estimeringsmetoden er ikke redegjort for. Personalledernes kunnskap om antallet som er unntatt må antas å synke med bedriftsstørrelse. I en virksomhet med mange ansatte vil det trolig være vanskelig for en personalleder å kunne oppgi antallet som er unntatt på strak arm i et telefonintervju.

Vi antar likevel at Sentio har basert seg på dette tallet. Antall unntatte og antall ansatte er så sannsynligvis summert for hele utvalget og man har kommet frem til et "estimat" på 7,1 prosent. Sentio skriver selv at "det reelle tallet kan være høyere". Estimatet gis på desimalnivå, noe som gir et overdrevent inntrykk av presisjon. Vi vil argumentere for at det er mer korrekt å angi estimatet som et intervall. Da kan 7 prosent i 2005 brukes som en nedre grense. I Arbeidslivsbarometeret 2013 vurderte vi det slik at vi ikke ville få tilstrekkelig pålitelige data fra ledere med personalansvar dersom vi spurte om antall unntatte. Derfor har vi ikke kunnet regne oss frem til et tilsvarende estimat som Sentio. Vi vil likevel forsøke å diskutere hvorvidt det har skjedd en endring fra 2005 til 2013.

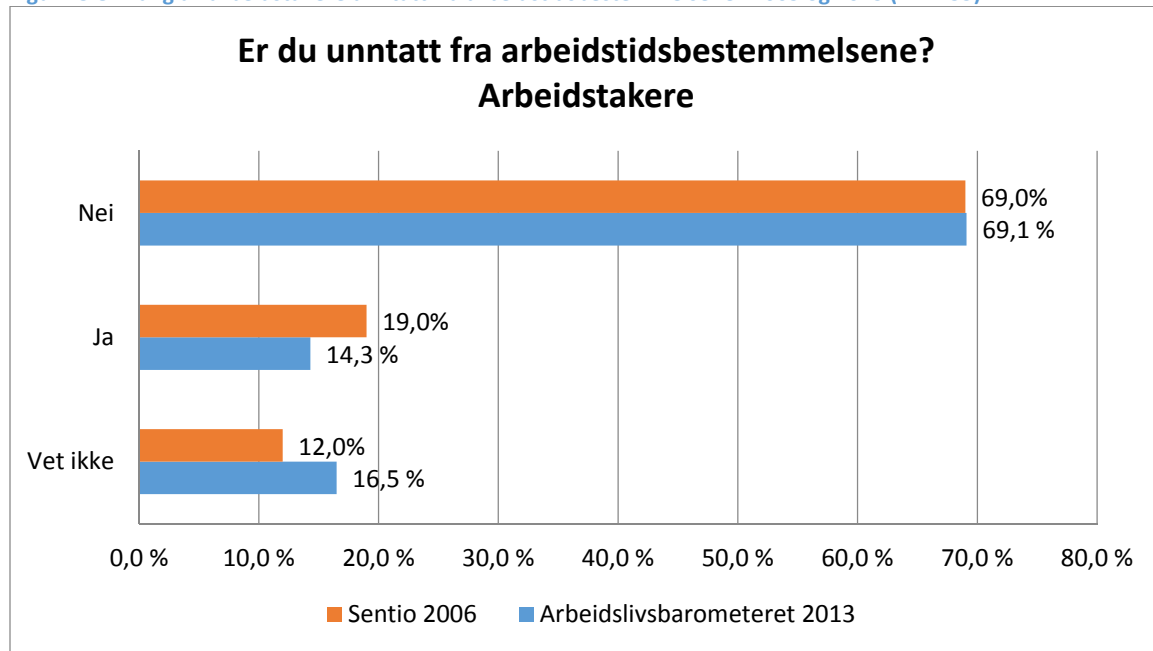
### Endring fra 2005 til 2013?

Når vi sammenligner andelen personalledere som oppgir at de har ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene måler Arbeidslivsbarometeret 42 prosent i 2013, mens Sentios måling i 2005 ga 40 prosent, altså en økning på 2 prosentpoeng fra 2005 til 2013. Spørsmålsformuleringen var identisk i de to undersøkelsene. Dette er en så liten endring at vi ikke kan konkludere med at flere virksomheter har ansatte som er unntatt i 2013 i forhold til nivået i 2005.

Arbeidstakere ble også stilt et identisk spørsmål i 2005 av Sentio og i 2013 i Arbeidslivsbarometeret. Spørsmålet lød: «Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?». Dette kan brukes til å gi en indikasjon på utviklingen og omfanget. Det er imidlertid også her store begrensinger knyttet til i hvilken grad arbeidstakernes svar kan brukes som en presis angivelse av omfanget arbeidstakere som er unntatt. Hovedgrunnen er at det vil være lav kjennskap til fenomenet. Arbeidstakeren vil selvsagt kjenne til at ens egen arbeidstid ikke følger arbeidstidsbestemmelsene, men det vil være større usikkerhet om «de i praksis er unntatt». En del vil kunne tenke at «siden jeg ikke følger/det forventes at jeg ikke følger arbeidstidsbestemmelsene så er det sikkert fordi jeg er unntatt».

Figuren under viser hvordan arbeidstakerne svarer på om de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i 2005 og 2013. Her ser vi at andelen som svarer «nei» er identisk, mens andelen som svarer bekræftende er lavere i 2013 enn i 2005.

Figur 18 Omfang av arbeidstakere unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i 2005 og 2013 (N=4755)



Andelen som svarer «vet ikke» er større i 2013, 19 prosent sammenlignet med 14 prosent i 2005. Intervjuformen og den informasjon som respondenten fikk i løpet av telefonintervjuet i 2005 kan i noen grad forklare forskjellen i «vet ikke» mellom 2005 og 2013. I 2005 ble respondenten opplyst om mulighetene for å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene først ved introduksjon av undersøkelsen og dernest i sammenheng med spørsmålet. Det er svært sannsynlig at dette har bidratt til å redusere andelen som oppgir at de ikke vet. Det må ha vært hensikten med å gi såpass mye informasjon. I tillegg kan selve intervjuformen være med på å påvirke resultatet. Det kan være vanskeligere å svare «vet ikke» til en intervjuer enn å oppgi sin uvitenhet på et skjema, spesielt når intervjueren har brukt tid på å forklare fenomenet to ganger. Vi vil derfor ikke legge vekt på forskjellen i andelen som oppgir at de ikke vet. Både i 2005 og i 2013 svarer 69 prosent «nei». Disse vet positivt at de ikke er unntatt. Det er selvsagt mulig at dette er en overrapportering, men svargivingen på dette spørsmålet er konsistent med svarene som de gir på antall timer de vanligvis jobber i løpet av en normal uke (på en annen plass i spørreskjemaet). I Arbeidslivsbarometeret 2013 svarte 77 prosent at de jobbet 40 timer eller mindre en vanlig arbeidsuke, mens 52 prosent svarte 37,5 timer eller mindre. Disse svarene rimer med at 69 prosent oppgir at de ikke er unntatt. Det er heller ingen grunn til å tro at en eventuell overrapportering har endret seg. Vi finner for eksempel stabilitet i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant fulltidsarbeidende fra 2010 (40,8 timer) til 2013 (40,67 timer). Vi kan følgelig konkludere med at andelen arbeidstakere som positivt vet at de ikke er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene er stabil i perioden.

Intervjudataene fra personallederne viser at fenomenet er mer utbredt i 2013 enn i 2005. Sammenholdt med konklusjonen om at andelen som svarer at de ikke er unntatt er stabil, kan det tyde på at unntakene brukes i flere virksomheter, men omfatter færre arbeidstakere i hver virksomhet.

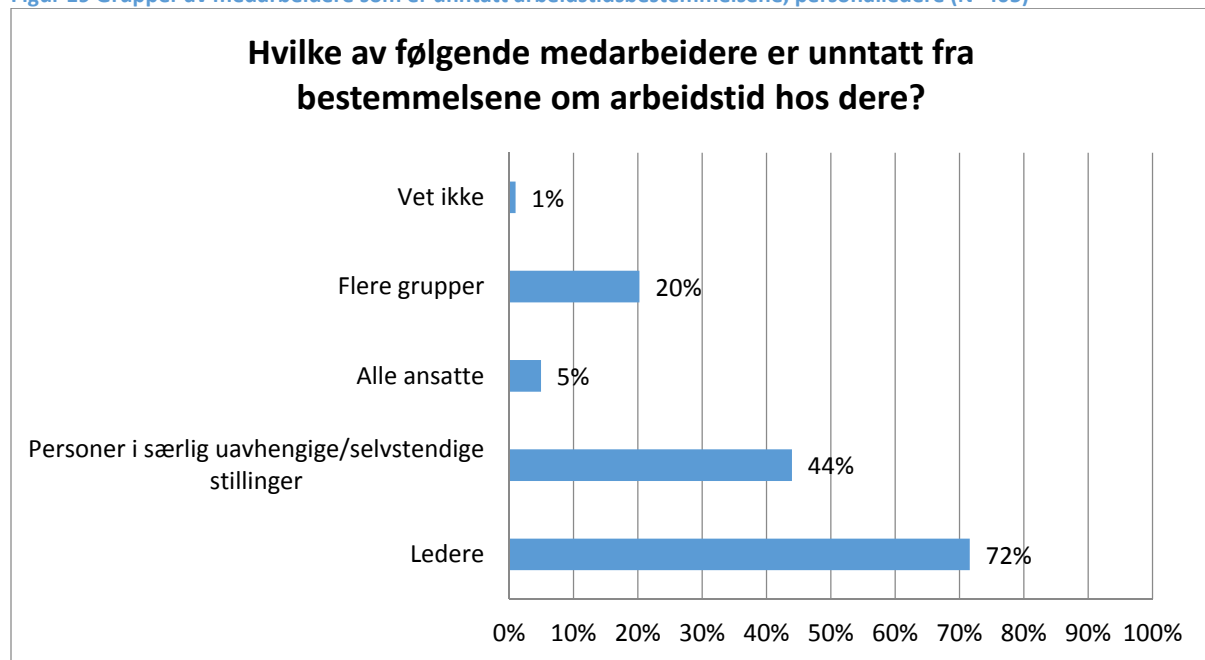
Vi gjenga og problematiserte over Sentios estimat fra 2005 som var på 7 prosent. Vi kan ikke gi tilsvarende estimat for 2013 av årsaker som er redegjort for. Vi holder det som sannsynlig at det reelle tallet for 2005 lå mellom 7 prosent som nedre grense og 14 prosent som øvre grense (oppgitt av

arbeidstakere). Samlet sett er det vår vurdering at det er størst grunn til å tro at omfanget av arbeidstakere som i praksis er unntatt er stabilt fra 2005 til 2013.

### Hvilke grupper er unntatt?

Personallederne som oppga at de hadde ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid ble spurt om hvilken type medarbeidere som var unntatt. Til forskjell fra Sentios undersøkelse ble respondentene i vår presentert med svaralternativer (basert på svarene Sentio fikk).

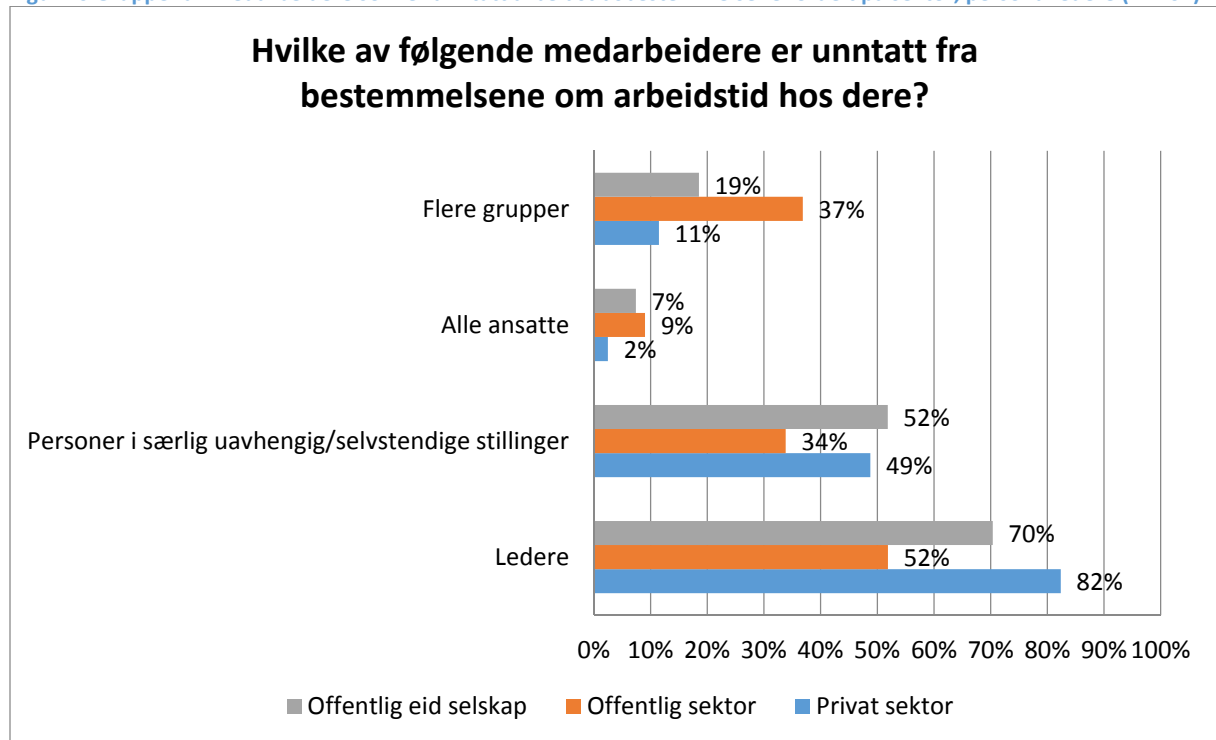
Figur 19 Grupper av medarbeidere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, personalledere (N=405)



Som i Sentios (2006) undersøkelse er det en størst andel personalledere som oppgir at det er ledere som er unntatt (83 prosent i Sentios undersøkelse og 72 prosent i vår). Det er likevel verdt å merke seg at andelen som oppgir ledere er ti prosentpoeng lavere i vår undersøkelse. På den andre siden er det betraktelig mye høyere andel som oppgir at det er personer i særlig uavhengige eller selvstendige stillinger som er unntatt (44 prosent i vår undersøkelse sammenlignet med 21 prosent i Sentios).

Ser vi på kombinasjonen av å ha ledere og personer i særlig uavhengig stilling oppgir 33 prosent av personallederne at de har begge grupper unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette er 13 prosentpoeng flere enn Sentio (2006) fant i sin undersøkelse, hvor 20 prosent av virksomhetene oppga å ha unntatt både ledere og personer i særlig uavhengige stillinger.

Figur 20 Grupper av medarbeidere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, personalledere (N=404)

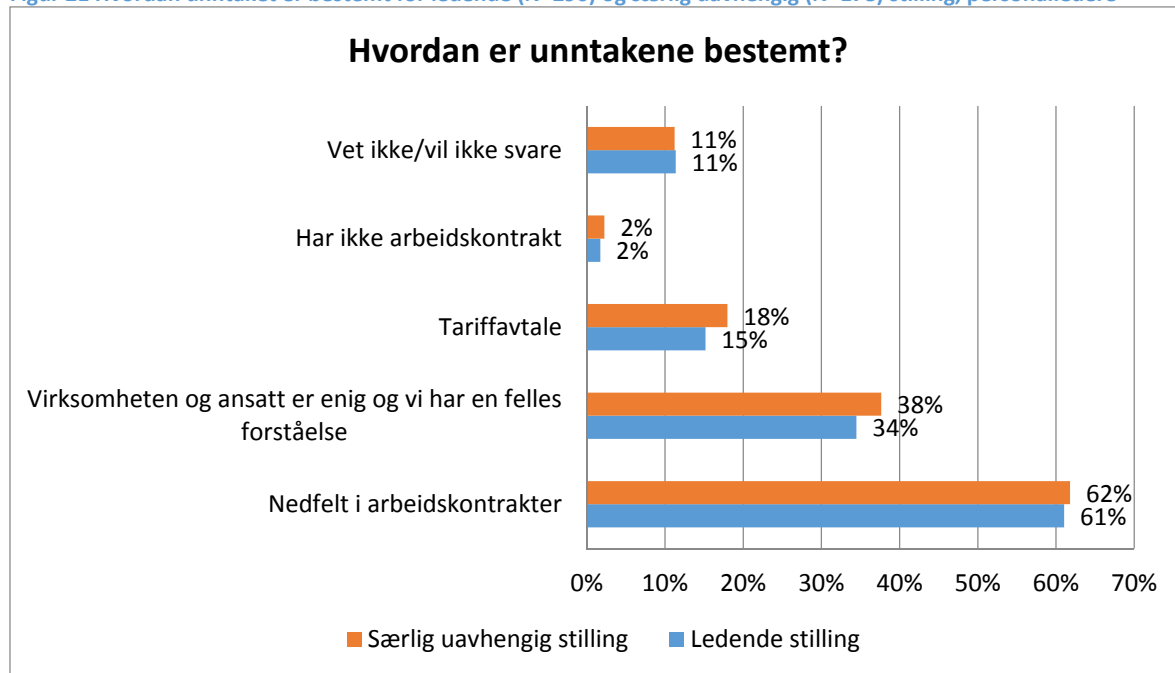


Som vi ser oppgir hele 82 prosent av personallederne som har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i privat sektor at lederne er blant disse. Til sammenligning gjelder dette 52 prosent av personallederne i offentlig sektor. Det er også flere personalledere i privat sektor som oppgir at personer i særlig uavhengig stilling er blant medarbeiderne som er unntatt (49 prosent). Sammenlignet med privat sektor (11 prosent), er det flere personalledere i offentlig sektor som oppgir at «flere grupper» av medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene (37 prosent). Dette gjelder hovedsakelig innen bransjene helse- og sosialtjenester og forsvar/politi/rettsvesen/vakthold, hvor bortimot halvparten av personallederne som har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir at dette gjelder «flere grupper» medarbeidere. At alle ansatte er unntatt gjelder først og fremst innenfor forsvar/politi/rettsvesen/vakthold.

Det er på dette spørsmålet ikke signifikante forskjeller mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter, unntatt når det gjelder ledere. Det er en høyere andel personalledere i uorganiserte virksomheter (84 prosent) som oppgir at de har unntatt ledere arbeidstidsbestemmelsene enn personalledere i organiserte virksomheter (70 prosent).

## Hvordan unntakene er bestemt?

Figur 21 Hvordan unntaket er bestemt for ledende (N=290) og særlig uavhengig (N=178) stilling, personalledere

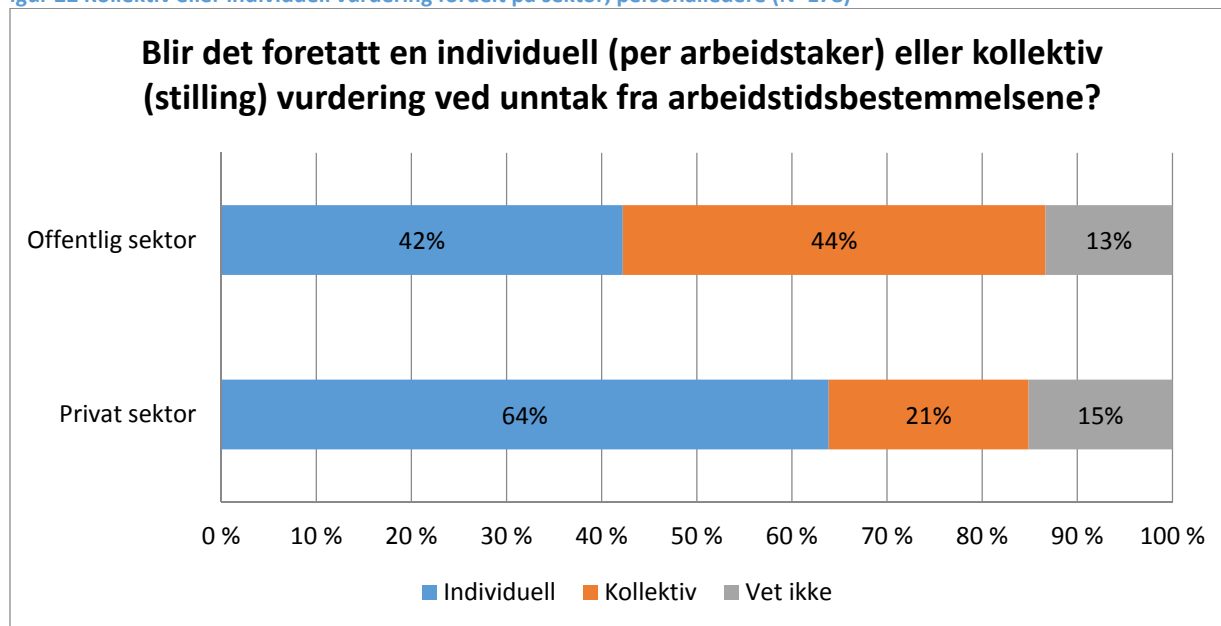


For begge typer unntak ser vi at flest personalledere oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakter (litt i overkant av 60 prosent). Dernest følger det at virksomheten og de gjeldende ansatte er enige og har en felles forståelse (34 prosent hva angår ledende stilling og 38 prosent hva angår særlig uavhengige stillinger). Til slutt oppgir 15 prosent at unntak på grunn av definisjon som ledende stilling fremkommer av tariffavtale, mens tilsvarende andel for definisjon som særlig uavhengig er 18 prosent. Forholdet mellom disse ulike måtene å definere ansatte i ledende stilling er lik som hos Sentio (2006), selv om en lavere andel oppga «nedfelt i arbeidskontrakt» (49 prosent) og en større andel i deres undersøkelse oppga at unntaket fremkommer av at bedrift og ansatt er enige og har en felles forståelse (43 prosent). Det samme gjelder definisjonen av ansatte i særlig uavhengig stilling. Sentio (2006) fant at 40 prosent av personallederne oppga at det var nedfelt i arbeidskontraktene, mens 36 prosent hevdet at det var fremkommet som et resultat av enighet og felles forståelse mellom bedriften og de gjeldende ansatte. I vår undersøkelse er det en likere andel personalledere som oppgir at definisjonen av ansatte som i ledende og særlig uavhengig stilling fremkommer av arbeidskontrakten, enn hva Sentio (2006) fant. I deres undersøkelse var dette vanligere for ansatte i ledende stilling enn i særlig uavhengig stilling. Vi finner også, i motsetning til Sentio, at en høyere andel personalledere oppgir felles forståelse og enighet som måten unntak på bakgrunn av særlig uavhengig stilling (38 prosent) er bestemt på enn ledende stilling (34 prosent).

Ser vi på spørsmålet om hvorvidt beslutninger om at arbeidstakere skal unntas arbeidstidsbestemmelsene blir gjort på grunnlag av en individuell vurdering eller kollektivt for visse typer stillinger svarer 56 prosent av personallederne at det gjøres en individuell vurdering, det vil si per arbeidstaker, mens 30 prosent oppgir at det gjøres en kollektiv vurdering, det vil si på stillingsnivå. Det er på dette spørsmålet ingen signifikante forskjeller mellom personalledere i organiserte og ikke-organiserte virksomheter. Det er heller ikke variasjon mellom personalledere som oppgir å ha kjennskap til unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er imidlertid signifikante forskjeller mellom offentlig og privat sektor:

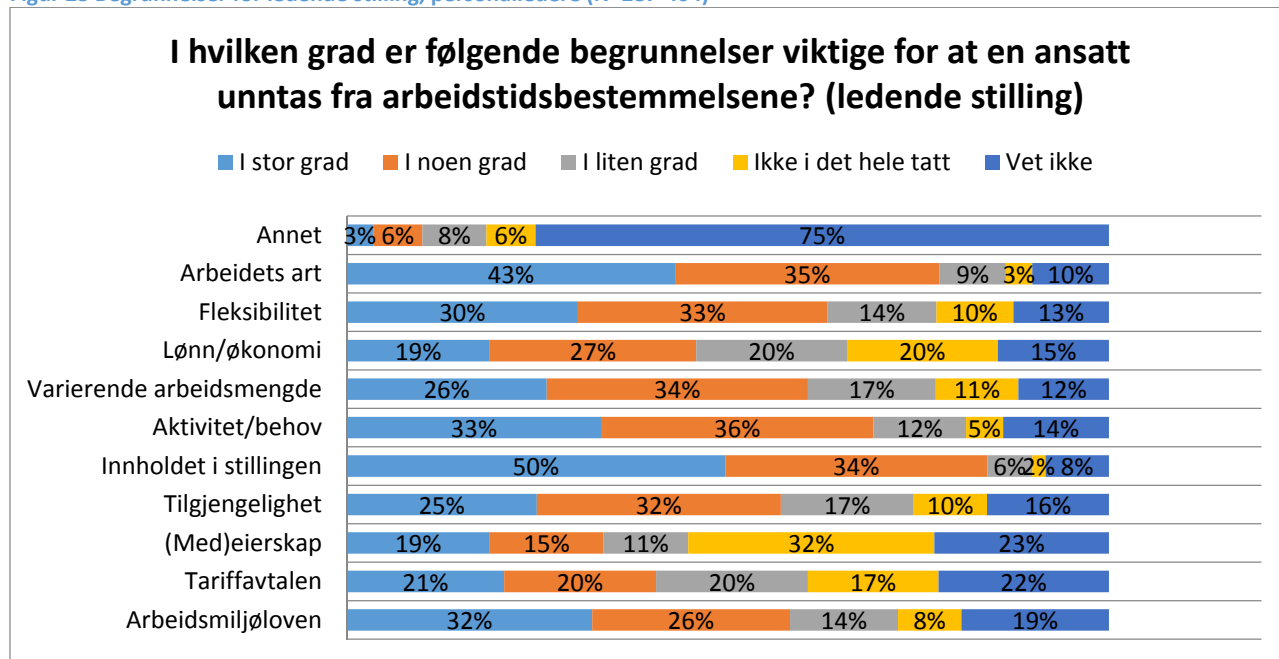


Figur 22 Kollektiv eller individuell vurdering fordelt på sektor, personalledere (N=178)



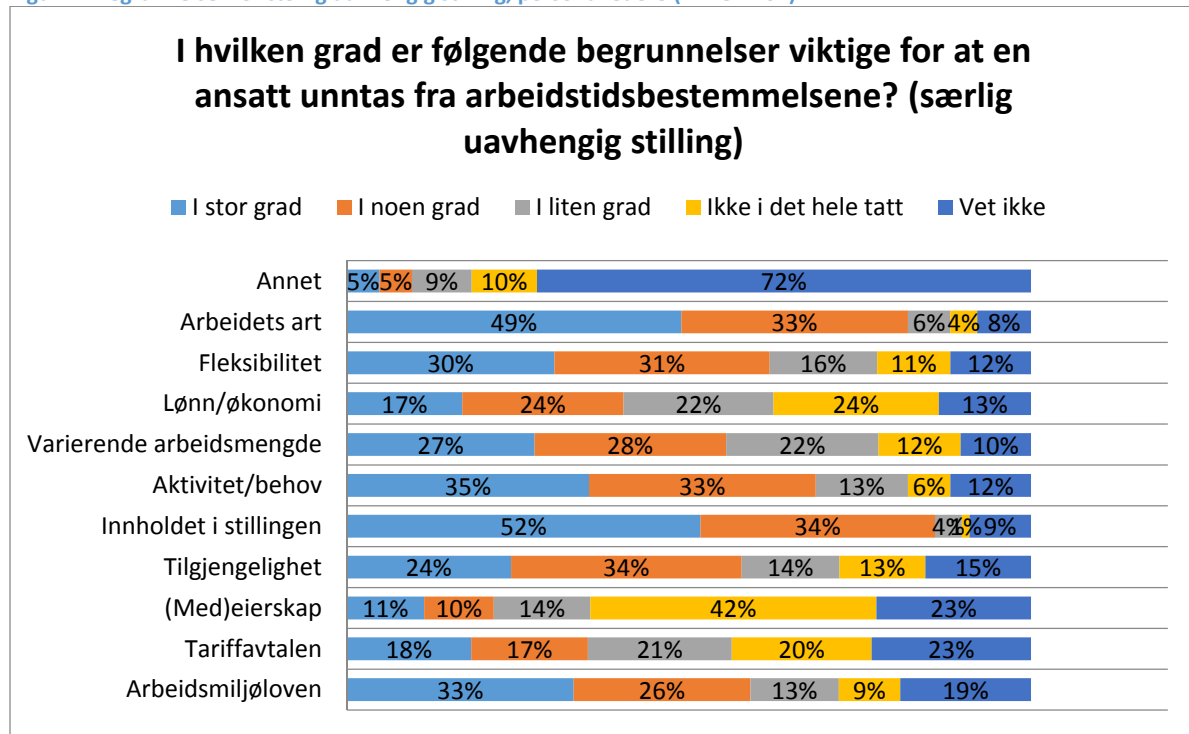
Som vi ser er det en høyere andel personalledere i privat sektor som oppgir at det foretas en individuell vurdering (64 prosent) sammenlignet med offentlig sektor (42 prosent), mens det er en høyere andel personalledere i offentlig sektor som oppgir at det gjøres en kollektiv vurdering på stillingsnivå (44 prosent) sammenlignet med privat sektor (21 prosent).

Figur 23 Begrunnelser for ledende stilling, personalledere (N=287-404)



Vi ser her at de viktigste begrunnelser til å vurdere arbeidstakere som i ledende stilling er innholdet i stillingen (50 prosent), arbeidets art (43 prosent), aktivitet/behov (33 prosent), arbeidsmiljøloven (32 prosent) og fleksibilitet (30 prosent). Sentio (2006) fant varierende arbeidsmengde (19 prosent), innhold i stilling (15 prosent), fleksibilitet (15 prosent), arbeidets art (9 prosent).

Figur 24 Begrunnelser for særlig uavhengig stilling, personalledere (N=287-404)



De begrunnelsene som en størst andel personalledere oppgir som at i stor grad var viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene er innholdet i stillingen (52 prosent), arbeidets art (49 prosent), aktivitet/behov (35 prosent), arbeidsmiljøloven (33 prosent) og fleksibilitet (30 prosent). I Sentios (2006) undersøkelse var arbeidets art (31 prosent), fleksibilitet (14 prosent), lønn/økonomi (9 prosent) og varierende arbeidsmengde (9 prosent) fremtredende begrunnelser.

Personalledere oppgir med andre ord i størst grad begrunnelser knyttet til arbeidsoppgaver for å unnta arbeidstakere arbeidstidsbestemmelsene både når det gjelder arbeidstakere i ledende stillinger og i særlig uavhengige stillinger, spesielt sistnevnte. Dette gjelder både i 2005 og 2013.

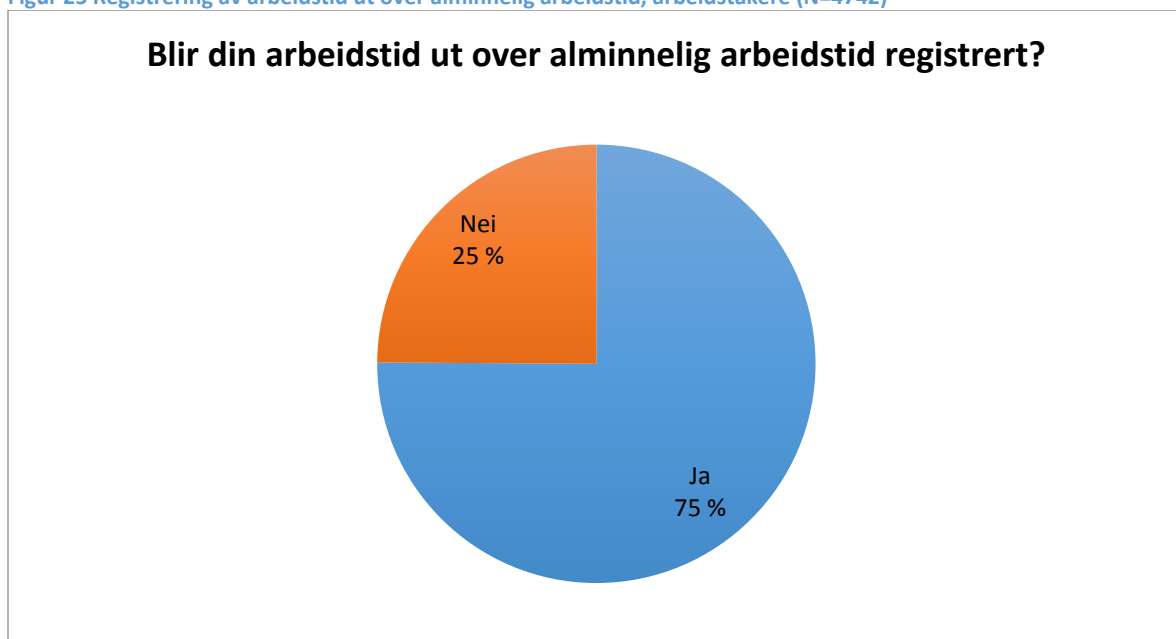
## Arbeidstakere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Et representativt utvalg på 4755 norske arbeidstakere ble også spurt om arbeidstid og unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. I det følgende vil vi beskrive funnene fra dette datasettet før vi diskuterer likheter og forskjeller mellom svarene gitt av arbeidstakere og personalledere. Vi vil, som i gjennomgangen av svarene fra personallederne, starte med de mest generelle spørsmålene knyttet til arbeidstid, før vi går nærmere inn på to av unntaksbestemmelsene: ledende og særlig uavhengig stilling.

### Arbeidstid

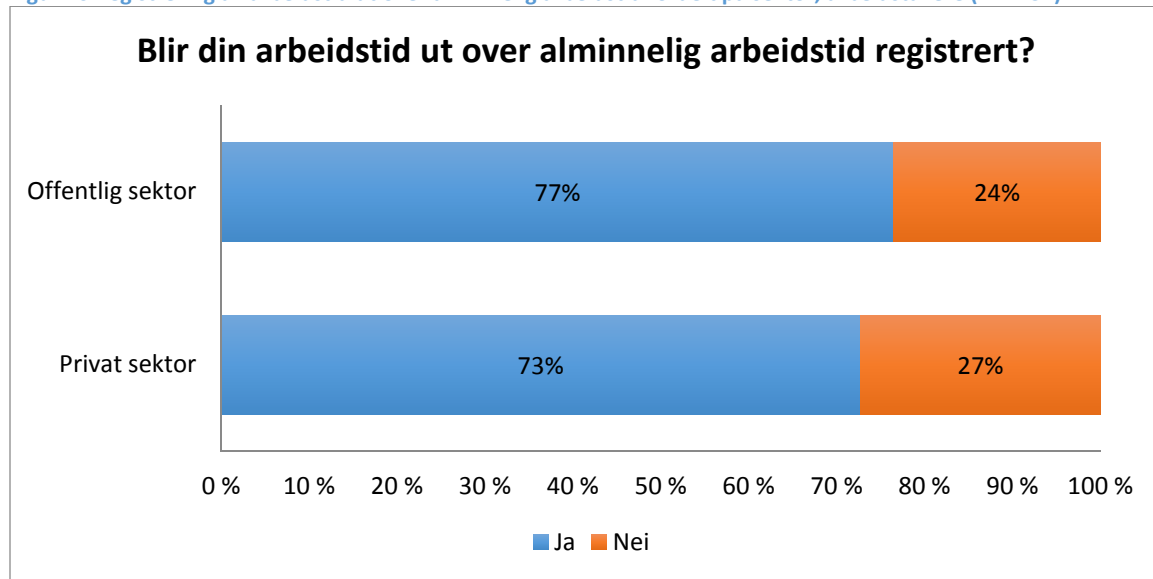
Sentio (2006) fant i sin undersøkelse at 33 prosent av arbeidstakerne oppga at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ikke ble registrert. I vår undersøkelse har denne andelen sunket til 25 prosent:

Figur 25 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, arbeidstakere (N=4742)



Det er her noen forskjeller mellom offentlig og privat sektor som virker stabile i forhold til Sentios undersøkelse:

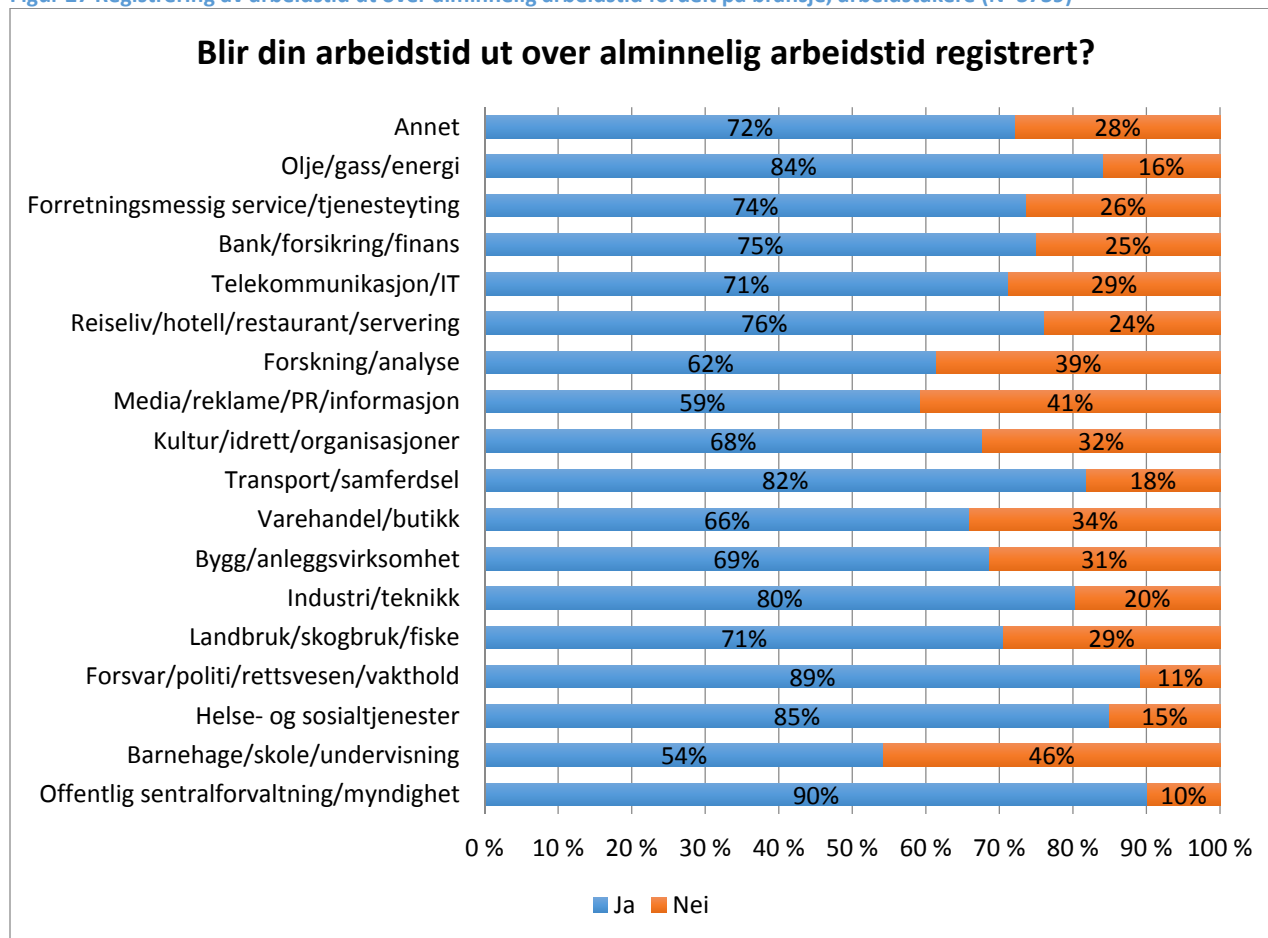
Figur 26 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4732)



Det er, som vi ser, en høyere andel arbeidstakere i offentlig sektor som oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert (77 prosent). Tilsvarende tall i Sentios (2006) undersøkelse var 70 prosent. Andelen arbeidstakere i privat sektor som oppgir det samme er 73 prosent i vår undersøkelse, og 66 prosent i Sentios. Det er med andre ord en økning på 7 prosentpoeng i begge sektorene.

Som vi ser av figuren under varierer det mellom de ulike bransjene om arbeidstakere oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid registreres:

Figur 27 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3739)

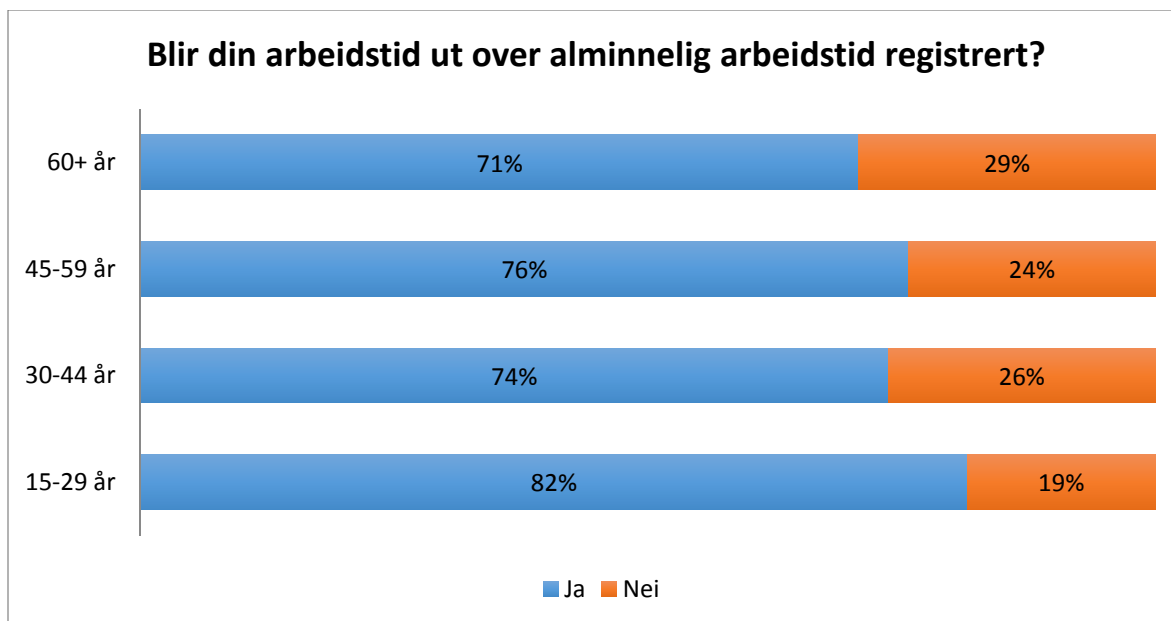


Mens 90 prosent av arbeidstakerne innenfor offentlig sentralforvaltning/myndighet oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid registreres gjelder dette kun 54 prosent av arbeidstakerne innenfor barnehage/skole/undervisning. Sentio (2006) fant også at registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid var minst vanlig innenfor det de omtalte som "undervisningsbransjen". Andre bransjer som peker seg ut med lav andel arbeidstakere som registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid er media/reklame/PR/informasjon (59 prosent), forskning/analyse (62 prosent) og varehandel/butikk (66 prosent). Bransjer hvor slik registrering er vanlig, i tillegg til offentlig sentralforvaltning/myndighet, er forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (89 prosent), helse- og sosialtjenester (85 prosent) og olje/gass/energi (84 prosent). Offentlig forvaltning hadde høyest andel også i Sentios (2006) undersøkelse, mens olje- og gassutvinning da var blant bransjene hvor arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid i størst grad ikke ble registrert (33 prosent).

Som i Sentios (2006) undersøkelse er det en høyere andel kvinner (77 prosent) som oppgir at de registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid sammenlignet med menn (73 prosent), men forskjellen har blitt mindre. I Sentios (2006) undersøkelse oppga 74 prosent av kvinnene at de registrerte arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid, mens dette gjaldt kun 60 prosent av mennene.

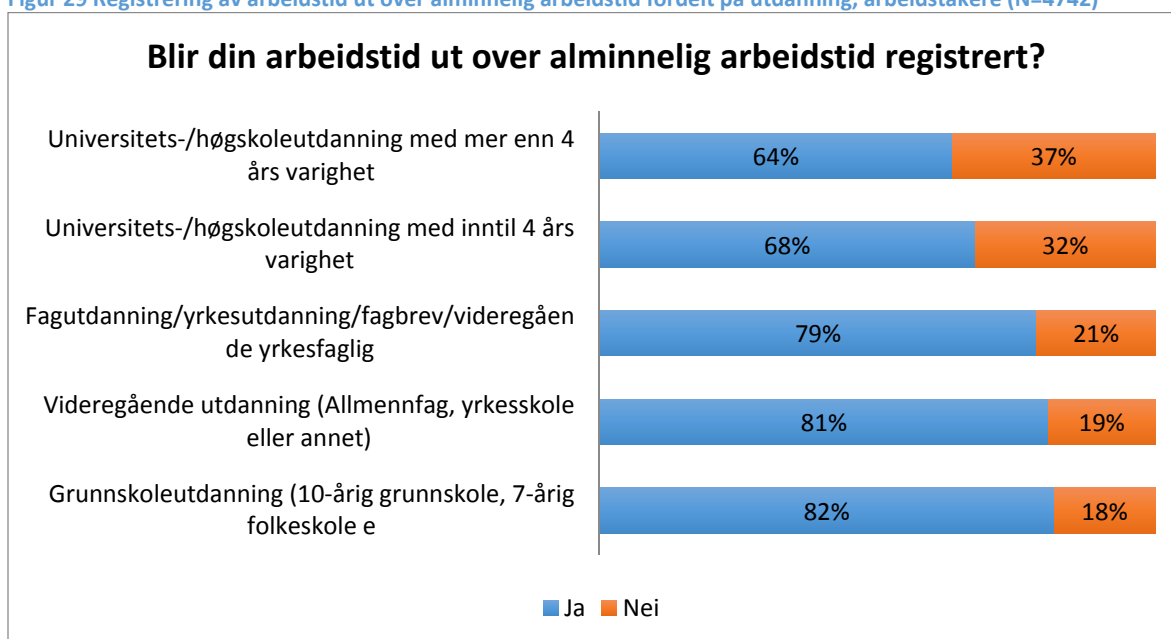
I tråd med Sentios (2006) funn er det størst andel som registrerer arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blant de yngste arbeidstakerne (82 prosent) og lavest blant de eldste (71 prosent):

Figur 28 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på alder, arbeidstakere (N=4742)



Når det gjelder utdanning, ser vi av følgende figur at andelen som oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid ikke blir registrert øker med utdanningens lengde, fra 18 prosent blant arbeidstakere som har grunnskoleutdanning som sin høyeste fullførte utdanning til 37 prosent blant arbeidstakere med universitet-/høgskoleutdanning på over fire år:

Figur 29 Registrering av arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4742)



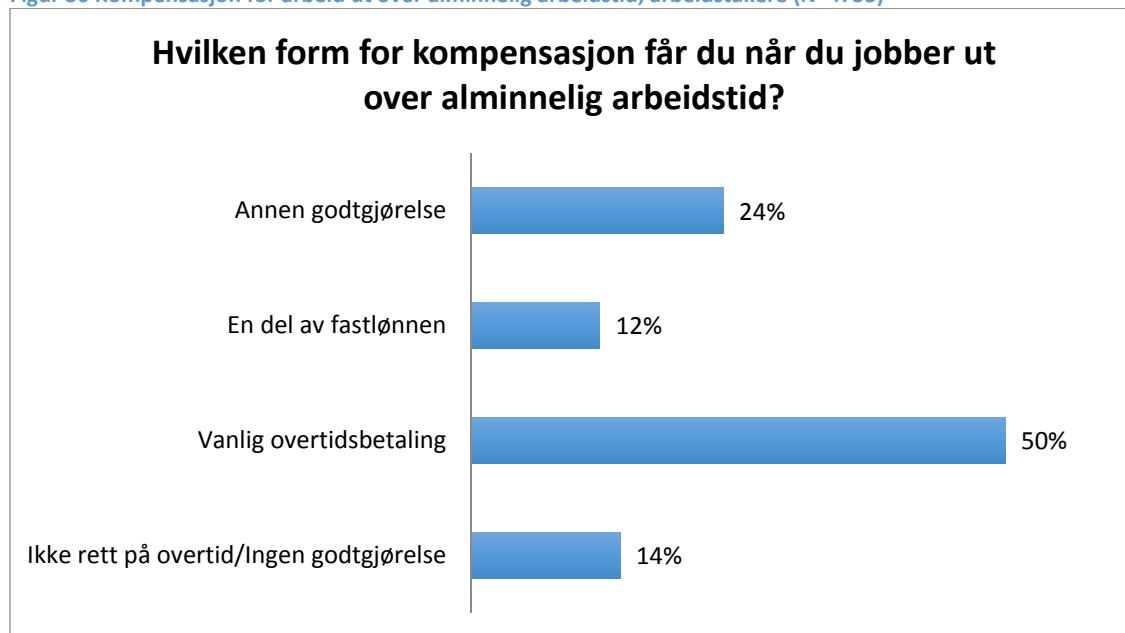
Dette er også i tråd med Sentios (2006) funn at arbeidstakere med universitets- og høgskoleutdanning på over tre år i minst grad registrerer arbeidstid utover alminnelig arbeidstid (52 prosent oppga at de registrerte arbeidstid, 48 prosent at de ikke gjorde det).

Samlet sett finner vi tegn til en økning i andelen arbeidstakere som oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert. Dette står litt i motsetning til den svake tendensen vi så blant personalledere til at en noe lavere andel i 2013 (77 prosent) oppga at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert, sammenlignet med 2005 (80 prosent).

## Kompensasjon

I tillegg til spørsmål om registrering av arbeidstid ble arbeidstakere spurt om hvilken form for kompensasjon eller godtgjørelse de får dersom de arbeider ut over alminnelig arbeidstid. Følgende figur illustrerer svarfordelingen for alle arbeidstakere:

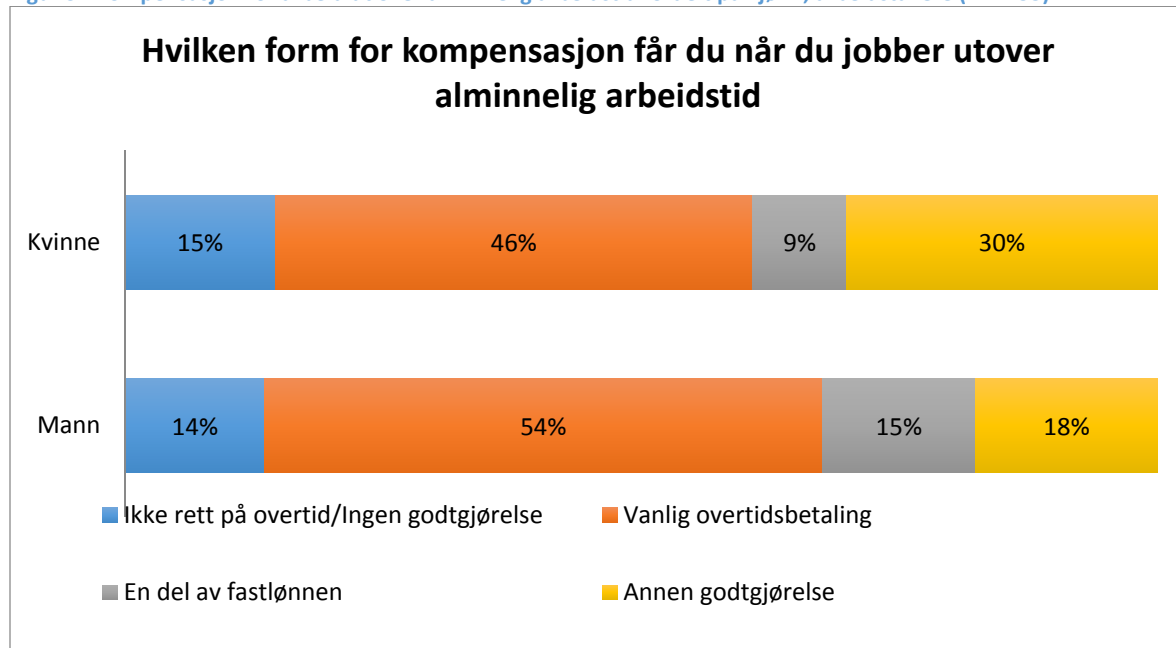
Figur 30 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid, arbeidstakere (N=4755)



Vi ser her at halve utvalget oppgir at de har vanlig overtidbetaling for arbeid utført utenom alminnelig arbeidstid. Det er en høyere andel enn det Sentio (2006) fant i sin undersøkelse (39 prosent). Videre ser vi at nesten én fjerdedel (24 prosent) oppgir at de får "annen godtgjørelse", hvilket også var nest vanligste form for kompensasjon i Sentios (2006) undersøkelse (33 prosent). Sammenlignet med Sentio (2006) er det en høyere andel i vår undersøkelse som oppgir at godtgjørelsen er en del av fastlønnen (12 prosent i vår undersøkelse, 7 prosent i Sentios), mens det var en høyere andel i Sentios undersøkelse som oppga at de ikke hadde rett på overtid/ingen godtgjørelse (21 prosent) enn i vår (14 prosent).

Som vi ser av figuren under er det noen kjønnsforskjeller i hva slags form for kompensasjon man får for å jobbe ut over alminnelig arbeidstid:

Figur 31 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755)

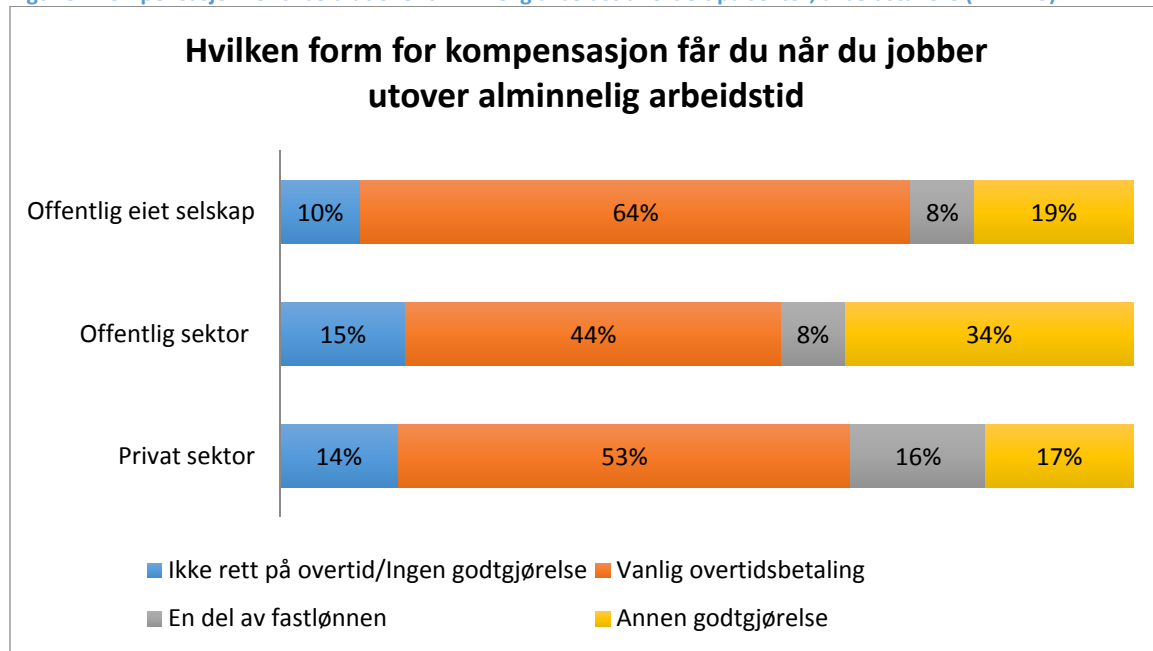


Mens menn (54 prosent) i større grad enn kvinner (46 prosent) oppgir at de får vanlig overtidbetaling, er det en større andel kvinner (30 prosent) som oppgir "annen godtgjørelse" sammenlignet med menn (18 prosent). Det er dessuten en høyere andel menn (15 prosent) som oppgir at kompensasjon for å jobbe ut over alminnelig arbeidstid er en del av fastlønnen sammenlignet med kvinner (9 prosent). Det overordnede bildet er ikke ulikt Sentio (2006), men i deres undersøkelse var det ikke forskjeller mellom menn og kvinner i andelen som oppga at de fikk vanlig overtidbetaling. Til gjengjeld var det en høyere andel menn (26 prosent) enn kvinner (17 prosent) som oppga at de ikke hadde rett på overtid/ingen godtgjørelse. Som vi ser over er det i vår undersøkelse ett prosentpoeng flere kvinner (15 prosent) enn menn (14 prosent) som oppgir dette.

Det er på dette spørsmålet også forskjeller mellom offentlig og privat sektor. Som vi ser under er det en dobbelt så stor andel i offentlig sektor som oppgir "annen godtgjørelse" sammenlignet med privat sektor (17 prosent). Vanlig overtidbetaling er mest utbredt i offentlig eide selskap (64 prosent), sammenlignet med både privat sektor (53 prosent) og offentlig sektor (44 prosent). Vi finner høyest andel som har kompensasjon for å jobbe ut over alminnelig arbeidstid som del av fastlønnen i privat sektor (16 prosent, sammenlignet med 8 prosent i offentlig sektor og offentlig eide selskaper):



Figur 32 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4745)



Det overordnede bildet er her i tråd med Sentios funn (2006) at arbeidstakere i offentlig sektor i mindre grad oppgir å ikke ha rett på eller å ikke få noen form for godtgjørelse sammenlignet med privat sektor, mens vanlig overtidsbetaling er mer utbredt i privat sektor enn offentlig sektor. De fant dessuten at andelen som har kompensasjon som del av fastlønnen var høyest i privat sektor, mens andelen som oppga "annen godtgjørelse" var størst i offentlig sektor.

Sentio (2006) fant videre at det var forskjeller mellom ulike aldersgrupper, hvor de yngste arbeidstakerne i større grad oppga å motta vanlig overtidsbetaling, men at denne andelen var synkende med økende alder til fordel for "annen godtgjørelse" og å ikke ha rett på overtid/ingen godtgjørelse som begge økte med alder.

Det er også på dette spørsmålet forskjeller mellom bransjer:

**Tabell 3 Kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3749)**

	<b>Ikke rett på overtid/ Ingen godtgjørelse</b>	<b>Vanlig overtid- betaling</b>	<b>En del av fastlønnen</b>	<b>Annen godtgjørelse</b>
<b>Offentlig sentralforvaltning/myndighet</b>	14 %	40 %	4 %	42 %
<b>Barnehage/skole/undervisning</b>	23 %	31 %	13 %	33 %
<b>Helse- og sosialtjenester</b>	11 %	55 %	6 %	29 %
<b>Forsvar/politi/rettsvesen/vakthold</b>	5 %	52 %	3 %	39 %
<b>Landbruk/skogbruk/fiske</b>	16 %	57 %	10 %	18 %
<b>Industri/teknikk</b>	7 %	65 %	17 %	11 %
<b>Bygg/anleggsvirksomhet</b>	11 %	56 %	20 %	12 %
<b>Varehandel/butikk</b>	15 %	48 %	17 %	20 %
<b>Transport/samferdsel</b>	8 %	67 %	13 %	12 %
<b>Kultur/idrett/organisasjoner</b>	19 %	32 %	15 %	34 %
<b>Media/reklame/PR/informasjon</b>	30 %	36 %	15 %	20 %
<b>Forskning/analyse</b>	40 %	15 %	10 %	35 %
<b>Reiseliv/hotell/restaurant/servering</b>	9 %	44 %	19 %	28 %
<b>Telekommunikasjon/IT</b>	16 %	49 %	20 %	15 %
<b>Bank/forsikring/finans</b>	12 %	58 %	9 %	21 %
<b>Forretningsmessig service/tjenesteyting</b>	13 %	51 %	14 %	23 %
<b>Olje/gass/energi</b>	8 %	66 %	15 %	11 %
<b>Annet</b>	20 %	41 %	15 %	24 %

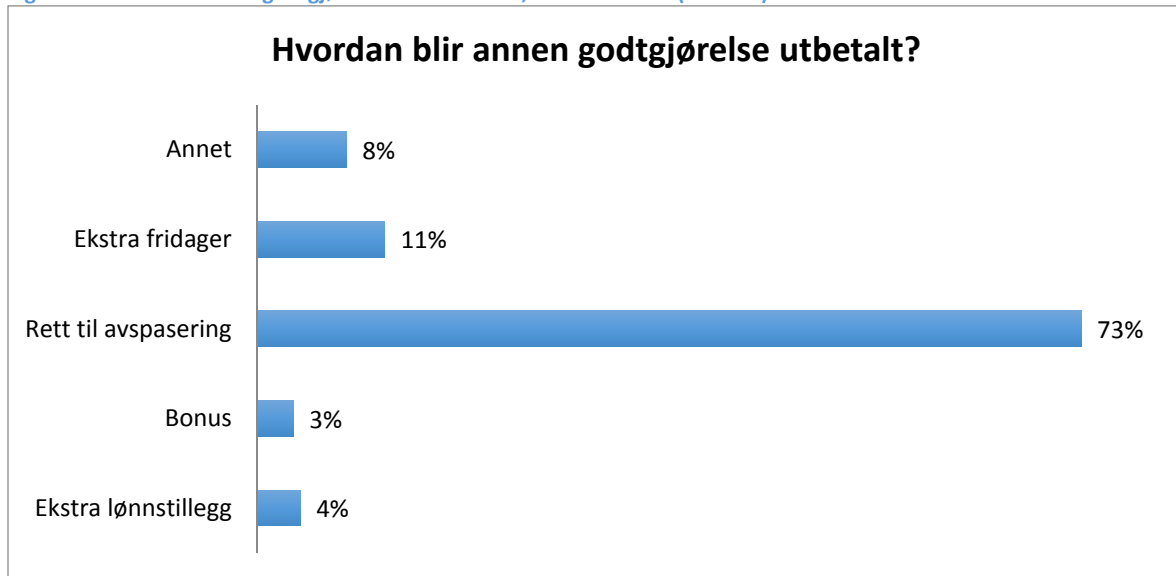
Det er spesielt innenfor bransjene forskning/analyse (40 prosent), media/reklame/PR/informasjon (30 prosent) og barnehage/skole/undervisning (23 prosent) at vi finner arbeidstakere som oppgir at de ikke har rett på overtid/ingen godtgjørelse. Undervisning ble også i Sentios (2006) undersøkelse trukket frem som en bransje hvor en høy andel oppga at de ikke hadde rett på overtidbetaling eller ikke får noen form for godtgjørelse. Vanlig overtidbetaling er mest utbredt innenfor transport/samferdsel (67 prosent), olje/gass/energi (66 prosent) og industri/teknikk (65 prosent). Dette er også i tråd med funnene til Sentio (2006). Å ha kompensasjon for arbeid ut over alminnelig arbeidstid i som del av fastlønnen er mest utbredt innenfor bygg/anleggsvirksomhet (20 prosent), telekommunikasjon/IT (20 prosent) og reiseliv/hotell/restaurant/servering (19 prosent). Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet ble også trukket frem i Sentios (2006) rapport som bransjen med høyest utbredelse av kompensasjon som del av fastlønnen. Til slutt ser vi at bransjene med høyest andel arbeidstakere som oppgir "annen godtgjørelse" er offentlig sentralforvaltning/myndighet (42 prosent), forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (39 prosent), forskning/analyse (35 prosent) og kultur/idrett/organisasjoner (34 prosent).

Samlet sett ser det ut til at flere får kompensasjon for overtid i 2013 enn i 2005. Dette er i motsetning til endringen observert blant personallederne, hvor det var en høyere andel i 2013 som oppga at ansatte ikke får noen godtgjørelse for arbeid ut over alminnelig arbeidstid (9 prosent) enn i 2005 (6 prosent).

## Annen godtgjørelse

Hvilken form for kompensasjon får så arbeidstakerne som oppgir "annen godtgjørelse"?

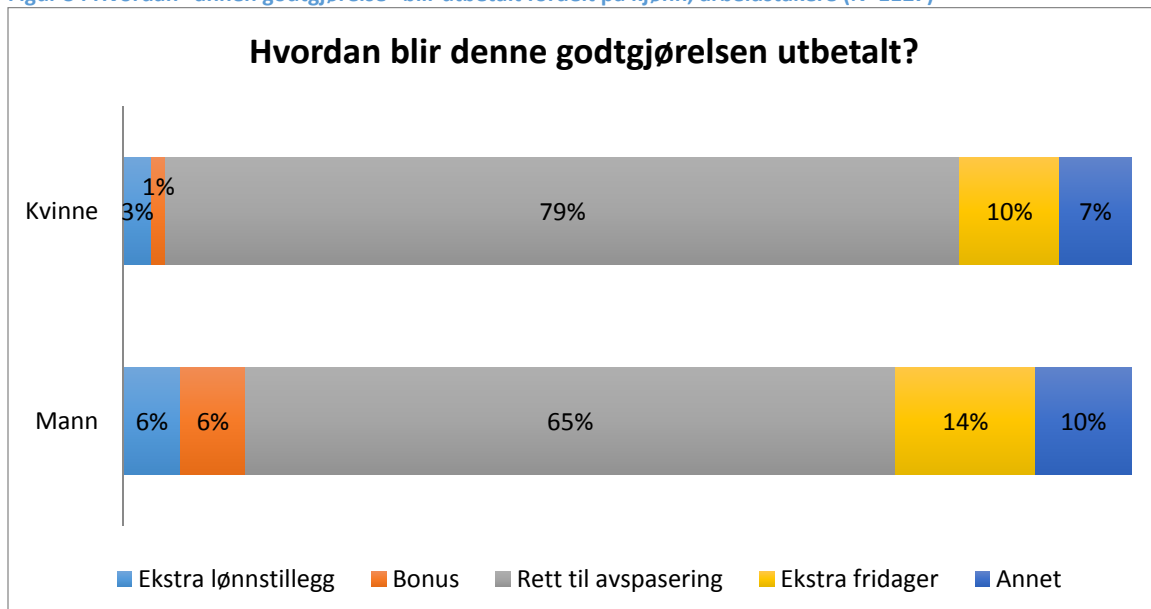
Figur 33 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt, arbeidstakere (N=1127)



Som vi ser får bortimot tre av fire (73 prosent) som oppgir "annen godtgjørelse" kompensasjon i form av rett til avspasering. Litt i overkant av én av ti (11 prosent) får ekstra fridager, mens 8 prosent oppgir "annet". Det er 4 prosent som oppgir at de får kompensasjon i form av ekstra lønnstillegg, og kun 3 prosent som oppgir i form av bonus. Hovedbildet her er likt som i Sentios (2006) undersøkelse, selv om vi har en noe høyere andel som oppgir ekstra fridager og "annet".

Også her er det noen forskjeller mellom menn og kvinner, som figuren under illustrerer:

Figur 34 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=1127)

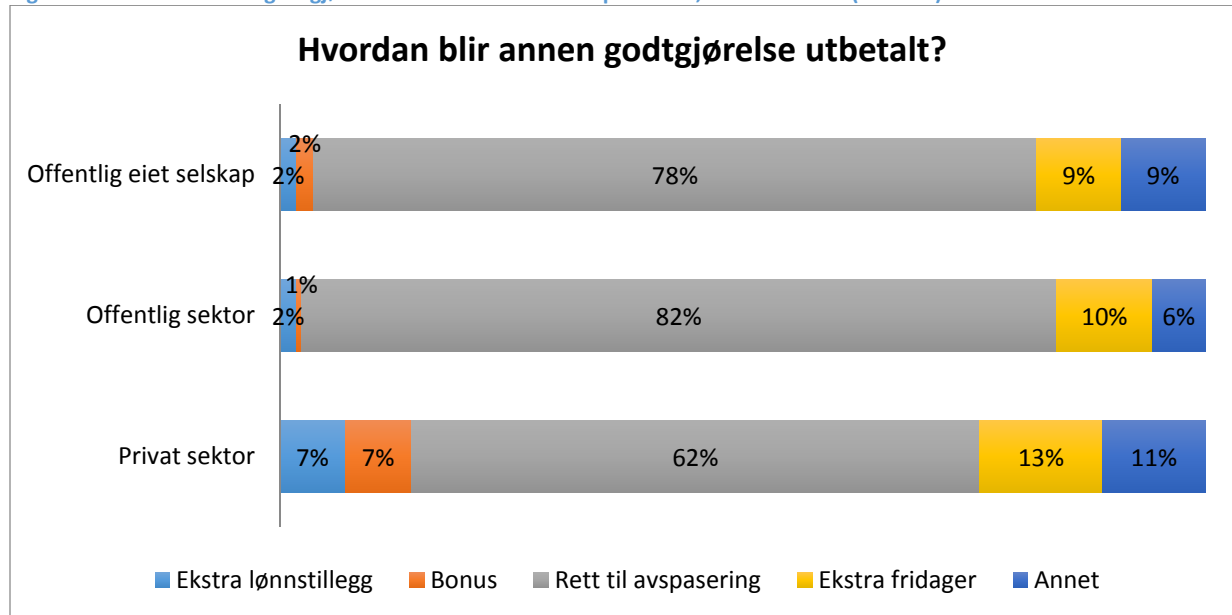


Mens kvinner i større grad oppgir rett til avspasering (79 prosent) enn menn (65 prosent), oppgir menn i større grad både at de får kompensasjon i form av bonus (6 prosent, sammenlignet med 1 prosent av kvinnene), ekstra lønnstillegg (6 prosent sammenlignet med 3 prosent blant kvinnene), ekstra fridager (14 prosent, sammenlignet med 10 prosent blant kvinnene) og "annet" (10 prosent, sammenlignet

med 7 prosent av kvinnene). Sentio (2006) påpekte at det dermed er mer vanlig med økonomisk kompensasjon blant menn enn kvinner, mens det for kvinner er mer vanlig med kompensasjon i form av arbeidsfri/fritid, hvilket også stemmer for vår undersøkelse. Legger vi andelen sammen på denne måten får vi at det blant kvinner er 89 prosent som oppgir avspasering og ekstra fridager, 4 prosent som oppgir en form for økonomisk kompensasjon og 7 prosent som oppgir "annet". Tilsvarende for menn er 79 prosent som oppgir avspasering eller ekstra fridager, 12 prosent en form for økonomisk kompensasjon og 10 prosent "annet".

Følgende figur illustrerer forskjeller mellom offentlig og privat sektor:

Figur 35 Hvordan "annen godtgjørelse" blir utbetalt fordelt på sektor, arbeidstakere (N=1124)



Rett til avspasering er en mye vanligere form for kompensasjon blant arbeidstakere i offentlig sektor (82 prosent) enn blant arbeidstakere i privat sektor (62 prosent), mens ekstra fridager er noe mer utbredt i privat sektor (13 prosent) enn i offentlig sektor (10 prosent). Deler vi inn på samme måte som vi gjorde over for menn og kvinner ser vi at økonomisk kompensasjon er langt mer utbredt i privat sektor (14 prosent) enn i offentlig sektor (3 prosent), mens kompensasjon i form av arbeidsfri/fritid er mer utbredt i offentlig sektor (92 prosent) sammenlignet med privat sektor (75 prosent). Offentlig eide selskap havner mellom, dog nærmere offentlig sektor, med 87 prosent som oppgir kompensasjon i form av arbeidsfri/fritid og 4 prosent økonomisk kompensasjon. Dette er i tråd med Sentios (2006) funn, selv om forskjellene er noe mindre i vår undersøkelse.

### Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid

Formålet med undersøkelsen er å si noe om omfanget av praksisen med å unnta enkelte arbeidstakere fra bestemmelsene om arbeidstid, spesielt i form av å definere ansatte som i særlig uavhengige stillinger. Hvis vi starter med det mest generelle spørsmålet om alle former for unntak illustrerer følgende figur svarfordelingen:

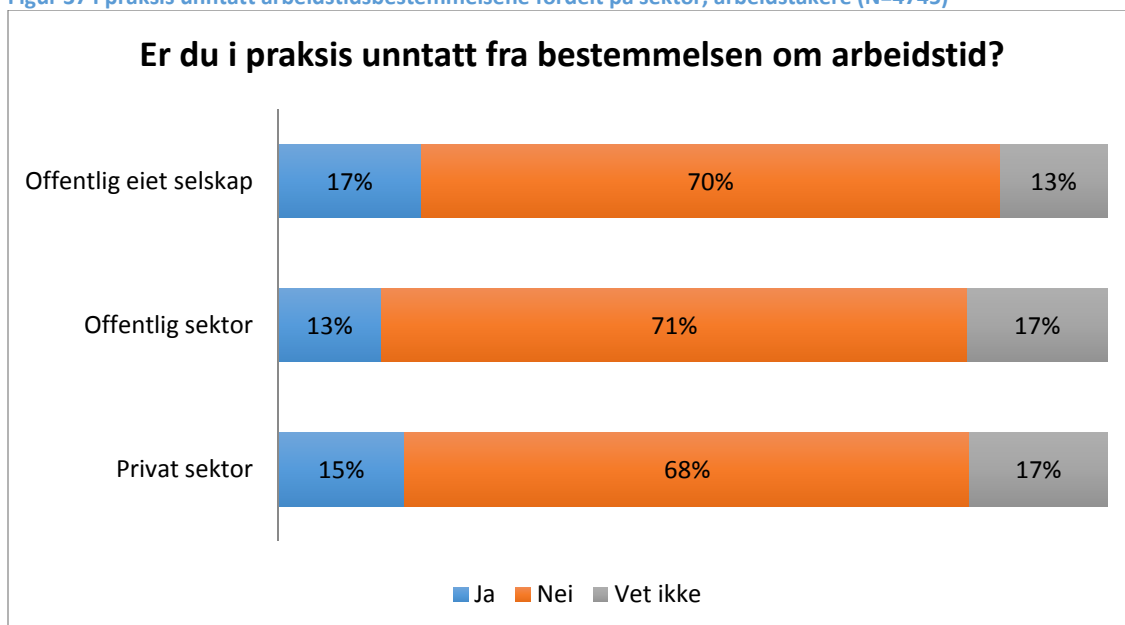
Figur 36 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser oppgir 14 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen at de i praksis er unntatt fra bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven om arbeidstid. Ved å velge en formulering med "i praksis" kan arbeidstakere som er unntatt på annet grunnlag enn det Arbeidsmiljøloven åpner for også regnes med til de unntatte. Andelen som oppgir at de ikke er unntatt (69 prosent) er akkurat den samme som i Sentios (2006) undersøkelse. Vi har dermed en noe lavere andel som oppgir at de er unntatt enn Sentio (som hadde 19 prosent) og en større andel som ikke vet (17 prosent, sammenlignet med 12 prosent hos Sentio). Sentio (2006) valgte imidlertid å starte undersøkelsen sin med å informere om muligheten som Arbeidsmiljøloven gir til å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, og gjentok også informasjonen om disse mulighetene før de stilte spørsmålet om respondenten i praksis var unntatt.

Andelen som oppgir å i praksis være unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven er noe større i offentlig eide selskap (17 prosent) og privat sektor (15 prosent) enn i offentlig sektor (13 prosent), selv om forskjellene er små:

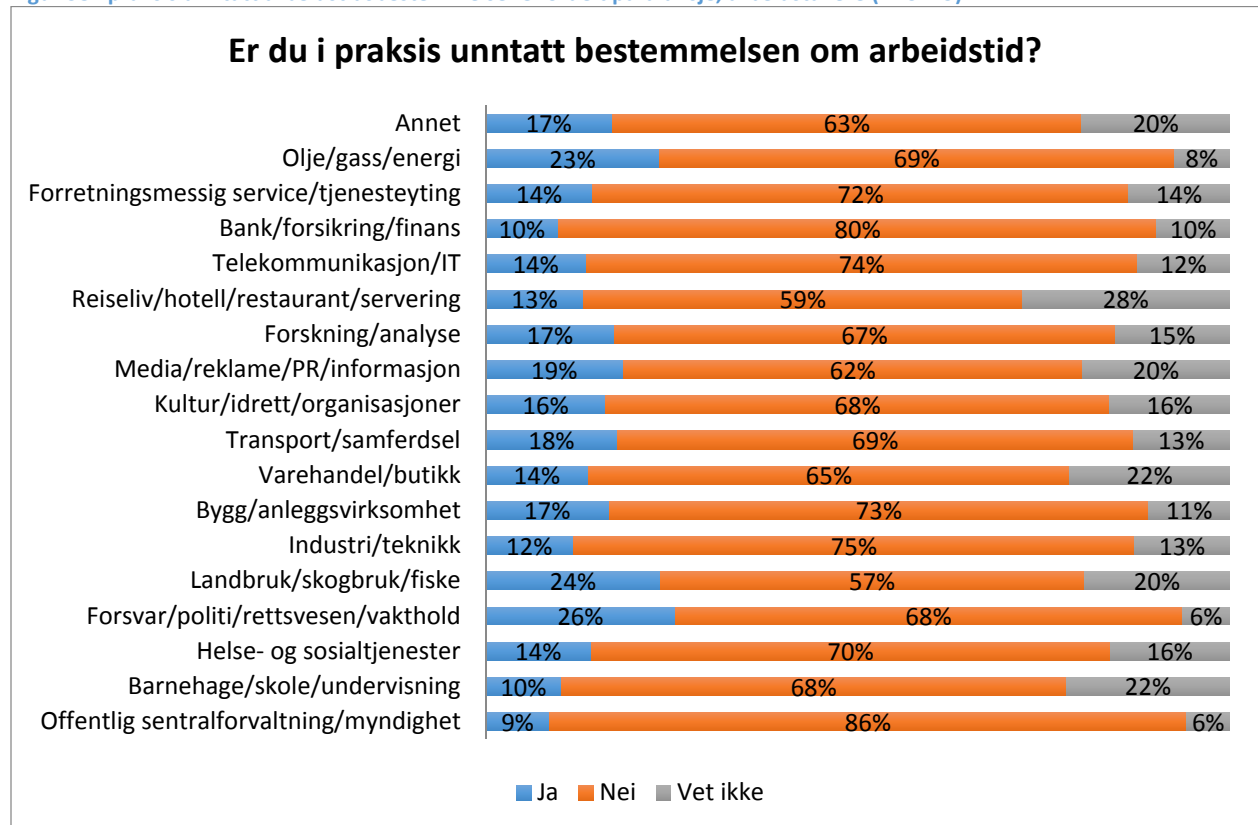
Figur 37 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, arbeidstakere (N=4745)



Sentio (2006) fant en større forskjell mellom offentlig og privat sektor, da 26 prosent av arbeidstakerne fra privat sektor i deres undersøkelse oppga at de i praksis var unntatt bestemmelsene sammenlignet med 16 prosent i offentlig sektor. Det er med andre ord i privat sektor at vi i størst grad har fått svar som avviker fra Sentios.

Vender vi til de ulike bransjene, ser vi at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er vanligst innenfor forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (prosent), landbruk/skogbruk/fiske (24 prosent) og olje/gass/energi (23 prosent):

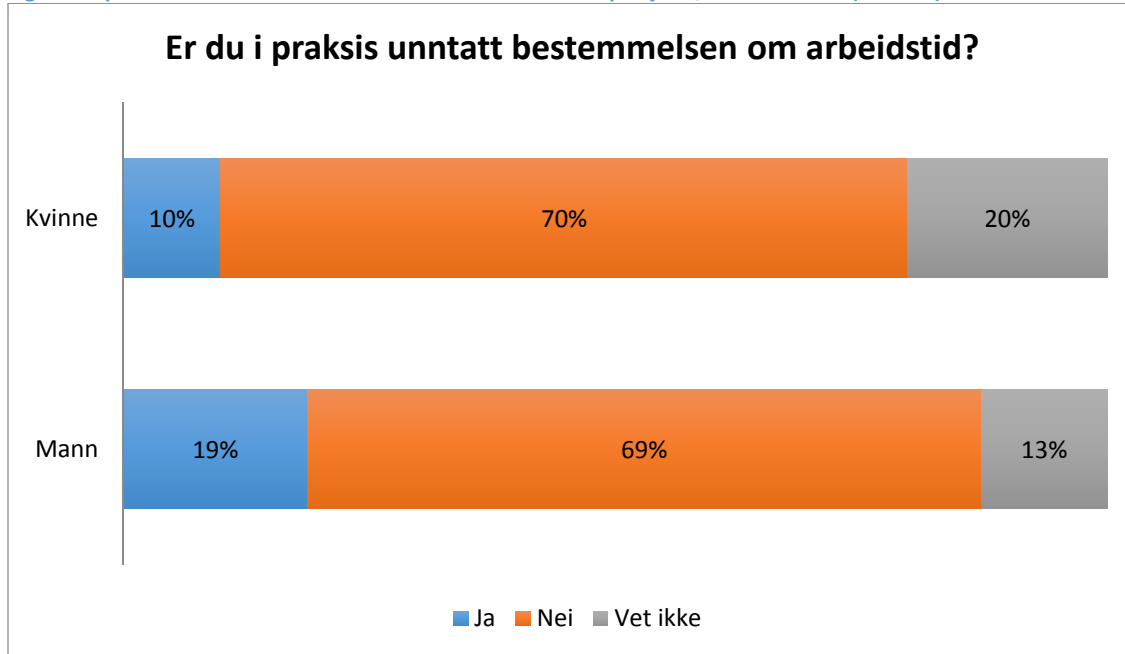
Figur 38 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på bransje, arbeidstakere (N=3749)



Unntak fra bestemmelsene om arbeidstid er minst utbredt blant arbeidstakere innenfor offentlig sentralforvaltning (9 prosent), barnehage/skole/undervisning (10 prosent) og bank/forsikring/finans (10 prosent). Det er også verdt å legge merke til at andelen som ikke vet om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven varierer betraktelig mellom bransjene, fra 28 prosent innenfor reiseliv/hotell/restaurant/servering, til 6 prosent innenfor både forsvar/politi/rettsvesen/vakthold og offentlig sentralforvaltning/myndighet. Dette er ikke helt samme fordeling Sentio (2006) fant, da det i deres undersøkelse var høyest andel arbeidstakere som oppga at de i praksis var unntatt bestemmelsene om arbeidstid innenfor jordbruk/skogbruk/fiske (59 prosent), olje- og gassutvinning (30 prosent), forretningsmessig tjenesteyting (27 prosent), transport og telekommunikasjon (26 prosent) og bygg og anleggsbransjen (24 prosent).

Figuren under viser at det er ganske store kjønnsforskjeller i andelen som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, selv om andelen som oppgir at de ikke er det er ganske lik:

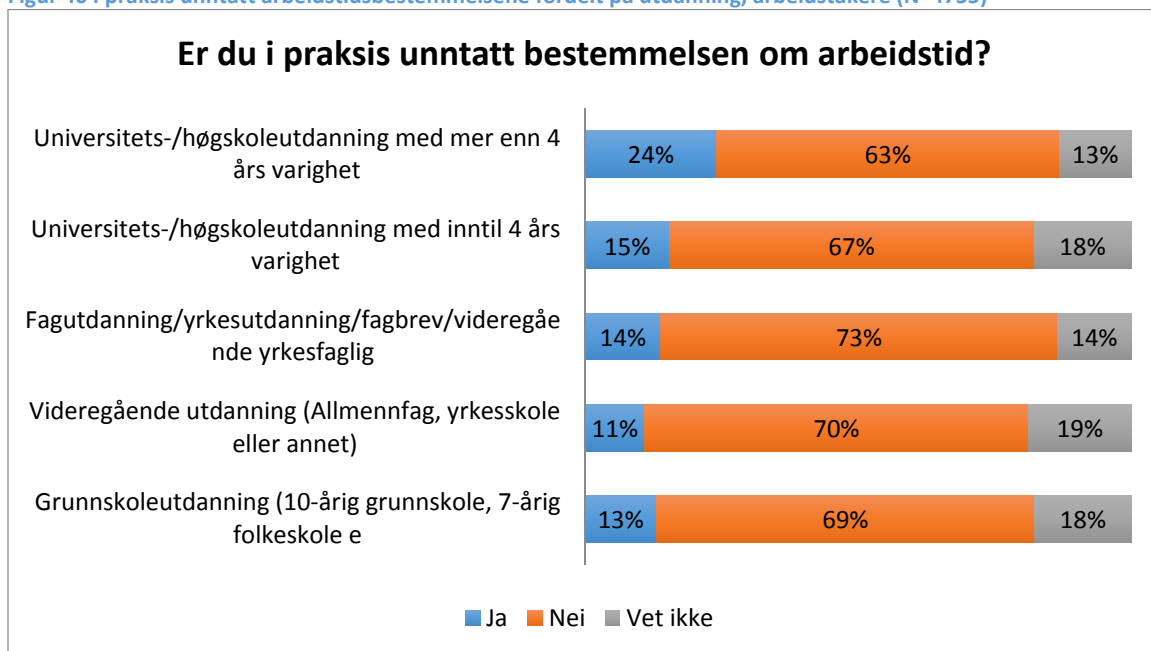
Figur 39 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755)



Mens 19 prosent av mennene i undersøkelsen oppgir at de i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid gjelder dette 10 prosent av kvinnene. Det er imidlertid en større andel kvinner (20 prosent) som oppgir at de ikke vet sammenlignet med menn (13 prosent). Det betyr at andelene som oppgir at de ikke er unntatt bestemmelsene om arbeidstid så å si er like mellom menn og kvinner (henholdsvis 69 prosent og 70 prosent). Sentio (2006), som ikke hadde noen "vet ikke"-kategori, fant en større forskjell, hvor 16 prosent av kvinnene oppga å være unntatt, mens 29 prosent av mennene oppga det samme.

Også på dette spørsmålet er det noen forskjeller mellom arbeidstakere med utdanning av ulik lengde, selv om det er gruppen med universitets- og høyskoleutdanning med mer enn fire års varighet som i størst grad skiller seg fra resten:

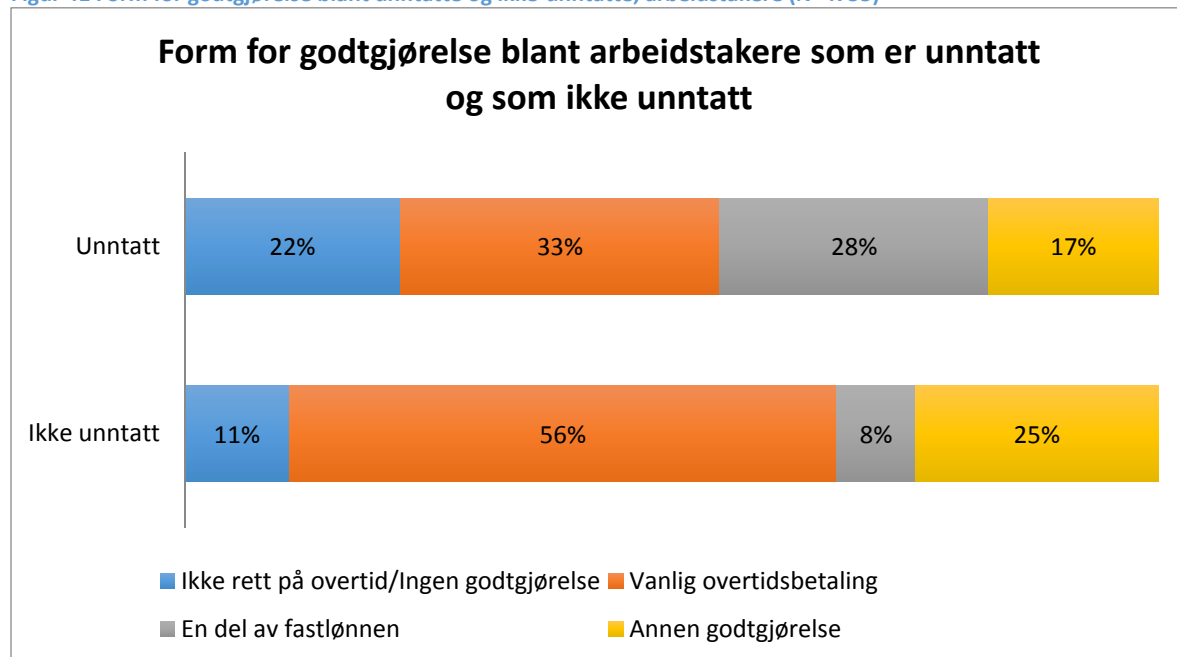
Figur 40 I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser oppgir bortimot én av fire arbeidstakere med universitets-/høgskoleutdanning med mer enn fire års varighet at de i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Til sammenligning gjelder dette for mellom 11 og 15 prosent blant arbeidstakere med kortere utdanning. Det er arbeidstakere med fagutdanning/yrkesutdanning/fagbrev/ videregående yrkesfaglig som i størst grad oppgir at de ikke er unntatt (73 prosent). Igjen varierer andelen som ikke vet med de ulike gruppene, men ikke på en systematisk måte. Sentio (2006) fant også en økende andel som oppga å være unntatt med økende utdanning.

Hvilken form for godtgjørelse får arbeidstakere som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven?

Figur 41 Form for godtgjørelse blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser av figuren er det en lavere andel arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene som får godtgjørelse i form av vanlig overtidbetaling (33 prosent) enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt (56 prosent). Arbeidstakere som er unntatt oppgir i større grad at de får kompensasjon som en del av fastlønnen (28 prosent, sammenlignet med kun 8 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt). Det er dessuten en dobbelt så stor andel som oppgir at de ikke har rett på overtid/ingen godtgjørelse blant arbeidstakerne som er unntatt (22 prosent), sammenlignet med arbeidstakerne som ikke er unntatt (11 prosent). Som vi ser er det en høyere andel arbeidstakere som ikke er unntatt som oppgir at de får kompensasjon i form av annen godtgjørelse (25 prosent) sammenlignet med arbeidstakere som er unntatt (17 prosent). I Sentios (2006) undersøkelse oppga hele 41 prosent av arbeidstakerne som i praksis var unntatt arbeidstidsbestemmelsene at de ikke hadde rett på overtid, mens 42 prosent oppga at de hadde kompensasjon som del av fastlønnen. Andelen som oppga at de hadde vanlig overtidbetaling var i deres undersøkelse så lav som 11 prosent.

#### Hvem er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?

Arbeidstakerne som oppga at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven ble bedt om å oppgi hva som er årsaken. Følgende figur illustrer svarfordelingen:



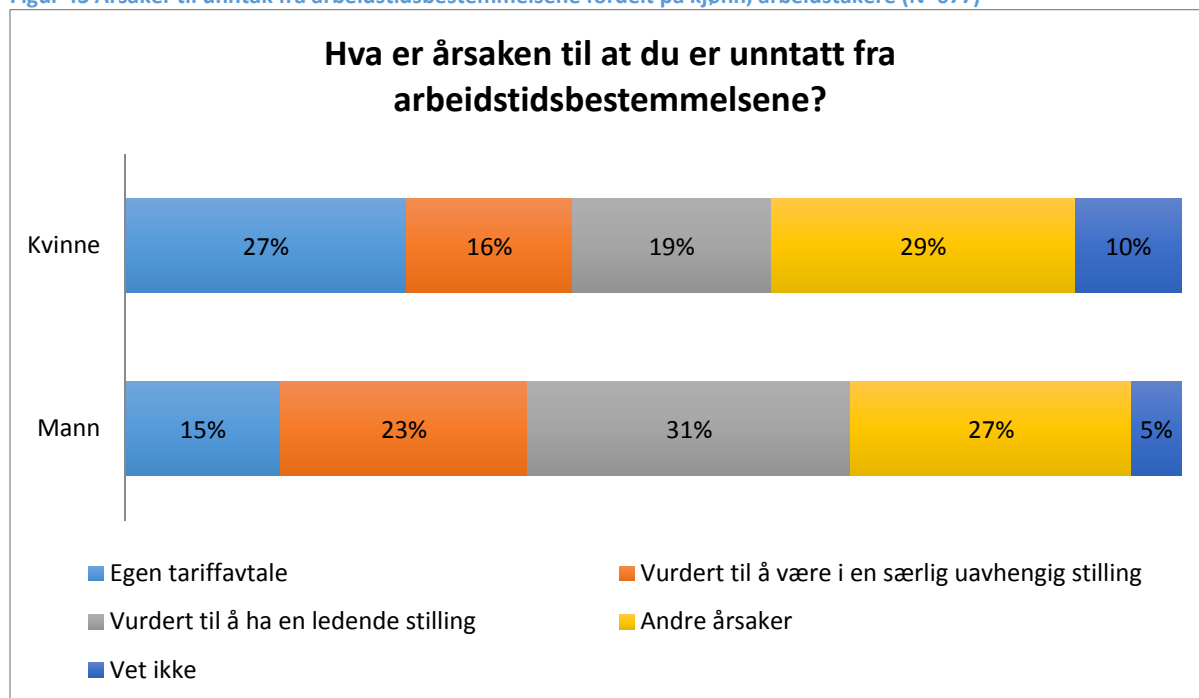
Figur 42 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene arbeidstakere (N=677)



Vi ser at de to vanligste årsakene blant våre respondenter er å være vurdert til å inneha en ledende stilling (27 prosent) og "andre årsaker" (27 prosent). Andelen som oppgir at de er vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling, som er hovedfokus for denne rapporten, er 21 prosent. Det er videre 29 prosent som oppgir at de har en egen tariffavtale som årsak, og 7 prosent vet ikke. I Sentios (2006) undersøkelse var det en høyere andel som oppga å være vurdert til å inneha en særlig uavhengig stilling enn en ledende stilling. Dette er, som vi ser, motsatt i vår undersøkelse.

Det er på dette spørsmålet relativt store kjønnsforskjeller:

Figur 43 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=677)

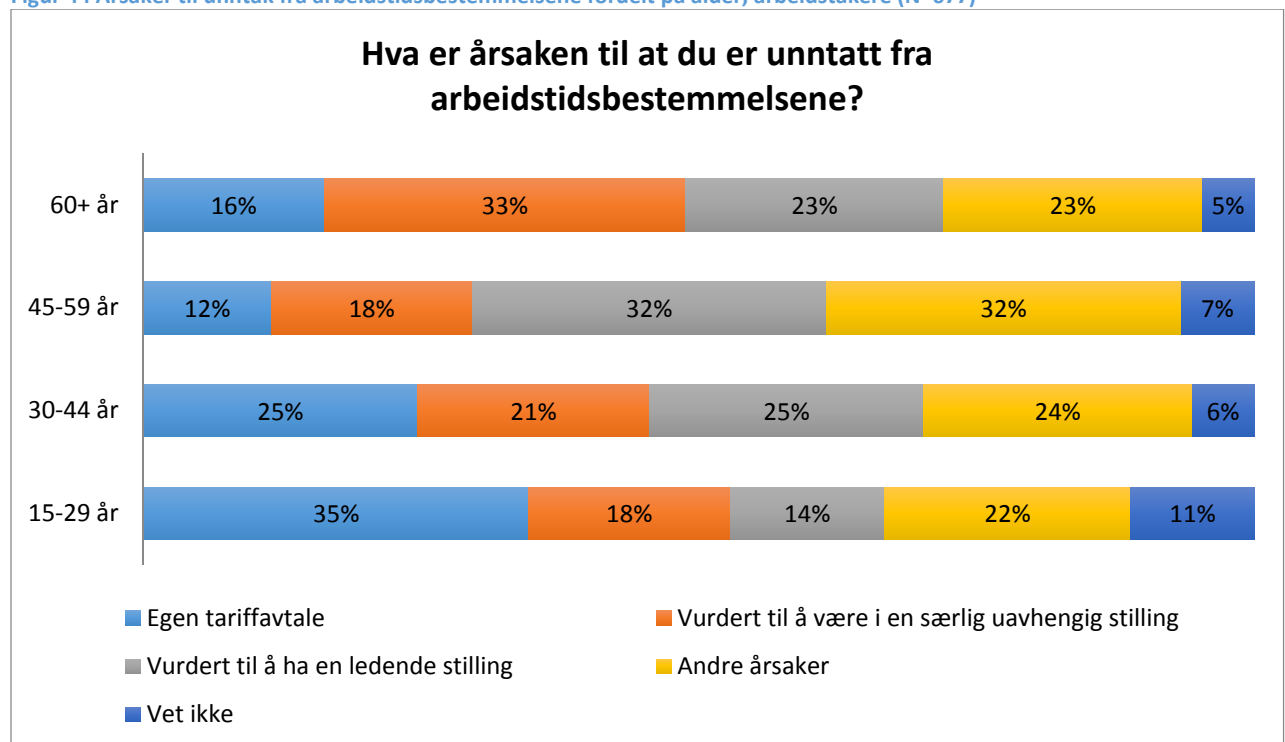


Mens kvinner i større grad oppgir at de har egen tariffavtale (27 prosent) og "andre årsaker" (29 prosent) enn menn (henholdsvis 15 prosent og 27 prosent), er det en større andel menn som oppgir å

være vurdert til både å inneha en særlig uavhengig stilling (23 prosent, sammenlignet med 16 prosent av kvinnene) og ledende stilling (31 prosent, sammenlignet med 19 prosent av kvinnene). Relativt sett er dermed særlig uavhengig stilling og ledende stillinger mer likestilte begrunnelser blant kvinnene, mens å være definert til å inneha en ledende stilling er en mer utbredt relativt til særlig uavhengig stilling blant menn. Det er også en høyere andel kvinner som oppgir at de ikke vet hva som er årsaken (10 prosent) sammenlignet med menn (5 prosent). Hovedbildet tilsvarer her Sentios (2006) funn, selv om de fant mindre forskjeller mellom menn og kvinner hva angår andelen som oppga å være vurdert til å inneha en særlig uavhengig stilling (42 prosent blant mennene og 40 prosent blant kvinnene i undersøkelsen).

Ser vi på alder finner vi at arbeidstakere er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven av ulike årsaker:

Figur 44 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på alder, arbeidstakere (N=677)



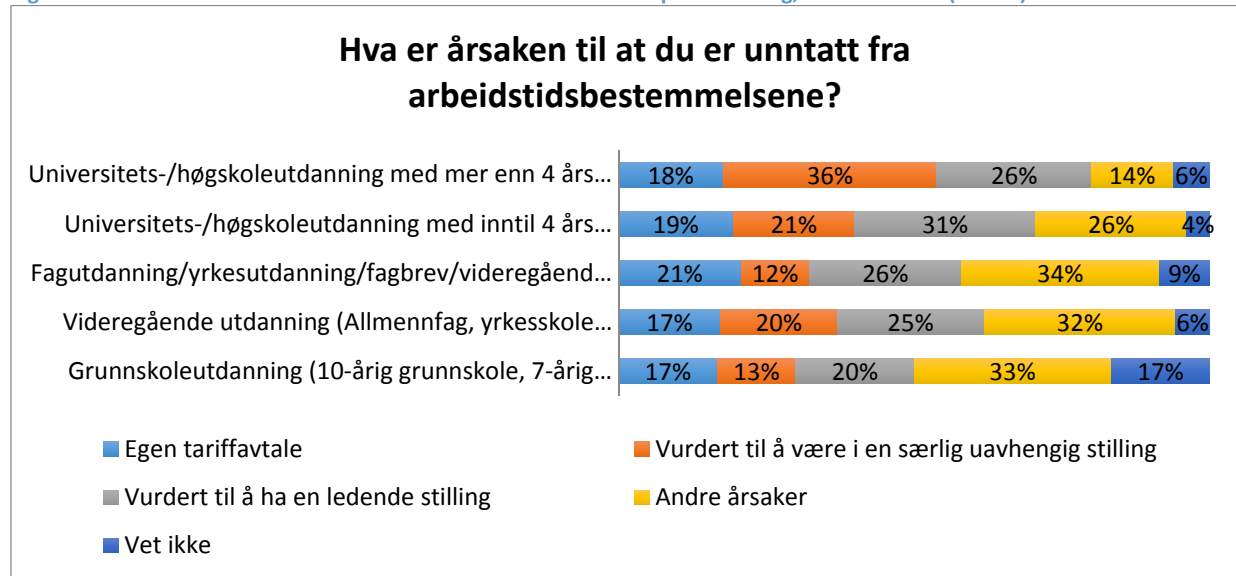
Det er arbeidstakere i den yngste aldersgruppen (15-29 år) som i størst grad oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av at de er omfattet av en egen tariffavtale (35 prosent). Vi ser videre at det er i den eldste aldersgruppen (60+) at en størst andel arbeidstakere oppgir å være vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling (33 prosent). Det er i aldersgruppen 45-59 år at vi finner den største andelen som er vurdert til å ha en ledende stilling (32 prosent) og også å være unntatt av andre årsaker (32 prosent).

I Sentios (2006) undersøkelse var det størst andel som oppga å være vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling blant arbeidstakere under 30 år (hele 81 prosent av de unntatte). I deres undersøkelse var det kun 6 prosent i denne gruppen som oppga at de var dekket av en egen tariffavtale. Dette kan ha sammenheng med at det er relativt få respondenter i den yngste aldersgruppen (rundt 20), hvilket bidrar til små endringer i antall respondenter som oppgir et svar gir utslag på andelene.

Ser vi på utdanning finner vi at det er spesielt blant arbeidstakere med universitets- og høgskoleutdanning med en varighet på fire år eller mer at en høy andel oppgir at de er vurdert til å inneha en særlig uavhengig stilling (36 prosent). Andelen som er unntatt på grunnlag av å være vurdert til å

inneha en ledende stilling varierer mindre med utdanning og ligger på mellom 20 prosent blant arbeidstakere med grunnskoleutdanning og 31 prosent blant arbeidstakere med universitets- og høgskoleutdanning på inntil fire år. Andelen som oppgir at de er unntatt på grunn av egen tariffavtale er også stabil mellom de ulike gruppene. Vi ser videre at det er en høyere andel som oppgir andre årsaker blant arbeidstakere med lav utdanning, og andelen som ikke vet årsaken er størst blant arbeidstakere som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning (17 prosent):

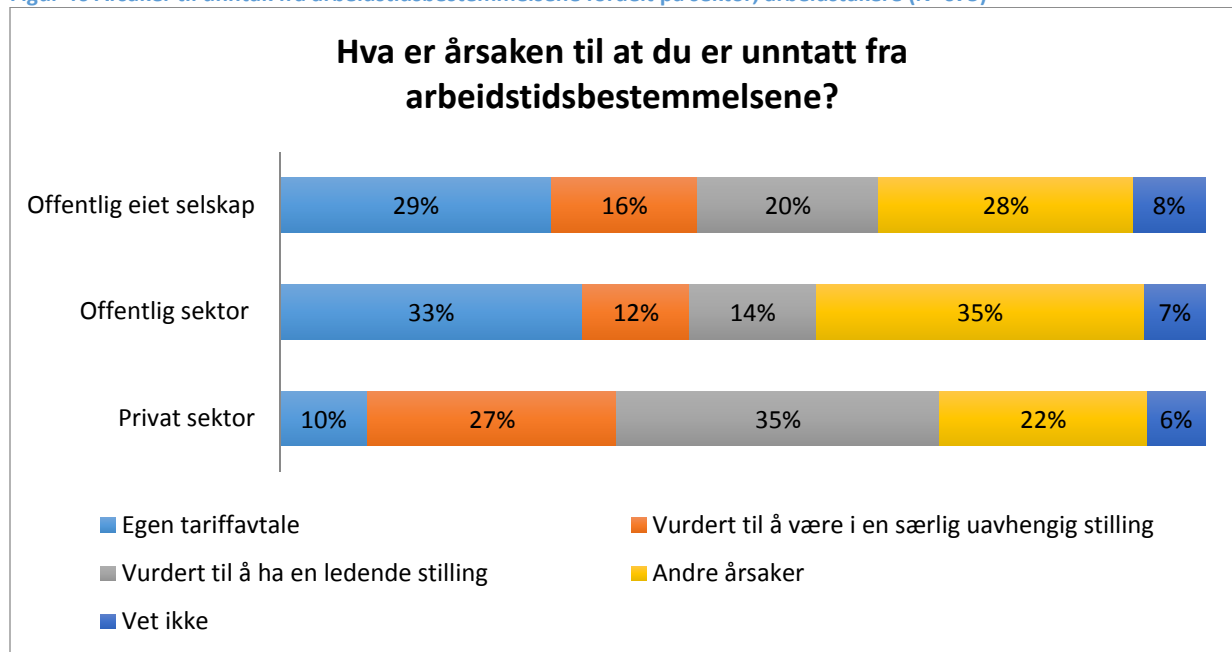
Figur 45 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=677)



Våre funn stemmer her ikke overens med funnene gjort av Sentio (2006). Sentio fant at det er flere med høy utdanning (det vil si mer enn tre år på universitets- og høgskolenivå) som var vurdert til å være i ledende stilling, mens de fant en motsatt fordeling når det gjaldt personer vurdert til å være i særlig uavhengige stillinger. De fant videre at det var i gruppen som hadde utdanning på grunnskolenivå det var høyest andel som var vurdert til å inneha ledende stilling (56 prosent av de unntatte arbeidstakerne). Særlig uavhengige stillinger var i Sentios undersøkelse mest utbredt blant arbeidstakere med utdanning på videregående skolenivå (48 prosent).

Det er på dette spørsmålet store forskjeller mellom arbeidstakere i offentlig og privat sektor:

Figur 46 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på sektor, arbeidstakere (N=675)



Som vi ser av figuren er det mye større andeler som oppgir å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av egen tariffavtale i offentlig sektor (33 prosent) og i offentlig eide selskap (29 prosent), enn i privat sektor (10 prosent). Til gjengjeld er andelene som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunnlag av å være vurdert i særlig uavhengig stilling og ledende stilling høyere i privat sektor (henholdsvis 27 prosent og 35 prosent), sammenlignet med både offentlig eide selskap (henholdsvis 16 prosent og 20 prosent) og offentlig sektor (henholdsvis 12 prosent og 14 prosent). Dette er noenlunde i tråd med Sentios (2006) funn, med det unntaket at det i deres undersøkelse var små forskjeller mellom andelen arbeidstakere i offentlig og privat sektor som oppga at de var vurdert til å være i særlig uavhengig stilling, og videre at denne andelen var høyere i offentlig (43 prosent) enn i privat (40 prosent) sektor.

Det er med andre ord noen bemerkelsesverdige forskjeller mellom Sentios undersøkelse fra 2005 og vår i 2013 når det gjelder profilen på arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven grunnet å være vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling. Dette gjelder spesielt forhold til alder og utdanning; arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i vår undersøkelse er eldre og har høyere utdanning.

Hvordan fremkommer så unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven? Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

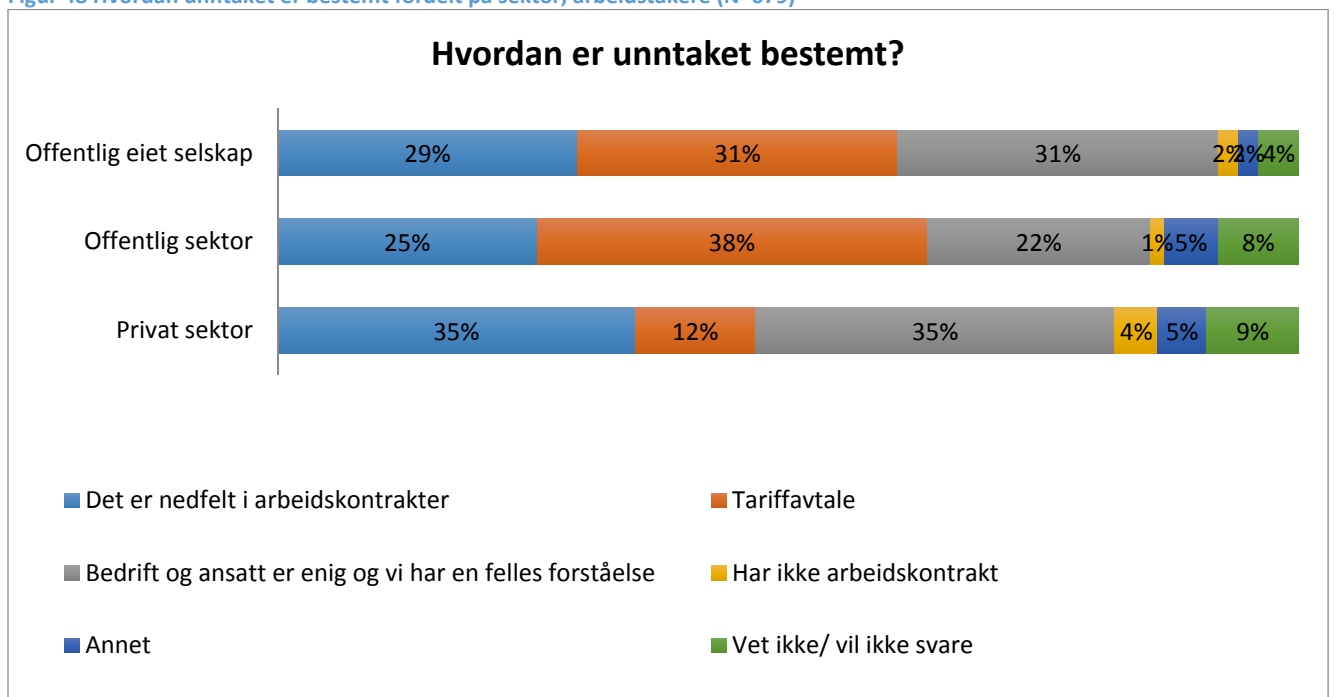
Figur 47 Hvordan unntaket er bestemt, arbeidstakere (N=681)



Som vi ser fremkommer de fleste unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i møtet mellom individuelle arbeidstakere og arbeidsgivere, enten i form av at det er nedfelt i arbeidskontrakten (31 prosent) eller ved at bedriften og den ansatte er enige og har en felles forståelse (30 prosent). Det er videre 22 prosent som oppgir at unntaket fremkommer av tariffavtalen. Det generelle bildet her er i tråd med Sentios (2006) funn, med unntak av at det i Sentios undersøkelse var hele 23 prosent som oppga at de ikke hadde arbeidskontrakt, noe de karakteriserer som overraskende. I vår undersøkelse gjelder det kun 3 prosent.

Hvis vi sammenligner offentlig og privat sektor, ser vi at unntakene i offentlig sektor og i offentlig eide selskap i større grad fremkommer av tariffavtaler (henholdsvis 38 prosent og 31 prosent) enn i privat sektor (12 prosent):

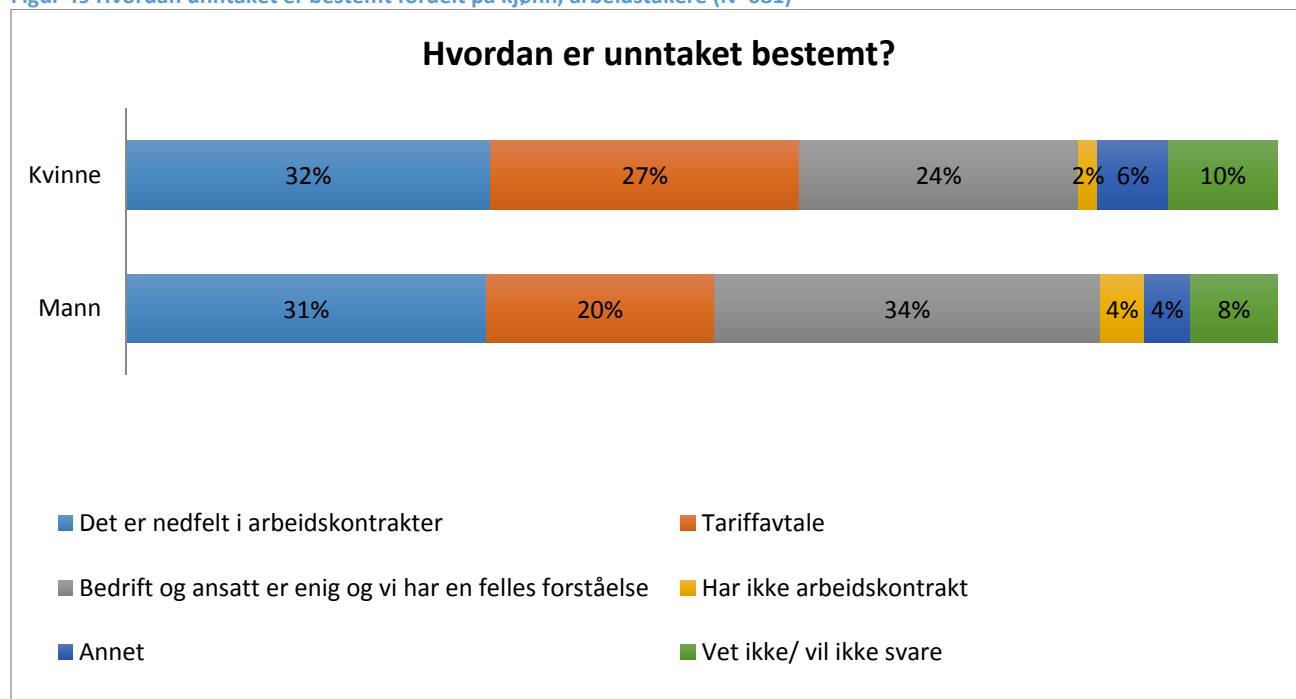
Figur 48 Hvordan unntaket er bestemt fordelt på sektor, arbeidstakere (N=679)



Sammenlignet med offentlig sektor, oppgir arbeidstakere i privat sektor i større grad at unntaket er fremkommet ved at bedrift og ansatt er enige, og at de har en felles forståelse (35 prosent, sammenlignet med 22 prosent i offentlig sektor). Det er videre en større andel i privat sektor som oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakter (35 prosent) enn det er i offentlig sektor (25 prosent).

Menn og kvinner svarer noe forskjellig på hvordan unntaket er fremkommet. Følgende figur viser at mens kvinner (27 prosent) i noe større grad oppgir at unntaket fremkommer av tariffavtale sammenlignet med menn (20 prosent), oppgir en større andel menn (34 prosent) at unntaket fremkommer av at bedrift og den ansatte er enige og at de har en felles forståelse enn kvinner (24 prosent):

Figur 49 Hvordan unntaket er bestemt fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=681)

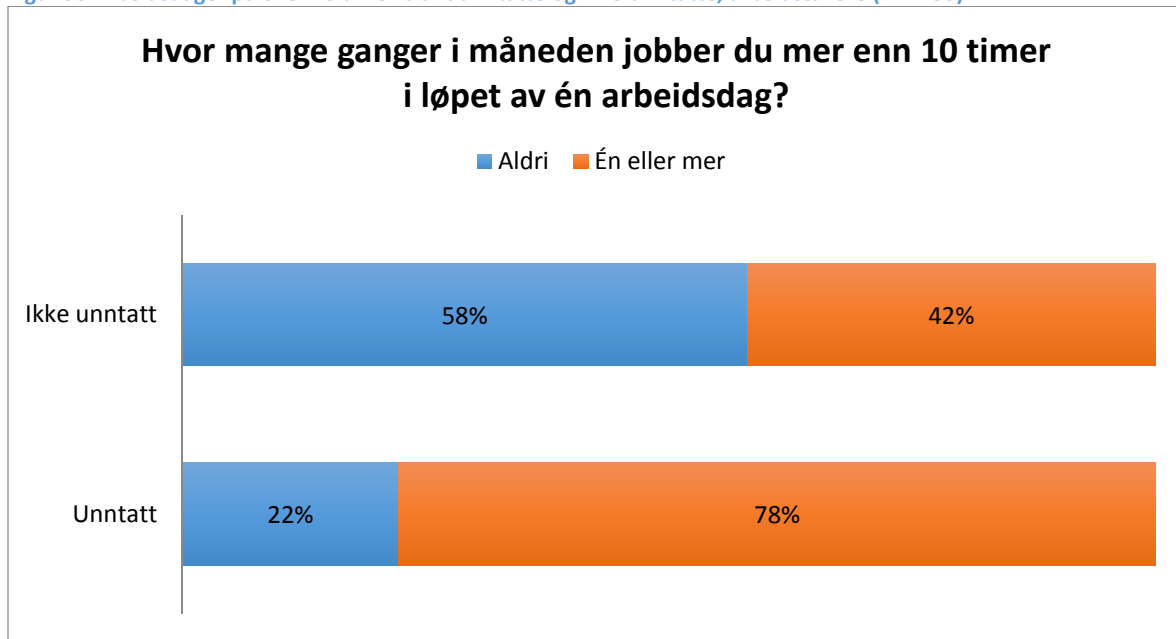


Hovedbildet her er i tråd med Sentios (2006) funn. Sentio (2006) fant videre en tendens til at andelen som oppga at unntakene fremkom i arbeidskontrakten var høyere blant yngre arbeidstakere enn blant eldre. Vi finner ingen signifikant forskjell mellom aldersgruppene.

#### Under hvilke forhold jobber arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene?

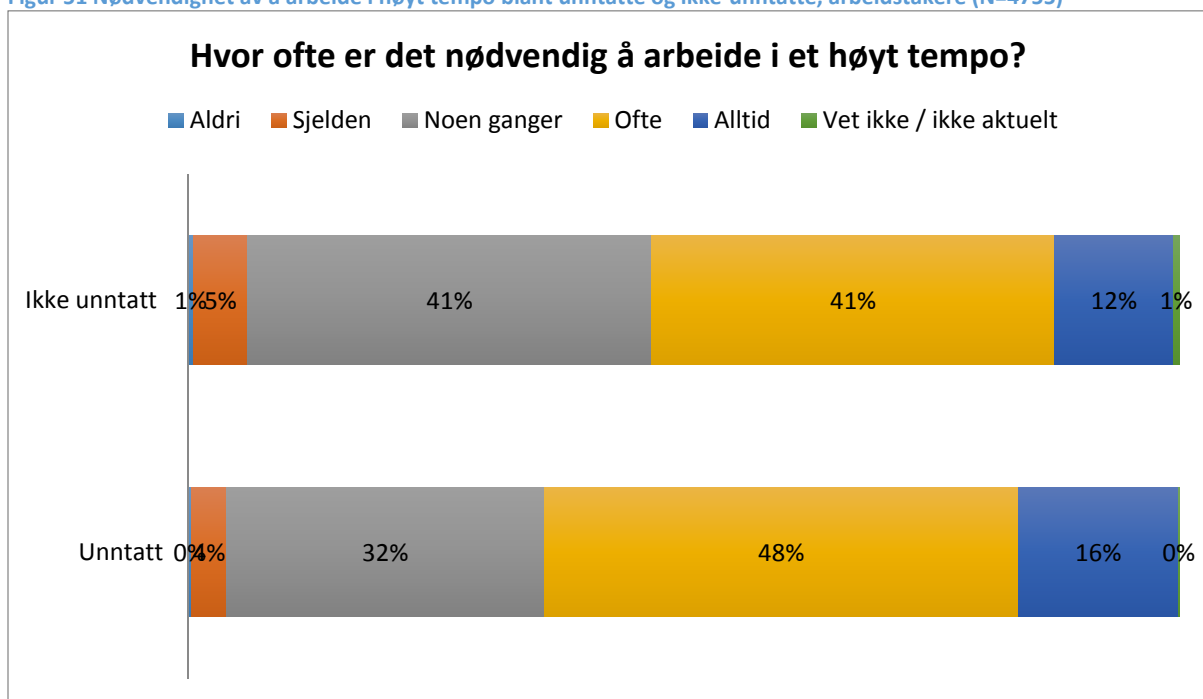
Gjennom å undersøke spørsmålet om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven i YS Arbeidslivsbarometer kan vi også se på hvordan de som er unntatt svarer på spørsmål relatert til arbeidsvilkår relativt til arbeidstakere som ikke er unntatt. Vi ser for eksempel av følgende figur at arbeidstakere som er unntatt i mye større grad har lange arbeidsdager (på over 10 timer):

Figur 50 Arbeidsdager på over 10 timer blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



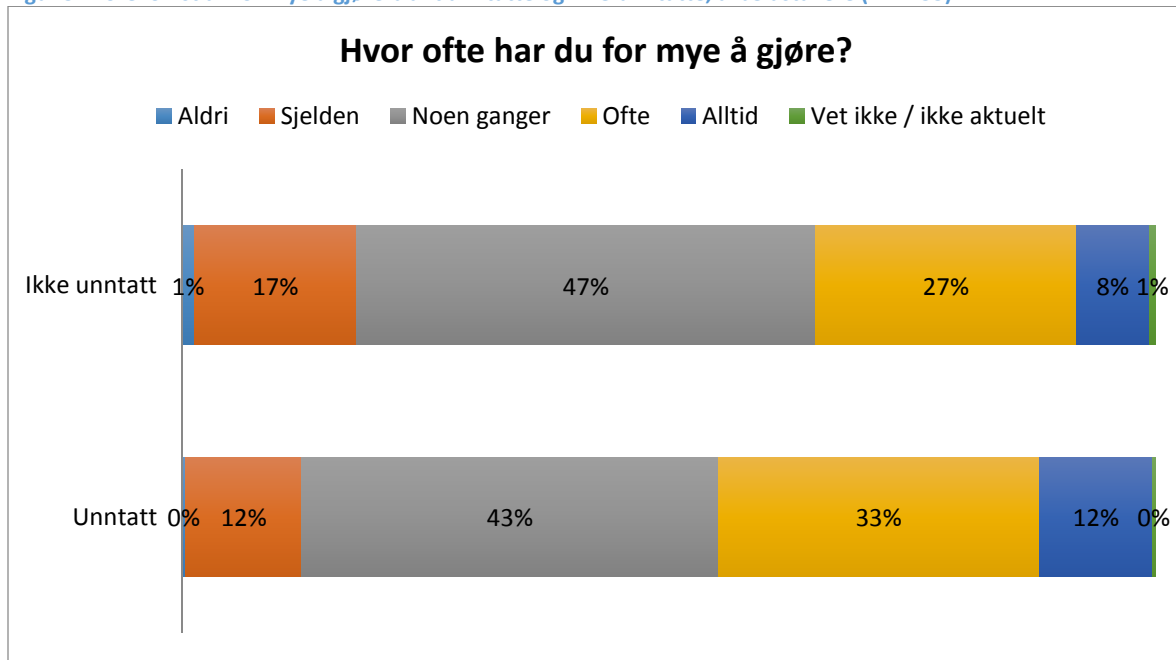
Mens hele 78 prosent av arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir at de én eller flere ganger i måneden jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag, gjelder dette 42 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt. Arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene jobber med andre ord oftere lange dager, men hvordan opplever de arbeidstempoet?

Figur 51 Nødvendighet av å arbeide i høyt tempo blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser av figuren over opplever en større andel (64 prosent) arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene også at det ofte eller alltid er nødvendig å arbeide i et høyt tempo sammenlignet med arbeidstakere som ikke er unntatt (53 prosent). Dette kan henge sammen med, som vi ser av figuren under, å ha en opplevelse av å ha for mye å gjøre:

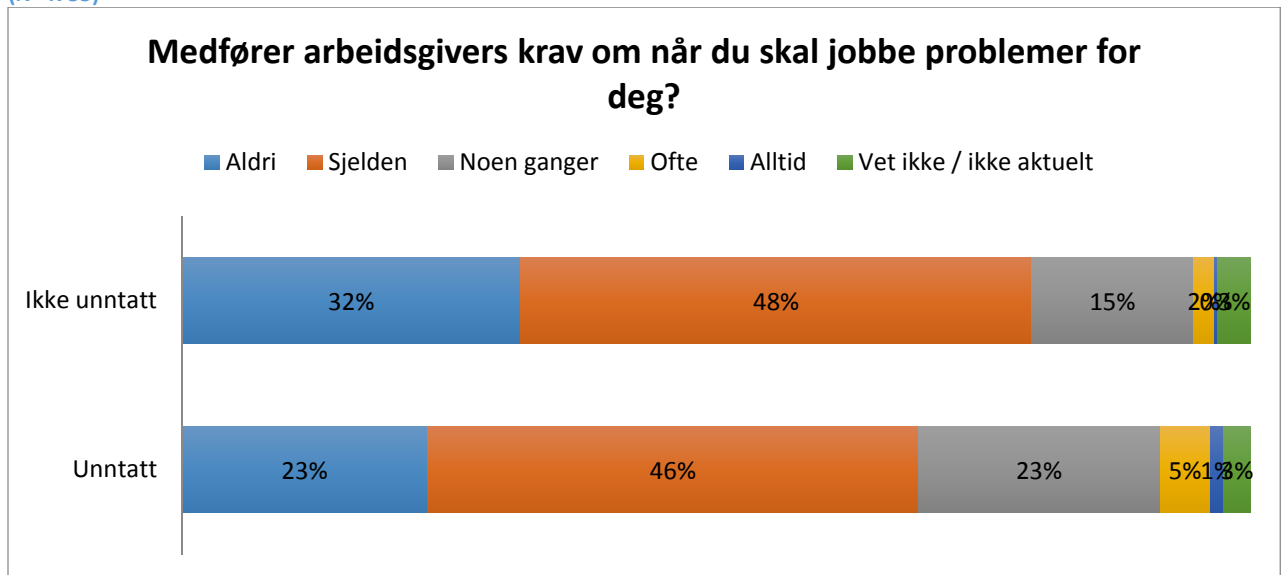
Figur 52 Forekomst av for mye å gjøre blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



Mens 45 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir at de ofte eller alltid har for mye å gjøre, gjelder det 35 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt.

Å ha lange arbeidsdager kan gjøre at arbeidstiden kommer i konflikt med familieliv og fritidsaktiviteter. Vi stiller i YS Arbeidslivsbarometer spørsmål om arbeidsgivers krav til når arbeidstakere skal jobbe medfører problemer. Som vi ser av figuren under opplever arbeidstakere som er unntatt arbeidsmiljøloven dette i større grad enn arbeidstakere som ikke er unntatt:

Figur 53 Forekomst av at arbeidsgivers krav medfører problemer blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)

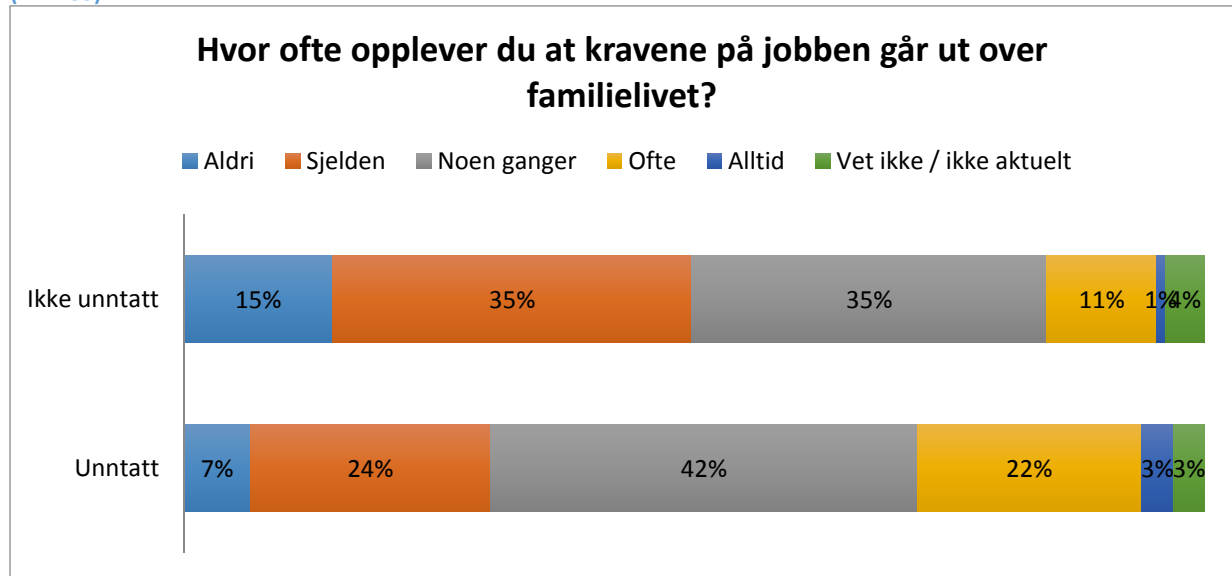


Mens 29 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven noen ganger, ofte eller alltid opplever at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe medfører problemer, gjelder dette 17 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt. Ett slikt problem kan relatere seg til



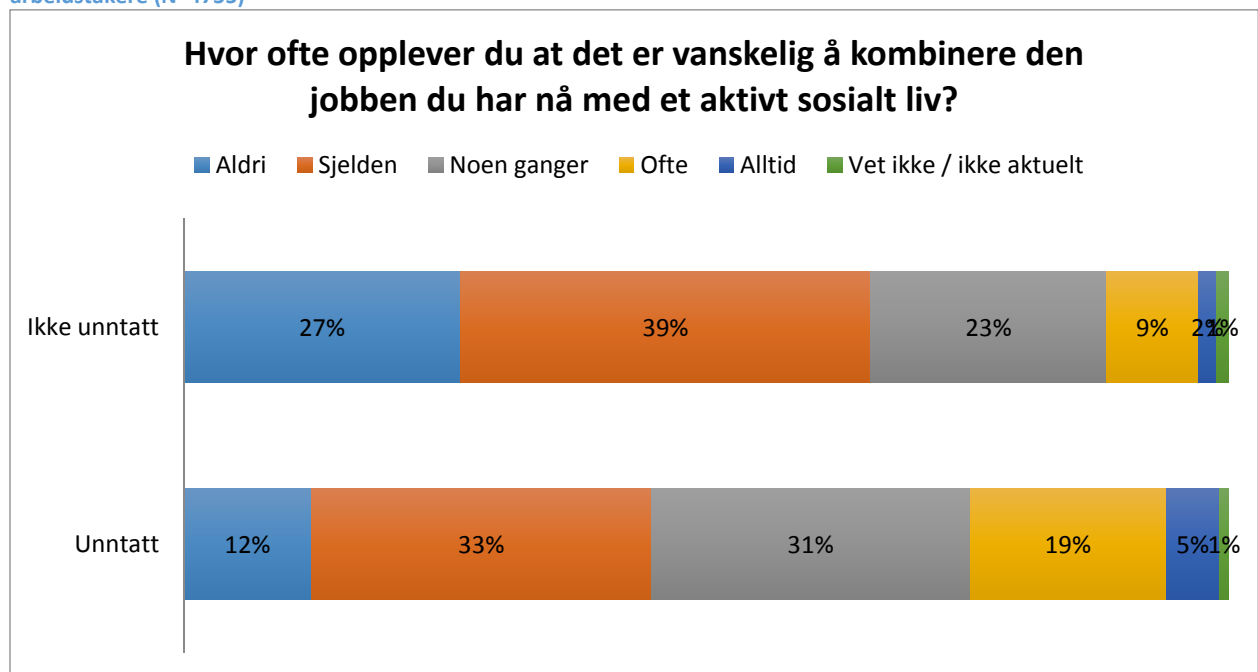
forpliktelser slik som familie. Følgende figur viser at arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i større grad opplever at kravene på jobben ofte eller alltid går ut over familielivet (25 prosent) enn arbeidstakere som ikke er unntatt (12 prosent):

Figur 54 Forekomst av at kravene på jobben går ut over familielivet blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



Det er enda større forskjeller dersom vi ser på andelen som opplever at det ofte eller alltid er vanskelig å kombinere jobben de nå har med et aktivt sosialt liv:

Figur 55 Forekomst av at det er vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv blant unntatte og ikke-unntatte, arbeidstakere (N=4755)



Mens 24 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir at de ofte eller alltid opplever at det er vanskelig å kombinere jobben med et aktivt sosialt liv, gjelder det 11 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt.

Samlet sett ser vi at arbeidstakere som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven opplever en mer krevende arbeidssituasjon både i form av arbeidstidens lengde, arbeidspress og i grenseoppgangen til andre forventninger. Samtidig må det nevnes at syv av ti unntatte ikke opplever at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe representerer et problem.

Denne rapporten skal handle om en spesifikk begrunnelse for unntak; det å være vurdert til å inneha en særlig uavhengig stilling. Hvem er arbeidstakerne som er i særlig uavhengige stillinger, og skiller disse seg ut hva angår arbeidsvilkår?

## Del 2: Særlig uavhengig stilling

”Særlig uavhengig stilling” er et rettslig begrep i Arbeidsmiljølovens (AML) arbeidstidskapittel. Ansatte i slik stilling er unntatt alle bestemmelsene i kapittel 10, med unntak av paragraf 10-2 første, andre og fjerde ledd (som angår henholdsvis uheldige fysiske eller psykiske belastninger, nattarbeid og arbeidstidsreduksjon ved fylte 62 år). De resterende bestemmelsene angående arbeidstid er dermed ikke gjeldende for denne gruppen arbeidstakere. Det mest sentrale unntaket er fra §10-6 om overtidarbeid. Ansatte i særlig uavhengige stillinger har færre rettigheter i forhold til økonomisk kompensasjon.

Hva begrepet særlig uavhengig stilling betyr og hvem som dermed kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene, er imidlertid ikke klart definert. Dette danner utgangspunktet for Del 2 i denne rapporten. Advokat Ingrid Fladberg Brucker (2009) skriver at begrepet særlig uavhengig stilling lett kan «virke vagt og uhåndterlig når det skal anvendes i praksis». Selv om hovedmomentene er faste og oversiktlige, er det vanskelige grensetilfeller i vurderingen av arbeidstakere. Definisjonen av hvilke arbeidstakere som skal omfattes av unntaket beror nemlig på en «konkret helhetsvurdering», der vilkåret for å være unntatt fra Arbeidsmiljølovens kapittel 10 er at det «reelle innholdet i stillingen er ‘særlig uavhengig’». Det vil si at det blant annet stilles krav til graden av uavhengighet og selvstendighet for at lovens vilkår skal være oppfylt (Brucker 2009: 19).

Brucker (2009) legger i sin fremstilling vekt på å fastsette grensen oppad mot «ledende stilling» og nedad mot den «alminnelige arbeidstaker». Ledende stilling er forstått som en «overordnet stilling med klare lederfunksjoner», der arbeidstakeren kan treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, og selv kan vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (Brucker 2009: 21). Som Brucker (2009) påpeker blir begrepene ”ledende stilling” og ”særlig uavhengig stilling” i praksis over i hverandre. Dette blant annet fordi virksomheter bevisst eller ubevisst unngår vurderingen om stillinger kan anses å være ”særlig uavhengige” ved å operere med stillingstittelen ”leder” selv om stillingen reelt sett ikke kan anses å inneholde lederfunksjoner. Grensen nedad mot den alminnelige arbeidstaker er enda vanskeligere å fastsette. Brucker (2009:19) fastslår at det i grensetilfeller må ”legges vekt på at arbeidsmiljøloven er en vernelov for arbeidstaker”.

Arbeidsdepartementet (AD) uttalte i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette krever at stillingen må innebære en åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i ”hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres”, hvilket også betyr at arbeidstakerne ”i stor utstrekning selv kan vurdere behovet for arbeid”.<sup>2</sup> Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal ha et ”selvstendig ansvar i virksomheten” og ”må kunne fatte visse selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne” (Brucker 2009:24). Brucker (2009:24, med henvisning til arbeidsrett.no) påpeker også at dette i juridisk teori betyr at ”en særlig uavhengig stilling innebærer et element av personalansvar og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver til andre”. Det blir videre presisert at det *ikke* er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. Ifølge Brucker (2009) har Arbeidstilsynet i sin praksis gitt kontroll av arbeidstid avgjørende betydning i flere saker. Det synes å være enighet om at fast kontroll med når arbeidstaker kommer og går som regel vil være et avgjørende argument mot at arbeidstaker er særlig uavhengig (Brucker 2009: 28).

---

<sup>2</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=98354>

Som nevnt har det samtidig i lovforarbeider blitt presisert at det ikke er tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid (for eksempel i form av fleksibel arbeidstid) for å kvalifisere til en særlig uavhengig stilling. Det legges vekt på at stillingen må innebære en «tydelig og åpenbar 'selvstendighet' eller 'uavhengighet' i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver skal organiseres og gjennomføres» (Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) hentet fra Brucker 2009: 24). Spørsmålet særlig uavhengige stillinger i forhold til fleksibilitet er blant annet svært aktuelt for salgsmedarbeidere innenfor dagligvarehandel som vi har intervjuet.

I tillegg til spørsmålet om kontroll av arbeidstid, må arbeidstakerne i stor grad kunne prioritere arbeidsoppgaver selv, ”hva de skal gjøre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet utføres”.<sup>3</sup> Tittelen som blir brukt i arbeidskontrakten er ikke bestemmende for om arbeidstaker innehar en særlig uavhengig stilling. Det er den reelle arbeidssituasjonen som skal ligge til grunn for den konkrete vurderingen. I denne vurderingen er heller ikke lønn avgjørende.

### Utydelighet og uklarhet

Som vi har sett knytter det seg en del utydelighet og uklarhet til hva det innebærer å være i en særlig uavhengig stilling, spesielt hvor grensen går nedad mot en ”alminnelig” arbeidstaker. For å få fatt på denne utydeligheten og uklarheten, og også hvordan den oppleves, er kvalitative intervju svært godt egnet.

For å få bedre innblikk i informantenes opplevelse av egen situasjon, ble det stilt spørsmål om stillingen etter informantenes syn innebærer «en tydelig og åpenbar selvstendighet og uavhengighet når det gjelder hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres». Som vi skal se av svarene under, ble svarene noe annerledes enn da informantene ble spurt om de opplevde å være i en særlig uavhengig stilling. De samme informantene som i en eller annen grad svarte bekreftende på spørsmålet om de opplevde å være i en særlig uavhengig stilling, kunne på ovennevnte spørsmål i stedet svare benektende. For eksempel, en informant (Distriktsansvarlig, større virksomhet i næringsmiddelindustrien) som svarte klart ja på spørsmål om hun opplevde å være i en særlig uavhengig stilling, svarte fortsatt bekreftende med at «Jeg føler meg ganske uavhengig. Jeg har ikke en sjef som vokter over meg», men la også sterk vekt på begrensningene: «Men det er klart, oppgavene er sånn at det og det må gjøres innen en viss tid. Så jeg har litt blanda følelser til den biten egentlig».

Spørsmålet om tydeligheten i stillingens selvstendighet og uavhengighet, synes å ha fremkalt større grad av usikkerhet om hva en særlig uavhengig stilling innebærer. I svarene ble det av mange av informantene lagt vekt på at det å være ansatt i en slik stilling var forbundet med en betydelig uklarhet og utydelighet.

*Hva er definisjonen? Det er ikke tydelig nei, det er det ikke. Vi har en del ansatte – jeg er tillitsvalgt så jeg veit litt om de tingene – mange så å si veit ikke at de har denne stillinga og hva det innebærer (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

Informanten utdyper uklarheten forbundet med det å være i en særlig uavhengig stilling, som særlig ser ut til å være forbundet med grensene for arbeidstid og arbeidsinnsats:

*Grunnen til at jeg kanskje virker litt uklar er at selve stillingsbeskrivelsen er litt uklar. Hvordan forskjellige ledere ser på en sånn stilling og hvordan bedriften ser på en sånn stilling – det forandrer seg nærmest fra år til år hvis man får nye ledere. (...) Det føles vanskelig å vite hva man har rett til og ikke rett til – når man skal ha dårlig samvittighet for å gå tidlig selv om man har jobba lenge – det kan*

---

<sup>3</sup> Ibid.

*være lite synlig å jobbe overtid – og veldig synlig hvis man drar tidlig. Stillinga er uklar (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

En annen informant viser også til manglende tydelighet, og legger vekt på at arbeidsmengden krever en arbeidstid utover normal arbeidstid.

*Nei. Ikke tydelig. Det kunne nok ha vært tydeligere. Men det er jo sånn vi får dagen til å gå rundt. Vi rekker ikke å gjøre alt på de timene vi er på jobb. Det er mye møter og mye folk og mye som skjer hele tida. Så de 7,5 timene jeg er på jobb rekker jeg ikke å få unna alt rett og slett. Da må jeg ha ekstra timer hjemme (Prosjektleder, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

Som nevnt ovenfor, ble det av flere informanter forstått slik at særegne trekk ved arbeidet krevde særegne arbeidstidsordninger. En variant av dette gjelder også praktiseringen av overtid, der det at «alle» jobber overtid normaliserer det som i henhold til det de fleste tariffavtaler er unormalt:

*Med tydeligheten mener jeg at det ikke er noen rammer for det – det er jo bare «lever det du skal». Og i utgangspunktet er det vel sånn at det burde vi har klart i løpet av timene vi er på jobb. Men med alle arbeidsoppgavene vi har så rekker vi ikke det. Og så ansetter vi ikke noen flere for å få unna arbeidsoppgavene her heller. Det er ingen her som har for lite å gjøre. Alle jobber over. Vi får ikke svart på hvitt at vi må jobbe mye overtid, men alle er bare vant til det og da gjør alle det (Prosjektleder, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

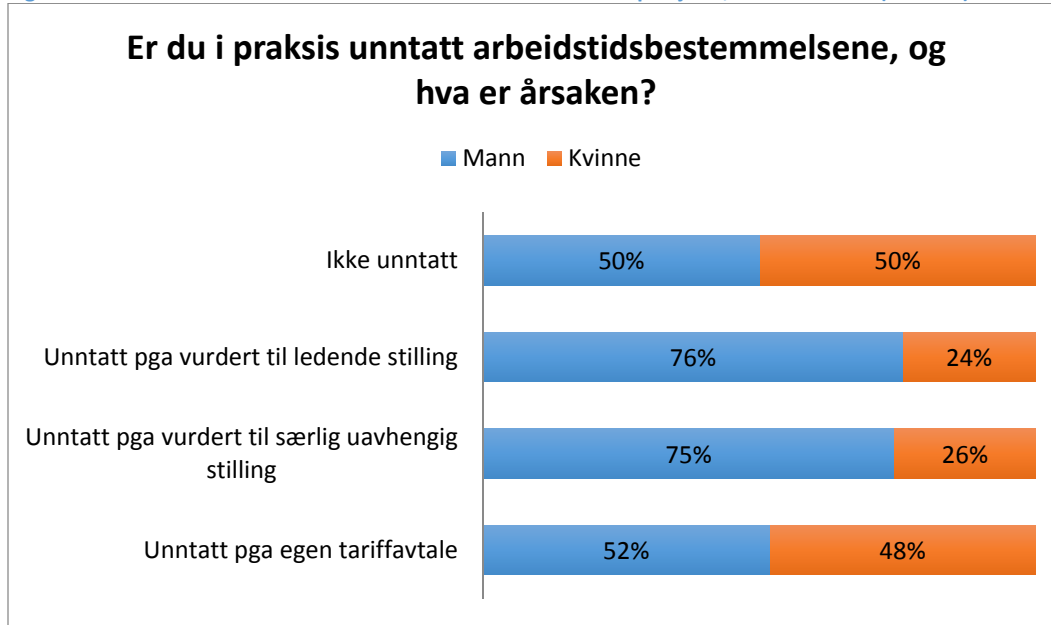
Vi ser her også den oppgavestyrte arbeidstiden klart eksemplifisert. Tid, målt som klokketimer, er ikke i dette tilfellet den primære formen for kontroll, men snarere oppgavene, eller arbeidets resultat (Ellingsæter 2009).

### Kjennetegn

Hvis vi nå beveger oss inn på de 141 arbeidstakerne som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven fordi de er vurdert til å være i særlig uavhengige stillinger, kan vi se dem opp mot andre grupper unntatte og ikke unntatte arbeidstakere. Andelen arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er 3 prosent av det totale utvalget. La oss først oppsummere hva som kjennetegner arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.

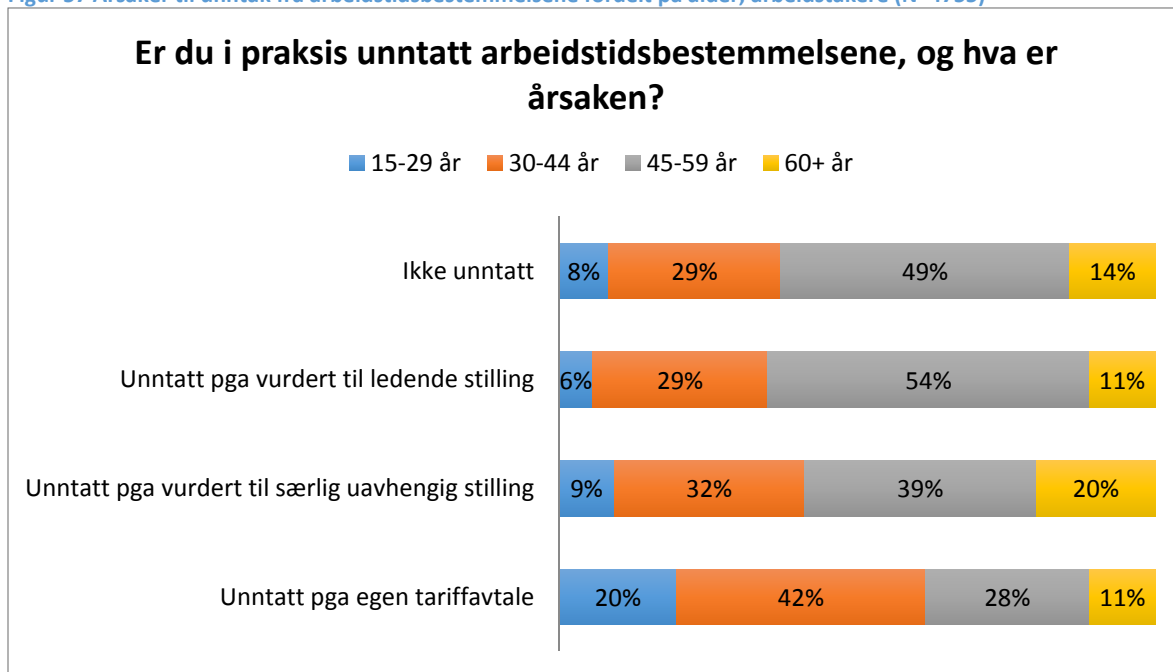
Det er en høyere andel menn både blant arbeidstakere i ledende stilling og særlig uavhengig stilling:

Figur 56 Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på kjønn, arbeidstakere (N=4755)



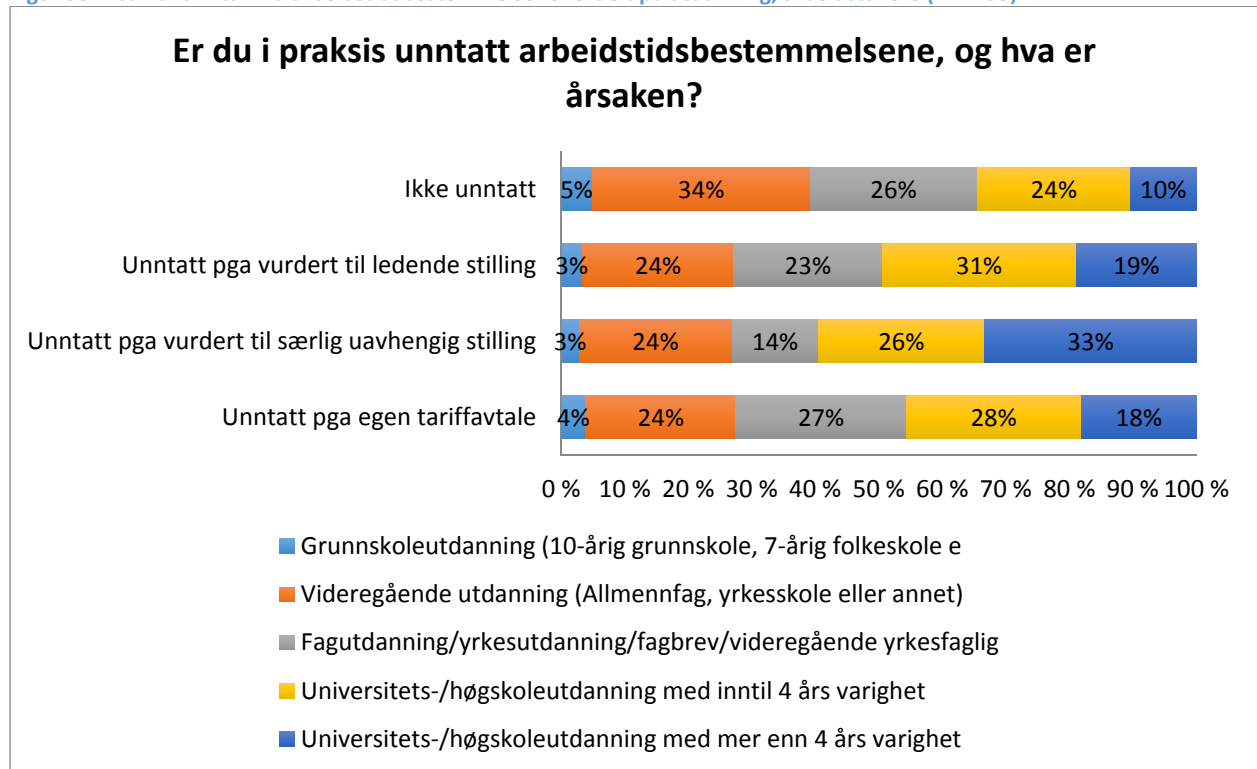
Tre av fire arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er menn. Ser vi på alder er flertallet (59 prosent) over 45 år, men de finnes i alle aldergrupper:

Figur 57 Årsaker til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på alder, arbeidstakere (N=4755)



Én av fem arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er 60 år eller mer. Vi husker fra figuren over at det var en høy andel med universitet- og høyskoleutdanning som var unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Som vi ser av følgende figur gjelder det spesielt arbeidstakere i særlig uavhengig stilling:

Figur 58 Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene fordelt på utdanning, arbeidstakere (N=4755)

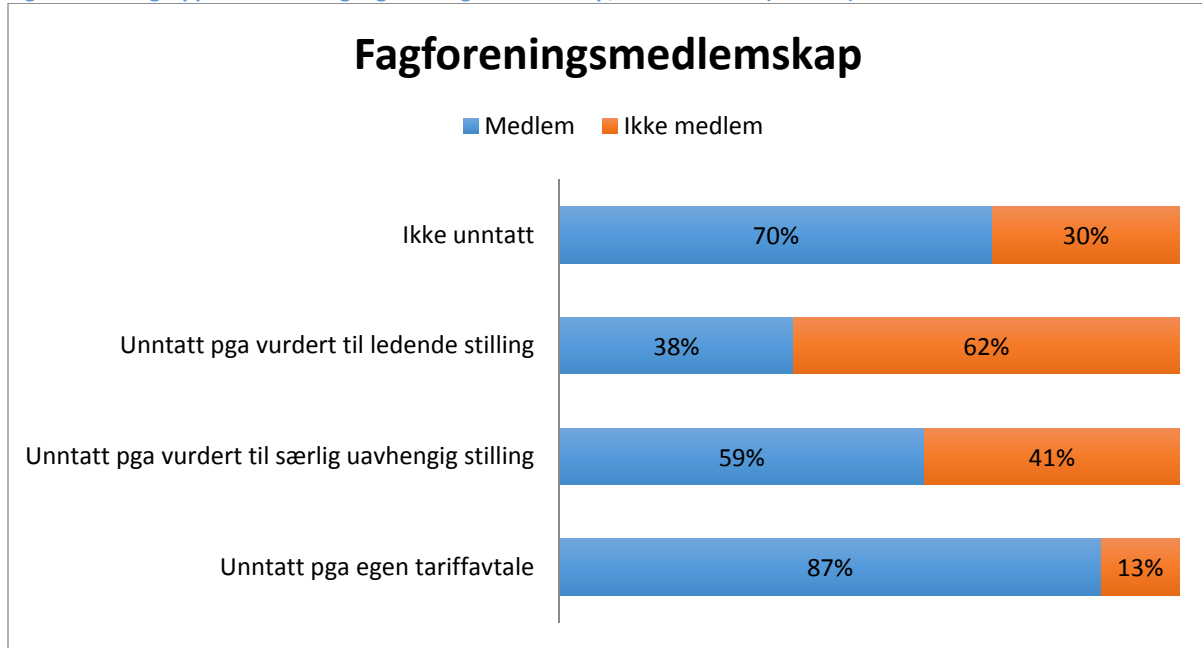


Bortimot 6 av 10 (59 prosent) arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har utdanning på universitets- eller høgskolenivå. Én av tre har universitets- eller høgskoleutdanning med inntil fire års varighet.

Det er særlig innenfor bransjene kultur/idrett/organisasjoner, forskning/analyse og media/reklame/-PR/informasjon at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er overrepresentert, da bortimot 10 prosent av arbeidstakerne er vurdert til å være i slike stillinger, sammenlignet med 3 prosent i det totale utvalget.

Som figuren under illustrerer er imidlertid færre arbeidstakere i ledende stilling og særlig uavhengig stilling organisert:

Figur 59 Ulike grupper unntatte og fagforeningsmedlemskap, arbeidstakere (N=4755)



## Arbeidstid

Informantene i de kvalitative intervjuene er alle plassert i en stilling der de er unntatt de fleste av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (jfr. Arbeidsmiljølovens kapittel 10). Det mest sentrale er unntaket fra § 10-6 om overtidsarbeid. Arbeidstakeren unntas likevel ikke fra arbeidsmiljølovens §10-2 første, andre og fjerde ledd, som innebærer at arbeidsgiver må sørge for en forsvarlig arbeidstidsordning som ivaretar arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet (Brucker 2009: 18). Det er ikke en del av vår oppgave å vurdere praksisene knyttet til arbeidstid opp mot lov- og avtaleverket, men den selvrappporterte tidsbruken viser at det arbeides til dels svært mye, men med store variasjoner mellom informantene.

Hvor mange timer jobber i gjennomsnitt arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven? Vi stiller i YS Arbeidslivsbarometer spørsmål om hva som er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid en normal arbeidsuke. Følgende tabell viser de gjennomsnittlige svarene for arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og for ulike grupper av unntatte, herunder arbeidstakere i særlig uavhengig stilling:

Tabell 4 Ulike grupper unntatte og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, arbeidstakere (N=4734)

	Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid en normal uke (gjennomsnitt)
<b>Unntatt pga egen tariffavtale</b>	41,73 timer
<b>Unntatt pga vurdert til særlig uavhengig stilling</b>	41,65 timer
<b>Unntatt pga vurdert til ledende stilling</b>	44,50 timer
<b>Ikke unntatt</b>	37,63 timer

Som vi ser har arbeidstakere i ledende stilling i gjennomsnitt den lengste arbeidsuka med et snitt på 44,5 timer, fulgt av arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av en egen tariffavtale (41,73 timer) og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling (41,65 timer). Til sammenligning jobber arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i gjennomsnitt 37,63 timer i løpet av en normal uke. For arbeidstakere som er unntatt på grunn av en egen tariffavtale kan det være relevant at de i gjennomsnitt oppgir at den avtalte ukentlige arbeidstiden er 40,09 timer.



Alle informantene oppgir at de jobber overtid, flere av dem av et vesentlig omfang. Overtidsarbeidet beskrives av mange som rutinepreget, noe som innebærer at man bare unntaksvis ikke jobber overtid. Andre informanter oppgir at periodene med overtid gjerne avløses av perioder med mindre arbeidsbelastning slik at gjennomsnittet holdes på det som er normalnivå i mange tariffavtaler, det vil si 37,5 timer per uke. Overtidsarbeidet henger gjerne sammen med reiser.

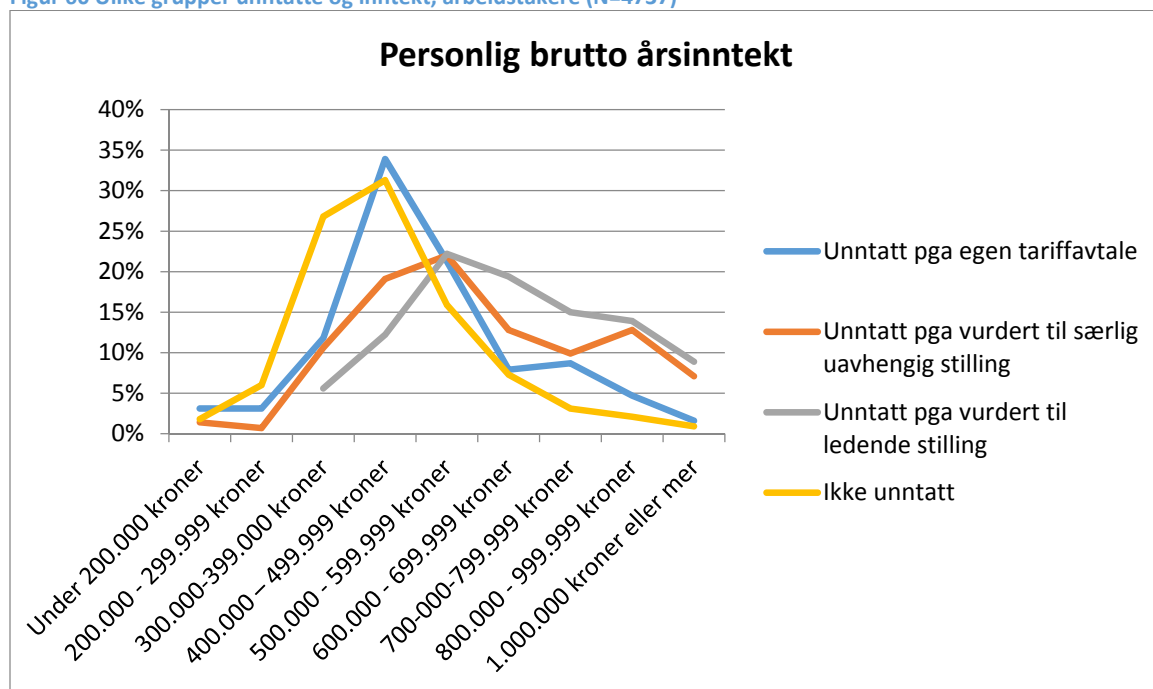
*I snitt blir det kanskje ikke så veldig langt unna 37,5 eller 38 timer i uka. Men det kan være uker der man jobber 50 timer. Det handler mye om reisetid. Det er gjerne sånne uker som medfører problemer ved at man er borte, og man får aldri tillegg. (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

En informant oppgir at hun jobber mellom 50 og 60 timer hver uke, men at «det kan variere litt». Mye av arbeidet gikk med til å kjøre bil på en fastlagt rute (Distriktsansvarlig, større virksomhet i næringsmiddelindustrien). En annen informant oppgir at hun er på jobb nærmest hele tiden. Hennes arbeidstider er at hun «logger meg på klokken syv/halv åtte på morgenen og er faktisk på, enten om jeg er fysisk i (anonymisert: bedriftens) lokaler eller om jeg er i bilen eller hjemme, helt til klokken er rundt 11 på kvelden (Key account manager, større mediebedrift).

## Kompensasjon

Unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene skal i henhold til Arbeidsmiljøloven kompenseres. Følgende figur viser at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger tjener noe mer enn arbeidstakere som er unntatt på grunnlag av tariffavtale og arbeidstakere som ikke er unntatt:

Figur 60 Ulike grupper unntatte og inntekt, arbeidstakere (N=4737)



Dette er også reflektert i den gjennomsnittlige årsinntekten (brutto):

Tabell 5 Ulike grupper unntatte og samlet personlig brutto årsinntekt, arbeidstakere (N=4647)

	Samlet personlig brutto årsinntekt (gjennomsnitt)
<b>Unntatt pga egen tariffavtale</b>	480.901
<b>Unntatt pga vurdert til særlig uavhengig stilling</b>	602.081
<b>Unntatt pga vurdert til ledende stilling</b>	661.677
<b>Ikke unntatt</b>	450.999

Hvordan kompenseres ansatte lønnsmessig som arbeider i «særlig uavhengige stillinger», men som ikke desto mindre opplever ulemper med f.eks. lange arbeidsuker, mye reising eller tidkrevende kundeoppfølging?

Størrelsen på den ansattes lønn benyttes ofte som begrunnelse for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidskapittelet med henvisning til at overtidsbetalingen er «innbakt» i fastlønnen. Arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger har ofte et lønnsnivå som forutsetter at arbeidstakeren gjør en arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid. Dette selv om det ikke reguleres særskilt eller på annen måte er presisert i arbeidsavtalen (Brucker 2009: 33-34).

I intervjuene spurte vi informantene om og på hvilken måte de ble kompensert for ugunstige arbeidstider eller lange arbeidsuker. Vi spurte også om de hadde høyere fastlønn enn kolleger som ikke var i særlig uavhengige stillinger, men som har rett på overtidsbetaling.

Svarene vi fikk gir for det første et inntrykk av at det ikke generelt finnes en automatikk eller rettighet forbundet med argumentet om at en stilling kan unntas arbeidsmiljøloven fordi overtidsbetalingen er «innbakt» i fastlønnen. For det andre virket det som om spørsmålet om kompensasjon og/eller lønn var et vanskelig tema i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i særlig uavhengig stilling. For det tredje viste det seg at flere informanter ikke selv var klar over hvorfor de ble avlønnet som de gjorde. For det fjerde ser det ut til at praksis når det gjelder kompensasjon og lønn ikke bare varierer mellom arbeidsgivere og virksomheter, men også *innen* virksomheter. I det følgende skal vi presentere eksempler på alle fire problematikker.

*Intervjuer: Hva er lønnen din?*

*Informant: Lønnen er 500 000. Telefon er dekket. Ellers har jeg ikke noe. Vi fikk 3000 i bonus i år. Det er sånn som alle får i «card-services».*

*Intervjuer: Har du høyere lønn sammenlignet med de som har betalt for overtiden?*

*Informant: Ja det vil jeg tro at jeg har det, men jeg er ikke sikker. Jeg vet at jeg tjener mer enn de på produksjonen, men de går jo skift.*

*Intervjuer: Forutsetter lønnsnivået en viss gratisinnsats fra din side utover vanlig arbeidstid?*

*Informant: Det ligger vel, vil jeg tro, noe overtid i lønnen, som er bakt inn i lønnen. (Konsulent, større IT-virksomhet)*

En annen informant beskriver en avlønningspraksis med uklarheter:

*Intervjuer: Har du høyere lønn sammenlignet med de som har betalt for overtiden?*

*Informant: Det vet jeg faktisk absolutt ikke. Det er helt umulig for meg å si. Jeg tror jeg kanskje ligger lavere enn dem som jobber i [by]. Jeg har hørt at de som er plassert i periferien har lavere enn de som jobber i [by]. Vi har høyere grunnlønn enn de som hadde overtid, men de som fikk overtid endte opp med mer enn oss, det var når vi hadde en avdeling som jobbet med [prosjekt]. Nå har jeg ingen forutsetning for å si noe om det.*

*Intervjuer: Forutsetter lønnsnivået en viss gratisinnsats utover vanlig arbeidstid?*

*Informant: Ja, jeg mener at det står noe generelt et eller annet sted om det. Det har jeg lest. At den er satt fordi det er en selvstendig jobb og at det kompenseres for at du ikke alltid holder 1750 timer i året. I år har jeg vel fått strøket 300 timer som jeg ikke har kunnet bruke, ikke fått betaling eller mulighet for å ta ut i fleksitid. For eksempel når vi gjennomfører et [prosjekt] så jobber vi døgnet rundt uten overtid, og det skal være kompensert i den avtalen da, heter det. (Konsulent, større IT-virksomhet)*

En annen informant forteller om manglende lønnskompensasjon i kombinasjon med det han opplever som «kynisk utnyttelse» av arbeidsgiveren:

*Informant: Jeg kompenseres ikke for de lange arbeidsukene i form av lønn. Før fikk vi halv timelønn for reisetiden – det kunne på årsbasis for meg tilsvare ca 70 000 kr. Jeg kan ikke fakturere for reisetiden, men Kunden faktureres for reisetiden av (Arbeidsgiveren). Jeg får fast lønn og bonus. [...] Jeg mener at arbeidsgiveren min driver kynisk utnyttelse av meg ved at jeg ikke kan fakturere for reisetiden og heller ikke kompenseres i form av høyere lønn for alle timene som går med til reising ut over selve jobben. (Konsulent, større IT-virksomhet).*

En annen informant beskriver en lønnsregime delvis basert på en diskriminerende logikk:

*Intervjuer: Hva er lønnen din?*

*Informant: Jeg har fast månedslønn. Den er på 550 000 ca. I tillegg til det så har jeg fri avis. Det er vel det jeg har. Ikke bonus eller overtid.*

*Intervjuer: Har du høyere lønn sammenlignet med de som har betalt for overtiden?*

*Informant: Nei. Jeg ligger forholdsvis lavt både ift tilsvarende stilling og sammenliknet med dem med overtid. Det er et resultat av noe som en gang ble kalt for [by]lønn. Jeg jobbet i et selskap på [by]som ble kjøpt opp av [Arbeidsgiveren]. I det firmaet jeg jobbet i så skilte de på lønn etter geografi, og det henger i fortsatt. [...]*

*Intervjuer: Forutsetter lønnsnivået en viss gratisinnsats utover vanlig arbeidstid?*

*Informant: Ja, det ligger nok i det at det er intensjonen at man skal ha en høy grunnlønn i og med at vi forventes å jobbe mye og heller ikke har kompensasjon for overtid og ikke bonuser, så det er nok intensjonen at det skal ligge ganske høyt.*

Til slutt tar vi med en informant som beskriver en lukket kultur når det gjelder avlønning:

*Intervjuer: Hva er lønnen din?*

*Informant: 425 000. Jeg har ingen annen form for kompensasjon*

*Intervjuer: Har du høyere lønn sammenlignet med de som har betalt for overtiden?*

*Informant: Det vet jeg ikke. Det er veldig hysj hysj om lønn her. Jeg vet ikke, men jeg har en mistanke om at businessmanagerne har høyere lønn enn det vi har, men jeg har aldri hørt det sagt hva de har. Det skal ikke snakkes om. (Konsulent, større IT-virksomhet)*

### Hvordan begrunnes vurderingen som særlig uavhengig?

Som vi har sett befinner informantene seg i omgivelser med lange arbeidsdager. De kvalitative intervjuene tydet også på at et stort arbeidspress ikke er særegent. Når flere personer har lignende vilkår vil man kanskje lettere kunne ta sin egen situasjon for gitt. En grunn til at arbeidstakerne aksepterer slike arbeidsvilkår kan springe ut av etablerte standarder og normer for arbeidsinnsats i bedriftene eller bransjene. Vi er herved over i en av de viktige begrunnelsene for unntak i form av å definere arbeidstakere som i særlig uavhengige stillinger: arbeidets art.

Som vi så i Del 1 var begrunnelsene som en størst andel personalledere oppga som at i stor grad var viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene er innholdet i stillingen (52 prosent), arbeidets art (49 prosent), aktivitet/behov (35 prosent), arbeidsmiljøloven (33 prosent) og fleksibilitet (30 prosent).

Informantene ga på samme måte uttrykk for at særegne trekk ved arbeidet eller bransjen man jobbet i krevde en særegen arbeidspraksis. At arbeidets art, eller mer allment bransjen man jobber i, krever spesielle arbeidstidsordninger, er med andre ord et moment som trekkes frem i flere av intervjuene. Når begrunnelsen for egen arbeidssituasjon knyttes til spesifikke trekk ved eget arbeid, kan andre deler av arbeidslivet bli utdefinert som sammenligningsgrunnlag. Det er kanskje først når innarbeidete praksiser og normer utfordres, som for eksempel når et høyt arbeidspress blir enda høyere, at man reagerer. Det var for eksempel først da en informant som jobbet 50-60 timer per uke på relativt kort varsel fikk krav om å utføre et arbeid som ville øke arbeidsmengden ytterligere, at situasjonen opplevdes uholdbar. Beskjeden til ledelsen var at hun ikke «kjørte noe rotterace på meg sjøl for å klare det», noe hun også fikk forståelse for (Distriktsansvarlig, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).

For en informant som ikke kjente til begrunnelsen for hvorfor han var i en særlig uavhengig stilling, ser den manglende kunnskapen ut til å åpne for alternative forklaringer:

*Jeg har egentlig ikke fått noen ordentlig begrunnelse, som jeg kommer på. Det er lenge siden jeg fikk denne stillingen. Men det er klart at arbeidsoppgavene våre – og store distrikt gjør at dagene er veldig forskjellige, så da er det kanskje naturlig å legge opp et sånt system (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

#### Fleksibilitet og selvstendighet: "bare jobben blir gjort"

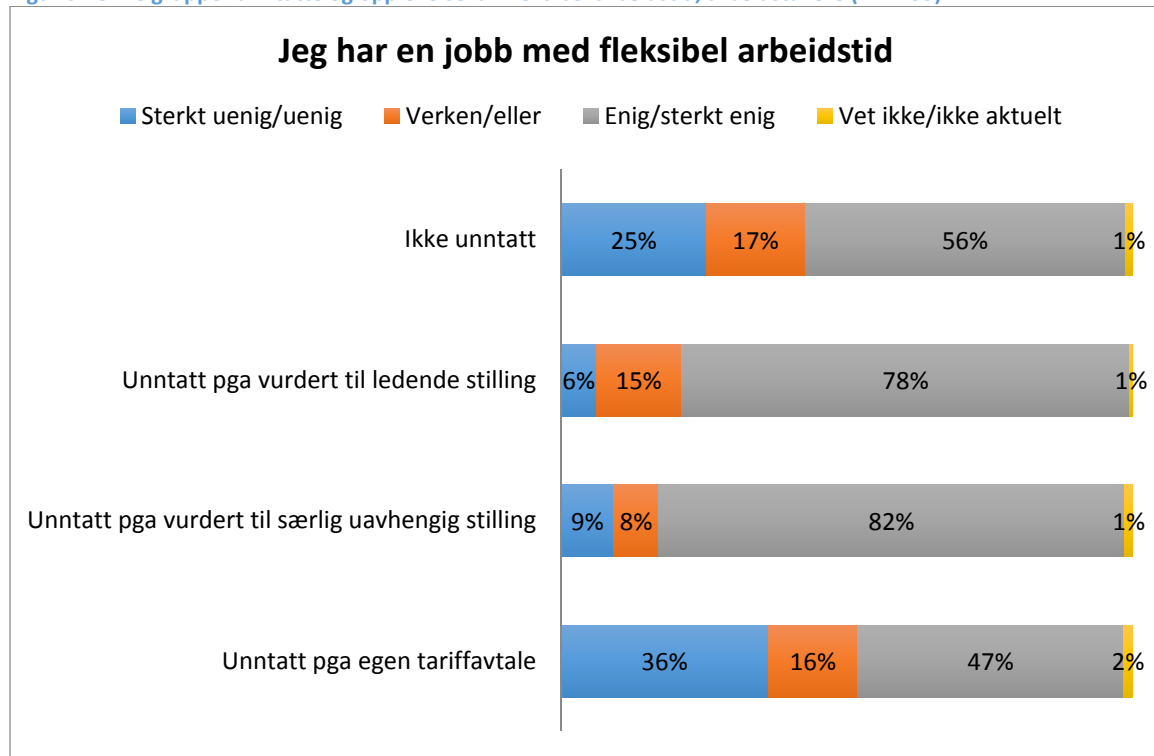
Som nevnt uttalte Arbeidsdepartementet (AD) i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) at unntaksbestemmelsen om særlig uavhengige stillinger er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette ble definert som at stillingen må innebære en åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i "hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres".<sup>4</sup> Det blir videre presisert at det *ikke* er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid.

Brucker (2009) fremhever likevel at et viktig element i å være i særlig uavhengig stilling er å kunne kontrollere egen arbeidstid og dermed å kunne ha en egenbestemt fleksibilitet. Følgende figur viser hvordan arbeidstakere vurderer hvorvidt de har fleksibel arbeidstid:

---

<sup>4</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=98354>

Figur 61 Ulike grupper unntatte og opplevelse av fleksibel arbeidstid, arbeidstakere (N=4755)



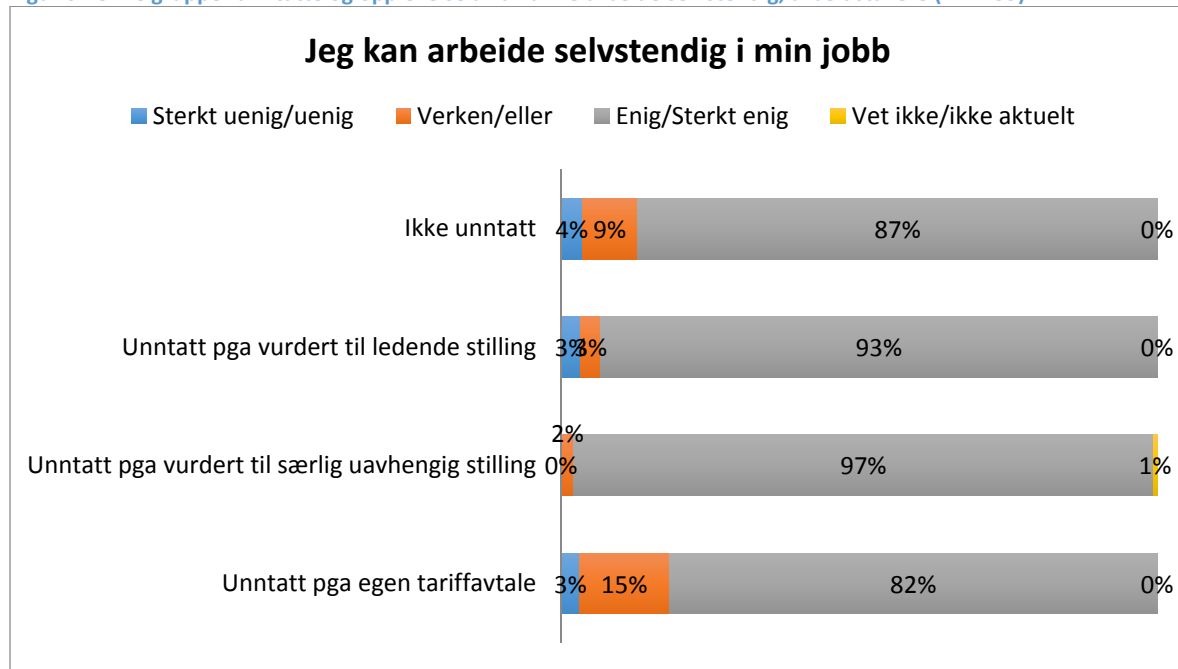
Vi ser av denne figuren at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i stor grad er enige i påstanden. Hele 82 prosent oppgir at de er enige eller sterkt enige i at de har en jobb med fleksibel arbeidstid. Det er imidlertid en andel på bortimot én av ti som oppgir at de er sterkt uenige eller uenige. Det er arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelse i egen tariffavtalen som i minst grad opplever å ha fleksibel arbeidstid (47 prosent er enige eller sterkt enige i påstanden).

Knyttet til fleksibel arbeidstid er spørsmålet om uavhengighet. For å få et nærmere innblikk i hva «uavhengigheten» i særlig uavhengige stillinger består i, har vi spurt arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger om ulike sider ved jobben og arbeidsforholdet som kan fortelle noe om «uavhengighetsgraden» i stillingen deres, hvordan den praktiseres og hvordan den forstås. Et forhold som trekkes frem og tillegges stor og positiv betydning av flere av informantene er det at de selv styrer arbeidsdagen sin, «... bare jobben blir gjort». «Jobben» består da i en leveranse i form av en tjeneste eller en vare til en kunde levert til en bestemt tid. Bare tjenesten blir utført eller varen levert til tidsfristen er det opp til den ansatte selv å bestemme når på døgnet eller i uka han eller hun nedlegger arbeidsinnsatsen. Dette fremstilles av informantene som en stor fordel ved det å være i en stilling som den de har:

*Jeg bestemmer arbeidstiden min selv, men arbeidstiden bestemmes jo samtidig av mye møtevirksomhet [...] Ellers kan jeg komme og gå som jeg vil bare jobben blir gjort.* (Konsulent, større IT-virksomhet)

Et av spørsmålene i YS Arbeidslivsbarometer dreier seg om å kunne jobbe selvstendig, noe som ligger i begrepet "særlig uavhengig". Vi ser av figuren under at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i stor grad opplever å kunne jobbe selvstendig, til og med i større grad enn arbeidstakere i ledende stilling:

Figur 62 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å kunne arbeide selvstendig, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser er dette en ganske utbredt oppfatning blant de fleste gruppene, men blant arbeidstakere i særlig uavhengig stilling oppgir så godt som alle (97 prosent) at de er enig eller sterkt enig i påstanden at de kan arbeide selvstendig i jobben. Til sammenligning gjelder det 93 prosent av arbeidstakerne i ledende stilling, 87 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og 82 prosent av arbeidstakerne som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i egne tariffavtaler.

*Intervjuer: Opplever du at du er i en «særlig uavhengig stilling»?*

*Informant: Ja, jeg gjør jo det. Jeg har det jo fritt. Så lenge jeg leverer. (Konsulent, større IT-virksomhet).*

Under skal vi imidlertid se at den siste informantens samtidig kommer frem til at den samme friheten knyttet til det å ha det fritt så lenge man leverer også kan innebære en ulempe.

Som vi så innledningsvis skiller Ellingsæter (2009) mellom klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. I førstnevnte dreier kontroll av arbeidstid seg om måling av input, det vil si tiden som går med, mens det i sistnevnte er arbeidets resultat, det vil si *output* eller som informantene sier «...bare jobben blir gjort» som er utslagsgivende. I enkelte bransjer kan det imidlertid være vanskelig å avgjøre om arbeidstiden er oppgave- eller klokkestyrt, og blandingsformer av de to kan være nærmere det normale, som f.eks. blant kontor- og butikkpersonale på lavere nivå.

Arbeidshverdagen til mange av informantene preges nettopp av en slik *blanding* av klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstidsregulering. Mye av arbeidshverdagen kan styres av den ansatte selv, så lenge tjenesten de skal levere blir levert til kunden i tide. Samtidig kan nettopp forholdet til kunden eller tjenesten som skal leveres i sin karakter sette begrensninger for den ansattes uavhengige arbeidstidsstyring.

*Intervjuer: Styrer du dine egne arbeidsoppgaver?*

*Informant: Det er de som styrer meg (ler). Ja, jeg vet hva jeg skal levere og hva som forventes og det er fritt opp til meg hvordan jeg gjør det og når jeg gjør det bare det er innen frist.*

*Intervjuer: Har du knappe frister?*

*Informant: Jeg har hatt en god periode nå fordi jeg flyttet på noen kunder, men normal situasjon er at arbeidsmengden er så stor at jeg må sitte utover kvelden pluss helger. Jeg har vel aldri en arbeidsuke ned mot et normalt antall timer.*

*Intervjuer: Prioriterer du selv dine arbeidsoppgaver?*

*Informant: Ja, jeg prioriterer hvilke arbeidsoppgaver som haster mest på blokka. Jeg styrer dagen min selv, men det er jo ganske fast hva som skal gjøres. Hvis de ikke blir utført så tar det ikke så lang tid før det smeller. Men arbeidstiden og rekkefølgen styrer jeg selv. Jeg har ikke noen leder som følger etter for å fortelle meg hva jeg skal gjøre. (Ansatt i større IT-virksomhet)*

Til tross for at både denne informanten og de fleste andre vi intervjuet befinner seg i en stilling hvor arbeidstiden i *realiteten* reguleres av omstendigheter, leder, kunder og leveranser snarere enn dem selv er ikke desto mindre *den oppgavestyrt uavhengigheten* det som fremheves som definerende for arbeidstiden av informantene. En grunn til dette kan være at oppgavestyrt er positivt assosiert med frihet og kompetansebasert selvstendighet i tråd med tanken om at fremveksten av en såkalt «kunnskapsøkonomi» har gitt grunnlag for å anta at arbeidstid skifter fra å være regulert gjennom kontrollbasert disiplin til tillitsbasert frihet. Ideen er da at i kunnskapsøkonomien «eier» arbeidstakerne selv de viktigste produksjonsmidlene – kunnskap og kompetanse – og at tidsdisiplin og kontroll med arbeidstiden derfor er mindre relevant. Å ha en oppgavestyrt arbeidshverdag fremstår derfor som en friere, mer selvstendig og derfor bedre situasjon enn det å ha en klokkestyrt arbeidshverdag som kanskje gir assosiasjoner til stemplingsur, samleband, rutine og kjedsomhet. Som Ellingsæter fremhever er det imidlertid gode grunner til å nyansere bildet av det «postindustrielle arbeidslivet» hvor kompetanse, insentiver, tillit og selvstendighet står i sentrum. Overgangen fra en industri- til en tjeneste- eller kunnskapsøkonomi medfører ikke en rettlinjet dreining fra *labour contract-* til *service relation-*jobber.

Som vi så innledningsvis viser empiriske studier at utviklingen i lønnsarbeidets karakter og organisering preges av ulike trender i den postindustrielle økonomien (Ellingsæter 2009). Blant annet har innslaget av «oppgaveorienterte» jobber økt. Samtidig består mange jobber fremdeles av rutinearbeid preget av standardisering av både arbeidsoppgaver og tidsbruk knyttet til arbeidsoppgavene. Videre vil arbeidssituasjoner der ansatte inngår i direkte relasjoner med kunder og klienter sette grenser for den ansattes muligheter for egenregulering av tid. Her er et eksempel hentet fra et intervju med en ansatt i en større IT-virksomhet som i praksis har hele Norge som arbeidsplass:

*Jeg styrer arbeidstiden min selv, men jobber veldig mye. Jeg har mange prosjekter i min portefølje og hele landet som arbeidsplass, så det blir mye reisetid som går med til jobben. [...] Jeg jobber kanskje i snitt mellom 50 og 60 timer i uka. Nylig hadde jeg en arbeidsuke på 83 timer. Det var for mye. Det er reisingen som tar tid. Vi registrerer arbeids- og reisetimer i et timeregistreringssystem. Arbeidstiden splittes da opp i reisetid og arbeidstid hos kunder. Jeg kompenseres ikke for de lange arbeidsukene i form av lønn. (Konsulent, større IT-virksomhet)*

Selv om informanten altså må forholde seg til kunder fra Kirkenes til Kristiansand, og dermed binder mye av uken opp i reisetid, understreker han ikke desto mindre at han styrer arbeidstiden sin selv. Spørsmålene melder seg likevel om hvor særlig uavhengig man er i en stilling med en kundeliste som består av kunder i hele landet, og ikke minst hva det betyr å styre arbeidstiden selv når man ender opp med en arbeidsuke på 83 timer.

En annen informant, som vi også har sitert fra ovenfor, forteller om hvordan leveranser og leveringsfrister påvirker arbeidshverdagen.

*Intervjuer: Opplever du at du er i en «særlig uavhengig stilling»?*

*Informant: Ja, jeg gjør jo det. Jeg har det jo fritt. Så lenge jeg leverer. Og motsatt, hvis det er noe som går galt, at jeg ikke leverer til frist eller hvis driften går feil så får vi krav om refusjoner osv. Da er det jeg som får smake piskene. Så det slår begge veier. Det er ulempen ved å ha det fritt. (Konsulent, større IT-virksomhet)*

Selv om det altså fremgår med all mulig tydelighet at uavhengigheten er sterkt begrenset for denne ansattes vedkommende svarer han altså bekreftende på at han jobber i en «særlig uavhengig stilling». Dette kan det være flere grunner til. En viktig grunn kan være at *ideen* om uavhengighet, selvstendighet og frihet til selv å bestemme over arbeidshverdagen i seg selv gir så mange positive ideologiske assosiasjoner at realitetene overskygges.

En grunn til at på at ideen om uavhengighet, selvstendighet og frihet får gjennomslag, kan henge sammen med posisjonen som underordnet i bedrifter der formene for ledelse og styring skjer på en måte som fører til at begrensninger i uavhengigheten i mindre grad erkjennes (som begrensende). Begrensningene i informantenes uavhengighet og selvstendighet ser ikke primært ut til å være opplevd som noe som henger sammen med de overordnede prioriteringer eller krav i den daglige arbeidssituasjonen. De viktigste styrende faktorene oppgis å være arbeidsoppgavene, som for mange innebærer kontakt med eksterne aktører slik som kunder, i tillegg til høyt arbeidspress og stor arbeidsmengde. Kun et mindretall av informantene nevner direkte styring av nærmeste leder som en viktig faktor. Styring gjennom planer og mål for eksempel for salg fremstår som mer fremtredende. Slik styring er indirekte og tilbaketrukket, og kan derfor i større grad oppleves som legitim. Samtidig kan ansvaret for resultater flyttes ut til den enkelte ansatte, og dermed individualiseres. Ifølge Engelstad (m.fl.) er "makten i det moderne arbeidsliv ofte (...) mest effektiv når den direkte maktutøvelsen trer tilbake". Direkte beskjeder kan oppfattes som autoritært og dermed virke mot sin hensikt. Underordnede kan protestere og sette seg "på bakbena" (Engelstad m. fl. 2003: 22f). Styring gjennom krav til resultater er en form for styring som kan omgå dette, spesielt hvis virksomheten er kunderettet: "Dersom medarbeiderne får komme i nær kontakt med kundene, vil de forstå bedre hva som er deres problemer og behov og hvordan de kan dekkes." (Engelstad m. fl. 2003: 24). «Markedet» blir brakt inn som styringsinstrument (Rasmussen 2007: 87).

#### Kontroll med egen arbeidstid (ubekvemme tidspunkt, registrering av tid)

Et underspørsmål til fleksibilitet og selvstendighet er, som vi har vært inne på ved flere anledninger, er spørsmålet om hvordan kontroll utføres, for eksempel om arbeidstakernes innsats blir målt, og om den blir målt i form av klokketimer (*input*) eller arbeidets resultat (*output*).

Ifølge Brucker (2009) har Arbeidstilsynet i sin praksis i flere saker gitt kontroll av arbeidstid avgjørende betydning for om man kvalifiserer til å være i en særlig uavhengig stilling. «I teorien synes det å være enighet om at en fast kontroll med når arbeidstaker kommer og går, for eksempel innstemplings-system, som regel vil være et avgjørende argument mot at arbeidstaker er særlig uavhengig. Dersom hverdagen hovedsakelig er regelstyrt gjennom ulike instruksjoner, retningslinjer og regelverk, vil nok han eller hun være en alminnelig arbeidstaker» (Brucker 2009:28).

Ingen av informantene oppgir at de er en del av et formelt system for registrering av arbeidstid, heller ikke av den arbeidstiden som går utover ordinær arbeidstid. Av enkelte informanter oppgis at det likevel finnes ulike ordninger for registrering av arbeidstiden som er av mer eller mindre uformell art. Av de mest uformelle ordningene er for eksempel registrering av arbeidstiden på eget initiativ, i form av at man «registrerer antall timer for å ha det i skuffen og for å ha å vise til hvis det skulle dukke opp noe» (Prosjektleder, større virksomhet i næringsmiddelindustrien). Av de mer formelle ordningene



gjelder en informant der det meste av jobben er konsulentvirksomhet for eksterne aktører, og der det å registrere timer for fakturering «er den eneste muligheten vi har til å ta betalt, eller i alle fall den vanligste» (Prosjektleder, konsulentvirksomhet).

Da det ikke finnes ordninger for tidsregistrering og da informantene er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid, har de heller ikke anledning til å opparbeide seg formell rett til avspasering. De aller fleste av informantene oppgir imidlertid at det er mulig å «avspasere» på ulike måter. Praksisen for dette varierer sterkt og er for de fleste informantene begrenset til å innebære noen timers kortere arbeidsdag en gang i blant eller en «inneklemt» fridag. Hvilke muligheter man har til å disponere egen arbeidstid slik at man kan ta «fri», oppgis av informantene å henge sterkt sammen med nærmeste leders holdning til dette. Ifølge en informant var det «ikke i prinsippet» slik at man kunne opparbeide seg overtid til avspasering. Men at man, hvis man «har jobbet veldig mye overtid så kan du spørre om du kan ta en inneklemt fridag som avspasering, men det avklarer man under bordet med hver enkelt leder». Det var imidlertid ikke slik at man «får igjen» det man har jobbet over, men at «hvis du har jobbet, la oss si veldig mye overtid en periode så får du kanskje en dag» (Produktansvarlig, større virksomhet i næringsmiddelindustrien). Informantens begrunnelse for hvorfor det er slik, henger sammen med den output-baserte og oppgavestyrte arbeidshverdagen som vi har vært inne på tidligere: «Poenget er at det ikke hjelper oss å ta masse avspasering for da må man jobbe - man må få gjort det man skal.»

For en informant var det imidlertid ikke aktuelt med avspasering etter perioder med mye jobbing. På spørsmål om det var slik «at du kan velge å ta fri en fredag eller velge å komme litt seinere fordi du jobba seint kvelden før?», svarte denne informantent:

*Nei, det er ikke sånn vi gjør det. Vi tar ikke fridager fordi vi jobber seint kvelden i forveien. Det gjør vi aldri. Hvertfall ikke som jeg veit om. Hvis man gjør det tror jeg man har misforstått litt type jobb for vi skal få unna det som skal unna og vi jobber mot tidsfrister hver eneste dag. Vi har deadliner å forholde oss til. Men det å si at man tar fri – vi har aldri sett at noen er borte en dag etter at de har stått på mye. Nei, det er ikke aktuelt. (Key account manager, større mediebedrift)*

Det at arbeidstiden ikke registreres oppleves av flertallet av informantene som problematisk og som noe som bidrar til å styrke usikkerheten forbundet med hva stillingen innebærer. I denne sammenheng er det særlig det at lederne ikke er klar over hvor mye innsats som legges ned som oppfattes som problematisk. En informant opplever at det er

*litt vanskelig fordi det kan være vanskelig å synliggjøre jobben du gjør overfor ledere fordi du har ikke timesstatistikk. Det går veldig mye på samvittighet. Du kan ha jobba tre timer ekstra en dag – hvis du tenker at du skal du ta igjen det i løpet av uka så kan du føle at du ikke kan gjøre det egentlig for leder synes det kanskje er litt spesielt at man ikke er på jobb fra 8 til 16 dagen etter også (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

Vi så over at det er mye utydelighet og uklarhet forbundet med definisjonen som særlig uavhengig. Dette kan også gjelde arbeidstakers forpliktelser og hva arbeidsgiver kan kreve. Sett fra en positiv side handler dette om et system basert på tillit, men det kan også handle om selvdisciplinering og dermed et system som kan virke "umettelig" som ansatte i universitets- og høgskolesektoren omtalte det i vår tidsbrukundersøkelse (Egeland og Bergene 2012). I et slikt system får man "seg selv som den største slavedriveren" (Egeland og Bergene 2012:70). Vi så spor av samme opplevelsen i våre intervjuer med informanter innenfor konsulentvirksomhet:

*Jeg føler at jeg styrer arbeidstida mi i veldig stor grad sjøl – nå. Selvfølgelig med en passe dose dårlig samvittighet for det jeg mener at jeg burde ha gjort. Men jeg går når jeg går. Men det går greit det også (Prosjektleder, konsulentvirksomhet).*

*Man blir jo alltid utfordra på hva som egentlig er godt nok. Man ønsker jo personlig alltid å få gjort litt mer enn det tiden tillater, så det er jo en utfordring å si hva som er godt nok – både for sin egen del men også for andre i organisasjon. Det blir alltid litt subjektivt hva som er godt nok men jeg føler jo til en viss grad at man er sin egen største fiende der. Når man sitter der og føler på hva man mener er mangler. Men det er jo ikke nødvendigvis det at noen ville savna det hvis det ikke var der. Det ligger litt der – det med at godt nok er godt nok (Prosjektleder, konsulentvirksomhet).*

Det er som nevnt forskjeller mellom informantene når det gjelder å få synliggjort *input*, der de av informantene som får registrert arbeidstiden sin, enten gjennom fakturering til oppdragsgiver eller fordi arbeidet foregår tett på nærmeste leder, oppgir at de i større grad møter forståelse for at man kan «avspasere» eller ta seg litt fri i etterkant av perioder med lange arbeidsdager. For informanten nevnt tidligere, som registrerte arbeidstiden i forbindelse med fakturering av konsulentvirksomheten, ble tidsregistreringen opplevd som «veldig vesentlig». Han kunne «heller akseptere at det er 200 timer som jeg eksplisitt ikke blir betalt for» enn at han ikke hadde mulighet til å holde oversikt over arbeidstiden. Med kontroll på arbeidstiden ble det lettere å praktisere den særlig uavhengige stillingen i tråd med hans forståelse, som innebar «at det er en klar aksept for at man praktiserer en fleksibilitet i jobben, i forhold til at denne fredagen her avspasere jeg» (Prosjektleder, konsulentvirksomhet). En personalrådgiver i en større virksomhet i næringsmiddelindustrien opplevde sine muligheter til disponere tiden sin slik: «sånn som vi regulerer det er jo at hvis vi har hatt en periode hvor vi har jobba mye og ønsker å ta en fridag så er det ingen som sier nei, det stilles aldri spørsmål hvis vi tar en langhelg eller en fridag». Senere i intervjuet satt han dette i sammenheng med nær kontakt med nærmeste leder: «Han er jo med å ser på de timene vi legger ned og er på reise og har veldig stor forståelse for når vi ønsker å avspasere».

At det for de fleste av informantene ikke eksisterer formelle ordninger for registrering av arbeidstid, betyr ikke at det ikke eksisterer forventninger eller krav til når man skal være på jobb. De fleste informantene opplyser at arbeidstiden «i utgangspunktet er 8 til 16 – det er det som er hovedregelen». Hvorvidt dette er gitt som en direkte beskjed fra ledelsen, eller om dette er informantens praksis er uklart. En av informantene oppgir imidlertid at hun «har fått beskjed om at her er det 8 til 16 som gjelder», samtidig som hun også har fått beskjed om at dette er noe hun også må styre på egenhånd. Andre informanter opplyser at de ikke har fast arbeidstid, men at de «prøver å være på jobb i kjernetiden». Felles for informantene gjelder det at oppgavestyringen sterkt begrenser mulighetene til å være fleksible når det gjelder egen arbeidstid. I praksis dreier dette seg om at man forholder seg til for eksempel kunder og at denne kontakten må skje når disse er på jobb, noe som innebærer at kontakten skjer innenfor rammene av normalarbeidsdagen.

Men selv om det først og fremst er oppgavene som styrer og resultatene som teller når det gjelder disponeringen av egen arbeidstid, er det likevel tilfeller av klare trekk av styring fra ledelsen. Som denne informanten formulerer det: «Det er ikke mulig å opparbeide seg overtid til avspasering, det avtales med sjefen. Det varierer litt på sjefene her, men heldigvis så har jeg en sjef som er opptatt av at vi skal ha et liv utafør også, så det å avspasere eller gå tidlig er sjelden et problem. Så lenge man gjør jobben sin» (Prosjektleder, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).

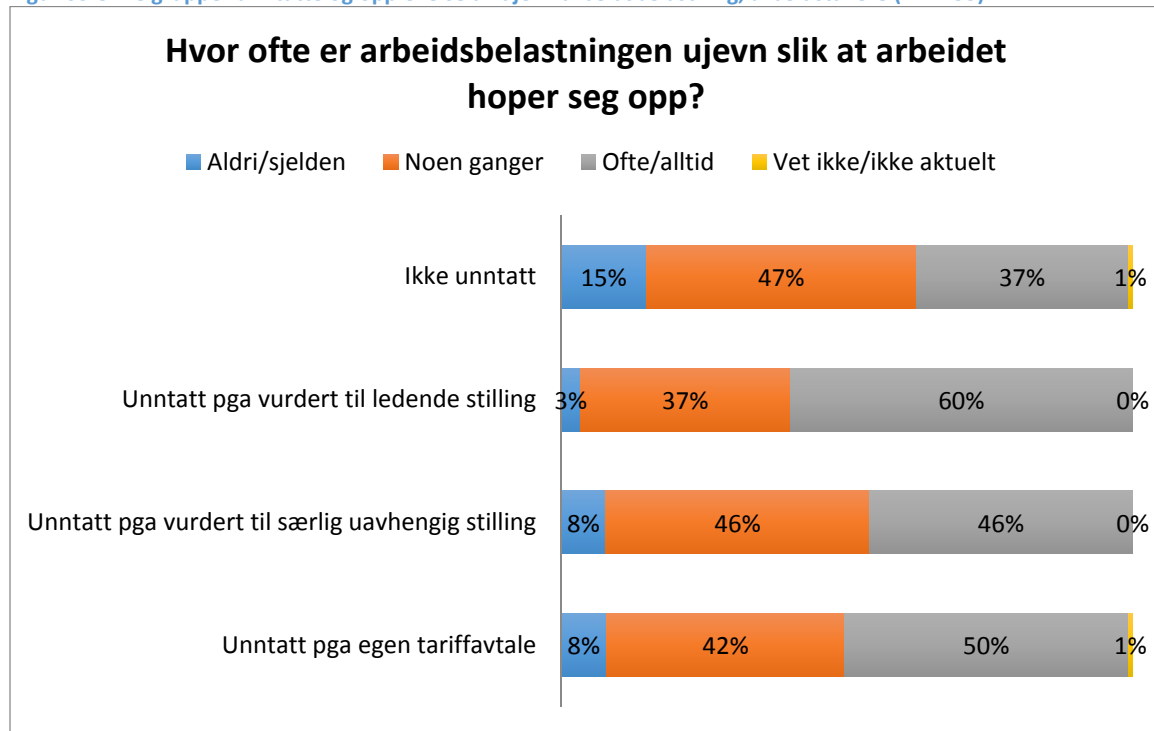
### Arbeidsvilkår: belastning, tempo og stress

Ifølge Brucker (2009:18) kan arbeidstakere som unntas arbeidstidsbestemmelsene på grunnlag av å være i en særlig uavhengig stilling "fort stå i fare for å bli utbrent på grunn av stort arbeidspress". Som

nevnt over kan vi ved hjelp av spørsmål i YS Arbeidslivsbarometer også se på hvordan de som er i særlig uavhengig stilling svarer på spørsmål relatert til arbeidsvilkår, inkludert arbeidsbelastning, stress og tempo, relativt til andre arbeidstakere.

Gitt at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling kan arbeide selvstendig og har fleksibel arbeidstid, i hvilken grad opplever de et høyt press i arbeidet? Man kan tenke seg at for enkelte arbeidstakere med fleksibel arbeidstid er dette et resultat av at arbeidsmengde går i bølger. Følgende figur illustrerer svarfordelingen til de ulike gruppene på spørsmål om ujevn arbeidsbelastning:

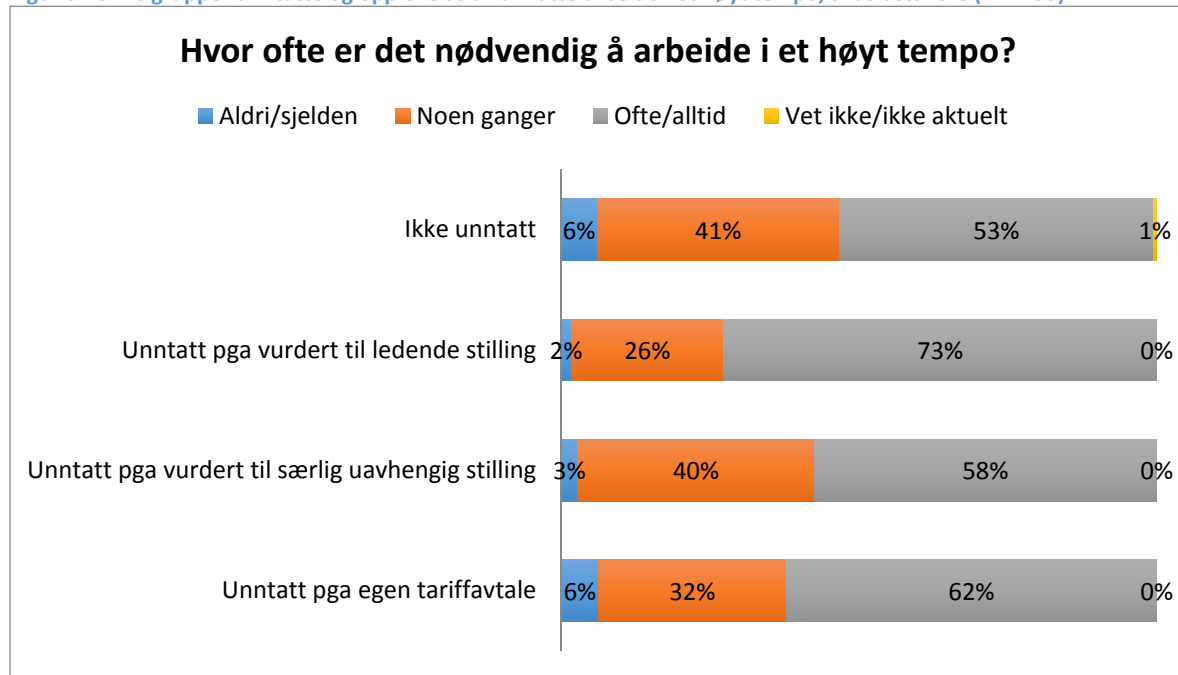
Figur 63 Ulike grupper unntatte og opplevelse av ujevn arbeidsbelastning, arbeidstakere (N=4755)



Det er i størst grad arbeidstakere i ledende stilling som oppgir at de ofte eller alltid opplever at arbeidsbelastningen er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp (60 prosent). Under halvparten (46 prosent) av arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling opplever dette, hvilket også er en lavere andel enn blant arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i egen tariffavtale (50 prosent). Det er likevel høyere enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (37 prosent).

Selv om arbeidsbelastningen er jevn, kan det være nødvendig å kontinuerlig jobbe i et høyt tempo. Følgende figur viser at det er i særlig grad arbeidstakere i ledende stilling som opplever dette ofte eller alltid (73 prosent):

Figur 64 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å måtte arbeide i et høyt tempo, arbeidstakere (N=4755)



Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling svarer her likere arbeidstakere som er unntatt på grunnlag av egen tariffavtale og som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Det er henholdsvis 58 prosent, 62 prosent og 53 prosent i disse gruppene som ofte eller alltid opplever at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo. I hvilken grad føles arbeidet stressende?

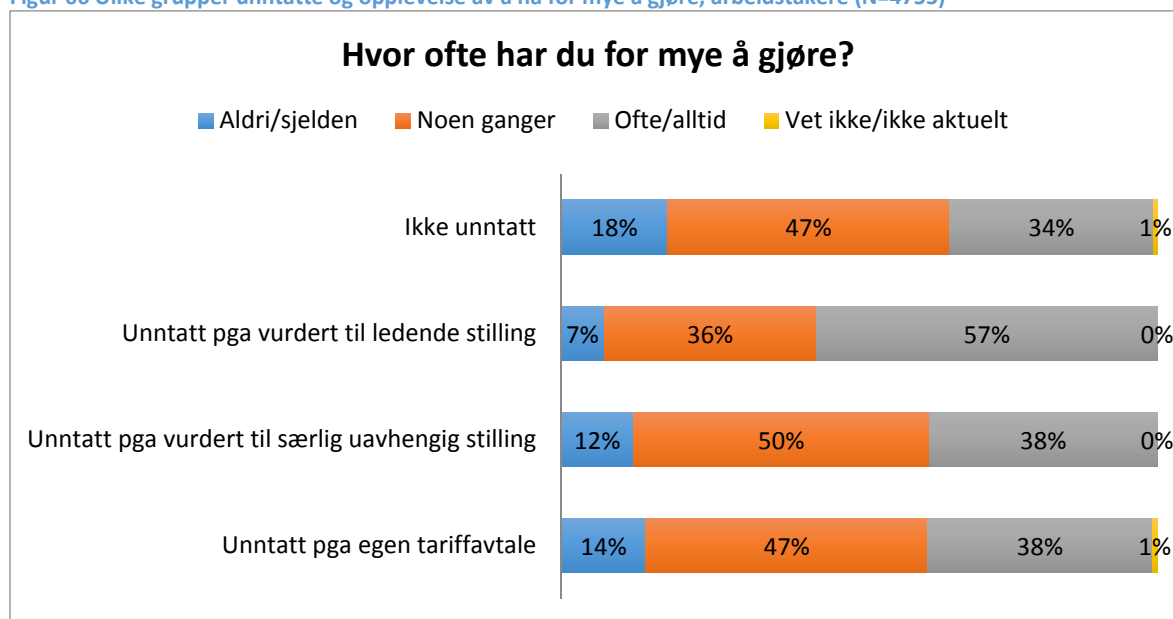
Figur 65 Ulike grupper unntatte og opplevelse av arbeidet som stressende, arbeidstakere (N=4755)



Her ser vi at de fire gruppene arbeidstakere svarer så å si likt. Det er en høyest andel arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i egen tariffavtale som ofte eller alltid opplever arbeidet som stressende (35 prosent), mens andelen er lavest blant arbeidstakere som ikke er unntatt (28 prosent). Tre av ti arbeidstakere i særlig uavhengig stilling opplever ofte eller alltid at arbeidet er stressende, mens bortimot én av fire (23 prosent) aldri eller sjelden opplever det.

Det er særlig arbeidstakere i ledende stilling som ofte eller alltid opplever å ha for mye å gjøre (57 prosent):

Figur 66 Ulike grupper unntatte og opplevelse av å ha for mye å gjøre, arbeidstakere (N=4755)

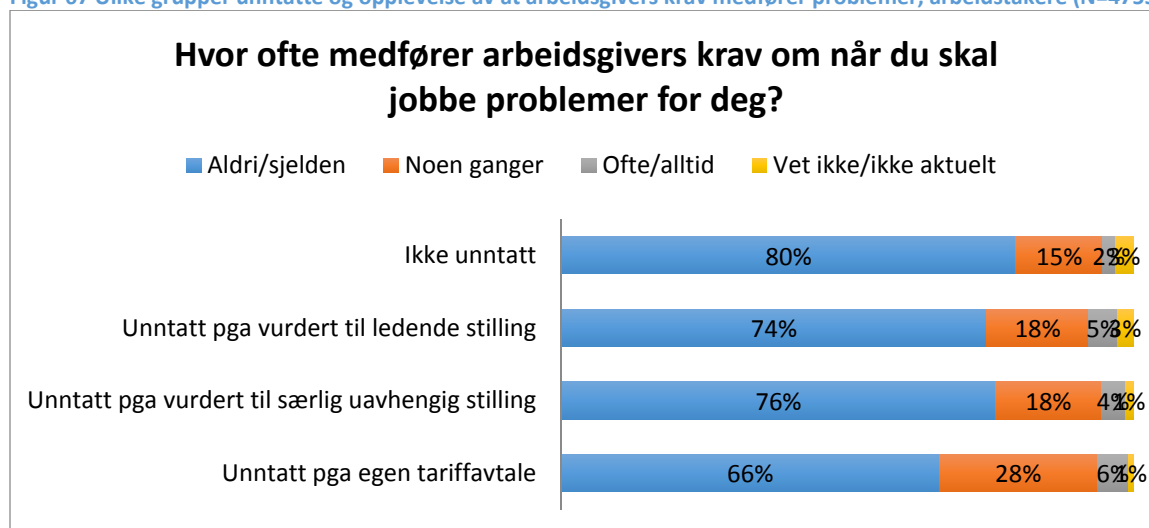


Blant arbeidstakere i særlig uavhengig stilling oppgir 38 prosent av arbeidstakerne at de ofte eller alltid har for mye å gjøre, mens 12 prosent oppgir at de aldri eller sjelden har det.

### Det grenseløse arbeidslivet?

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal i utgangspunktet stå ganske fritt til å disponere sitt arbeid og sin arbeidstid. Vi stiller i Arbeidslivsbarometeret spørsmål om hvorvidt arbeidsgivers krav til når man skal jobbe skaper problemer for respondentene. Følgende figur viser svarfordelingen:

Figur 67 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at arbeidsgivers krav medfører problemer, arbeidstakere (N=4755)

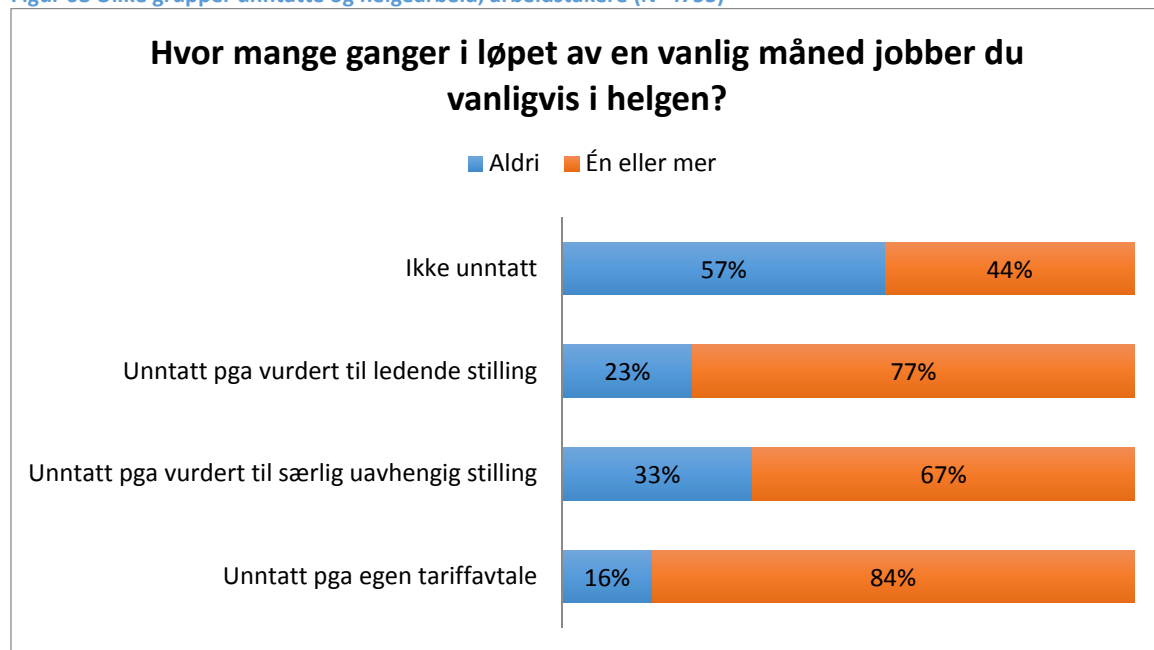


Generelt er det få arbeidstakere i det norske arbeidslivet som ofte eller alltid opplever at arbeidsgivers krav om når man skal jobbe medfører problemer. Gruppen som oftest ser ut til å oppleve dette er arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven grunnet egen tariffavtale. Blant disse oppgir 28 prosent at dette noen ganger skjer, mens 6 prosent oppgir at det ofte eller alltid er slik. Til sammenligning oppgir 18 prosent av arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling

noen ganger at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe medfører problemer mens 4 prosent ofte eller alltid opplever det. At bortimot én av fire (22 prosent) arbeidstakere som er i en stilling som skal være "særlig uavhengig" likevel opplever at arbeidsgiver krever når de skal jobbe til tross for at det noen ganger, ofte eller alltid medfører problemer kan være verdt å merke seg. Det er imidlertid en like stor andel arbeidstakere i ledende stilling (23 prosent) som opplever det samme. Tre av fire i begge disse gruppene opplever aldri eller sjelden at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe skaper problemer.

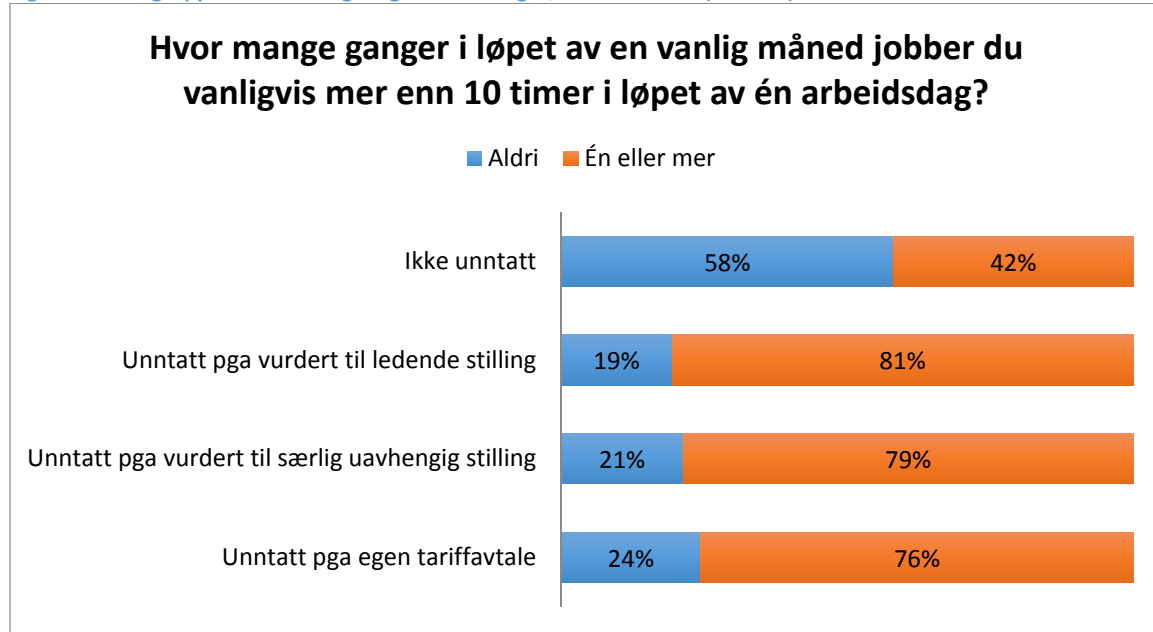
I hvilken grad jobber arbeidstakere i særlig uavhengig stilling på tidspunkt utenom "det vanlige"? Vi ser i figuren under at det er særlig arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene grunnet egen tariffavtale som én eller flere ganger i løpet av en vanlig måned vanligvis jobber i helgen (84 prosent):

Figur 68 Ulike grupper unntatte og helgearbeid, arbeidstakere (N=4755)



I overkant av tre av fire arbeidstakere i ledende stilling, og om lag to av tre arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, jobber én eller flere ganger i helgen i løpet av en vanlig måned. Blant arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven gjelder dette under halvparten (44 prosent). Hva med lange arbeidsdager?

Figur 69 Ulike grupper unntatte og lange arbeidsdager, arbeidstakere (N=4755)



Det er størst andel arbeidstakere i ledende stilling (81 prosent) som oppgir at de én eller flere ganger i løpet av en vanlig måned vanligvis jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag, fulgt av arbeidstakere i særlig uavhengig stilling (79 prosent). Igjen ser vi at dette gjelder for under halvparten av arbeidstakerne som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (42 prosent).

#### Grenseoppgang til familie og fritid

Helgearbeid og lange arbeidsdager kan gå ut over familielivet. Hovedhensikten med arbeidstidsreglene er, ifølge Arbeidstilsynet, "å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger".<sup>5</sup> Hovedhensynet bak både den nåværende og tidligere arbeidsmiljølover er dermed å verne arbeidstakere mot slike belastninger (Brucker 2009). Informanter opplevde slike forhold utenfor arbeidslivet som regulerende for arbeidstiden. En produktansvarlig i en større virksomhet i næringsmiddelindustrien, som oppga at hun jobbet flere hundre timer overtid i året, knyttet dette til sin livsfase:

*I prinsippet åtte til fire, men med en del 100 timer overtid hvert år. I fjor 4-500 timer. Jeg har jo ikke barn å gå hjem til, så jeg har ikke noen barnehage å hente i. Så det er veldig lett at man får en del ekstra.*

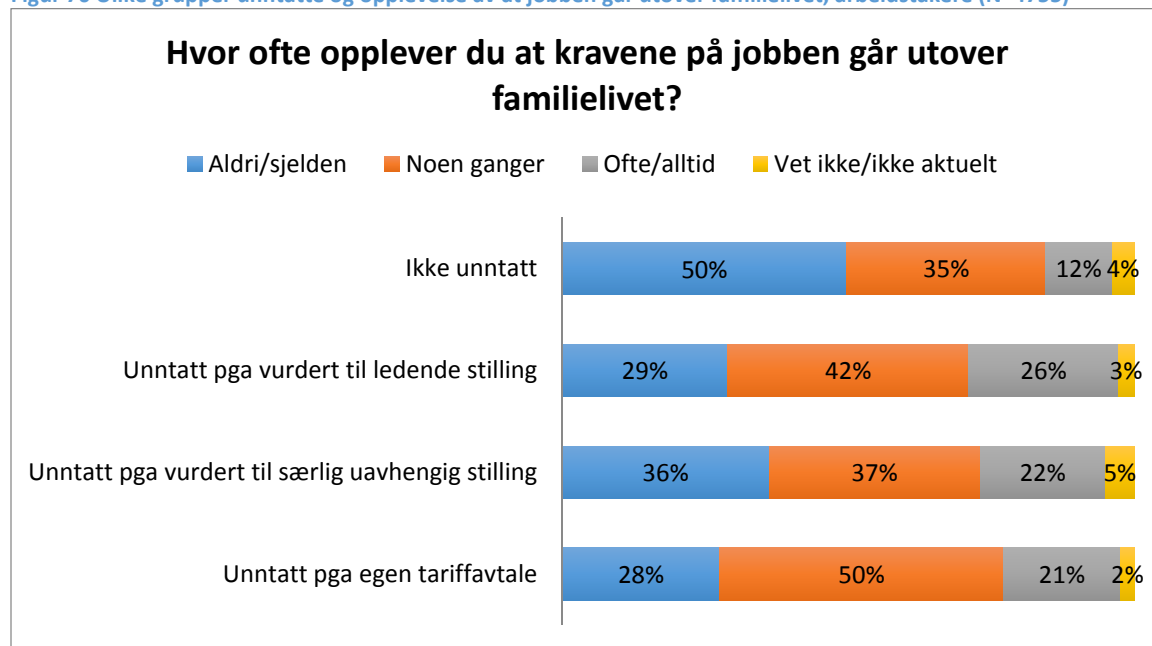
For en annen informant, som fikk arbeidstiden sin styrt av henting og bringing av barn til barnehage, mente imidlertid at dette først og fremst forskyvde arbeidstiden utover kvelden:

*Det varierer veldig. Stort sett er jeg her halv ni og jobber til fire og så jobber jeg stort sett et par timer på kvelden. Men det varierer – når det er prosjektstart, store lanseringer. Det varierer også når vi spiller inn reklamefilmer så blir det jo veldig mange timer. Stort sett så er jeg alltid tilgjengelig på telefon. Og i og med at jeg har to barn og må hente i barnehagen så får jeg jo ikke jobba fra syv til fem. Det er nok gjengs over hele fjøla at folk jobber mye (Prosjektleder, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

<sup>5</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=98354>

Arbeidstid er et viktig tema i likestillings- og familiepolitikken, og arbeidstidsordninger skal gjøre det mulig å kombinere arbeid med det å bruke tid på barn og familie (Brucker 2009). Opplever arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling at kravene på jobben går ut over familielivet?

Figur 70 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover familielivet, arbeidstakere (N=4755)



Det er arbeidstakere i ledende stilling som i størst grad gir uttrykk for at kravene på jobben ofte eller alltid går utover familielivet (26 prosent), fulgt av arbeidstakere i særlig uavhengig stilling (22 prosent) og arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av en egen tariffavtale (21 prosent). Til sammen opplever 71 prosent av arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene grunnet egen tariffavtale at kravene på jobben går ut over familielivet noen ganger, ofte eller alltid. Det samme gjelder for over to av tre (68 prosent) av arbeidstakerne i ledende stilling og bortimot 6 av 10 (59 prosent) arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Til sammenligning opplever 47 prosent av arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene at kravene på jobben noen ganger, ofte eller alltid går utover familielivet. Hva med å kunne kombinere en jobb med helgearbeid og lange dager med et aktivt sosialt liv?

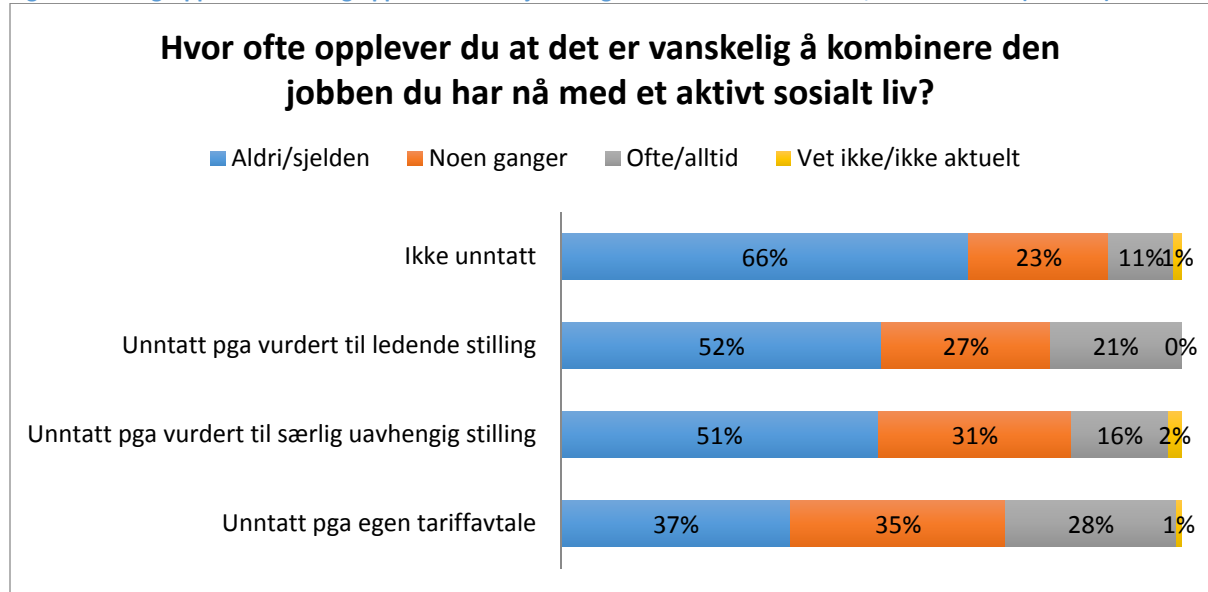
En av informantene var eksplisitt på hvordan arbeidstiden la premissene og dermed at sosiale aktiviteter måtte forsakes, i hvert fall til tider, uten å bli kompensert for det:

*Du blir borte seint, opp tidlig, du må droppe sosiale ting, bursdager – eller hva som helst som man i en vanlig stilling ville blitt belønnet med 50 eller 100 prosent overtid. Vi vil aldri få det, men så må vi likevel jobbe på den måten. Men så er andre uker mer rolige (Konsulent, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

Som vi har vært inne på er et hovedhensyn bak Arbeidsmiljøloven å verne arbeidstakere mot sosiale belastninger, det vil si at det skal tas hensyn til deres sosiale velvære. Arbeidstidsordninger skal med andre ord "gjøre det mulig å ha et sosialt liv også utenfor arbeidet" (Brucker 2009:13). Vi stiller i YS Arbeidslivsbarometer om hvorvidt det er vanskelig å kombinere jobben med et aktivt sosialt liv. Følgende figur illustrerer svarfordelingen innenfor grupper av arbeidstakere som (ikke) er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.



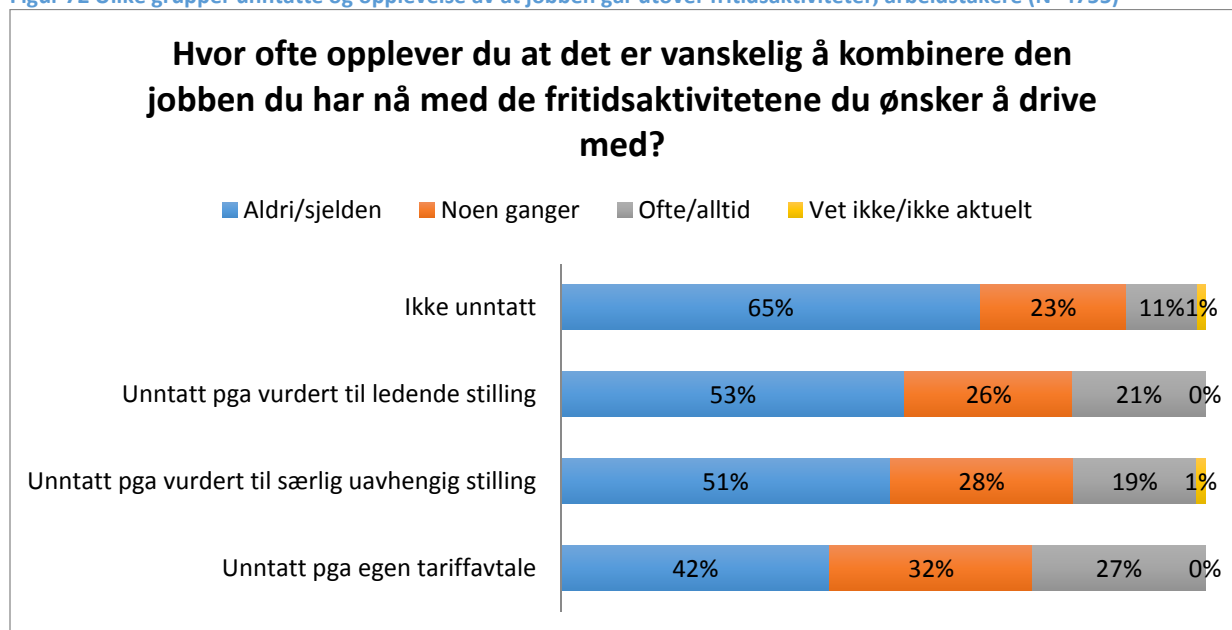
Figur 71 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover aktivt sosialt liv, arbeidstakere (N=4755)



Som vi ser av figuren opplever bortimot 3 av 10 (28 prosent) av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene grunnet egen tariffavtale at det ofte eller alltid er vanskelig å kombinere jobben de nå har med et aktivt sosialt liv. Det samme gjelder litt i overkant av 1 av 5 (21 prosent) arbeidstakere i ledende stilling og om lag 1 av 6 (16 prosent) i særlig uavhengig stilling. Til sammen opplever 63 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene grunnet egen tariffavtale noen ganger, ofte eller alltid at det er vanskelig å kombinere jobben de nå har med et aktivt sosialt liv. Tilsvarende andel for arbeidstakere i ledende stilling og i særlig uavhengig stilling er henholdsvis 48 prosent og 47 prosent. Til sammenligning oppgir to av tre arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene at dette aldri eller sjelden er tilfelle.

Et siste spørsmål, som inkluderer større grad av tidskonflikt, er om det er vanskelig å kombinere jobben med de fritidsaktivitetene man ønsker å drive med. Vi ser av følgende figur at 59 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene grunnet egen tariffavtale føler at de noen ganger, ofte eller alltid får vanskeligheter med å kombinere jobben med ønskede fritidsaktiviteter:

Figur 72 Ulike grupper unntatte og opplevelse av at jobben går utover fritidsaktiviteter, arbeidstakere (N=4755)



Det samme gjelder 47 prosent av arbeidstakerne både i særlig uavhengig stilling og i ledende stilling. Til sammenligning gjelder det 34 prosent av arbeidstakerne som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Følgende informant ga uttrykk for hvordan arbeidstiden spiser opp fritiden:

*Du skal gjøre en jobb for (bedriften) om dagen, men så skal man gjøre en jobb på kvelden også og da føler jeg at man blir pålagt noe. Kurs blir på fritida. Jeg har blitt flinkere siste månedene at jeg har begynt å ta igjen litt for den tida jeg jobber (Distriktsansvarlig, større virksomhet i næringsmiddelindustrien).*

## Konklusjon

Som nevnt innledningsvis er arbeidstid en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere, og det har tradisjonelt vært arbeidskontrakten som definerer arbeidstid (Ellingsæter 2002). Det er i Norge i dag to motstridende tendenser hva angår arbeidstid (Ellingsæter 2002). Mens den *faktiske* arbeidstiden har blitt redusert (det vil si tiden som faktisk går med til arbeid, inkludert overtid og ekskludert sykefravær, ferie og permisjon), øker den *vanlige* arbeidstiden, det vil si tiden arbeidet legger beslag på. Den vanlige arbeidstiden er dermed et viktig premiss i forhold til tidsplanlegging og tidskonflikter. En av grunnene til dette motstridende forholdet er at skillet mellom arbeid og fritid blir mer og mer diffust for enkelte grupper (Ellingsæter 2002). Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven. Med andre ord svekkes betydning av de formelle avtalene og lovene til fordel for uformelle og implisitte avtaler. Dette åpner opp et rom for uklarheter, skjønnsutøvelse og (selv)disiplineringsformer som ikke nødvendigvis er til fordel for arbeidstakeren.

Det har blant annet fra Arbeidsdepartementet vært uttrykt bekymring for at praktiseringen av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i mange tilfeller ikke er i tråd med intensjonen i Arbeidsmiljøloven, 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.

Vi har i denne rapporten sett at 14 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven. Blant personallederne oppgir 42 prosent at bedriften de jobber for har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Mens 45 prosent av virksomhetene som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon har ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, gjelder dette 36 prosent av virksomhetene som ikke er organisert.

Ifølge personallederne får 20 prosent av arbeidstakerne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven kompensasjon i form av at overtidsbetaling er lagt inn i fastlønnen. Av arbeidstakerne som oppgir å i praksis være unntatt arbeidstidsbestemmelsene svarer 12 prosent at arbeid ut over alminnelig arbeidstid blir kompensert som del av fastlønnen.

De begrunnelsene som en størst andel personalledere oppgir som at i stor grad var viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene ved å være definert som i *særlig uavhengig stilling* er innholdet i stillingen (52 prosent), arbeidets art (49 prosent), aktivitet/behov (35 prosent), arbeidsmiljøloven (33 prosent) og fleksibilitet (30 prosent). Hvis vi ser på begrunnelsene personallederne oppgir som å i stor grad være viktige for at en ansatt unntas fra arbeidstidsbestemmelsene ved å være definert som i *ledende stilling* finner vi innholdet i stillingen (50 prosent), arbeidets art (43 prosent), aktivitet/behov (33 prosent), arbeidsmiljøloven (32 prosent) og fleksibilitet (30 prosent).

Av de 14 prosentene som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, oppgir 3 prosent at de er unntatt fordi de er vurdert til å være ansatt i en særlig uavhengig stilling, og 4 prosent fordi de er definert som å være i en ledende stilling. Det har ikke skjedd store endringer i omfanget av bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger siden Sentio foretok sin undersøkelse i 2005.

Arbeidstakere som er i særlig uavhengig stilling er i hovedsak menn (75 prosent), de har høyere utdanning (59 prosent), finnes i alle aldersgrupper og er overrepresentert i bransjer som kultur/idrett/organisasjoner, forskning/analyse og media/reklame/PR/informasjon. På dette punktet skiller vår undersøkelse seg fra undersøkelsen Sentio gjorde i 2005, hvor arbeidstakere i særlig

uavhengig stilling i større grad var yngre og hadde lavere utdanning enn i vår undersøkelse. Arbeidstakere som er i ledende stilling er i hovedsak menn (76 prosent), de har høyere utdanning (50 prosent), er typisk i aldersgruppene 45-59 år (54 prosent).

Over 60 prosent av personallederne med ansatte i ledende og/eller særlig uavhengige stillinger oppgir at unntaket er nedfelt i arbeidskontrakten. En andel på 38 prosent oppgir at for særlig uavhengige stillinger er unntaket et resultat av felles forståelse mellom bedrifter og ansatte. Dette gjelder en andel på 34 prosent for ledende stillinger. Når det gjelder personalledere med ansatte i særlig uavhengig stilling svarer videre 18 prosent at unntaket er nedfelt i tariffavtale, mens dette gjelder for 15 prosent av personallederne som oppgir å ha ansatte i ledende stilling. Til slutt oppgir 56 prosent av personallederne at beslutninger om unntak gjøres ved en individuell vurdering, det vil si per arbeidstaker, mens 30 prosent oppgir at det gjøres en kollektiv vurdering, det vil si på stillingsnivå.

Informantene opplever at de er i en særlig uavhengig stilling, og at de til en viss grad har mulighet til å legge opp dagen sin selv og styre sine egne arbeidsoppgaver. Samtidig er det klart at stillingen for mange innebærer lange dager, lav kompensasjon i forhold til arbeidsinnsats, og for de fleste, få reelle muligheter til å disponere egen arbeidstid. I denne rapporten viser vi at det kan være grunn til å spørre om mange av de arbeidstakerne som befinner seg i en særlig uavhengig stilling egentlig er særlig uavhengige i stillingen. Mange som har en slik stilling ender opp i en situasjon hvor de arbeider mye og gjerne på ugunstige tidspunkter fordi de har kunder eller tidsfrister som krever dette, noe som kan medføre at man forsaker slikt som fritid og familieliv.

Et spørsmål som melder seg er hvorfor denne motsetningsfylte situasjonen med «offisiell» status som særlig uavhengig, men med en arbeidssituasjon som tilsier at den reelle uavhengigheten og selvstendigheten er (svært) begrenset, aksepteres og verdsettes. Å ha en oppgavestyrte arbeidshverdag fremstår gjerne som attraktivt, fordi man da har inntrykk av å bli belønnet for kompetansen snarere enn for arbeidstiden sin. Samtidig kan oppgavene ende opp med å legge beslag på og styre mye mer av den ansattes tidsbruk enn hva den ansatte er komfortabel med. Et rutinepreget 8-16 arbeidsliv er dermed byttet ut med et mer uforutsigbart, grenseløst arbeidsliv, hvor den ansatte nettopp ved å være i en særlig uavhengig stilling er havnet i en særlig avhengighet til omstendighetenes, oppdragsgiverens og kundens krav. I mange tilfeller også uten å bli kompensert for dette, selv om størrelsen på den ansattes lønn ofte er blitt benyttet som begrunnelse for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidskapittelet med henvisning til at overtidsbetalingen er «innbakt» i fastlønnen. Flere vi intervjuet hadde ikke høyere lønn enn ansatte i vanlige stillinger med overtidsbetaling. De ble heller ikke kompensert på annet vis, selv om mange av dem endte opp med svært lange arbeidsuker.

En grunn til at arbeidstakere aksepterer definisjonen som særlig uavhengig kan være den manglende kunnskapen om begrunnelsen for å være i særlig uavhengig stilling kombinert med den ovenfor nevnte attraktiviteten som ligger i å ha en oppgavestyrte arbeidshverdag. Det er også rimelig å anta at kunnskap om *andre* typer stillinger kan spille en rolle. Som vi så over er grensen nedad mot en "alminnelig" arbeidstaker utydelig. Det kvalitative materialet viser også at informantene i liten grad kjenner til hvordan forholdene er for personer i "alminnelige" stillinger, noe som kan bidra til å svekke mulighetene til å se sin egen arbeidssituasjon i kontrast til andres. Slik kunnskap kan for eksempel være at fleksibilitet også kan ivaretas i stillinger som ikke er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (jf. kompensasjonsspørsmålet). At fastleggingen av innholdet i begrepet særlig uavhengig stilling til en viss grad er et uavklart juridisk spørsmål (Brucker 2009), kan tenkes å bidra til dette.

## Referanser

- Brucker, I. F. 2009. *Særlig uavhengig stilling*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Egeland, C. & A. C. Bergene. 2012. Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høgskolesektoren. *AFI-rapport 1/2012*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Ellingsæter, A. L. 2002. Postindustrielle tidskontrakter: fra tidsdisiplin til tidssuverenitet? *Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (red.). Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Ellingsæter, A. L. 2009. *Vår tids moderne tider*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Engelstad, F. , J. Svalund, I. M. Hagen & Aa. E. Storvik. 2003. *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Gyldendal, Oslo.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Arbeids- og sosialdepartementet, Oslo.
- Pettersen, B. 2010. *Forord. Lov om Arbeidsmiljø, Arbeidstid og Stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 4. utgave*. Gyldendal Arbeidsliv, Oslo.
- Pettersen, B. & A. S. Johansen 2010. *Lov om Arbeidsmiljø, Arbeidstid og Stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). 4. utgave*. Gyldendal Arbeidsliv, Oslo.
- Rasmussen, B. 2007. Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner. *Hjellbrekke, J., O. J. Olsen & R. Sakslind (red.) Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Unipub, Oslo.
- Sentio. 2006. *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005). Utredning for Arbeids- og inkluderingsdepartementet*. Sentio, Trondheim.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konfliktbehandling og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:  
[www.afi.no](http://www.afi.no)



Postboks 6954 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Telefon 23 36 92 00  
[www.afi.no](http://www.afi.no)