

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Omfang og praktisering for ansatte i ledende og
særlig uavhengig stilling.

Mari Holm Ingelsrud, Per Bonde Hansen og Tanja H. Nordberg

STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

AFI RAPPORT 2026:12



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer 2026:12

Publiseringsdato: 27. oktober 2026

Antall sider: 84

Tittel: Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Omfang og praktisering for ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling.

Forfattere: Mari Holm Ingelsrud, Per Bonde Hansen og Tanja H. Nordberg

Kvalitetssikrer: Karoline Brobakke Seglem

Prosjekt: Ledende og særlig uavhengig stilling

Prosjektledere: Mari Holm Ingelsrud og Per Bonde Hansen

Finansiør: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Forsidefoto/illustrasjon: Canva

Emneord: arbeidstid, ledende stilling, omfang, overtid, særlig uavhengig stilling, unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, utvikling, YS Arbeidslivsbarometer

Resymé: Denne rapporten handler om arbeidstakere som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Mer spesifikt handler rapporten om praktisering og omfanget av bruken av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (1) og 10-12 (2) om unntak fra reglene om arbeidstid for arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Rapporten bygger på spørreskjemadata fra YS arbeidslivsbarometer med 4475 arbeidstakere og 1238 ledere med personalansvar som representerer arbeidsgiverperspektivet. Videre bygger rapporten på kvalitative intervjuer med 22 personer fordelt på arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stillinger og ledere med personalansvar for disse gruppene (8 personer) i ulike virksomheter og bransjer. Rapporten besvarer tre hovedproblemstillinger: Hvor mange og hvilke arbeidstakere er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser? Hvordan begrunnes og praktiseres unntakene? Hvor mye jobber disse arbeidstakerne og hvordan vernes de?

Rapporten finner at til sammen 16 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. Omfanget av særlig uavhengig stilling ser ut til å ha økt siden 2013.

ISBN 978-82-7609-512-8

ISSN 2703-836X

DOI: <https://doi.org/10.21378/khzz-hh16>

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2026

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2026

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute AFI
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

Forord

Denne rapporten handler om arbeidstakere som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Mer spesifikt handler rapporten om praktisering og omfanget av bruken av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (1) og 10-12 (2) om unntak fra reglene om arbeidstid for arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi takker oppdragsgiver for oppdraget og referansegruppa for innspill til utformingen av de kvalitative og kvantitative undersøkelsene.

Mari Holm Ingelsrud og Per Bonde Hansen har hatt delt prosjektledelse. Mari Holm Ingelsrud har gjennomført kvantitative analyser og skrevet rapporten. Per Bonde Hansen har sammen med Tanja Haraldsdottir Nordberg gjennomført intervjuer, analyser og skrevet rapporten. Vi retter en stor takk til Karoline Brobakke Seglem som har vært intern kvalitetssikrer for rapporten, og Melanie Regine Hack som har vært faglig ressurs i juridiske spørsmål, samt Sarah Salameh for språkvask og klargjøring av manuskript før publisering. Alle har lest manus og kommet med viktige innspill.

Til sist vil vi takke alle informanter som stilte til intervju og respondenter som svarte på spørreundersøkelsen.

Alle analyser og tolkninger, inkludert eventuelle feil og mangler, står for forfatterens egen regning.

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag	5
1 Innledning.....	8
1.1 Bakgrunn.....	8
1.2 Metode	11
2 Omfang og kjennetegn ved arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbest.	14
2.1 Omfang av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.....	14
2.2 Kartlegging av unntak i lederundersøkelsen	23
2.3 Arbeidstid, registrering av overtid og godtgjørelser.....	29
2.4 Utvikling i omfang over tid	38
2.5 Oppsummering	44
3 Begrunnelse for unntak	46
3.1 Begrunnelse for unntak i spørreskjema.....	46
3.2 Begrunnelser for unntak, intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere	50
3.3 Oppsummering	51
4 Fleksibilitet og opplevd grad av selvstendighet.....	53
4.1 Fleksibilitet og selvstendighet, arbeidstakeres svar på spørreskjema.....	53
4.2 Opplevelse av uavhengighet, arbeidstidsautonomi, fleksibilitet og kontroll	59
4.3 Oppsummering	63
5 Hvordan sikrer arbeidsgivere forsvarlig arbeidstid?	65
5.1 Hvordan sikres forsvarlig arbeidstid, intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere.....	66
5.2 Oppsummering	68
6 Arbeidstid og psykososiale belastninger blant ansatte i særlig uavhengig stilling ...	69
6.1 Arbeidstid og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer	70
6.2 Sammenhengen mellom ubekvem arbeidstid og helse og velferd	72
6.3 Er sammenhengen annerledes for ansatte som er unntatt enn for vanlige ansatte?.....	75
6.4 Oppsummering	75
7 Oppsummering	76
7.1 Unntakenes omfang og utvikling over tid	76

7.2 Begrunnelser for og praktisering av unntakene	77
7.3 Arbeidstid og vern	80
Metodevedlegg	82
YS Arbeidslivsbarometer	82
Hjemmekontorundersøkelsen	82
Referanser	84

Figurer

Figur 1: I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstakere totalt og etter sektor....	15
Figur 2: I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene, alle årsaker. Arbeidstakere etter kjønn, alder, utdanning og bransje. Signifikant høyere andel: * «Ja», eller † «Vet ikke» enn minst en annen kategori.....	16
Figur 3: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Unntatte arbeidstakere og etter sektor.	17
Figur 4: Andel ikke unntatt og unntatt etter ulike årsaker. Alle ansatte og etter sektor.	19
Figur 5: Andel ikke unntatt og unntatt etter ulike årsaker. Etter kjønn, alder og utdanning. ..	20
Figur 6: Andel unntatt av ulike årsaker. Etter bransje. Ikke unntatt er utelatt fra figuren	21
Figur 7: Skriftlig dokumentasjon av unntaket. Etter hovedårsak til unntak.....	22
Figur 8: Kjennskap til mulighet for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene blant ledere med personalansvar (n = 1238).	24
Figur 9: Andel ledere med personalansvar med ansatte som er unntatt, etter sektor og organisering (kun privat).....	25
Figur 10: Hvordan besluttes unntak, individuelt eller kollektivt. Etter sektor og organisering (kun privat).....	26
Figur 11: Registrering av arbeidstid utover alminnelig arbeidstid blant ansatte i virksomheten. Etter sektor og organisering (kun privat).....	27
Figur 12: Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover alminnelig arbeidstid (37,5 eller 40 timer pr uke)? Ledere med personalansvar. Etter sektor og organisering (kun privat). Flere kryss mulig.	28
Figur 13: Annen kompensasjon: hvordan blir den utbetalt eller realisert? Ledere med personalansvar. Etter sektor og organisering. Flere kryss mulig.....	29
Figur 14: Registrering av arbeid utover alminnelig tid. Arbeidstakere. N = 4475	30
Figur 15: Kompensasjon for overtid. Arbeidstakere. N = 4475.....	30
Figur 16: Registreres overtid. Etter unntak og årsak til unntak.....	32
Figur 17: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid. Etter unntak og årsak til unntak.	32
Figur 18: Jobber overtid uten å registrere det. Etter unntak og årsak til unntak.	33
Figur 19: Gjennomsnittlig arbeidstid en normal arbeidsuke. Ansatte i heltid. Etter årsak til unntak.	34
Figur 20: Hvor ofte: mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag. Etter årsak til unntak.	34
Figur 21: Hvor ofte: mer enn 48 timer i løpet av en uke. Etter unntak og årsak til unntak.	35
Figur 22: Hvor ofte: mer enn 69 timer i løpet av en uke. Etter årsak til unntak.	36
Figur 23: Klokkestyrt tid. Etter unntak og årsak til unntak.....	36
Figur 24: Oppgavestyrt tid. Etter unntak og årsak til unntak.....	37
Figur 25: Unntatt arbeidstidsbestemmelsene, alle årsaker. Utvikling over tid.....	39

Figur 26: Årsak til unntak. Utvikling over tid.	40
Figur 27: Andel ikke unntatt og unntatt etter årsak. Utvikling over tid.	41
Figur 28: Registrering av arbeid utover alminnelig arbeidstid. YSAB 2013 og 2026.	42
Figur 29: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid. YSAB 2013 og 2026.	43
Figur 30: Gjennomsnittlig arbeidstid en normal arbeidsuke. YSAB 2013 og 2026.	43
Figur 31: Begrunnelse for unntak fra arbeidstidsreglene. Ledende og særlig uavhengig stilling.	47
Figur 32: Begrunnelser for ledende stilling. Ledere med personalansvar i virksomheter med ansatte i ledende stilling (n = 858).	48
Figur 33: Begrunnelser for særlig uavhengig stilling. Ledere med personalansvar i virksomheter med ansatte i særlig uavhengig stilling (n = 300).	49
Figur 34: Opplevelse av uavhengighet, selvstendighet og delegering. Ansatte i ledende stilling (n = 331).	54
Figur 35: Opplevelse av uavhengighet, selvstendighet og fleksibilitet. Ansatte i særlig uavhengig stilling (n = 340).	55
Figur 36: Kan arbeide selvstendig i min jobb. Etter unntatt og årsak til unntak. 2026 og 2013.	56
Figur 37: Hvor ofte har du for mye å gjøre. Etter unntatt og årsak til unntak. 2026 og 2013.	57
Figur 38: Virksomhetens rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid. Ledere med personalansvar. (n = 926)	65

Tabeller

Tabell 1: Avtalt ukentlig arbeidstid blant vanlige ansatte og de som er unntatt.	70
Tabell 2: Arbeidstid og arbeid utenfor ordinær dagtid blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.	71
Tabell 3: Psykososialt arbeidsmiljø blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.	72
Tabell 4: Helse og velferd blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.	73
Tabell 5: Sammenhengen mellom hver enkelt arbeidstidsvariabel (uavhengig variabel) og utfall. Alle ansatte. Bivariat regresjon.	73
Tabell 6: Sammenhengen mellom det å være unntatt og helse- og velferdsutfall, uten kontrollvariabler (modell 1), kontrollert for hver variabelene for ubekvem arbeidstid samlet (modell 2) og i tillegg innflytelse i jobben og arbeidstidsinnflytelse (modell 3). Tabellen viser kun koeffisienten for unntatt vs. ikke unntatt i alle modeller. Regresjon.	74

Sammendrag

Denne rapporten handler om arbeidstakere som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Mer spesifikt handler rapporten om praktisering og omfanget av bruken av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (1) og 10-12 (2) om unntak fra reglene om arbeidstid for arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Rapporten bygger på spørreskjemadata fra 4475 arbeidstakere og 1238 ledere med personalansvar som representerer arbeidsgiverperspektivet. Videre bygger rapporten på kvalitative intervjuer med 22 personer fordelt på arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stillinger og ledere med personalansvar for disse gruppene (8 personer) i ulike virksomheter og bransjer. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet som ønsket oppdatert kunnskap om omfang og praktisering av de ovennevnte unntaksbestemmelsene.

Rapporten besvarer tre hovedproblemstillinger:

- Hvor mange og hvilke arbeidstakere er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser?
- Hvordan begrunnes og praktiseres unntakene?
- Hvor mye jobber disse arbeidstakerne og hvordan vernes de?

Unntakenes omfang og utvikling over tid

Omfang: Vi har kartlagt omfang av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling, i tillegg til unntak av andre grunner, som tariffavtale eller forskrift. Basert på spørreskjema til arbeidstakere finner vi at 8 prosent i praksis er unntatt fordi de er ansatt i en ledende stilling, 9 prosent er unntatt fordi de er ansatt i en særlig uavhengig stilling og 10 prosent på grunn av forskrift eller tariffavtale. 2 prosent oppgir å være unntatt i praksis, men uten spesifikk grunn. Samlet sett oppgir 16 prosent av arbeidstakerne at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling.¹

Det er flere som sier de er unntatt arbeidstidsordningene på grunn av særlig uavhengig og ledende stilling i privat enn i offentlig sektor. Det er flere i særlig uavhengig og ledende stilling blant menn enn kvinner. Det er flere yngre enn eldre arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Det er flere i alderen 45–59 år i ledende stilling enn i andre aldersgrupper. Andelen i særlig uavhengig stilling øker med utdanningsnivå.

Bransjemessig utbredelse: Unntak på grunn av ansettelse i særlig uavhengig stilling er mest utbredt i forskning og analyse, sosialtjenester og barnevern, telekommunikasjon og IT og kultur, idrett og organisasjoner. Unntak fordi arbeidstaker er ansatt i ledende stilling er mest utbredt i reiseliv, hotell og restaurant, media, reklame og PR og varehandel.

Utvikling over tid: Sett opp mot tidligere undersøkelser, tyder tallene på at omfanget av arbeidstakere som oppgir at de er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har økt siden 2013. Andelen som svarer at de ikke er unntatt har gått ned. Økningen ser hovedsakelig ut til å skyldes flere i særlig uavhengig stilling.

¹ Tallene for ledende stilling summerer seg til 16 prosent, selv om de på grunn av avrunding er henholdsvis 8 (egentlig 7,6) og 9 (egentlig 8,6) prosent. Vi ønsker ikke å oppgi tallene med desimaler fordi det overdriver presisjonen på estimatet.

Praktisering og begrunnelser for unntakene

Begrunnelser: Ansatte i ledende stillinger oppgir ledelsesansvar (76 prosent), overordnet eller selvstendig stilling (56 prosent), personalansvar (41 prosent) og resultatansvar på vegne av virksomheten (31 prosent) som de viktigste begrunnelsene for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. De fleste lederne svarer at kriteriene for ledende stilling i stor eller noen grad passer deres arbeidssituasjon. Men en betydelig andel av lederne, mellom 16 og 36 prosent, svarer at disse kriteriene ikke eller i liten grad passer for deres arbeidssituasjon. Ansatte i ledende stillinger oppgir lavere grad av uavhengighet, selvstendighet og delegering nå enn i sammenlignbare undersøkelser fra 2013 og 2014. Dette kan indikere at ledere med lavere grad av selvstendighet unntas arbeidstidsreglene nå enn tidligere, men resultatene tyder også på at alle respondenter oppgir en lavere grad av selvstendighet i jobben nå enn tidligere.

De vanligste begrunnelsene som ansatte i særlig uavhengig stilling oppgir for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er overordnet eller selvstendig stilling (43 prosent), fleksibilitet til selv å bestemme sin arbeidstid (21 prosent), spesiell kompetanse (21 prosent), fleksibilitet til å selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (20 prosent) og faglig ansvar (20 prosent). Under to tredjedeler av arbeidstakerne som definerer seg som i særlig uavhengig stilling svarer at de i stor eller nokså stor grad har en tydelig selvstendighet i når og hvordan de utfører arbeidet sitt, og under halvparten svarer at de kan treffe forpliktende avgjørelser på virksomhetens vegne. De særlig uavhengige i årets undersøkelse oppgir lavere grad av selvstendighet enn tilsvarende kategori i 2014 og 2013.

I spørreundersøkelsen til ledere med personalansvar oppgis ledelsesansvar (74 prosent) som den mest utbredte begrunnelsen for at arbeidstakere ansatt i ledende stillinger er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Når det gjelder hvorfor ansatte i særlig uavhengig stilling unntas, oppgir ledere med personalansvar overordnet eller selvstendig stilling som den mest sentrale begrunnelsen (61 prosent).

I intervjuene kommer det frem at det er stor usikkerhet blant både ledere med personalansvar og ansatte om hva som er den konkrete begrunnelsen for at stillinger i virksomheten er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Men den mest sentrale begrunnelsen er at arbeidets art periodevis krever innsats utover normalarbeidsdagen.

De fleste informantene vi har intervjuet opplever høy fleksibilitet, betydelig kontroll over egen arbeidshverdag og stor arbeidstidsautonomi. Både arbeidstakere i slike stillinger og deres ledere fremhever at oppmerksomheten er rettet mot resultatene som skal oppnås, ikke når arbeidet utføres eller hvor mange timer det tar. For mange oppleves denne prestasjons- og oppgavestyrt arbeidssituasjonen som håndterbar, mens andre finner den krevende.

Kollektive unntak: Det er mest vanlig med kollektive vurderinger slik at alle i bestemte stillingskategorier unntas. Kollektive vurderinger er spesielt vanlig i offentlig sektor og blant private virksomheter som er organisert, og det er vanligere i store virksomheter.

Forskjeller mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres oftere i organiserte enn i ikke-organiserte virksomheter. Ansatte i organiserte virksomheter mottar oftere vanlig overtidsbetaling enn ansatte i ikke-organiserte virksomheter. Det er flere av lederne i de organiserte enn i de ikke-organiserte virksomhetene som kjenner til muligheten for å unnta ansatte fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven. Mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter oppgir likevel en lik andel ledere at det er arbeidstakere i virksomheten som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling. For unntak på grunn av ledende stilling finner vi ingen forskjeller mellom sektorer eller etter organisering.

Sammenhengen mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter følger sammenhengene med størrelse, hvor kjennskap til muligheten for å unnta og andelen kollektive unntak er høyest i store virksomheter.

Arbeidstid og vern

Arbeidstid: Ansatte i ledende stillinger arbeider i gjennomsnitt 45,4 timer, mens ansatte i særlig uavhengige stillinger arbeider 40,4 timer per uke. Ledere jobber normalt mer enn arbeidstakere som ikke er unntatt, men det gjør ikke ansatte i særlig uavhengig stilling. Lange arbeidsdager og arbeidsuker er vanligere blant begge grupper som er unntatt, enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt.

Arbeidstiden for ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger er i mindre grad klokkestyrt enn for andre arbeidstakere, også de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale. Det er i større grad arbeidsoppgavene og resultatene som avgjør når arbeidsdagen er ferdig. Resultatene tyder på at ansatte i ledende stillinger har en jevnt høy arbeidstid med relativt lange arbeidsuker, mens særlig uavhengige oftere har en arbeidstid nær det alminnelige nivået, men med enkelte arbeidstopper som kan gi svært lange arbeidsuker.

Analyser av hjemmekontorundersøkelsen fra 2022 viser at de som er unntatt med ledende eller særlig uavhengig stilling jobbet mer ubekvem arbeidstid enn andre arbeidstakere i samme type arbeid, og at det henger sammen med mer jobb–hjem-konflikt og mindre avkobling fra jobb. Høyere innflytelse over eget arbeid blant de i ledende og særlig uavhengig stilling beskyttet ikke mot jobb–hjem-konflikt og manglende avkobling fra jobb. Våre analyser viser at også ansatte i særlig uavhengig stilling har behov for å vernes mot negative helsemessige og sosiale konsekvenser av utflytende arbeidstid.

Rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid: En gjennomgående tendens i intervjuene er at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger i stor grad opplever at det er deres eget ansvar å sikre forsvarlig arbeidstid og skjerme seg mot uheldige belastninger. Mange informanter beskriver imidlertid samtidig en tett dialog med leder og opplever å bli ivarettatt gjennom daglig kontakt eller regelmessige møter. Noen opplever også at slik kontakt i liten grad eksisterer.

Blant ledere med personalansvar oppgir noe over halvparten (57 prosent) at virksomheten har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. 29 prosent oppgir at virksomheten ikke har slike rutiner, og 15 prosent at de ikke vet. Det er flere i private virksomheter som har slike rutiner enn i offentlige, og flere i de ikke-organiserte enn i de organiserte private virksomhetene som har slike rutiner. Det er flest ledere med personalansvar i små virksomheter som svarer at arbeidsgiver har oversikt over arbeidsbelastning og jevnlig vurderer om arbeidstiden er forsvarlig.

1 Innledning

Visse grupper og stillinger er helt eller delvis unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Denne rapporten handler om praktisering og omfanget av bruken av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (1) og 10-12 (2) om unntak fra reglene om arbeidstid for arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Det er tidligere gjennomført undersøkelser av omfang og praktisering i 2005 (Sentio, 2006), 2013 (Bergene et al., 2014) og 2014 (Rambøll, 2014). Denne rapporten gir oppdatert kunnskap om praktisering og omfanget av bruken av de nevnte unntaksbestemmelsene.

Vi utforsker tre hovedproblemstillinger:

- **Hvor mange og hvilke arbeidstakere er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser?** Vi kartlegger omfang av de som er unntatt fordi de er ansatte i en særlig uavhengig eller ledende stilling eller på grunn av tariffavtale eller forskrift og de som i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, uten at de formelt er unntatt. Vi ser også på hvordan andelen unntatte fordeler seg mellom privat og offentlig sektor, bransjer, utdanningsnivå, alder og kjønn. I tillegg vurderer vi hvordan omfanget har endret seg over tid og hva som kan være mulige årsaker til denne utviklingen.
- **Hvordan begrunnes og praktiseres unntakene?** Med praktisering menes hvorvidt beslutningen om at en stilling skal defineres som ledende eller særlig uavhengig skjer som en individuell vurdering eller kollektivt for en viss type stillinger, grad av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon for disse arbeidstakerne, hvorvidt arbeidstakerne er unntatt hele arbeidstidskapittelet eller hvilke enkeltbestemmelser det eventuelt gjelder, samt forskjeller mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter når det gjelder omfang og praktisering av unntaksbestemmelsene. Når det gjelder begrunnelser rettes oppmerksomheten mot hvorvidt arbeidstakere som er definert som å være ledende eller særlig uavhengige er kjent med kriteriene for å inneha en slik stilling, om arbeidstaker i realiteten opplever faktisk å inneha en ledende eller særlig uavhengig stilling, samt hvilke begrunnelser arbeidsgiver gir for å anse arbeidstakeren som særlig uavhengig.
- **Hvor mye jobber disse arbeidstakerne og hvordan vernes de?** Vi kartlegger hvor mange timer arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger i gjennomsnitt jobber, plasseringen av arbeidstiden samt hvilke konsekvenser arbeidstid har for disse arbeidstakere. Vi undersøker også hvordan arbeidsgivere vurderer og sikrer at ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger har forsvarlig arbeidstid.

1.1 Bakgrunn

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 regulerer arbeidstidens lengde, plassering og ytre grenser for arbeidstakere, samt overtidskompensasjon. Arbeidstakere som har en ledende eller særlig uavhengig stilling kan unntas de fleste av disse bestemmelsene. Unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene innebærer eksempelvis at grensene for antall arbeidstimer per arbeidsdag og -uke ikke gjelder. Disse ansatte er ikke omfattet av kravet om å føre oversikt over timene som vedkommende har arbeidet. Stillingene har heller ikke overtidsbetaling og ordinær avspasering/fleksitid. Ledende og særlig uavhengige stillinger er likevel ikke unntatt reglene om rett til fritak fra nattarbeid og rett til redusert arbeidstid. Det gjelder også krav om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger, og slik at det er mulig å ta hensyn til arbeidstakernes sikkerhet (Arbeidsmiljøloven).

Ledende stillinger er overordnede stillinger med ansvar for virksomhetens ledelse og styring. De kjennetegnes av tydelige lederfunksjoner og beslutningsmyndighet, for eksempel som administrerende direktør, økonomidirektør eller avdelings- og kontorsjef (Skarning et al., 2017).

Særlig uavhengige stillinger omfatter arbeidstakere som ikke nødvendigvis har direkte lederfunksjoner, men som likevel innehar overordnede og ansvarsfulle stillinger. Stillingene kjennetegnes av tydelig selvstendighet og uavhengighet i planlegging og gjennomføring av arbeidsoppgaver. Arbeidstakeren vurderer selv omfanget av egen arbeidsinnsats og har stor grad av frihet til å bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres. Eksempler på slike stillinger kan være akademiske ansatte, arkitekter, konsulenter, revisorer, fagdirektører eller advokater med egen portefølje og selvstendig prosessansvar (Skarning et al., 2017).

Den sentrale begrunnelsen for unntakene kan føres tilbake til forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, og går ut på at arbeidstidsreglene ikke passer for alle typer arbeid, og særlig ikke arbeid med flytende grenser mellom arbeid og fritid, som er vanskeligere å kontrollere (Skarning et al., 2017: 267). I forskningslitteraturen omtales slikt arbeid gjerne som oppgavestyrte arbeid. Til forskjell fra klokkestyrt arbeidstid, der arbeidsinnsatsen primært måles og kontrolleres gjennom klokketid (arbeidstimer), er det i oppgavestyrte arbeid omfanget eller kvaliteten på sluttproduktet av arbeidet som måles (Ellingsæter, 2009).

Ifølge Arbeidstilsynet skal det mye til for at noen har en ledende eller særlig uavhengig stilling. De som har slike stillinger er arbeidstakere i «særlig viktige posisjoner», der arbeidet er kjennetegnet av stor grad av uavhengighet, selvstendighet og fleksibilitet.²

Basert på Arbeidstidsutvalgets innstilling (NOU 2016:1) trekker Skarning, Sverre og Punsvik (2017: 271, 275) frem en rekke forhold som er relevante i den praktiske vurderingen av hvorvidt en stilling faller inn under unntaksbestemmelsene. Slike forhold angår hvorvidt det er avtalt (og ønsket av arbeidstaker) at stillingen skal være ledende eller særlig uavhengig, hvor i hierarkiet stillingen er plassert (jo høyere, jo mer aktuelt å unnta stillingen fra arbeidstidsbestemmelsene), lønnsinnplassering og at kompensasjon for at stillingen ikke gir overtidsbetalt er innbakt i lønnen. Andre forhold er at det er vesentlig større frihet enn andre ansatte når det gjelder kontroll med arbeidstiden (men ikke uten en viss kontroll og styring) og at det foreligger en avtale om arbeidstiden og praktiseringen av den. For ledende stillinger er det også relevant at stillingen har lederoppgaver som en vesentlig del av stillingen, i form av delegasjonsmyndighet, samt koordinering og kontroll av arbeidet til underordnede. For særlig uavhengige stillinger forutsettes det vide fullmakter og en plassering i hierarkiet som tilsier at stillingen er *særlig* uavhengig (Skarning et al., 2017). En ny dom fra høyesterett³ fremhever at det ikke kun er indre forhold ved virksomheten, som at arbeidstakers tid ikke styres eller registreres, som avgjør om arbeidstaker er særlig uavhengig. Dommen legger vekt på at arbeidstakeren må ha stor frihet til å selv bestemme tidspunkt og lengden på arbeidstiden. Fleksibel arbeidstid er ikke nok. Også ytre rammevilkår utenfor virksomhetens kontroll som i praksis begrenser arbeidstakers mulighet til å styre egen arbeidstid, må tas hensyn til i vurderingen av om arbeidstaker har en *tydelig og åpenbar* uavhengighet. Den nye dommen oppfattes som en innstramming av bruken av særlig uavhengig stilling⁴.

Tidligere undersøkelser viser at utviklingen i bruk av unntaksbestemmelsene er forholdsvis stabil, men at anslagene varierer. En utredning utført av Sentio i 2005 (Sentio, 2006: 28) fant at ca. 13

² <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

³ HR-2026-2227-A, (sak nr. 25-202049SIV-HRET)

⁴ <https://rett24.no/articles/hoyesterett-strammer-inn-bruken-av-saerlig-uavhengig-stilling>. Hentet 19.10.2026

prosent av sysselsatte var unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. AFIs undersøkelse fra 2013 fant at 7 prosent av arbeidstakere var unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling (Bergene et al., 2014: 74). Rambølls undersøkelse fra samme år anslår at omkring 10 prosent av sysselsatte er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling (Rambøll, 2014: 2)⁵. Arbeidstidsutvalgets innstilling fra 2016 anslår, basert på disse rapportene, at om lag 10 prosent er unntatt bestemmelsene om arbeidstid på grunnlag av å være ansatt i en særlig uavhengig eller ledende stilling (NOU 2016:1). Fafos ledelsesbarometer fra 2021 finner at 45 prosent av medlemmene i Lederne oppgir at de har en ledende eller særlig uavhengig stilling. Blant medlemmer av Lederne er det mer vanlig med slike stillinger i privat enn offentlig sektor, og særlig innenfor handel, finans og kommunikasjon (Andersen og Trygstad, 2024).

De tidligere undersøkelsene bygger for det meste på spørreskjemadata, men enkelte kvalitative undersøkelser tar for seg arbeidstakernes opplevelser. Blant funnene er at det for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler åpnes et rom for uklarheter og behov for skjønnsutøvelse med hensyn til arbeidsbelastninger og (selv)disiplineringsformer som ikke nødvendigvis er til fordel for arbeidstakeren. De kvalitative undersøkelsene viser også at kunnskapsmangelen er stor når det gjelder begrunnelsen for at man er ansatt i en særlig uavhengig stilling og hva en slik stilling er ment å innebære (Bergene m. fl. 2014).

Ved siden av undersøkelser som spesifikt har sett på omfang og praktisering av særlig uavhengige og ledende stillinger, har AFIs hjemmekontorundersøkelse fra 2021 og 2022 spørsmål om unntak fra arbeidstidsreglene på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling (Ingelsrud et al., 2022). AFIs undersøkelse fant at arbeid utenom ordinær arbeidstid var mer vanlig blant ansatte i denne kategorien enn blant andre arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor, men problemstillinger knyttet til unntaket fra arbeidsmiljøloven ble ikke utforsket nærmere i dette prosjektet. Undersøkelsen viste også at flere arbeidstakere i kategoriene leder og særlig uavhengig stilling regelmessig jobbet på søndager, etter klokken 21, mer enn 10 timer om dagen eller hadde mindre enn 11 timer sammenhengende fri mellom arbeidsdager. Funnene i rapporten antydte også at slikt arbeid utenfor ordinær arbeidstid bidrar til en økning av total arbeidstid, og ikke kun representerer den enkelte ansattes fleksibilitet til å legge arbeidstiden der det passer dem best (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021). Videre viser analyser av de samme dataene at utflytende arbeidstid har konsekvenser for ansattes helse og velferd. Arbeid sent på kvelden og lang daglig og ukentlig arbeidstid har sammenheng med jobb-hjem-konflikt og problemer med å koble av fra arbeidet. Lang ukentlig arbeidstid hadde også en sammenheng med utbrenthet (Bernstrøm et al., 2025).

Selv om arbeidstakere i særlig uavhengige og ledende stillinger er unntatt de fleste arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10, er de allikevel omfattet av kravene til arbeidsmiljøet nedfelt i arbeidsmiljøloven kap. 4 (Arbeidsmiljøloven). Ifølge § 4-3 ledd 2 skal det tas hensyn til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel uklare eller motstridende krav og forventninger til arbeidet (bokstav a). Dette omfatter ifølge forarbeidene også tidsforbruk, arbeidstempo eller arbeidstid (Prop. 94L, 2024-2025), formulert i loven som «arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet» (bokstav c). I forarbeidene klargjøres at sistnevnte for eksempel kan handle om at det av ulike årsaker må arbeides mange timer eller i høyt tempo og eller uten pauser (Prop. 94L,

⁵ Vår beregning. Basert på: 16 prosent av sysselsatte unntatt for andre grunner enn tariff/forskrift, hvorav «...21 prosent ... har en særlig uavhengig stilling, 32 prosent oppgir at de har en ledende stilling og 9 prosent oppgir at de har både ledende og særlig uavhengig stilling.». $16 \% * 62 \% = 9,9 \%$ unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling.

2024-2025). Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er nærmere konkretisert i Forskrift om utførelse av arbeid, psykososialt arbeidsmiljø, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (Forskrift om utførelse av arbeid). I litteraturen argumenteres det for at § 4-3 kan spille en særrolle for særlig uavhengige og ledende stillinger (Hack et al., 2026).

I en studie om rekkevidden av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene for ledende og særlig uavhengige stillinger fra 2017 knyttes mer bruk av hjemmekontor til en samfunnsmessig utvikling der flere arbeidstakere enn før har vesentlig innflytelse på når, hvor og hvordan arbeidet utføres. Forfatterne konkluderer med at mer bruk av hjemmekontor tilsier at unntakene fra arbeidstidsreglene ikke bør tolkes for snevert (Skarning et al., 2017: 276, med henvisning til NOU 2016:1). Samtidig er det verdt å merke seg at studien er fra 2016, og før den omveltende nedstengningen av samfunnet i forbindelse med COVID-19-pandemien som tilgjengeliggjorde hjemmekontor for alle kontorarbeidere, uavhengig av deres selvstendighet eller uavhengighet.

AFIs hjemmekontorundersøkelse og Fafos ledelsesbarometer, som gir relativt fersk kunnskap om trekk ved bruken av særlig uavhengige og ledende stillinger, er avgrenset til deler av arbeidslivet og enkelte grupper; det mangler oppdatert kunnskap om praktisering og omfanget av bruken av unntak fra reglene om arbeidstid for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling i arbeidslivet som helhet. Fordi de siste representative undersøkelsene ble gjennomført i 2014, aktualiseres behovet for ny kunnskap blant annet av at det har skjedd store endringer i muligheter og praksiser knyttet til arbeidsstedsfleksibilitet. Samtidig har spørsmål knyttet til vern og psykososiale belastninger av blant annet arbeidstiden fått ny aktualitet. Denne rapporten gir oppdatert kunnskap om omfang av unntak, begrunnelser og praktisering, arbeidstid og vern blant et representativt utvalg norske arbeidstakere. I tillegg gir den innsikt i arbeidstakere og deres ledes opplevelser og vurderinger i forbindelse med praktisering av unntakene.

1.2 Metode

1.2.1 Spørreundersøkelse til arbeidstakere og ledere med personalansvar

Det kvantitative datamaterialet består hovedsakelig av to datasett som begge ble samlet inn ved at prosjektet fikk inkludere noen ekstra spørsmål i YS Arbeidslivsbarometer våren 2026. Det første datasettet består av et representativt utvalg norske arbeidstakere og det andre er et utvalg ledere med personalansvar. Datasettene beskrives nærmere i metodevedlegget bakerst i rapporten.

Det var til sammen 4475 arbeidstakere som svarte på Arbeidslivsbarometeret i 2026. Disse er vektet for å være representative for norske arbeidstakere. Utvalget er stort nok til at vi kan undersøke om det er forskjeller i omfang av unntak og årsaker til unntak etter sektor, bransjer, kjønn, alder og utdanningsnivå.⁶

I tillegg til ledere med personalansvar som inngår i det normale Arbeidslivsbarometeret, ble det rekruttert to ekstraplutt av ledere med personalansvar. Totalt 1238 ledere med personalansvar har svart på spørsmålene i undersøkelsen. Som vi beskriver i metodevedlegget, er ikke dette lederutvalget et representativt utvalg av norske virksomheter eller ledere. I denne rapporten bruker vi utvalget av ledere med personalansvar til å si noe om hvorvidt virksomhetenes

⁶ I tabeller og figurer angir n antallet personer som har besvart spørsmålet eller inngår i datagrunnlaget. n er alltid uvektet og gjenspeiler det faktiske antallet respondenter, mens prosentfordelinger og andre resultater er vektet for å være representative for populasjonen.

begrunnelser og praktisering varierer med sektor og medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon (sistnevnte gjelder bare privat sektor).

1.2.2 Reanalyser av Hjemmekontorundersøkelsen

For å belyse problemstillingen om hvilke konsekvenser arbeidstiden har for det psykososiale arbeidsmiljøet, helse og velferd blant arbeidstakere unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, benytter vi data fra AFIs Hjemmekontorundersøkelse. Den ble samlet inn i september 2022 blant 1264 ansatte som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor. Disse dataene benyttes kun i kapittel 7.

1.2.3 Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere

Det kvalitative materialet består av intervjuer med 22 informanter i 7 virksomheter fra følgende bransjer: Universitetssektoren, statlig institusjon, varehandel, industri og konsulentvirksomheter. 9 intervjuer er med ledere med personalansvar for arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stilling og 13 intervjuer er med arbeidstakere i disse kategoriene. 10 av arbeidstakerne er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven fordi de er i særlig avhengig stilling, 6 i ledende stilling og 3 var usikre på om de var ledende eller særlig uavhengig. I tillegg gjennomførte vi samtaler med personer i bransje- og fagorganisasjoner med kunnskap om arbeidstid og bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger. Samtalene ga bakgrunnskunnskap om variasjoner mellom bransjer og virksomheter og inngikk også i arbeidet med å utvikle intervjuguiden.

Kvalitative metoder kan synliggjøre hvordan formelle regler fortolkes og praktiseres i arbeidslivet, og hvordan virksomheter håndterer lovkrav i praksis (Nordberg, 2018; Kuldova, 2022). Vi gjennomførte kvalitative intervjuer med både arbeidsgivere og arbeidstakere for å få innsikt i hvordan unntaksbestemmelsene for ledende og særlig uavhengige stillinger forstås, begrunnes og praktiseres. Arbeidsgiverintervjuene fokuserte på hvordan arbeidsgivere forstår og anvender regelverket, hvilke hensyn de legger til grunn når de vurderer om en stilling kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene og hvordan de balanserer hensyn til fleksibilitet, styring, kontroll og vern. Arbeidstakerintervjuene dreide seg om arbeidstakernes erfaringer med å være ansatt i særlig uavhengige stillinger, herunder hvordan de opplever arbeidstid, selvstendighet, tilgjengelighet og oppfølging, og hvordan unntaksbestemmelsen påvirker deres arbeidssituasjon.

Intervjuene var semistrukturerte og hadde åpne, deskriptive spørsmål. En slik tilnærming er velegnet når formålet er å undersøke meningsinnhold, erfaringer og praksiser (Kvale og Brinkmann, 2009; Warren, 2001). Deskriptive spørsmål er en god inngang for å få informanter til å beskrive konkrete hendelser, situasjoner og beslutningsprosesser (Spradley, 1979). Fremfor å spørre om generelle oppfatninger av regelverket, ba vi informantene detaljert beskrive arbeidets innhold, gi eksempler på hvordan arbeidstid ble fulgt opp, hvordan ulike hensyn ble håndtert i konkrete situasjoner og hva selvstendighet innebærer i deres arbeid. Denne tilnærmingen kan gi innsikt både i erfaringer, eksplisitte begrunnelser og i mer implisitte normer, idealer og praksiser som ligger til grunn for handlinger og beslutninger (Mangset, 2024).

1.2.4 Utvalg og rekruttering til intervjuer

Vi valgte bransjer basert på hvor tidligere undersøkelser har vist at ledende og særlig uavhengige stillinger er utbredt, men også der samtaler med fag- og bransjeorganisasjoner viste at forekomsten hadde økt de senere år.

Rambølls undersøkelse fra 2014 viste høy forekomst av ledende stillinger innen varehandel, hotell og restaurant, mens særlig uavhengige stillinger var spesielt utbredt innen bank og finans

(Rambøll, 2014). AFIs undersøkelse fra 2013 viste på sin side en overrepresentasjon av særlig uavhengige stillinger innen kultur, idrett og organisasjoner, forskning og analyse samt media, reklame, PR og informasjon (Bergene et al., 2014). Disse funnene dannet utgangspunkt for bransjeutvalget, mens samtaler med fag- og bransjeorganisasjoner bidro til å kvalifisere det endelige utvalget.

Vi la også vekt på variasjon med hensyn til privat og offentlig sektor, virksomhetenes størrelse, ansattes utdanningsnivå og hvorvidt virksomhetene var organiserte eller uorganiserte. Rekrutteringen skjedde hovedsakelig gjennom bransjeorganisasjoner og prosjektmedarbeidernes nettverk.

De fleste intervjuene ble gjennomført som videointervjuer, mens et fåtall ble gjennomført ansikt til ansikt. Avhengig av hvor mye tid informantene hadde til rådighet, varte intervjuene fra om lag 30 til 60 minutter. Alle intervjuene ble tatt opp, transkribert i sin helhet og analysert tematisk. Vi analyserte både informantenes beskrivelser av kjennskap til regelverk, praksiser og erfaringer og mer underliggende forståelser av selvstendighet, ansvar, fleksibilitet, kontroll og vern som kom til uttrykk i intervjuene.

2 Omfang og kjennetegn ved arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene

Et av formålene med denne rapporten er å gi en oversikt over omfanget av unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, årsakene til unntakene og hvordan dette omfanget har utviklet seg over tid blant norske arbeidstakere. Vi skal også undersøke hvordan arbeidstiden til de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene ser ut. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene registreres ikke i offentlige registre og vi har derfor, som i tidligere kartlegginger, benyttet spørreundersøkelser for å kartlegge.

Vi benytter arbeidstakerundersøkelsen når vi gjør analyser av omfanget av unntak og årsaker, siden dette er representativt for norske arbeidstakere (se metodevedlegget bakerst i rapporten). Lederundersøkelsen benyttes primært til å kartlegge arbeidsgiveres begrunnelser for og opplevelser av forhold rundt unntak og vern.

Svarene fra årets undersøkelse representerer et overblikk over situasjonen per 2026. Til slutt i dette kapittelet har vi, så langt det er mulig, sammenlignet resultatene med de tidligere undersøkelsene fra 2005, 2013 og 2014 for å si noe om utviklingen.

2.1 Omfang av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven: Arbeidstakerundersøkelsen

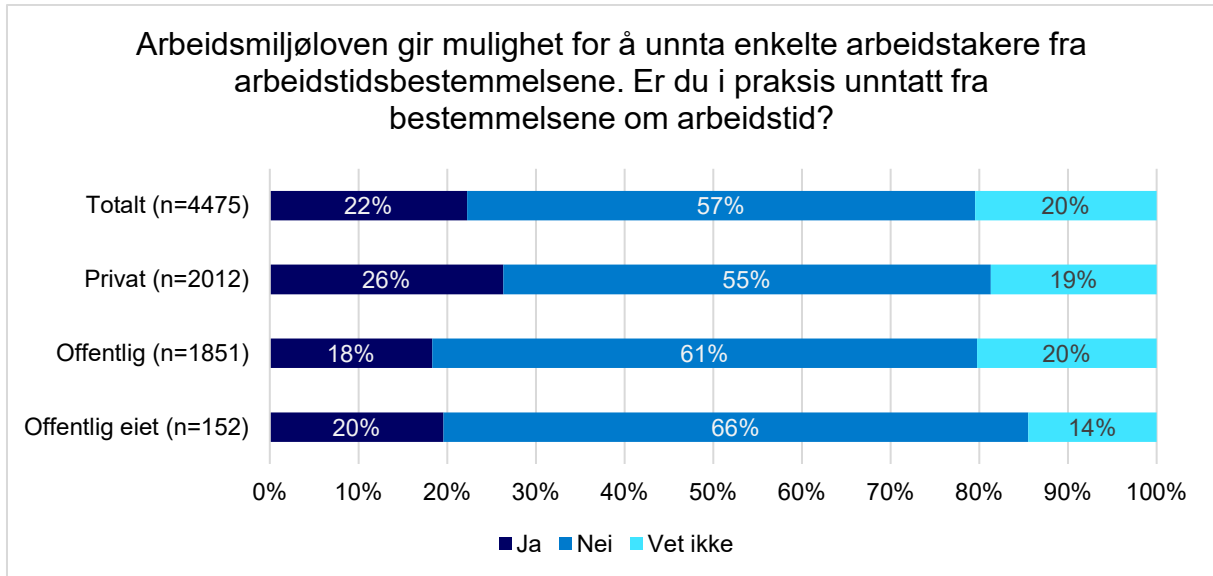
For å måle om ansatte er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, har vi gjentatt et spørsmål stilt i tidligere undersøkelser: *«Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?»*. Spørsmålet legger vekt på om arbeidstakerne «i praksis» er unntatt, og vi regner, som i tidligere kartlegginger, med at vi dermed får med alle som opplever at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke gjelder for deres arbeid, uavhengig av om de formelt sett er unntatt eller ikke. Videre er de som svarer «Ja» på at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene spurt om hva som er begrunnelsen for at de er unntatt og hvordan dette er dokumentert. For alle spørsmålene har vi undersøkt om det er signifikante forskjeller mellom undergrupper basert på sektor, bransje, kjønn, alder og utdanningsnivå. Der det er signifikante forskjeller på 0,05-nivå, har vi nevnt dette i teksten.

Vi har forsøkt å stille spørsmålene på samme måte som i tidligere undersøkelser, slik at vi skal kunne sammenligne svarene i år med tidligere år. Det er noen variasjoner mellom tidligere undersøkelser, og noen spørsmål er endret for å kunne måle det vi ønsker på best mulig måte. Sammenligninger med tidligere undersøkelser for å si noe om utvikling i omfang, gjøres til slutt i dette kapittelet.

Det er viktig å presisere at vi med disse spørsmålene ikke kan vite med sikkerhet at arbeidstakerne formelt er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Vi kan heller ikke vite at de formelt er vurdert til å ha en ledende eller særlig uavhengig stilling. Svarene på spørsmålene er likevel verdifulle fordi de kartlegger hvordan arbeidstakere opplever sin egen arbeidssituasjon, og om de selv opplever at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser gjelder for deres arbeidstid. Vi fanger opp eventuell usikkerhet rundt disse forholdene når vi inkluderer og tolker andelen som svarer «vet ikke» på spørsmålene. For å gi et anslag på andelen av arbeidstakere som formelt er vurdert til å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene, fordi de er i ledende eller særlig uavhengig stilling, har vi til slutt gjort noen justeringer basert på analyser av

dokumentasjon, registrering og godtgjørelse for overtidarbeid. I denne rapporten er det likevel hovedsakelig respondentenes egne utsagn på om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og med hvilken årsak, som benyttes når vi undersøker kategorien av ansatte som er unntatt på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling. Dette er på linje med tidligere kartlegginger av omfang og praktisering av unntakene.

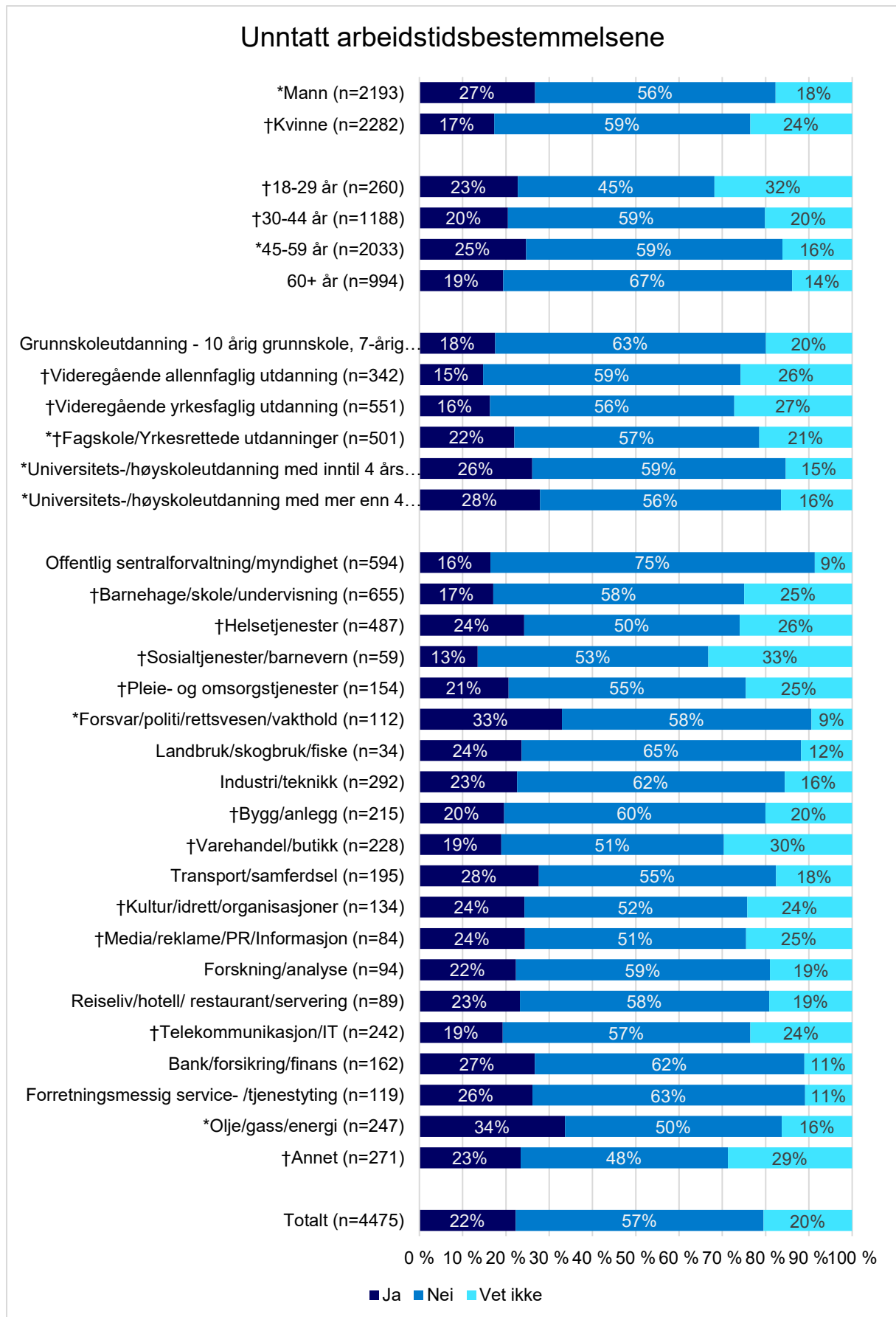
2.1.1 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene



Figur 1: I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstakere totalt og etter sektor.

Totalt 22 prosent av norske arbeidstakere svarer at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er signifikant flere i privat sektor (26 prosent) som er unntatt enn i offentlig sektor (18 prosent). Andelen som svarer at de ikke vet om de er unntatt er relativt høy i undersøkelsen, med et total-nivå på 20 prosent.

I figur 2 viser vi omfanget av unntak etter ulike demografiske kjennetegn. Det er flere menn (27 prosent) enn kvinner (17 prosent) som sier de er unntatt, mens flere kvinner svarer «vet ikke» (24 prosent). Videre er det flest i alderskategorien 45–59 år som er unntatt (25 prosent), mens flere av de under 44 år, og særlig de under 30 år, svarer at de ikke vet (henholdsvis 20 og 32 prosent). Dermed er det færre av de yngste som svarer at de ikke er unntatt. Det er flere som er unntatt jo lengre utdanning de har fullført. Samtidig er det flest med videregående utdanning som ikke vet om de er unntatt.



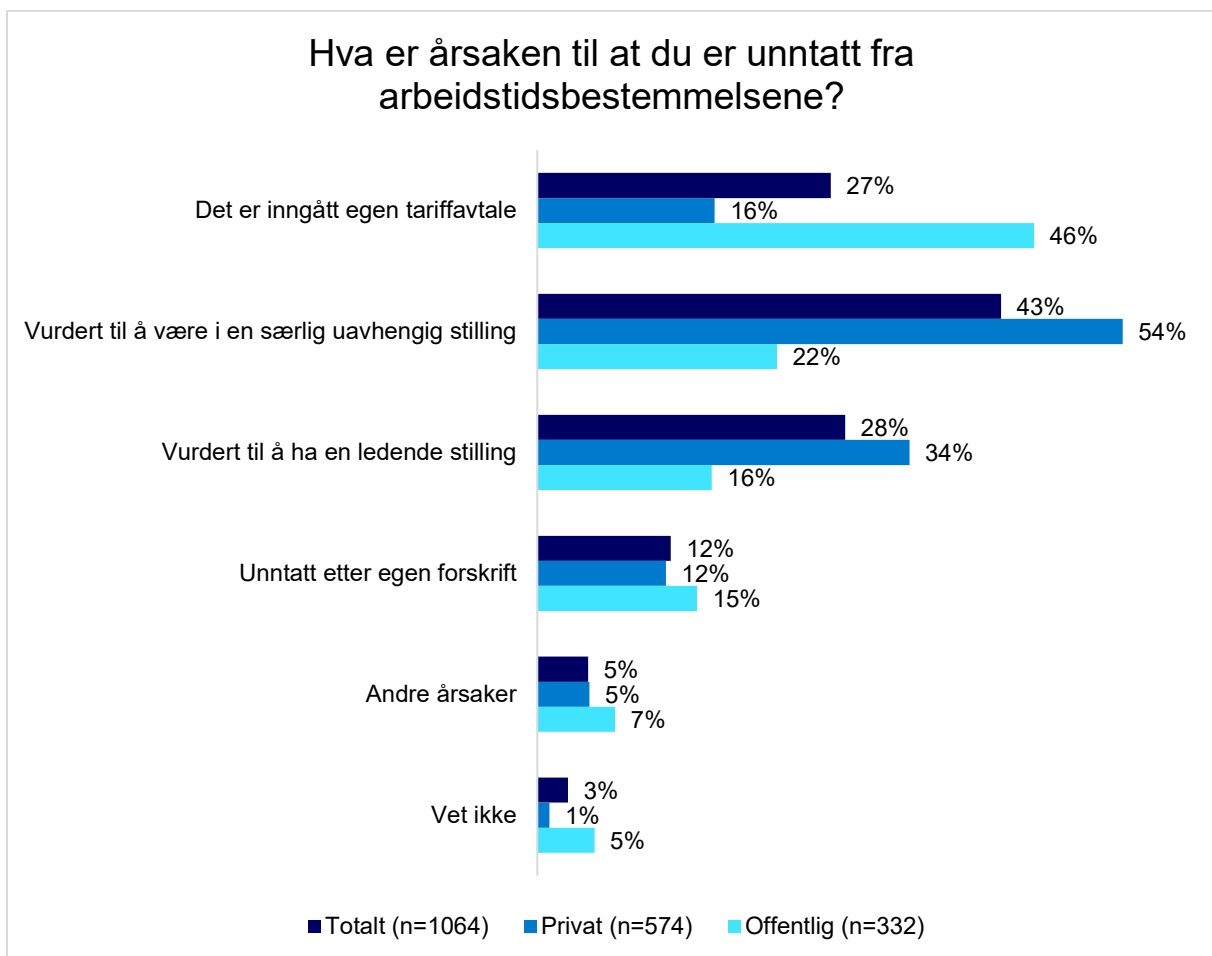
Figur 2: I praksis unntatt arbeidstidsbestemmelsene, alle årsaker. Arbeidstakere etter kjønn, alder, utdanning og bransje. Signifikant høyere andel: * «Ja», eller † «Vet ikke» enn minst en annen kategori.

Ansatte i offentlig sentralforvaltning er den bransjen hvor flest svarer at de ikke er unntatt, både fordi få er unntatt, og fordi det er få som svarer at de ikke vet. Andelen som er unntatt er høyest blant ansatte i de to bransjene forsvar, politi, rettsvesen og vakthold, og olje, gass og energi.

Det er flest ansatte som svarer at de ikke vet om de er unntatt i bransjer innen helse, pleie og omsorg og sosialtjenester, hvor andelen vet ikke ligger på mellom 25 og 33 prosent. Det er også en høy andel som ikke vet i varehandelen (30 prosent), barnehage, skole og undervisning, og media, reklame og PR (begge 25 prosent), samt kultur, idrett og organisasjoner, og telekommunikasjon og IT (begge 24 prosent)⁷.

2.1.2 Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Videre i undersøkelsen ble de som svarte at de var unntatt arbeidstidsbestemmelsene bedt om å oppgi årsaken til unntaket. Respondentene kunne krysse av for flere årsaker.



Figur 3: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Unntatte arbeidstakere og etter sektor.

Den mest nevnte årsaken til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er at arbeidstakeren er vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling. 43 prosent av de som svarer at de er unntatt, oppgir denne årsaken. Videre sier 28 prosent at de er unntatt fordi de er i en ledende stilling. 27 prosent

⁷ Svarene på spørsmål om arbeidstid, overtid og selvstendighet blant de som ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene ligger i gjennomsnitt et sted mellom svarene til de som er unntatt og de som ikke er unntatt, men nærmest svarene til de som ikke er unntatt. Det tyder på at «vet-ikke»-kategorien er sammensatt av noen som i praksis er unntatt og mange som ikke i praksis er unntatt, uten at vi kan tallfeste omfanget av unntak i denne kategorien.

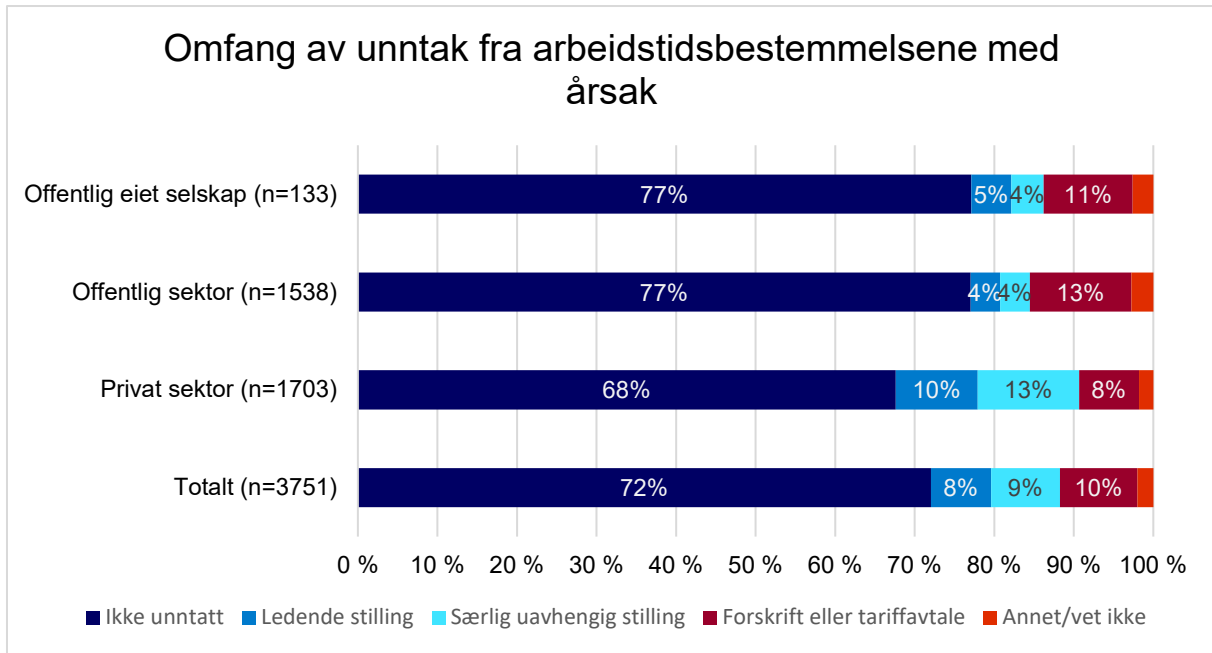
er unntatt på grunn av egen tariffavtale, og 12 prosent er unntatt etter egen forskrift. Henholdsvis 5 og 3 prosent oppgir andre årsaker⁸ og at de ikke vet. Det er signifikant flere som er unntatt på grunn av særlig uavhengig eller ledende stilling i privat sektor, mens flere oppgir tariffavtale i offentlig sektor.

Arbeidstakerne har i årets undersøkelse kunnet krysse av for flere mulige årsaker til at de er unntatt. Det er spesielt mange som har oppgitt både ledende og særlig uavhengig stilling. Hele 31 prosent av de med særlig uavhengig stilling har også oppgitt ledende stilling. Av de med ledende stilling, har 47 prosent oppgitt at de har en særlig uavhengig stilling.

For å lage en oversikt over omfanget av unntak etter ulike årsaker for alle arbeidstakere som er sammenlignbar med tidligere rapporter har vi gruppert årsakene slik at ingen kan ha svar i mer enn én kategori. De som har oppgitt både ledende og særlig uavhengig stilling er sortert slik at de plasseres i kategorien «unntatt på grunn av ledende stilling» hvis de også på et annet spørsmål har svart at de er ledere med eller uten personalansvar. Dersom de ikke oppgir å ha slikt lederansvar blir de plassert i kategorien «unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling». Videre har vi inkludert de som har svart at de ikke er unntatt i prosentfordelingen.

Som forrige delkapittel viser, er det flere av de yngste arbeidstakerne som ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene eller ikke. Det er også noe flere kvinner enn menn og flere av de som har videregående som høyeste fullførte utdanningsnivå som svarer at de ikke vet om de er unntatt. Det er ikke signifikant forskjell på andelen som ikke vet om de er unntatt etter sektor, men som beskrevet over, det er noen bransjer som har en høyere andel «vet ikke» enn andre. De som svarte at de ikke vet om de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er holdt utenfor disse analysene. Implikasjonen av å utelate denne gruppa, er at vi antar at de arbeidstakerne som «ikke vet» om de er unntatt er like som andre ansatte når det gjelder unntak og eventuelle årsaker til unntak. Under disse forutsetningene kan tallene i figur 4 tolkes som andeler av norske ansatte som er unntatt og etter hvilken årsak.

⁸ Før denne fremstillingen kodet vi «annet» inn i de andre årsakene der vi med høy sikkerhet kunne si hvilken kategori som passet. For eksempel er de som har svart «politi», «forsvaret» eller «sjøfolk» kodet som «Egen forskrift». De som har svart «er lærer» eller «jobber nattevakt» har blitt kodet som tariffavtale. Andelen på 5 prosent viser til de som har svart «annet» men som ikke kunne kodes inn i de ovennevnte årsakene. Blant de som gjenstår, er det mangfoldige begrunnelser som oppgis. Fra at arbeidets art tilsier at de noen ganger må jobbe ekstra, force majeure, samfunnskritiske oppgaver, at de driver eget firma, har helsemessig tilrettelegging, høyt plassert i stillingshierarkiet, fleksitid eller spesialavtale etter eget ønske. En respondent har oppgitt at ledelsen ikke respekterer arbeidsmiljøloven.

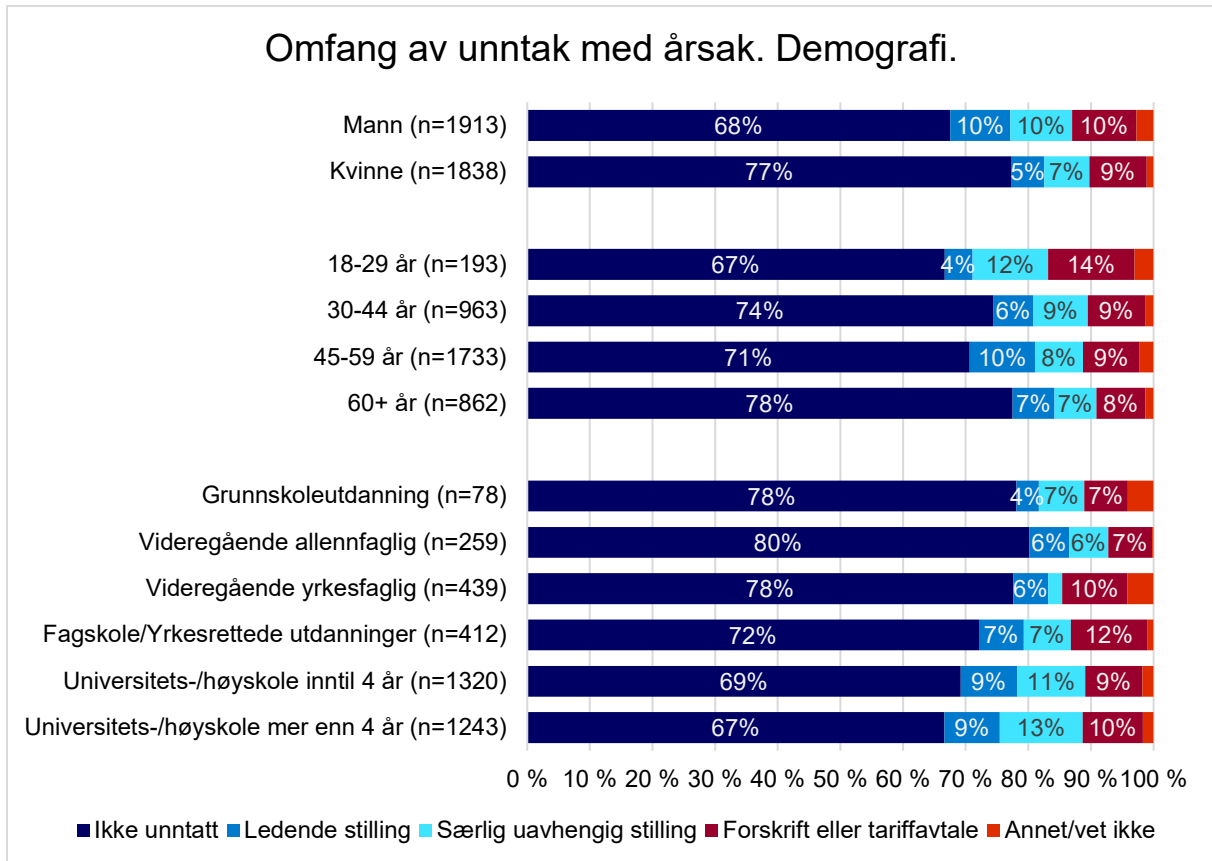


Figur 4: Andel ikke unntatt og unntatt etter ulike årsaker. Alle ansatte og etter sektor.

Når vi kun ser på de som vet om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene eller ikke, er det 72 prosent som ikke er unntatt. 10 prosent svarer at de i praksis er unntatt på grunn av egen forskrift eller tariffavtale, 9 prosent at de er vurdert til å ha særlig uavhengig stilling og 8 prosent at de er i en ledende stilling. Resten, 2 prosent, oppgir annen grunn eller vet ikke årsaken til at de er unntatt. Samlet, er det 16 prosent som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling.⁹

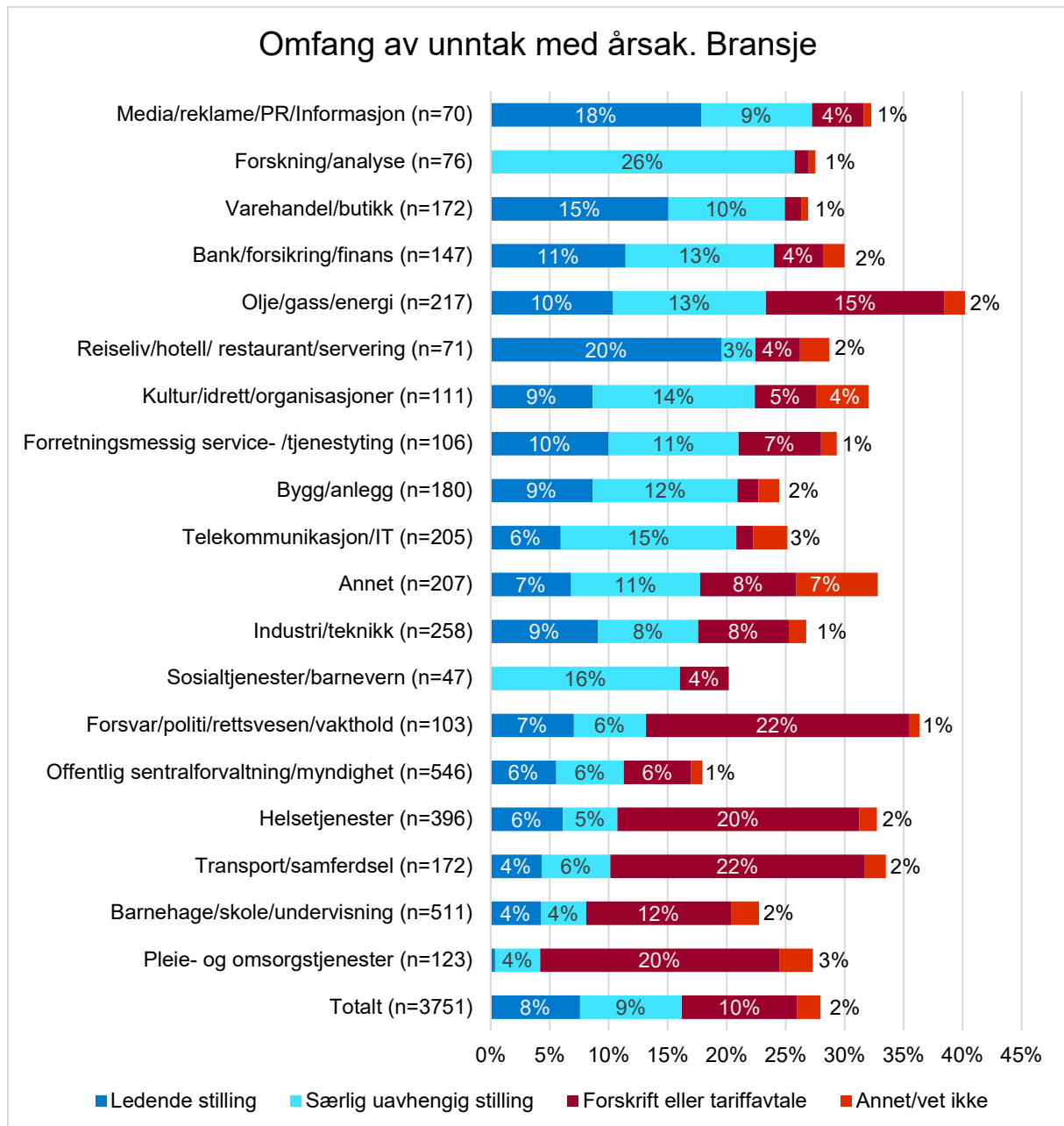
Som vi så tidligere, er det flere i privat sektor som i praksis er unntatt, og nå ser vi at det er flere i privat enn i offentlig sektor som er unntatt fordi de er i en ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. I offentlig sektor er det flere som er unntatt på grunn av egen tariffavtale eller forskrift.

⁹ Tallene for ledende stilling summerer seg til 16 prosent, selv om de på grunn av avrunding er henholdsvis 8 (egentlig 7,6) og 9 (egentlig 8,6) prosent. Vi ønsker ikke å oppgi tallene med desimaler fordi det overdriver presisjonen på estimatet.



Figur 5: Andel ikke unntatt og unntatt etter ulike årsaker. Etter kjønn, alder og utdanning.

Det er flere menn som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Flere menn enn kvinner er unntatt fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling. Andelen som er unntatt på grunn av egen forskrift eller tariffavtale er omtrent lik for kvinner og menn. Ansatte i den yngste aldersgruppen oppgir oftere enn andre at de er unntatt på grunn av egen forskrift eller tariffavtale, eller fordi de er vurdert til å ha en særlig uavhengig stilling. Ansatte i alderen 45 til 59 år oppgir oftere enn andre at de i praksis er unntatt fordi de er i en ledende stilling. Når det gjelder utdanning, er det ikke signifikante forskjeller i andelen som mener de er unntatt på grunn av ledende stilling eller egen forskrift. Men andelen som sier de i praksis er unntatt fordi de er vurdert til å ha særlig uavhengig stilling øker med lengden på utdanningen og er høyest blant ansatte med mer enn fire års høyere utdanning.



Figur 6: Andel unntatt av ulike årsaker. Etter bransje. Ikke unntatt er utelatt fra figuren

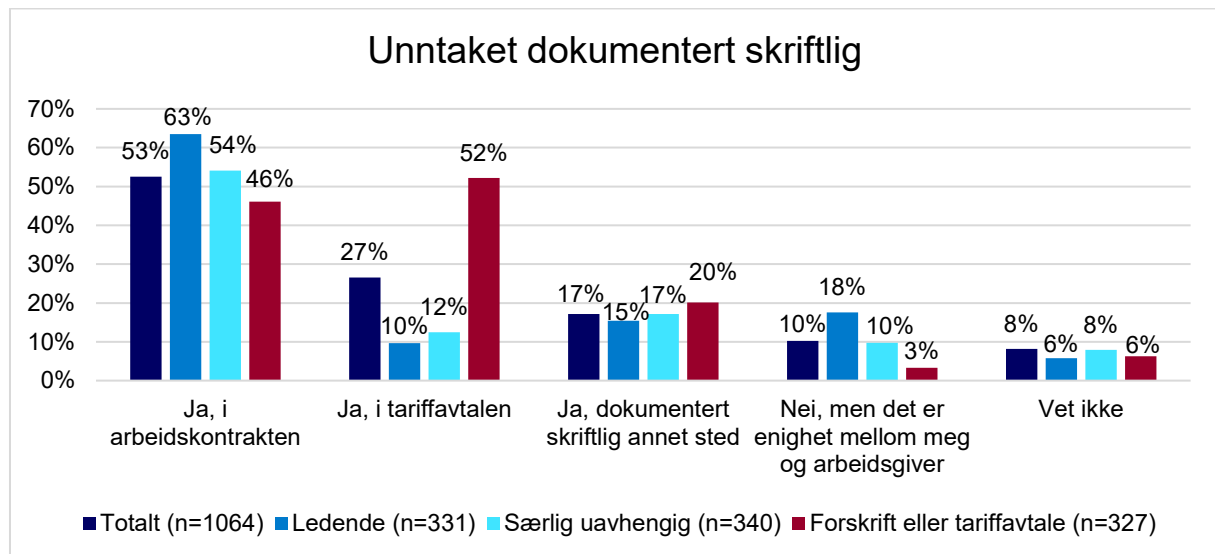
Figur 6 viser andelen som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene etter årsak. Andelen som ikke er unntatt, er utelatt fra figuren. Bransjene i figuren er sortert etter den sammenslåtte andelen som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. Samlet er det flest unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling i bransjene medier, reklame og PR (27 prosent), forskning og analyse (26 prosent), varehandel og butikk (25 prosent), bank, forsikring og finans (24 prosent) og olje, gass og energi (23 prosent). Det er likevel variasjoner mellom disse i hvilken begrunnelse som benyttes mest.

Det er flest som er unntatt på grunn av at de er i en særlig uavhengig stilling i bransjene forskning og analyse (26 prosent). Deretter følger sosialtjenester og barnevern (16 prosent. NB, noe lav n med 47 svar), telekommunikasjon og IT (15 prosent) og kultur, idrett og organisasjoner (14 prosent). Det er flest ansatte med unntak på grunn av ledende stilling innen reiseliv, hotell og restaurant (20 prosent), media, reklame og PR (18 prosent) og varehandel (15 prosent).

Unntak på grunn av egen forskrift eller tariffavtale er mest utbredt i forsvar, politi, vakthold og rettsvesen, transport og samferdsel (begge 22 prosent), helsetjenester og pleie og omsorg (begge 20 prosent), olje, gass og energi (15 prosent) og barnehage, skole og undervisning (12 prosent).

2.1.3 Dokumentasjon av unntak

De arbeidstakerne som oppga at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, fikk også spørsmål om hvorvidt unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene er dokumentert skriftlig. Respondentene kunne krysse av for flere svar. Vi viser her omfanget av dokumentasjon fordelt på hovedårsaken til unntaket. Tallene er for små til å skille mellom bransjer eller demografiske kjennetegn.



Figur 7: Skriftlig dokumentasjon av unntaket. Etter hovedårsak til unntak.

Det er 53 prosent av de som i praksis er unntatt som svarer at unntaket er dokumentert skriftlig i arbeidskontrakten. 27 prosent svarer at unntaket er dokumentert i tariffavtalen, og 17 prosent at det er dokumentert skriftlig et annet sted. 10 prosent av arbeidstakerne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene svarer at unntaket ikke er dokumentert skriftlig, men at det er enighet mellom dem og arbeidsgiver. Det er flest som har dokumentert unntaket i arbeidskontrakten blant de i ledende stilling. Dokumentasjon i tariffavtalen er mest nevnt blant de som er unntatt etter forskrift eller tariffavtale. Det er signifikant flere av de i ledende eller særlig uavhengig stilling som sier at unntaket ikke er dokumentert skriftlig. Andelen som svarer «vet ikke» er åtte prosent på totalnivå, og her er det ikke signifikante forskjeller mellom de ulike kategoriene av unntatte.

2.1.4 Anslag på andelen ansatte som ikke er formelt unntatt, men som likevel er det i praksis

Oppdragsgiver ønsker et anslag på andelen ansatte som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, men uten at de formelt er definert som å ha ledende eller særlig uavhengig stilling. Vi kaller dem «uformelt unntatt». Som nevnt tidligere, er det utfordrende å be arbeidstakere besvare spørsmål om formelle vedtak, da det ikke er sikkert at de vet det selv. For å gi et anslag på omfanget av ansatte som i praksis, men ikke formelt, er unntatt på grunn av særlig uavhengig eller ledende stilling, benytter vi opplysningene om skriftlig dokumentasjon.

Vi tar utgangspunkt i de som sier at de er unntatt i praksis (28 prosent totalt). Blant disse inkluderer vi to grupper i kategorien «uformelt unntatt»: Den første gruppen er de som ikke oppgir noen årsak til unntaket eller svarer at de ikke vet på spørsmål om årsaken til at de er unntatt. Disse utgjør 2 prosent av alle arbeidstakere. Den andre gruppen vi inkluderer er de som svarer at unntaket ikke er dokumentert skriftlig, men at det er basert på enighet. De utgjør ytterligere 2 prosent av alle arbeidstakere. Basert på denne kategoriseringen anslår vi at 4 prosent av alle arbeidstakere er i et arbeidsforhold hvor de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, men uten at det er formalisert.

Det er en relativt høyere andel menn (5 prosent) enn kvinner (2 prosent) som plasseres i kategorien av uformelt unntatte. Videre er det en høyere andel av de mellom 45 til 59 år (5 prosent), og relativt flere i bransjen «kultur/idrett/organisasjoner» og blant «andre bransjer». Det er ikke signifikant forskjell mellom privat og offentlig sektor.

I anslaget over har vi ikke inkludert de som ikke vet om unntaket deres er dokumentert skriftlig. Disse utgjør totalt 1,7 prosent av alle ansatte. Hvis vi inkluderer dem, øker andelen uformelt unntatte til 5,7 prosent. Vi vil understreke at dette er et anslag som er basert på flere valg som kan diskuteres. Grunnet den store usikkerheten rundt beregningen av denne kategorien, har vi ikke benyttet den i de videre analysene.

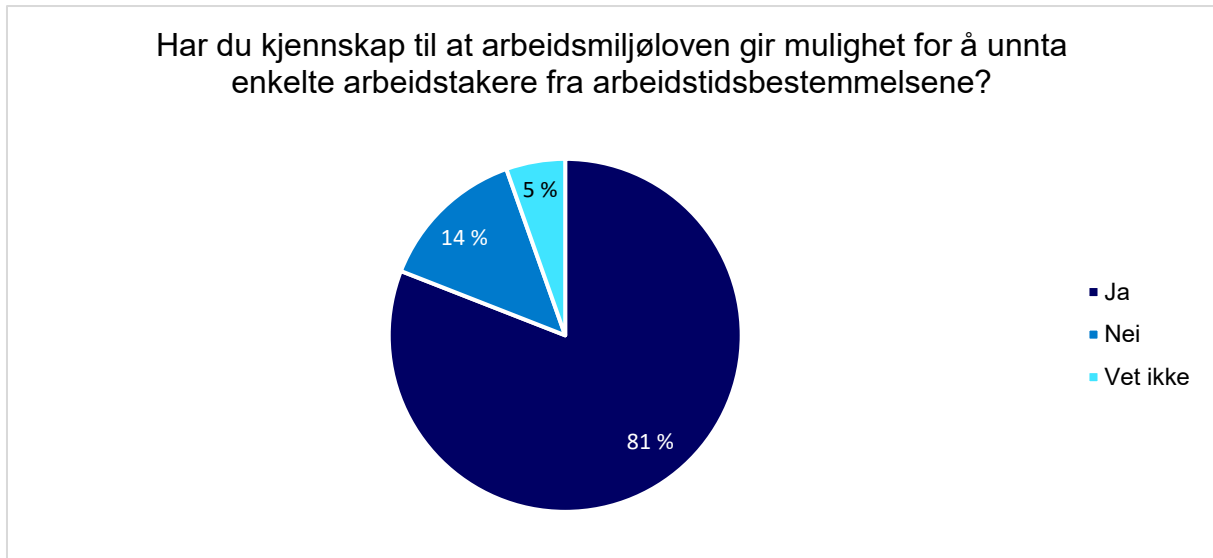
2.2 Kartlegging av unntak i lederundersøkelsen

For å undersøke hvordan arbeidsgiversiden begrunner og praktiserer unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene for ansatte med ledende eller særlig uavhengig stilling, ble ledere med personalansvar stilt en rekke spørsmål i spørreundersøkelsen. Ledere med personalansvar ble spurt om hvorvidt de kjenner til muligheten for unntak, om de har ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling i sin virksomhet og om hvorvidt unntak vedtas individuelt eller kollektivt. Lederne ble også spurt om arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres i deres virksomhet og hvilken eventuell kompensasjon som gis for slik arbeidstid.

Hovedformålet med å spørre ledere med personalansvar om dette er å gi innsikt i hvordan arbeidsgiversiden forholder seg til spørsmål om unntak, og om det er forskjeller mellom ledere med personalansvar i privat og offentlig sektor og etter om private virksomheter er organiserte i en arbeidsgiverorganisasjon eller ikke, samt etter størrelse. Svarene til utvalget av ledere med personalansvar benyttes ikke som mål på omfanget av unntak i arbeidslivet.

2.2.1 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene: Lederundersøkelsen

Ledere med personalansvar ble spurt om de kjenner til muligheten for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.



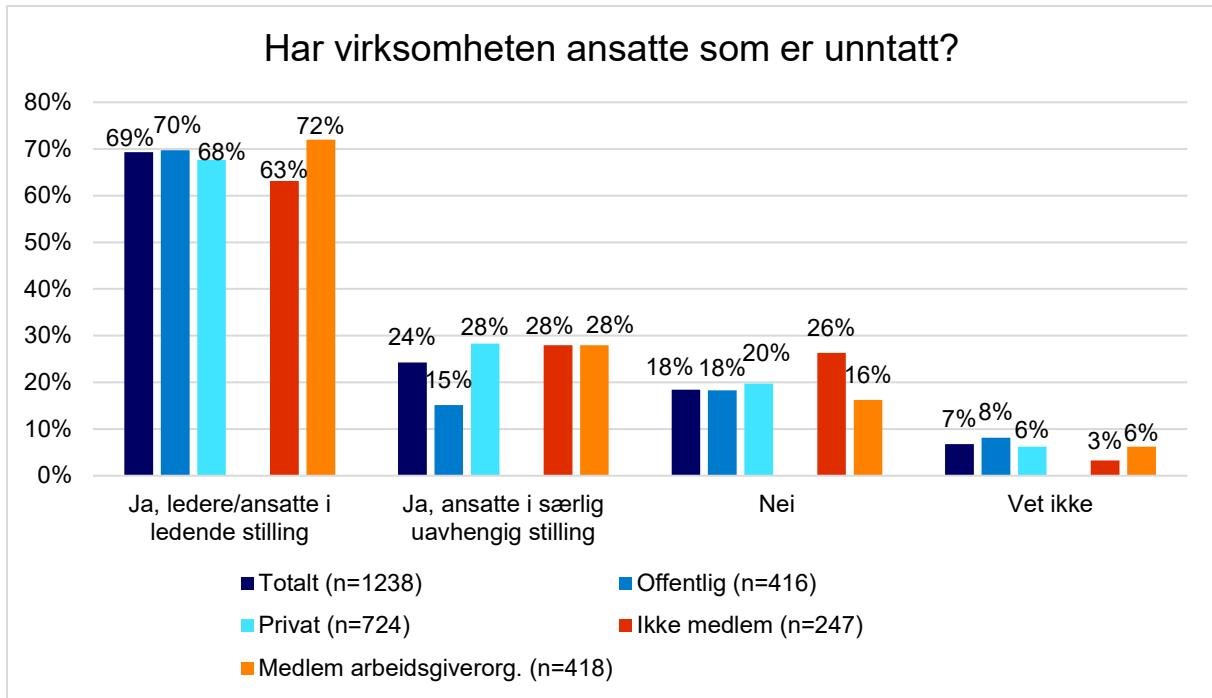
Figur 8: Kjennskap til mulighet for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene blant ledere med personalansvar (n = 1238).

De aller fleste lederne med personalansvar sier at de kjenner til muligheten for å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Totalt svarer 81 prosent bekreftende på dette, 14 prosent svarer nei, og 5 prosent at de ikke vet. Det er flere av lederne i offentlig sektor som svarer ja på kjennskap til denne muligheten (85 prosent) enn ledere i privat sektor (78 prosent). Det er flere med kjennskap blant lederne i store virksomheter med mer enn 100 ansatte (90 prosent) enn i små virksomheter med under 20 ansatte (74 prosent). I private virksomheter er det flere av lederne i virksomheter som er organisert i en arbeidsgiverforening som svarer at de kjenner til muligheten for unntak (83 prosent) enn blant ledere i uorganiserte virksomheter (73 prosent).¹⁰

Videre i undersøkelsen ble lederne presentert for hva unntak på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling innebærer: «Noen arbeidstakere er unntatt fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven fordi de er i ledende eller særlig uavhengig stilling. Andre arbeidstakere er unntatt arbeidstidsregler i henhold til tariffavtale eller forskrift (som helsepersonell eller politi). Vi er her kun interessert i ansatte i «ledende» eller «særlig uavhengig stilling». For disse gjelder blant annet ikke de vanlige grensene for daglig/ukentlig arbeidstid og overtid.»

De ble deretter spurt om det er ansatte i deres virksomhet som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid fordi de er i ledende eller særlig uavhengig stilling.

¹⁰ Siden alle statlige virksomheter er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, er det kun private virksomheter som er delt inn i organiserte og ikke-organiserte virksomheter i analysene i denne rapporten.

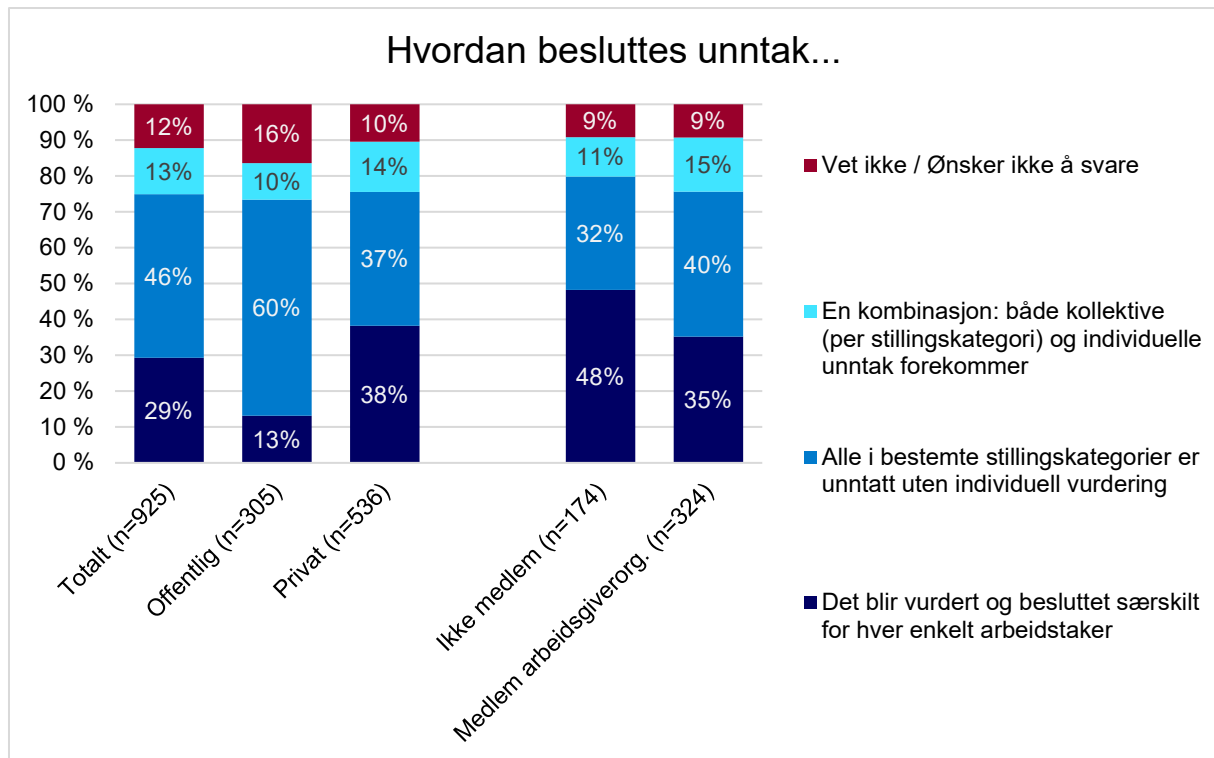


Figur 9: Andel ledere med personalansvar med ansatte som er unntatt, etter sektor og organisering (kun privat).

Det er totalt 69 prosent av lederne som svarer at de har ansatte som er unntatt fordi de er ansatt i ledende stillinger, 24 prosent svarer at de har ansatte som er unntatt fordi de er i særlig uavhengig stilling, 18 prosent sier at de ikke har slike ansatte og 7 prosent at de ikke vet. Andelen ledere med ansatte som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling er høyere i privat (28 prosent) enn i offentlig sektor (15 prosent). Det er 33 prosent av lederne i statlig sektor som sier de har særlig uavhengige ansatte i virksomheten, mot 11 prosent i kommunale virksomheter. Til sammen er det 75 prosent av lederne med personalansvar som jobber i virksomheter hvor de har ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling.

2.2.2 Individuell eller kollektiv beslutning?

Ledere med personalansvar som har ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling ble videre spurt om unntakene besluttes for alle i bestemte stillingskategorier, individuelt eller en kombinasjon av disse.

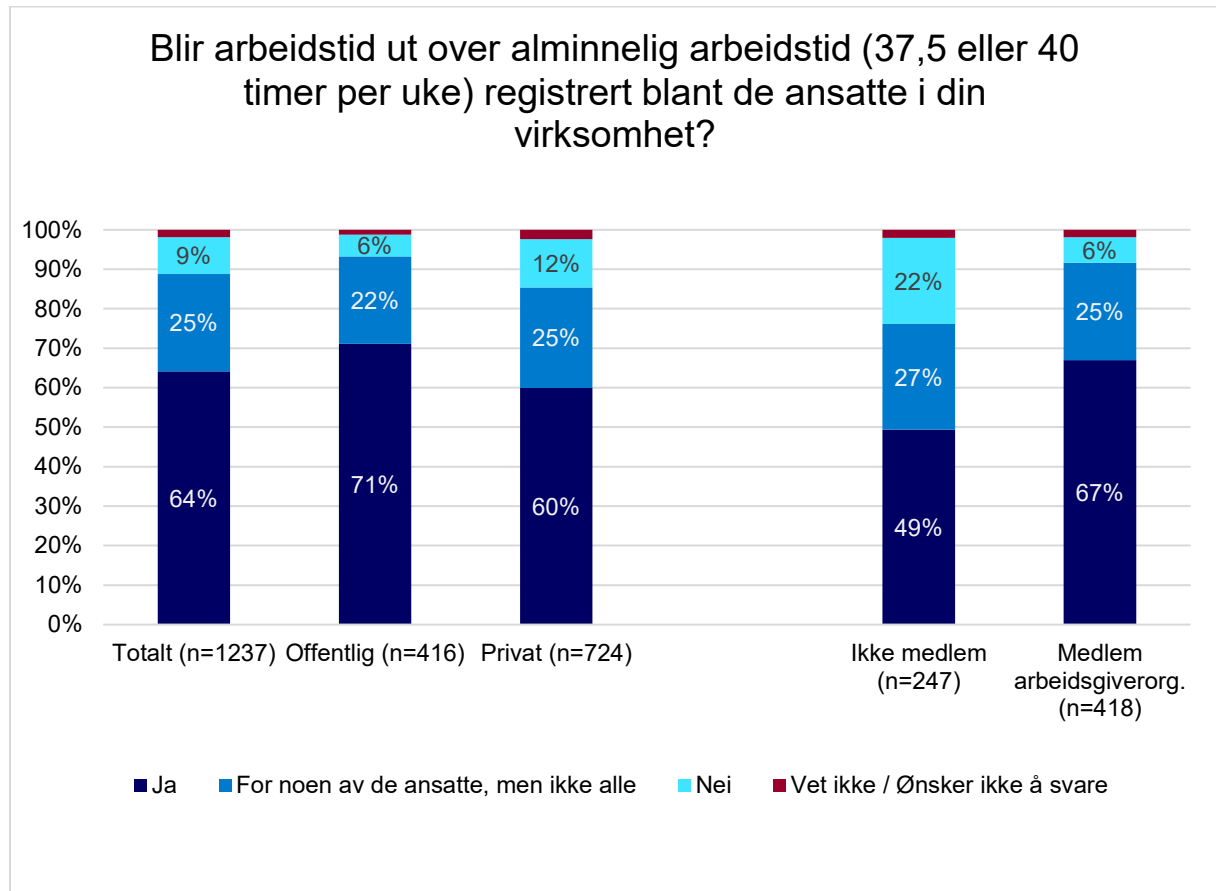


Figur 10: Hvordan besluttes unntak, individuelt eller kollektivt. Etter sektor og organisering (kun privat).

Det er flest ledere med personalansvar som svarer at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for ledende og særlig uavhengig stilling besluttes kollektivt for alle i bestemte stillingskategorier (46 prosent totalt). Kollektiv beslutning er mest vanlig i offentlig sektor, hvor 60 prosent svarer at alle i bestemte stillingskategorier unntas. I offentlig sektor er det et mindretall som svarer at dette blir vurdert og besluttet individuelt (13 prosent) eller at både individuelle og kollektive unntak forekommer (10 prosent). I privat sektor er individuelle unntak vanligere, og det er like mange som gjør individuelle (38 prosent) som kollektive (37 prosent) vurderinger. Individuelle vurderinger er mer vanlig i private virksomheter som ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (48 prosent), enn blant organiserte virksomheter (35 prosent). Det er også flere i små virksomheter med under 20 ansatte som svarer at unntak vurderes individuelt (39 prosent) enn blant mellomstore (30 prosent) og store virksomheter (20 prosent). Dette tyder på at både størrelse og organisering på arbeidsgiversiden har sammenheng med standardisering av unntak knyttet til stillingskategorier.

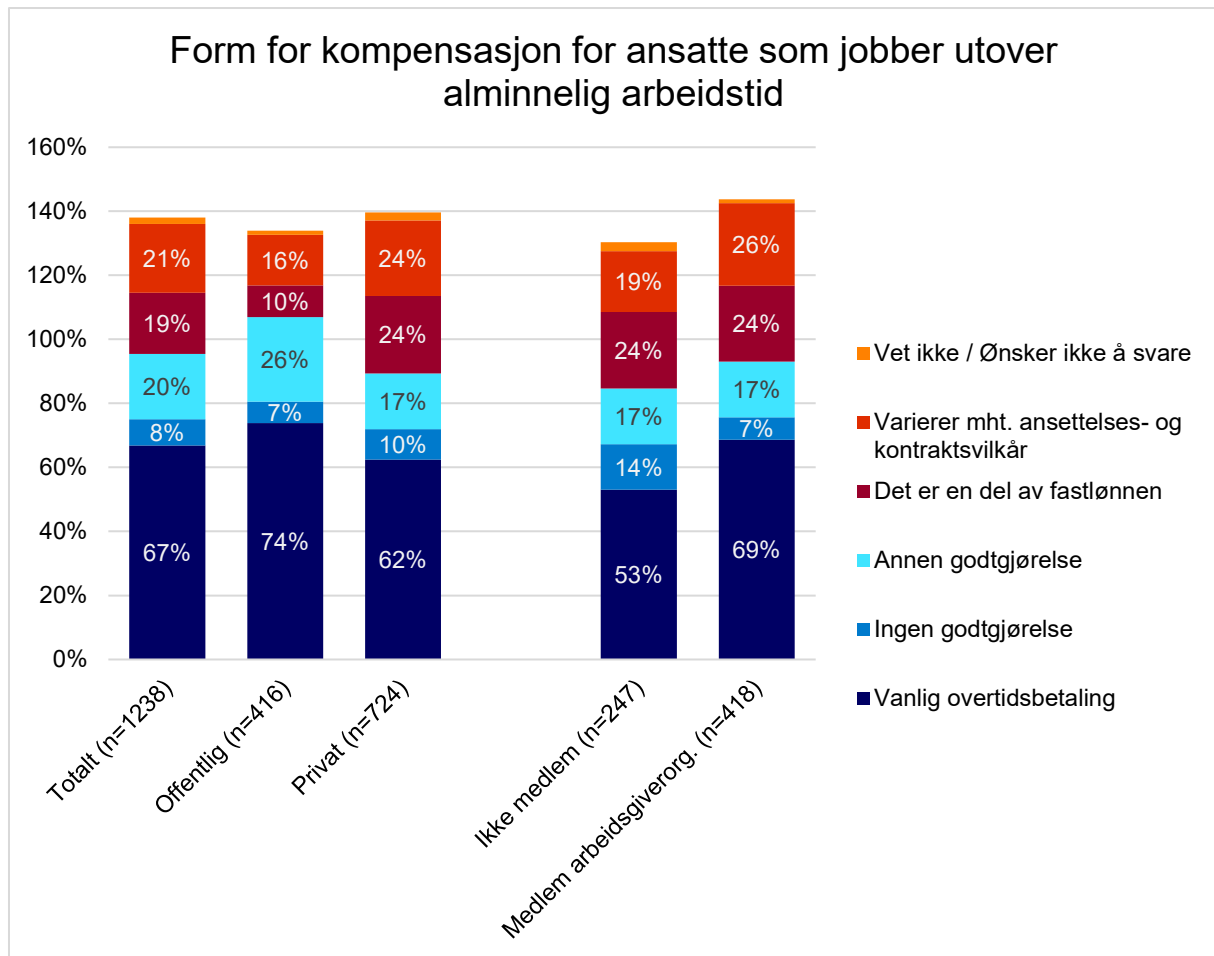
2.2.3 Arbeid utover alminnelig arbeidstid i lederundersøkelsen

Ledere med personalansvar ble også spurt om arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres blant ansatte i virksomheten og hvordan slik arbeidstid eventuelt godtgjøres.



Figur 11: Registrering av arbeidstid utover alminnelig arbeidstid blant ansatte i virksomheten. Etter sektor og organisering (kun privat).

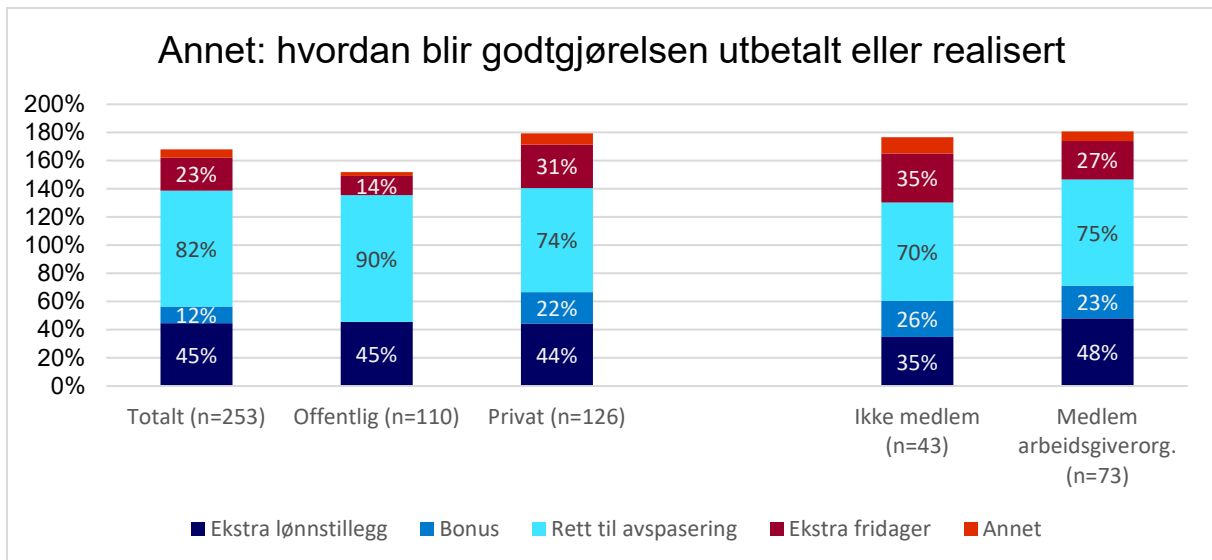
Det er 64 prosent av ledere med personalansvar som svarer at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres for ansatte i virksomheten, og ytterligere 25 prosent som sier at det registreres for noen, men ikke alle ansatte. Andelen som sier at de ikke registrerer slik arbeidstid er høyere i privat (12 prosent) enn i offentlig sektor (6 prosent). Blant de private virksomhetene som ikke er medlem av arbeidsgiverorganisasjon er det 22 prosent som ikke registrerer arbeidstid utover alminnelig tid, mot 6 prosent blant de organiserte private virksomhetene. Det er flere av de små virksomhetene (16 prosent) som svarer at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid ikke registreres, enn blant mellomstore (8 prosent) og store virksomheter (5 prosent). Mens flere av de store virksomhetene (33 prosent) svarer at det registreres for noen, men ikke alle ansatte (mot 17 prosent blant de som).



Figur 12: Hvilken form for kompensasjon får de ansatte som jobber utover alminnelig arbeidstid (37,5 eller 40 timer pr uke)? Ledere med personalansvar. Etter sektor og organisering (kun privat). Flere kryss mulig.

Lederne med personalansvar ble spurt om hvilke former for kompensasjon ansatte som jobber utover alminnelig arbeidstid får. Det var mulig å krysse av for flere typer. To tredjedeler oppgir at ansatte får vanlig overtidsbetaling. Det er flere av ledere med personalansvar i offentlig sektor som svarte dette (74 prosent) enn i privat sektor. I privat sektor var det flere organiserte (69 prosent) enn uorganiserte (53 prosent) private virksomheter som svarte at ansatte mottar vanlig overtidsbetaling. 19 prosent av ledere med personalansvar oppgir at arbeid utover alminnelig arbeidstid anses å være dekket i fastlønnen. Det er flere i privat (24 prosent) enn i offentlig sektor (10 prosent) som svarer dette. I privat sektor er det ikke forskjell mellom organiserte og uorganiserte virksomheter her. Det er 8 prosent av ledere med personalansvar som svarer at ansatte ikke får noen godtgjørelse. Det er flest i uorganiserte private virksomheter som svarer dette (14 prosent). På totalnivå svarer 21 prosent at kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid varierer med hensyn til ansettelses- og kontraktsvilkår. Det er flere i privat sektor (24 prosent) som svarer dette, og her flere blant organiserte virksomheter (26 prosent) enn uorganiserte (19 prosent). Tilsvarende, er det flere blant store (29 prosent) enn små og mellomstore virksomheter (hhv. 16 og 18 prosent) som sier at dette varierer innad i virksomheten.

20 prosent oppgir at de ansatte mottar en annen godtgjørelse for arbeid utover alminnelig arbeidstid. Flere i offentlig (26 prosent) enn i privat sektor (17 prosent) svarer at det er annen godtgjørelse. De som krysset av for annen godtgjørelse ble bedt om å svare på hvordan godtgjørelsen blir utbetalt eller realisert.



Figur 13: Annen kompensasjon: hvordan blir den utbetalt eller realisert? Ledere med personalansvar. Etter sektor og organisering. Flere kryss mulig.

Det er noe variasjon i svarene mellom sektorer. Der de aller fleste ledere med personalansvar i offentlig sektor (90 prosent) svarer at ansatte har rett til å avspasere arbeidet tid, er det færre i privat sektor som svarer dette (74 prosent). I privat sektor er det imidlertid flere som oppgir ekstra fridager (31 prosent) enn blant ledere med personalansvar i offentlig sektor (14 prosent). Det er 22 prosent av ledere med personalansvar i privat sektor som oppgir bonus som godtgjørelse, og ingen i offentlig sektor. Det er her ingen forskjell mellom organiserte og uorganiserte private virksomheter eller mellom virksomheter av ulik størrelse, men antallet virksomheter er også lavt.

2.3 Arbeidstid, registrering av overtid og godtgjørelser

Formålet med arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven er å sikre at arbeidstakere har en arbeidstid som ikke skaper uheldige sosiale eller helsemessige belastninger for dem selv eller nærmeste familie. Grunnen til at ansatte i en ledende eller særlig uavhengig stilling er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er fordi de skal kunne styre egen arbeidstid uten at arbeidsgiver kontrollerer hvor mye og når de jobber, og fordi dette regelverket kan være lite fleksibelt og lite hensiktsmessig for noen typer stillinger.¹¹ Selv om unntakene fra arbeidsmiljøloven innebærer at ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling ikke begrenses av arbeidstidsreglene, er det likevel interessant å undersøke hvor mye de jobber, og hvor ofte de jobber utover arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid.

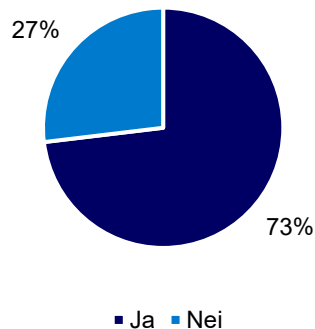
2.3.1 Registrering av tid utover alminnelig arbeidstid og kompensasjon for overtid blant alle arbeidstakere

Arbeidsmiljøloven definerer alminnelig arbeidstid som inntil 9 timer per dag og totalt 40 timer per uke for ordinært arbeid. Arbeid utover dette er overtid, og skal kompenseres med et lønnstillegg på minst 40 prosent. For ansatte som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, gjelder ikke disse bestemmelsene.

Arbeidstakerne ble spurt om deres arbeidstid utover alminnelig arbeidstid blir registrert.

¹¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

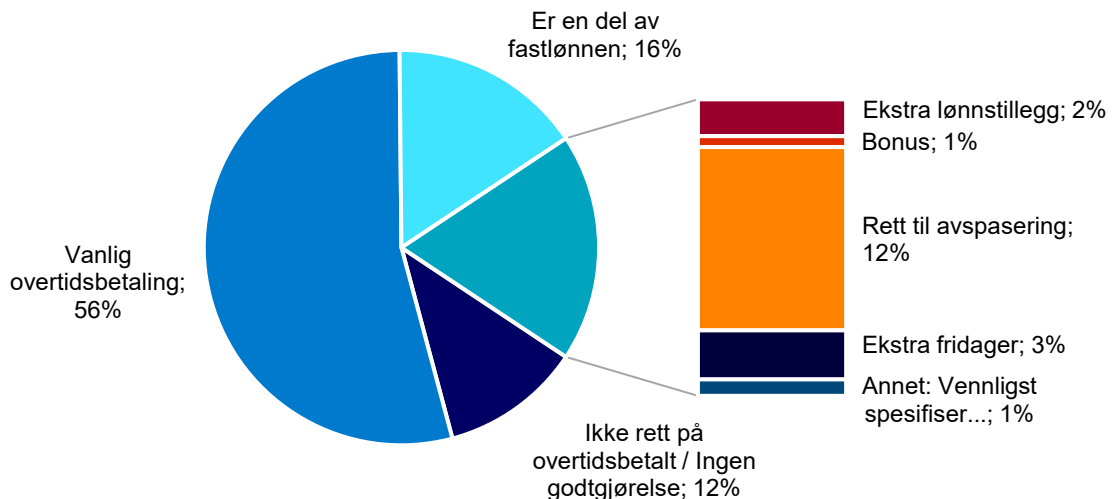
Blir din arbeidstid utover alminnelig arbeidstid (9 timer per dag eller 40/37,5 timer per uke) registrert?



Figur 14: Registrering av arbeid utover alminnelig tid. Arbeidstakere. N = 4475

For 73 prosent arbeidstakerne registreres arbeidstid som går utover alminnelig arbeidstid. Det er ingen store forskjeller mellom statlig og privat sektor i dette. Arbeidstakere under 30 år svarer oftest at slik arbeidstid registreres. Fordelt på utdanningsnivå, er det flest arbeidstakere med yrkesfaglig bakgrunn som registrerer tid som går utover alminnelig arbeidstid. Færrest registrerer dette blant arbeidstakere med universitets- eller høyskoleutdanning med mer enn 4 års varighet, og blant arbeidstakere med fullført videregående allmennfag.

Hvilken form for kompensasjon får du om du jobber utover alminnelig arbeidstid?



Figur 15: Kompensasjon for overtid. Arbeidstakere. N = 4475

Litt over halvparten av arbeidstakere, 56 prosent, svarer at de får vanlig overtidsbetaling når de jobber utover alminnelig arbeidstid. 16 prosent sier at dette er en del av fastlønnen og 12 prosent sier at de ikke har rett på overtidsbetalt. Resten har sagt «annet» og deretter krysset av for hvilke typer kompensasjon de mottar (rett til avspasering, ekstra fridager, lønnstillegg, etc.).

Det er ikke forskjell i andelen ansatte som mottar vanlig overtidsbetaling i offentlig og privat sektor. Menn (58 prosent) svarer oftere enn kvinner (54 prosent) at de mottar vanlig overtidsbetaling, og de yngste mottar oftere overtidsbetaling (65 prosent blant de under 30 år, 56 prosent blant de mellom 30 og 44 år) enn de eldste (hhv. 51 og 53 prosent blant de på 45 til 59 år).

og over 60 år). De med videregående yrkesfag eller fagskole har oftere vanlig overtidsbetalt (hhv. 65 og 67 prosent) enn de med allmennfaglig videregående (56 prosent) eller universitet- og høyskoleutdanning. Blant de med kort universitetsutdanning er det 55 prosent som får vanlig overtidsbetalt, mens en betydelig lavere andel, 38 prosent, av de med mer enn 4 års høyere utdanning mottar det.

Flere kvinner (13 prosent) enn menn (11 prosent) sier at de ikke har rett på overtidsbetalt, og flere over 30 år (14 prosent), enn under 30 år (5 prosent). De med mer enn fire års universitets- eller høyskoleutdanning svarer oftest at de ikke har rett på overtidsbetalt (22 prosent).

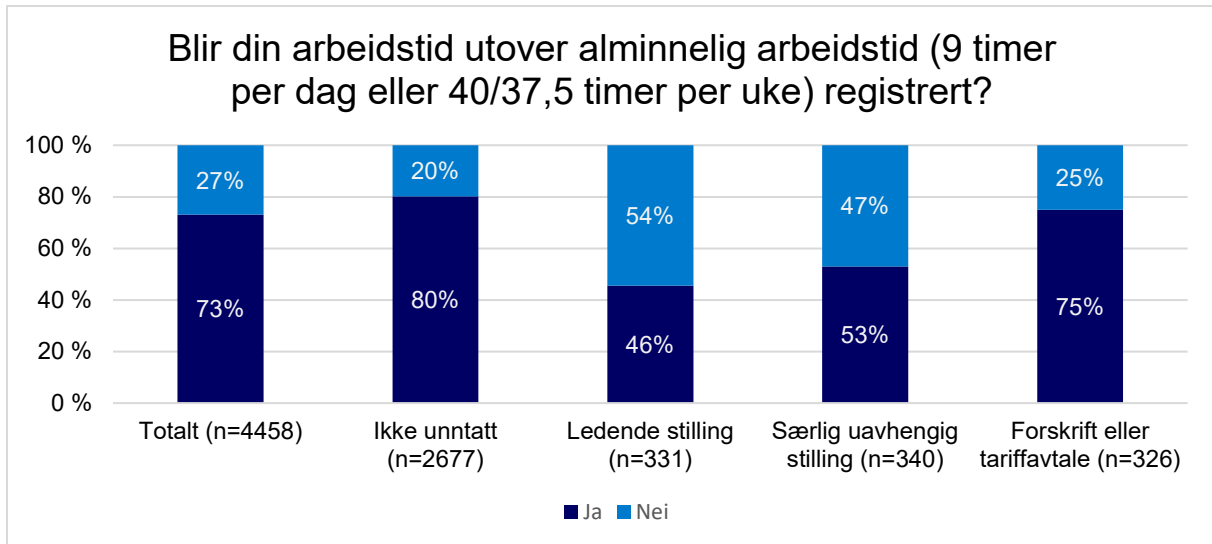
Der ansatte i privat sektor oftere svarer at de har overtid som en del av fastlønnen (20 prosent, mot 11 prosent i offentlig sektor), svarer ansatte i offentlig sektor oftere annen godtgjørelse (23 prosent vs. 13 prosent i privat sektor). Dette gjenspeiler seg i kjønnsforskjeller hvor menn oftere svarer at de har overtid som en del av fastlønnen (19 prosent) enn kvinner (13 prosent). Kvinner svarer oftere at de mottar en annen godtgjørelse. Det er flest blant de med universitets- eller høyskoleutdannelse som sier at de mottar annen godtgjørelse (19 prosent).

Det er 16 prosent som svarer at de mottar annen godtgjørelse for overtid. Disse fikk et spørsmål om hvilken type godtgjørelse dette er, og de kunne krysse av for flere alternativer. Vi har regnet prosentene slik at de representerer andel av alle arbeidstakere: 12 prosent svarer at de får rett til avspasering, 3 prosent sier at de får ekstra fridager, 2 prosent at de får ekstra lønnstillegg og 1 prosent at de får bonus. Blant de som svarer annen godtgjørelse, er det flere i privat sektor som oppgir at de mottar bonus eller ekstra fridager enn i offentlig sektor. Det er flere menn som sier at de mottar ekstra lønnstillegg, bonus eller ekstra fridager, mens flere kvinner svarer at de har rett til avspasering.

2.3.2 Registrering av arbeidstid utover alminnelig tid blant arbeidstakere som er unntatt

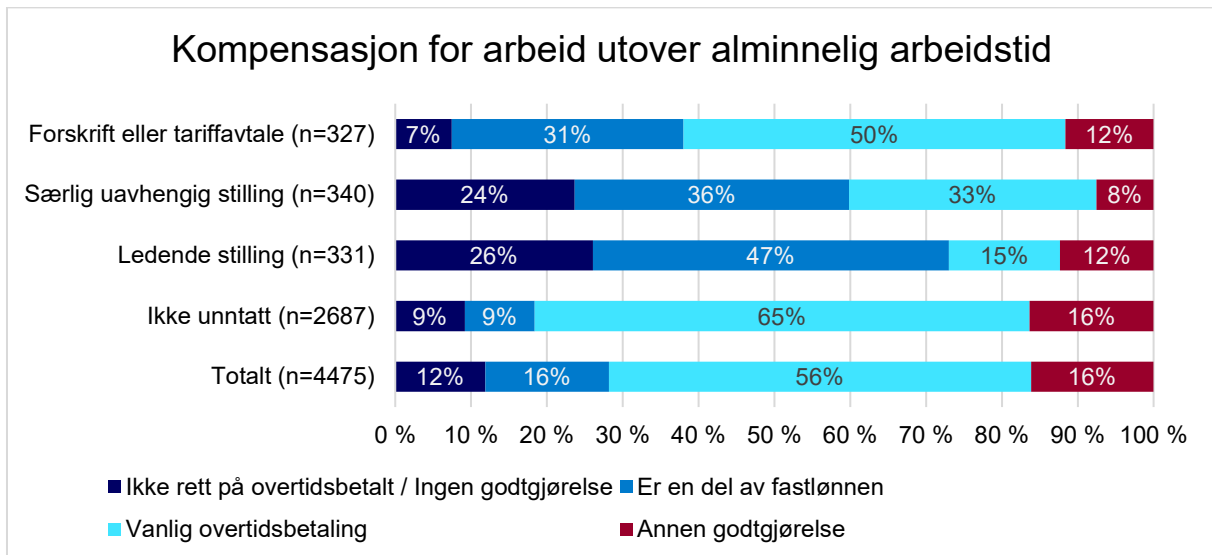
Et grunnleggende premiss for unntaket fra arbeidstidsreglene er at det kan være upraktisk og uhensiktsmessig for ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling å forholde seg til arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven.¹² Likevel ser vi at mange av de som svarer at de i praksis er unntatt arbeidstidsreglene fordi de er i ledende eller særlig uavhengig stilling registrerer tid utenom ordinær arbeidstid og at noen av dem også mottar overtidsgodtgjørelse.

¹² <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>



Figur 16: Registreres overtid. Etter unntak og årsak til unntak.

Andelen arbeidstakere hvis arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres er betydelig lavere for ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt, eller som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale. Likevel svarer 46 prosent av de i ledende stilling og 53 prosent av de i særlig uavhengig stilling at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registreres. Vi vet ikke her om dette gjelder en generell føring av og kontroll med arbeidstiden fra arbeidsgivers side, eller om det kun gjelder føring av den tiden som går utover den alminnelige. Men det er vanskelig å kun føre overskytende tid uten først å ha en oversikt over alminnelig tid, så det er grunn til å tro at disse arbeidstakerne i en eller annen form fører arbeidstiden sin.



Figur 17: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid. Etter unntak og årsak til unntak.

Andelen som mottar vanlig overtidsbetaling for arbeid utover alminnelig arbeidstid er høyest blant ansatte som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Blant disse svarer 65 prosent at de mottar vanlig overtidsbetaling når de jobber utover alminnelig arbeidstid. Men det er også 18 prosent som sier at de ikke har rett på overtid eller at det er en del av lønnen, og 16 prosent som svarer annet, noe som i de fleste tilfeller innebærer at de avspaserer timene. Blant de som er

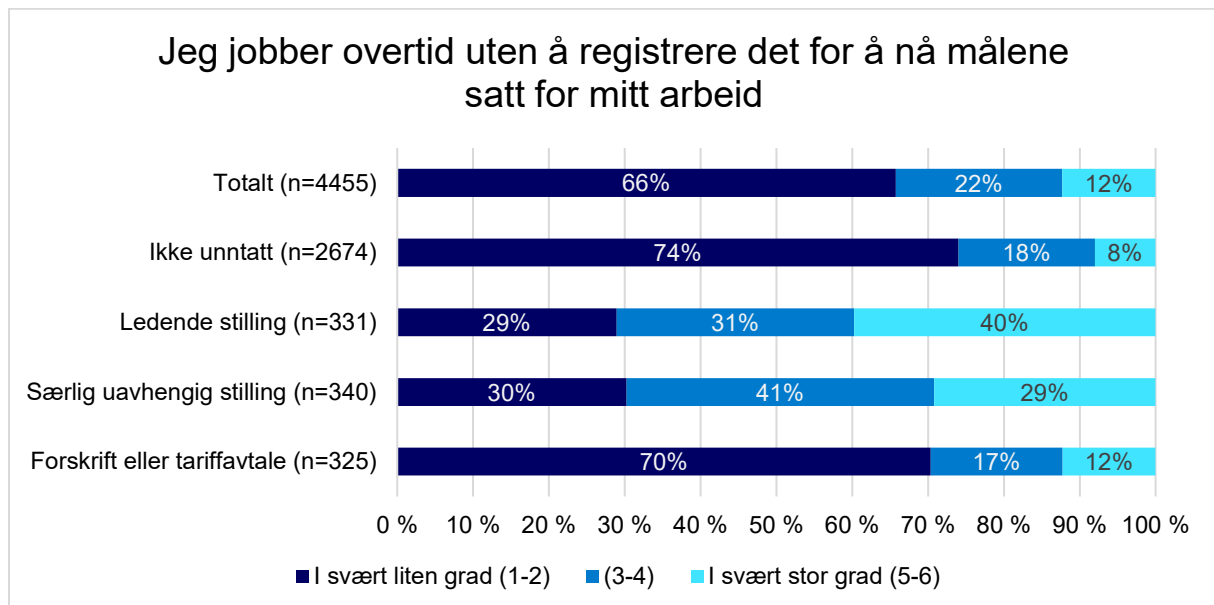
unntatt gjennom forskrift eller tariffavtale svarer 50 prosent at de mottar overtidsbetaling, mens 31 prosent har dette som en del av fastlønnen.

Blant ansatte i ledende stillinger har flertallet ikke rett på overtid eller anser det som en del av fastlønnen. Men det er også 15 prosent av de ansatte i ledende stillinger som mottar vanlig overtidsbetaling. Blant de i særlig uavhengige stillinger er det 33 prosent som sier at de får vanlig overtidsbetalt. Når vi ser nærmere på hvordan dette fordeler seg på de som registrerer og ikke registrerer arbeid utover alminnelig arbeidstid, er det slik at nesten ingen av de som ikke registrerer arbeidstiden blant ansatte i ledende (1 prosent) og særlig uavhengige stillinger (5 prosent) mottar vanlig overtidsbetaling. Blant de som registrerer tid mottar 31 prosent av de i ledende og 57 prosent av de i særlig uavhengig stilling vanlig overtidsbetalt.

Vi kan benytte opplysningene om føring av arbeidstid og overtidsgodtgjørelse til å gjøre en vurdering av om de arbeidstakerne som oppgir at de i praksis er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, virkelig er dette, gitt at de i praksis ser ut til å føre timer og ha rett på overtidsbetalt. Dersom vi flytter de som sier at de mottar vanlig overtidsbetaling til kategorien av «ikke unntatt», reduseres andelen unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling samlet fra 16 til 12 prosent.

Denne oversikten viser at det er et bredt spenn i arbeidstakeres forståelse av om de i praksis er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, og også hva det innebærer å være unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. Den viser også at ansatte ikke nødvendigvis kobler mulighet for overtidsbetaling til det å være unntatt eller ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Muligheter for fleksitid som mange arbeidstakere har, samt det at overtid er en type unntaksbestemmelse som for mange kanskje skjer sjeldent, kan bidra til å øke usikkerheten rundt hva som er overtid, fleksitid, avspasering og overtidsgodtgjørelse.

Ett spørsmål i undersøkelsen som belyser denne tvetydigheten er hvor enig eller uenig arbeidstakerne er i påstanden «jeg jobber overtid uten å registrere det for å nå målene satt for mitt arbeid.»



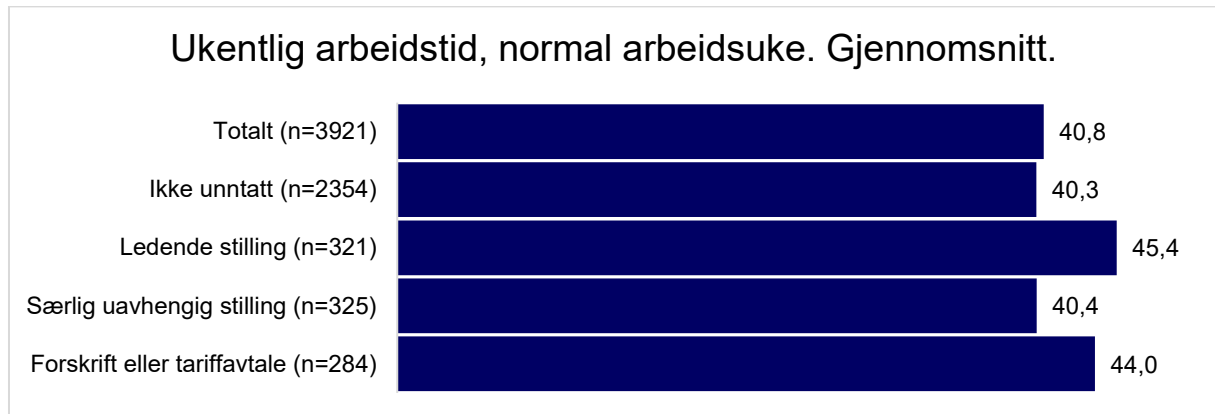
Figur 18: Jobber overtid uten å registrere det. Etter unntak og årsak til unntak.

Figur 18 viser at det blant de som er unntatt på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling er flere som svarer at de jobber overtid for å nå målene som er satt for deres arbeid uten å registrere det. 40 prosent av de i ledende stillinger og 29 prosent av de i særlig uavhengig stilling

svarer at denne påstanden passer svært godt eller godt for dem, og henholdsvis 29 og 30 prosent sier at dette ikke passer. Flesteparten av arbeidstakere som ikke er unntatt (74 prosent) eller som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale (70 prosent) svarer at de i svært liten eller liten grad gjør det, og kun henholdsvis 8 og 12 prosent at de i stor eller svært stor grad gjør dette.

2.3.3 Arbeidstidens lengde og plassering

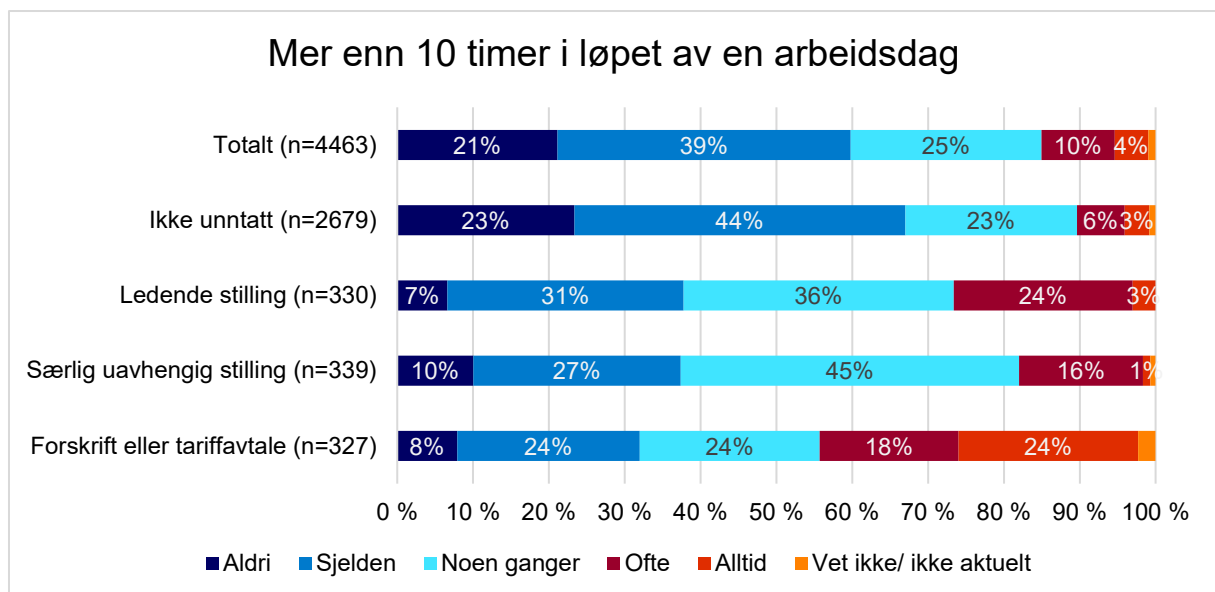
Her viser vi arbeidstidens lengde og plassering for arbeidstakere som ikke er unntatt, og unntatt av ulike årsaker. Vi har kun inkludert heltidsansatte.



Figur 19: Gjennomsnittlig arbeidstid en normal arbeidsuke. Ansatte i heltid. Etter årsak til unntak.

Ansatte som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene svarer i gjennomsnitt at de jobber 40,3 timer i en normal arbeidsuke. Ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i ledende stilling og ansatte som er unntatt etter forskrift eller tariffavtale oppgir i gjennomsnitt at de jobber henholdsvis 45,4 og 44 timer per uke. Dette er signifikant flere timer enn blant de som ikke er unntatt. De som er unntatt fordi de har en særlig uavhengig stilling oppgir i gjennomsnitt at de jobber 40,4 timer, omtrent på nivå med de som ikke er unntatt.

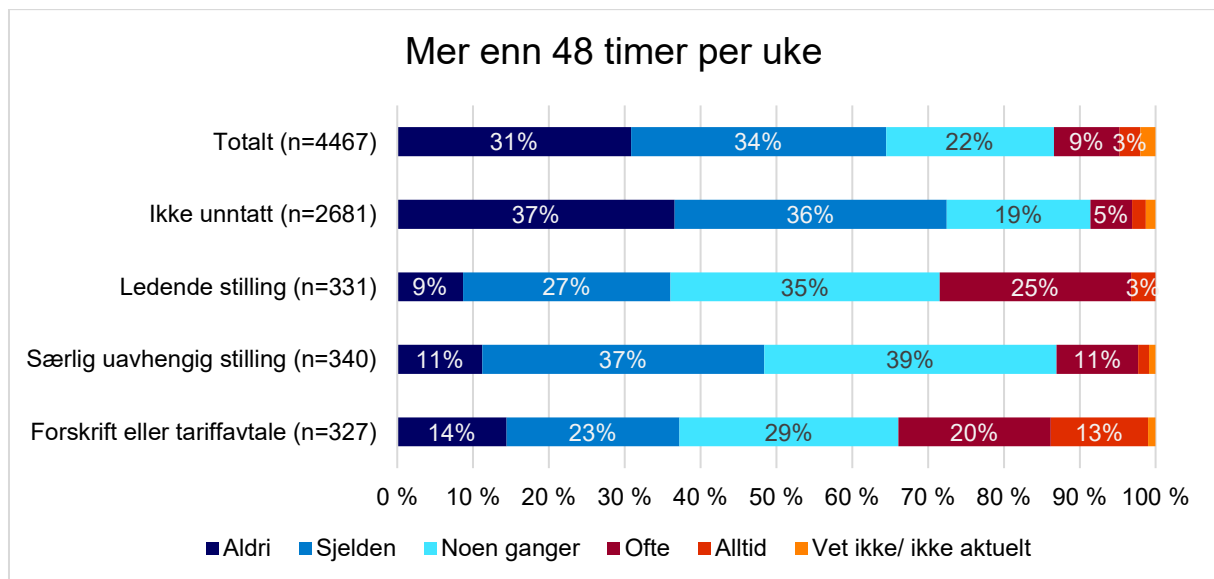
I Arbeidslivsbarometeret kartlegges også hvor ofte arbeidstakere jobber mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag og hvor ofte de jobber mer enn 48 timer eller 69 timer per uke.



Figur 20: Hvor ofte: mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag. Etter årsak til unntak.

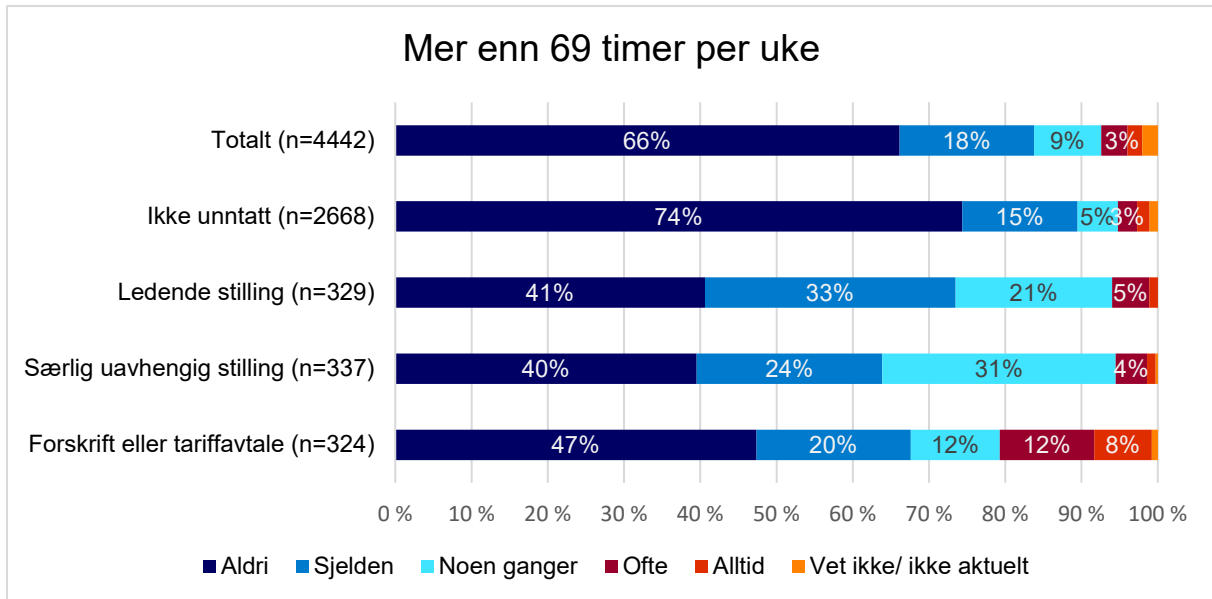
Det er 14 prosent av arbeidstakerne som oppgir at de ofte eller alltid jobber mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag. Færrest er det blant de som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, med 10 prosent. Det er flest av de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale som svarer at de ofte eller alltid jobber mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag, med 42 prosent. Blant de som er unntatt på grunn av ledende stilling, svarer 27 prosent at de ofte eller alltid jobber mer enn 10 timer, mens det er færre, 17 prosent av de som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling som sier dette. De som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling svarer oftest at de noen ganger jobber mer enn 10 timer på en dag.

Arbeidsmiljølovens §10-6 sier at omfanget av overtid ikke kan overstige 48 timer i løpet av en sjudagers periode. Dette kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, men arbeidstiden kan likevel ikke overstige 69 timer i noen uke (Arbeidsmiljøloven).



Figur 21: Hvor ofte: mer enn 48 timer i løpet av en uke. Etter unntak og årsak til unntak.

Det er 31 prosent av arbeidstakerne som aldri jobber mer enn 48 timer per uke og 34 prosent som sjelden gjør det. 22 prosent jobber noen ganger mer enn 48 timer per uke, og 11 prosent sier at de ofte eller alltid jobber mer enn 48 timer per uke. Blant de som ikke er unntatt er det flest som svarer at de aldri (37 prosent) eller sjelden (36 prosent) jobber så lange uker. Det er signifikant flere blant de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale (33 prosent) som ofte eller alltid jobber mer enn 48 timer per uke, og også mange blant de som er unntatt på grunn av ledende stilling (28 prosent). Det er 12 prosent av de som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling som ofte eller alltid jobber mer enn 48 timer på en uke. Dette er signifikant flere enn blant de som ikke er unntatt, men betydelig færre enn blant de som er unntatt på grunn av ledende stilling. Likevel svarer 39 prosent av de i særlig uavhengig stilling at de sjelden eller noen ganger jobber mer enn 48 timer på en uke, og det er betydelig flere enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt.

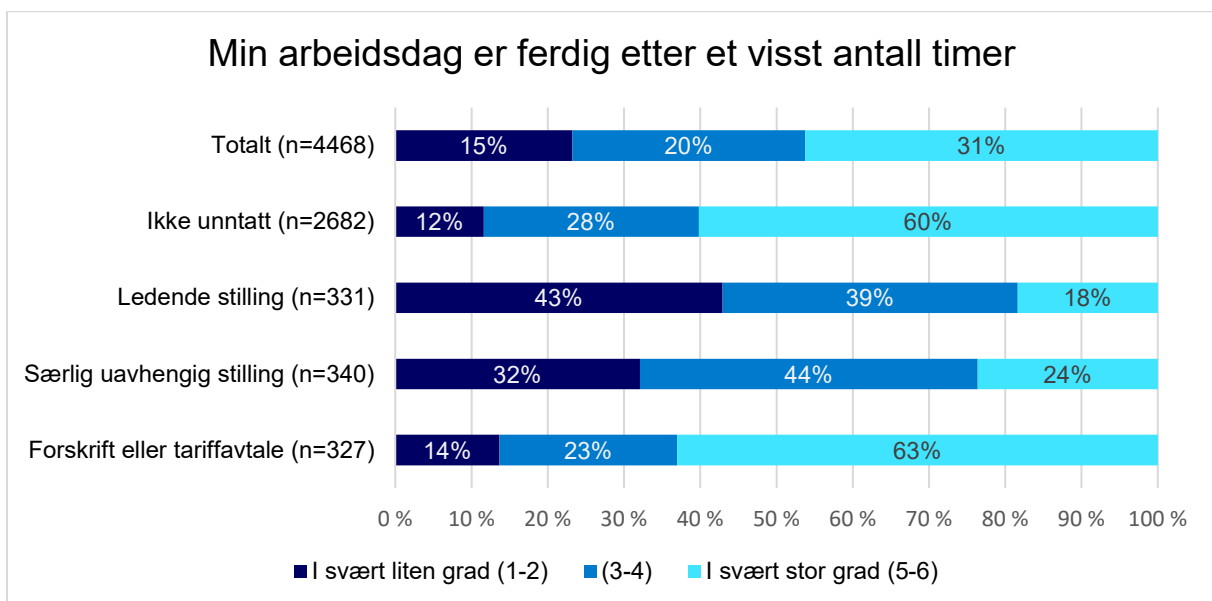


Figur 22: Hvor ofte: mer enn 69 timer i løpet av en uke. Etter årsak til unntak.

For 5 prosent av arbeidstakerne overstiger samlet arbeidstid 69 timer per uke ofte eller alltid. Det er primært arbeidstakere som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale som svarer dette (20 prosent). Det er signifikant flere av de ansatte som er unntatt på grunn av ledende (27 prosent) eller særlig uavhengig stilling (36 prosent) som svarer at de noen ganger eller oftere jobber så lange arbeidsuker som 69 timer.

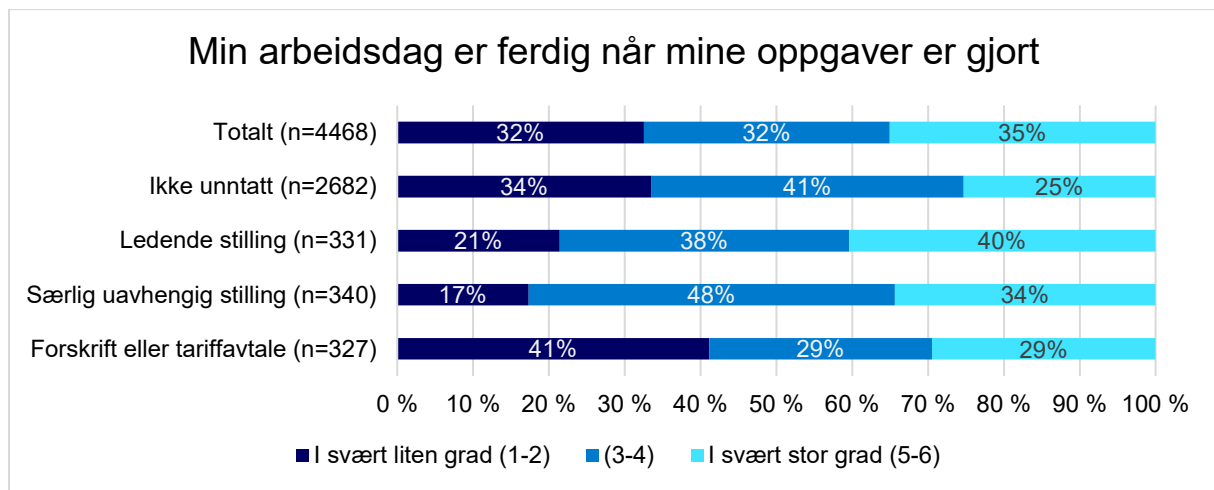
2.3.4 Klokkestyrt eller oppgavestyrt tid

Som nevnt innledningsvis, kan man snakke om et grunnleggende skille mellom oppgavestyrt og klokkestyrt arbeidstid. Skillet går ved om arbeidsinnsatsen primært måles og kontrolleres gjennom klokketid (arbeidstimer), eller om det er omfanget eller kvaliteten av sluttproduktet av arbeidet som måles (Ellingsæter, 2009). I realiteten måles arbeidsinnsatsen for de fleste arbeidstakere som en kombinasjon av timer og sluttprodukt, men deres arbeidsinnsats kan være mer eller mindre klokkestyrt og mer eller mindre oppgavestyrt.



Figur 23: Klokkestyrt tid. Etter unntak og årsak til unntak.

Graden av klokkestyrt arbeidstid er målt ved å be arbeidstakerne ta stilling til hvor godt påstanden «*Min arbeidsdag er ferdig etter et visst antall timer*» passer for dem. Blant arbeidstakere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene sier 60 prosent at det i stor eller svært stor grad passer. 63 prosent av arbeidstakere som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale sier det samme. For arbeidstakere unntatt på grunn av ledende stilling er det kun 18 prosent som sier påstanden om klokkestyrt arbeidstid passer godt for dem, mens 43 prosent svarer at de ikke passer, og 39 prosent plasserer seg på midten av skalaen. En lignende fordeling gjelder for ansatte i særlig uavhengig stilling, hvor kun 24 prosent sier det passer godt å si at deres arbeidsdag er ferdig etter et visst antall timer. Ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling har dermed mindre klokkestyrt arbeidstid enn andre arbeidstakere.



Figur 24: Oppgavestyrt tid. Etter unntak og årsak til unntak.

Påstanden «*Min arbeidsdag er ferdig når mine oppgaver er gjort*» måler i hvilken grad arbeidstiden er oppgavestyrt. Her er det mindre forskjeller mellom ansatte i de ulike kategoriene. Andelen som sier at påstanden om oppgavestyrt tid passer i stor eller svært stor grad er høyest blant ansatte i ledende stillinger, hvor 40 prosent indikerer at påstanden passer, mens 21 prosent sier at den ikke passer. Blant ansatte i særlig uavhengig stilling er det flere som plasserer seg på midten av skalaen, men de fleste av disse krysser av for 4, altså i retning av at påstanden stemmer. Blant de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale er det en tydelig overvekt som ikke er enige i påstanden om oppgavestyrt tid med 41 prosent. Samtidig er det 29 prosent i denne kategorien som sier påstanden passer.

En kompliserende faktor for å måle oppgavestyrt tid kan være at arbeidstakere ikke nødvendigvis har en opplevelse av at deres arbeidsoppgaver er tydelig avgrenset. Det kan dermed være vanskelig å sette strek ved når oppgavene er gjort, annet enn når tiden man har til rådighet er over. På den annen side kan arbeidstakere som klart har klokkestyrt tid også ha en viss mengde oppgaver som skal være gjort før de går hjem, og de kan også ha en viss mulighet for å gå tidlig fra jobb om alle oppgavene er gjort. Likevel ser vi at ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling i høyere grad har oppgavestyrt arbeidstid enn andre ansatte.

Når vi ser arbeidstidsmønstrene presentert tidligere i dette kapittelet i lys av den lave graden av klokkestyrt arbeidstid og den høye graden av oppgavestyrt arbeidstid, tyder resultatene i dette kapittelet på at mens ansatte i ledende stillinger har jevnt høy arbeidstid med jevnlig relativt lange uker, er det blant ansatte i særlig uavhengig stilling vanligere med en ukentlig arbeidstid nær alminnelig arbeidstid, men med enkelte, sjeldne arbeidstopper som krever svært lang ukentlig arbeidstid.

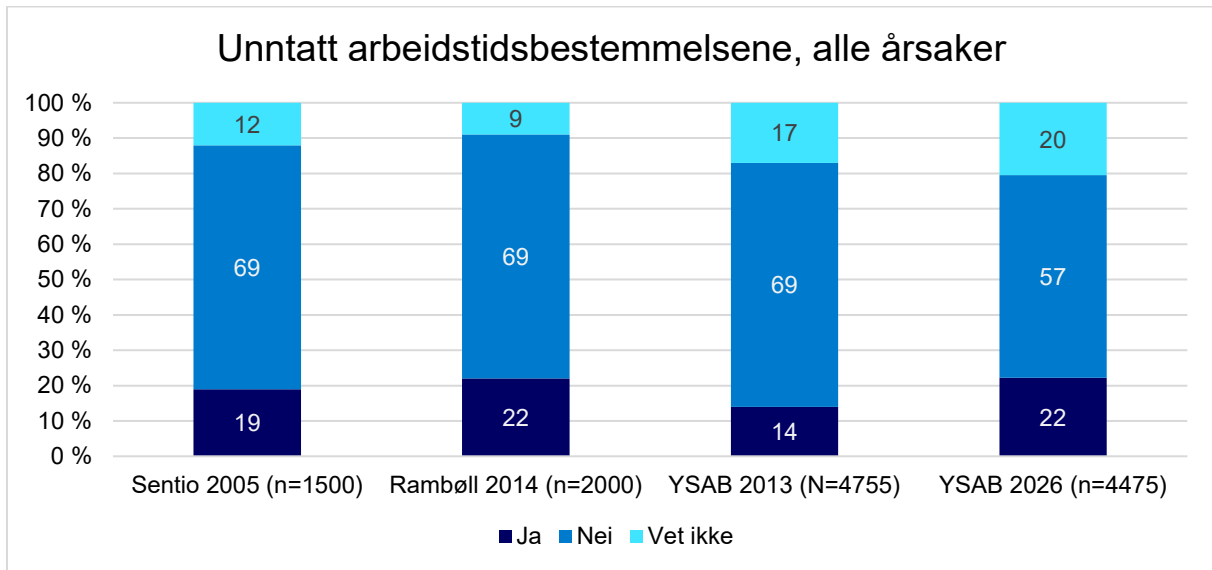
2.4 Utvikling i omfang over tid

For å undersøke om og eventuelt hvor mye omfanget av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven har endret seg, sammenligner vi resultatene fra spørreundersøkelsen blant arbeidstakere med tidligere undersøkelser: Sentios kartlegging i 2005 (Sentio, 2006), Rambølls kartlegging i 2014 (Rambøll, 2014) og YS Arbeidslivsbarometers undersøkelse i 2013 (Bergene et al., 2014). Spørsmålene vi inkluderte i YS Arbeidslivsbarometer i 2026 er laget slik at de er så sammenlignbare som mulig med spørsmål fra de tidligere undersøkelsene. Selv om vi har forsøkt å samle inn sammenlignbare tall, er det viktige forskjeller mellom undersøkelsene vi må ta hensyn til når vi gjør sammenligning over tid. Sentio og Rambøll benyttet telefonintervjuer, mens Arbeidslivsbarometeret er samlet inn gjennom web-undersøkelser. De som svarer på telefonintervjuer sier oftere at det er enige i påstander, og vil oftere rapportere det mest sosialt ønskelige alternativet. I tillegg er det ikke alltid at alternativet for «vet ikke» leses opp i telefonintervjuer, mens det er like synlig som de andre svaralternativene på internett. Det er derfor slik at telefonintervjuer vil en høyere andel svare på de ytterste svaralternativene i en skala, og flere vil svare «vet ikke» på nettundersøkelser (Greene et al., 2008). En annen forskjell er utvalget: Der Sentio og Rambøll har et utvalg av sysselsatte, har Arbeidslivsbarometeret et utvalg arbeidstakere med lønnet arbeid som hovedaktivitet. Det innebærer for eksempel at det er en del selvstendig næringsdrivende i de to første utvalgene (vi vet ikke hvor stor andel), og for disse gjelder ikke arbeidsmiljøloven. Eksempler på at metoden har stor innvirkning på resultatene kan man se om man sammenligner resultatene fra Arbeidslivsbarometeret i 2013 med Rambølls undersøkelse fra 2014, for eksempel i figur 25. Undersøkelsene ble gjennomført uavhengig av hverandre, på omtrent samme tidspunkt, og tar begge utgangspunkt i Sentios undersøkelse fra 2005. Likevel har de ulike estimer på omfanget av unntak og andelen som er unntatt på grunn av særlig uavhengig eller ledende stilling. Rambøll finner at dette utgjør 22 prosent av sysselsatte, mens YS Arbeidslivsbarometer finner at det utgjør 14 prosent av arbeidstakere.

Siden undersøkelsene fra YS Arbeidslivsbarometer i 2013 og 2026 er metodisk likere hverandre enn de andre undersøkelsene, vil vi legge større vekt på disse to når vi vurderer hvordan utviklingen har vært. Samtidig er det andre spørsmål hvor Sentio og Rambølls undersøkelser har et bedre sammenligningsgrunnlag, for eksempel på spørsmålene om opplevd grad av selvstendighet.

2.4.1 Utvikling i andel som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, alle årsaker

Alle undersøkelsene inkluderer likelydende spørsmål om hvorvidt arbeidstakeren i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.



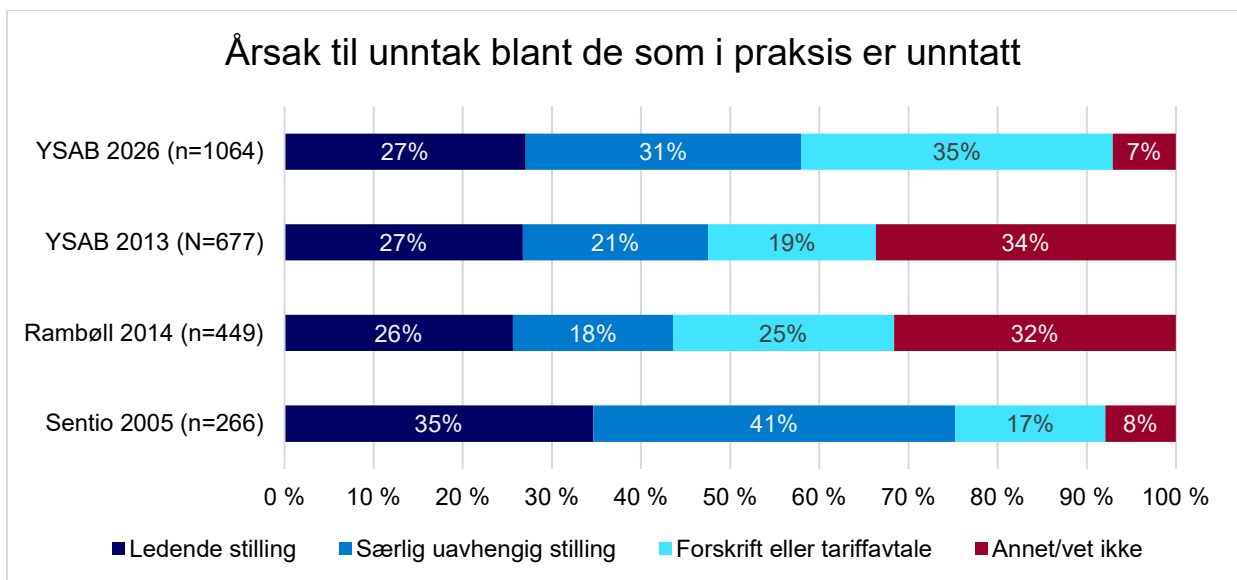
Figur 25: Unntatt arbeidstidsbestemmelsene, alle årsaker. Utvikling over tid.

Figur 25 viser at anslagene for andelen som er unntatt varierer mellom de ulike undersøkelsene. Dette kan skyldes metodiske forskjeller, forskjeller i utvalgene og reelle forskjeller mellom tidspunktene. De reelle forskjellene kan både være i bruken av ulike stillingstyper og hvordan arbeidstakeres kunnskap og bevissthet om loven og unntak fra denne har utviklet seg. Andelen som svarer at de ikke vet om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er betydelig høyere i undersøkelsene gjennomført i forbindelse med YS Arbeidslivsbarometer enn i de to andre undersøkelsene. Siden Arbeidslivsbarometeret er web-undersøkelser er svaralternativet «vet ikke» synlig for respondentene, noe som kan føre til at de oftere krysser av på det. Det er en ganske lik andel som svarer «vet ikke» i 2013 og 2026. Likevel er andelen som svarer at de i praksis er unntatt betydelig høyere i 2026 enn i 2013. Et kompliserende forhold er at Rambølls undersøkelse fra 2014 fant en høyere andel unntatte enn undersøkelsen fra året før. Det er usannsynlig at dette reflekterer en faktisk utvikling mellom de to årene, men skyldes heller metodeeffekter eller utvalgsforskjeller. Samtidig er andelen unntatte i Sentios undersøkelse fra 2005 og Rambølls undersøkelse fra 2014 (som begge baserer seg på telefonintervjuer) ganske lik, noe som kan tolkes som stabilitet frem til 2013/14 og så en økning etter det. Sammenligningen mellom Arbeidslivsbarometerets undersøkelser fra 2013 og 2026 kan tolkes som at flere arbeidstakere nå oppfatter at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke er noe de følger i praksis. Tallene tyder på at bruken av unntak har økt.

2.4.2 Utvikling i bruk av særlig uavhengig og ledende stilling

Videre i denne sammenligningen tar vi utgangspunkt i de som svarer ja eller nei på om de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og utelater de som har svart «vet ikke». Disse er utelatt i tidligere undersøkelser. Videre beregner vi hvor mange som er unntatt fordi de er i ledende eller særlig uavhengig stilling. Vi har gjort flere valg for å gjøre undersøkelsene sammenlignbare. I årets undersøkelse og Rambølls fra 2014 var det mulig å oppgi flere årsaker. Gjennomsnittlig oppgav hver respondent 1,17 svar, altså tilsvarende at 17 prosent av utvalget ga to kryss i Rambølls undersøkelse. Som vi tidligere har beskrevet, er det svært mange som har krysset av for både ledende og særlig uavhengig stilling. I årets undersøkelse har vi løst dette

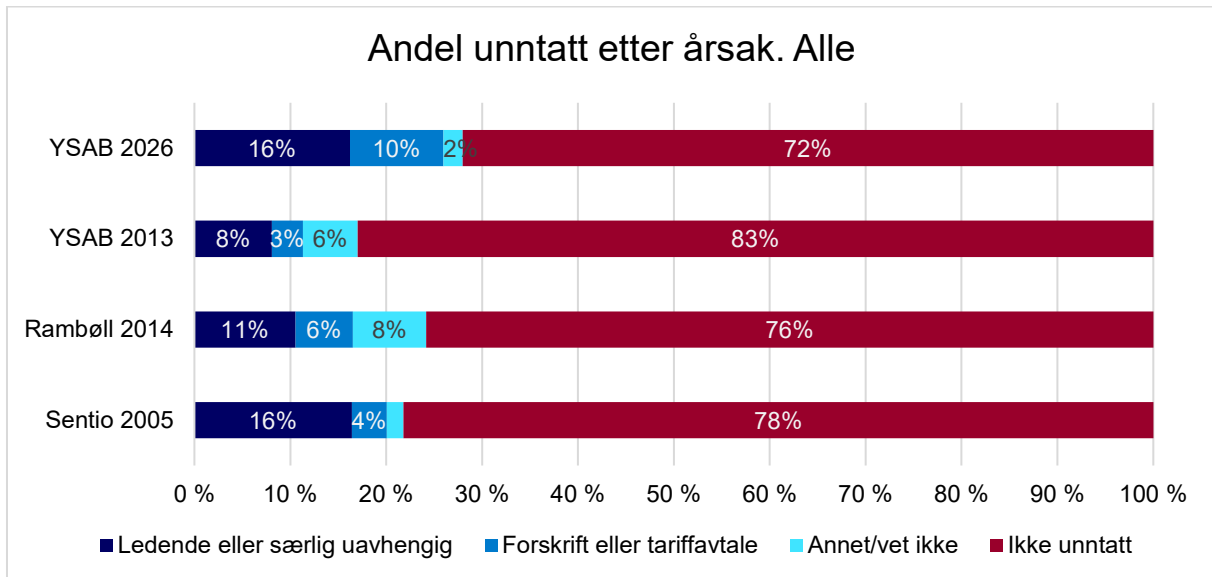
ved å slå sammen kategoriene i datamaterialet før vi har laget statistikken på andel. Vi har også, som beskrevet tidligere, gjort noen valg for å fordele ledende og særlig uavhengige stillinger i hver sin kategori. For Rambølls undersøkelse har vi ikke tilgang til rådata, og kan dermed ikke gjøre det samme. Her har vi slått sammen svarene og standardisert summen av alle svar til 100 prosent. Det vil antakeligvis overestimere andelen med ledende eller særlig uavhengig stilling noe i Rambølls undersøkelse. En annen forskjell er at vi i årets undersøkelse kodet «annet» inn i kodene for forskrift eller tariffavtale der vi med høy sikkerhet kunne anta at det var riktig kode. Vi har ikke kodet noen inn i kategoriene for ledende eller særlig uavhengig stilling. Koding av «annet» er ikke gjort i tidligere undersøkelser. Rambølls rapport beskriver annet-kategorien som hovedsakelig selvstendige, sjømenn eller ansatte i turnus. Det er derfor sannsynlig at annet-kategorien i 2014-undersøkelsen inneholder en stor andel som er unntatt etter forskrift, og dessuten selvstendig næringsdrivende. YS Arbeidslivsbarometer 2013 har heller ikke kodet annet-kategorien. I alle de tre undersøkelsene er likevel andelen ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling sammenlignbare, siden ingen svar fra «annet» er kodet inn i denne kategorien i 2026.



Figur 26: Årsak til unntak. Utvikling over tid.

Figuren over viser årsak til unntak blant de som i praksis er unntatt. Dersom vi antar at tallene er sammenlignbare, antyder resultatene at det er en større andel av de som er unntatt i praksis som oppgir særlig uavhengig stilling som årsak i 2026 enn for ti år siden. Andelen med ledende stilling er lik i de tre siste undersøkelsene. Sentios undersøkelse fra 2005 skiller seg ut fra de andre undersøkelsene ved at hele 76 prosent av de som var unntatt oppga ledende eller særlig uavhengig stilling som årsak. Det er færre som tariffavtale i den undersøkelsen enn i de påfølgende, og noe av forklaringen kan være at egen forskrift ikke var et svaralternativ i Sentios undersøkelse. Likevel er annet/vet-ikke-andelen også lav i denne undersøkelsen.

I figuren under har vi kombinert informasjonen om andelen som i praksis er unntatt og årsakene til unntaket, med alle forutsetningene nevnt over. Det gir et anslag på andel av arbeidstakere som er unntatt på grunn ledende og særlig uavhengig stilling.



Figur 27: Andel ikke unntatt og unntatt etter årsak. Utvikling over tid.

I årets undersøkelse er det 16 prosent av alle ansatte som er unntatt fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling. Det er dobbelt så mange som YS Arbeidslivsbarometer fant i 2013¹³, og også betydelig høyere enn i Rambølls undersøkelse fra 2014¹⁴. Sentios undersøkelse fra 2005 har samme andel som årets undersøkelse¹⁵. Her vil vi minne om at Sentio og Rambøll har «yrkesaktive» som utvalg, og inkluderer dermed selvstendig næringsdrivende, som ikke er underlagt arbeidsmiljøloven i sitt utvalg. Vi vil anta at det er flere blant selvstendig næringsdrivende som anser seg som unntatt arbeidsmiljøloven. Dermed vil sannsynligvis Sentio og Rambølls tall være noe høyere enn om de kun hadde inkludert arbeidstakere.

For å oppsummere, antyder sammenligningene at andelen som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling har økt siden 2013 og 2014, og spesielt på grunn av særlig uavhengig stilling.

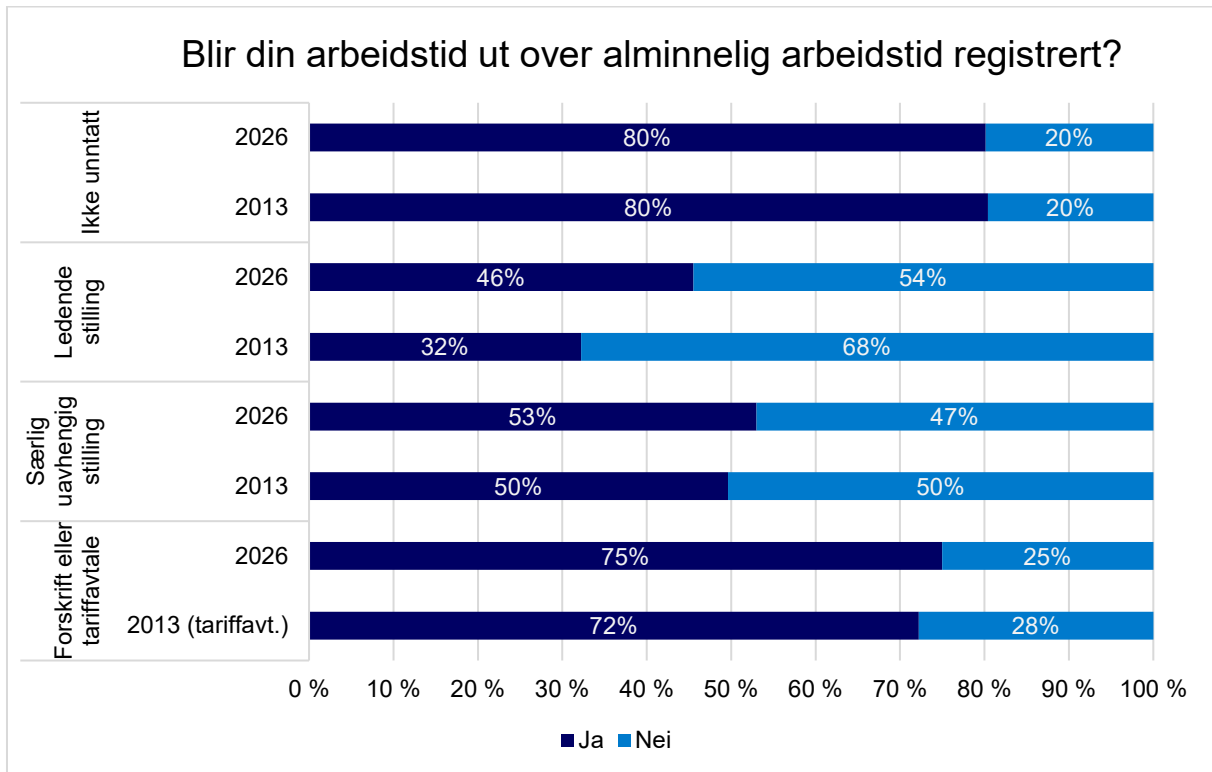
¹³ Vår beregning av andelen avviker noe fra Arbeidslivsbarometerets rapport fra 2013 fordi vi har holdt «vet ikke» utenfor.

¹⁴ Rambøll gjør ikke denne øvelsen i sin rapport, men presenterer et anslag i sammendraget (Rambøll, 2014: 2). Anslaget beskriver ikke nøyaktig utregningsmetode. Det er lavere enn vår beregning her, sannsynligvis på grunn av at de ikke har tatt ut de som svarer vet ikke fra prosentfordelingen.

¹⁵ Sentio gjør ikke denne beregningen i sin rapport. De skriver at de kommer frem til et anslag på totalt 17 prosent unntatt totalt og 13 prosent på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. «Vi opererer med en overrapportering av omfanget i materialet, et mer reelt anslag totalt sett er i underkant av 17 prosent. Dette anslaget er basert på alle som kunne gi fullstendig informasjon omkring årsak til at de var unntatt. [...]. Dersom man bare vurderer dem som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på bakgrunn av å være definert til særlig uavhengig eller i ledende stilling, finner vi et enda lavere anslag. Det anslaget ligger på ca 13 prosent...» (Sentio 2006: 28). Grunnen til at vi her velger å estimere andelen på samme måte for alle undersøkelsene, er at vi skal kunne sammenligne dem.

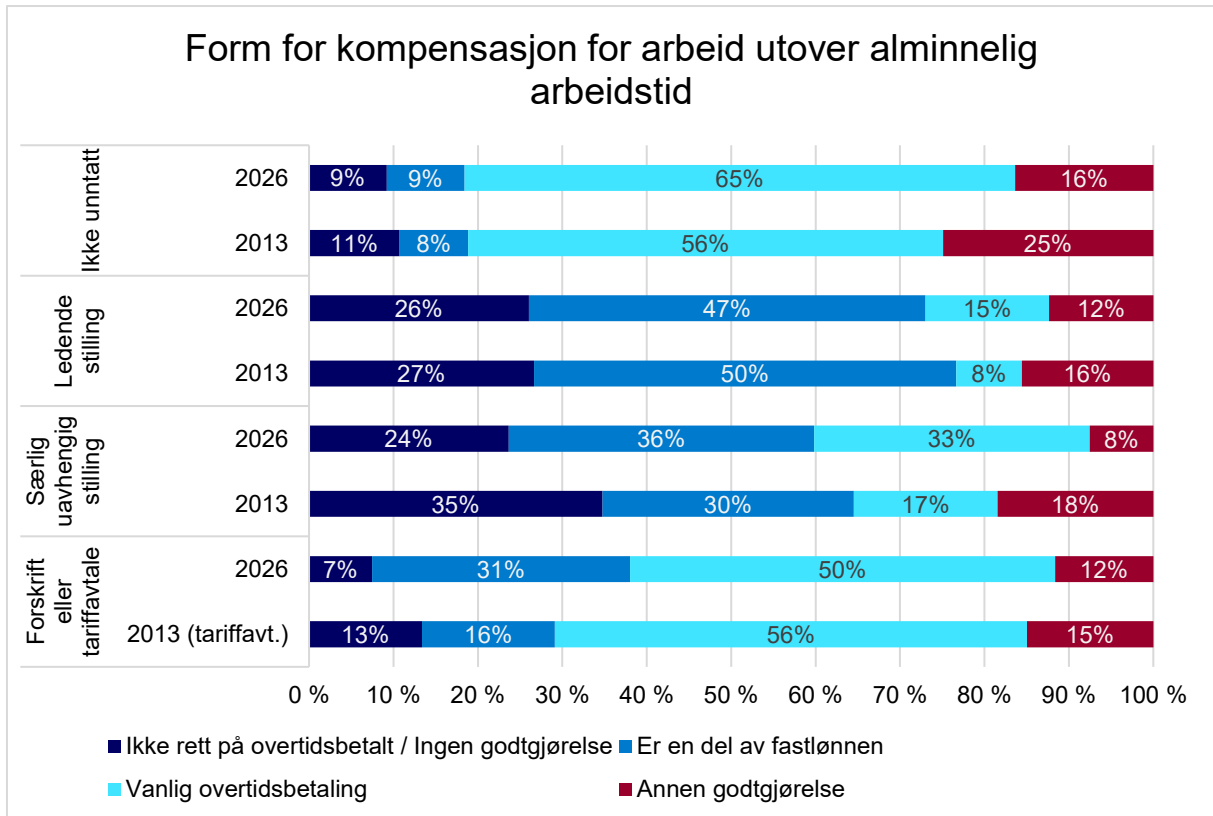
2.4.3 Utviklingen i registrering av overtid

Det er også interessant å se om det har skjedd en utvikling i omfanget av ansatte som registrerer arbeid utover alminnelig tid og hvilken godtgjørelse ansatte mottar for dette.



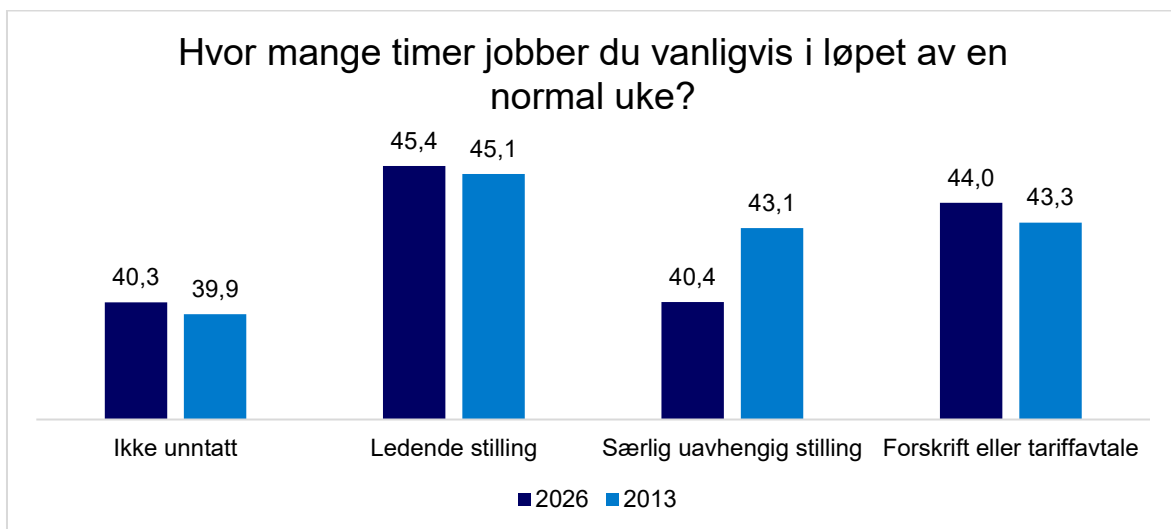
Figur 28: Registrering av arbeid utover alminnelig arbeidstid. YSAB 2013 og 2026.

Det samme spørsmålet om registrering og hvilken eventuell godtgjørelse man mottar for arbeid utover alminnelig arbeidstid har vært stilt i alle undersøkelsene. Men det er ikke brutt ned på om arbeidstakeren er unntatt, og etter hvilken grunn, annet enn i Arbeidslivsbarometeret fra 2013. Sammenligninger viser at der omfanget av registrering av arbeid utover alminnelig tid har holdt seg stabil for de som ikke er unntatt, er det flere av de som er unntatt på grunn av ledende stilling som sier at slik tid registreres i 2026 (46 prosent) enn i 2013 (32 prosent). Tallene er også noe høyere i 2026 for de unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling eller forskrift eller tariffavtale, men forskjellene er for små til å konkludere med en økning.



Figur 29: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid. YSAB 2013 og 2026.

Det er cirka like mange som sier de ikke har rett på overtid eller at dette er en del av fastlønnen i 2026 som i 2013. Samtidig er det noe flere av de i ledende og særlig uavhengig stilling som svarer at de mottar vanlig overtidsbetaling i 2026 enn i 2013. For ansatte unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale er det en noe mindre andel som mottar vanlig overtidsbetaling i 2026 enn i 2013. Dette antyder at flere av de som opplever at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling formelt sett har tilgang på overtidskompensasjon. Samtidig måler ikke disse spørsmålene hvor mye overtid som faktisk kompenseres med overtidsbetaling. Det har vi ikke tall på i denne undersøkelsen. Men vi har sammenlignbare tall på hvor mange timer ansatte vanligvis jobber per uke.



Figur 30: Gjennomsnittlig arbeidstid en normal arbeidsuke. YSAB 2013 og 2026.

Den gjennomsnittlige vanlige arbeidstiden per uke er noenlunde lik i 2013 og 2026. Men ansatte som sier de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av særlig uavhengig stilling svarer at de vanligvis jobber omtrent 2,5 timer mindre i 2026 enn i 2013.

Samlet sett antyder disse sammenligningene at selv om omfanget av ansatte i særlig uavhengig stilling har økt, så er det flere blant de med særlig uavhengig stilling som sier at de har overtidstbetalt. De oppgir også i gjennomsnitt en lavere vanlig ukentlig arbeidstid enn i 2013. Dette kan indikere at bruken av begrepet «særlig uavhengig stilling» er blitt utvidet, uten at formell praksis har endret seg.

2.5 Oppsummering

I spørreundersøkelsen blant norske arbeidstakere svarer totalt 22 prosent at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er 58 prosent som sier at de ikke er unntatt, og de resterende 20 prosentene vet ikke om de er unntatt. De som svarer at de ikke vet, er oftere unge. Analyser viser at de som ikke vet om de er unntatt, har en arbeidstidsprofil som ligger mellom de som er unntatt og de som ikke er unntatt.

Når vi baserer oss på svarene til de som vet om de er unntatt eller ikke, er 72 prosent av norske arbeidstakere ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene, 8 prosent er unntatt på grunn av ledende stilling, 9 prosent på grunn av særlig uavhengig stilling (samlet tall for ledende og særlig uavhengig stilling er 16 prosent) og 10 prosent på grunn av forskrift eller tariffavtale. 2 prosent sier de i praksis er unntatt, men oppgir ikke grunn.

Om vi ser bort fra de ansatte som sier de er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, men som samtidig sier at de mottar vanlig overtidstbetaling, er det anslagsvis 12 prosent av ansatte som er unntatt pga. ledende eller særlig uavhengig stilling.

Kategorien av ansatte som sier at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, men som ikke oppgir formelle unntak, eller hvor unntaket ikke er dokumentert skriftlig, utgjør 4 prosent.

Unntak på grunn av særlig uavhengig stilling er mest vanlig i privat sektor, blant menn og blant yngre arbeidstakere. Andelen i særlig uavhengig stilling øker med utdanningsnivå. Flere ansatte i privat enn offentlig sektor, flere menn enn kvinner og flere i alderen 45 til 59 år sier de er unntatt på grunn av ledende stilling. Flere i offentlig sektor og flere unge er unntatt etter forskrift/tariffavtale.

Det er flest som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling i forskning og analyse, sosialtjenester og barnevern, telekommunikasjon og IT og kultur, idrett og organisasjoner. Ansatte unntatt på grunn av ledende stilling er mest utbredt i reiseliv, hotell og restaurant, media, reklame og PR og varehandel.

Sammenlignet med tidligere undersøkelser, tyder tallene på at omfanget av arbeidstakere som sier at de er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har økt siden 2013. Andelen som svarer at de ikke er unntatt har gått ned. Sammenligningen antyder at fordelingen blant de som er unntatt har endret seg slik at andelen som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling har økt.

Når vi undersøker hvilke arbeidstidsbetingelser ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene har i 2013 og 2026, finner vi at flere av de som sier de er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling i 2026 registrerer arbeidstid og har krav på overtidsgodtgjørelse enn i 2013. Samtidig er

andelen som sier de ofte jobber overtid lavere, og det er færre som sier de ofte har for mye å gjøre. Arbeidstiden til ansatte i særlig uavhengig stilling er i gjennomsnitt lavere i 2026 enn i 2013. Samtidig sier flere av de i særlig uavhengig stilling i årets undersøkelse at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe skaper problemer for dem.

Spørreundersøkelsen blant ledere med personalansvar viser at det er mest vanlig at en stilling defineres som ledende eller særlig uavhengig på basis av en kollektiv beslutning, slik at alle i bestemte stillingskategorier unntas. På totalnivå svarer 46 prosent av lederne at unntak besluttet kollektivt, 29 prosent at unntak besluttet individuelt og 13 prosent at både individuelle og kollektive unntak forekommer. Kollektive vurderinger er spesielt vanlig i offentlig sektor og blant private virksomheter som er organisert. Individuelle vurderinger er mest vanlig i små virksomheter og i private og uorganiserte virksomheter.

Det er også andre forskjeller i praktisering av registrering av arbeidstid og overtidsgodtgjørelser mellom offentlige og private virksomheter, og mellom private virksomheter som er og ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. På overordnet nivå og blant alle arbeidstakere, uavhengig av unntak, registreres arbeidstid utover alminnelig arbeidstid oftere i offentlige virksomheter enn i private, og oftere i organiserte enn i ikke-organiserte private virksomheter. Ansatte i offentlige virksomheter mottar oftere overtidsbetaling enn i private virksomheter. Blant private virksomheter svarer oftere ledere med personalansvar i de organiserte virksomhetene at ansatte mottar vanlig overtidsbetaling, enn i de ikke-organiserte.

3 Begrunnelse for unntak

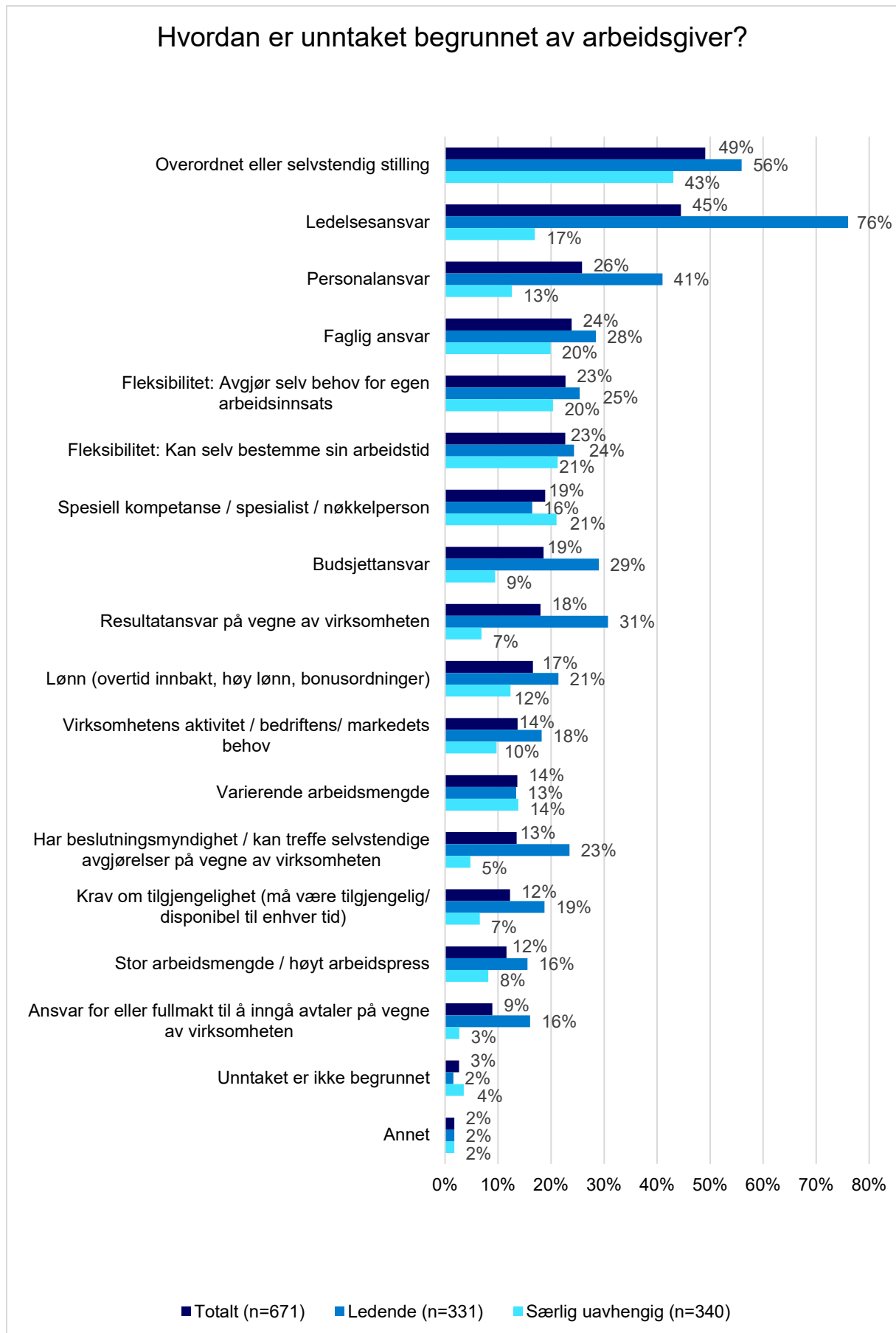
I vurderingen av om en arbeidstaker skal unntas arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, anbefaler Arbeidstilsynet at arbeidsgivere gjør en vurdering av arbeidstakerens reelle uavhengighet, selvstendighet og fleksibilitet i utførelsen av arbeidet. For arbeidstakere som unntas på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, er hovedbegrunnelsen at visse stillinger eller arbeidssituasjoner krever en slik grad av frihet, fleksibilitet eller særskilt beredskap at faste tidsrammer ikke fungerer i praksis.¹⁶ I spørreskjemaet og intervjuer har vi stilt spørsmål til arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene om de kjenner til arbeidsgivers begrunnelse for at man er unntatt. Vi har også stilt spørsmål i spørreskjemaet og i intervjuene med ledere med personalansvar for denne gruppen arbeidstakere om deres begrunnelse for at arbeidstakere er unntatt.

3.1 Begrunnelse for unntak i spørreskjema

3.1.1 Ansattes vurdering av arbeidsgivers begrunnelser for unntak

Vi ba arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling om å oppgi hvilke begrunnelser arbeidsgiver har for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. De ansatte kunne krysse av for så mange begrunnelser de ønsket. Ansatte i ledende stilling har i gjennomsnitt krysset av for 4,5 årsaker, mens de i særlig uavhengig stilling i gjennomsnitt har oppgitt 2,3 årsaker. Dermed er det for omtrent alle begrunnelsene, flest i ledende stillinger som har krysset av for begrunnelsene.

¹⁶ (<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>); (<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-unntak-fra-arbeidsmiljolooven/>)



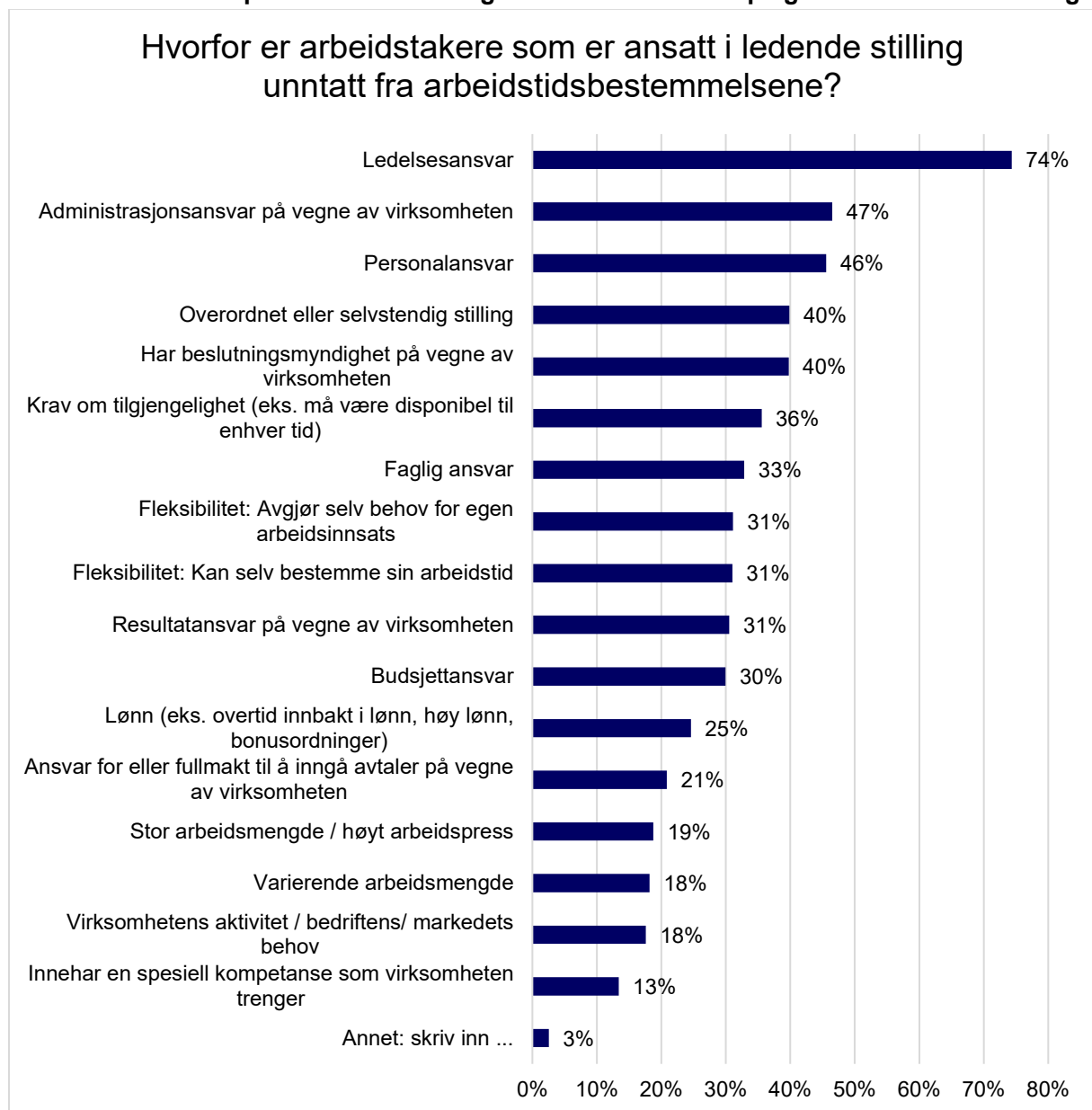
Figur 31: Begrunnelse for unntak fra arbeidstidsreglene. Ledende og særlig uavhengig stilling.

Rangert fra høyest til lavest innad i hver av gruppene, er det noe forskjell i hvilke begrunnelser som gis av de med henholdsvis ledende og særlig uavhengig stilling. For ansatte i ledende stilling er det ledelsesansvar (76 prosent), overordnet eller selvstendig stilling (56 prosent), personalansvar (41 prosent) og resultatansvar på vegne av virksomheten (31 prosent) som er de viktigste begrunnelsene.

For ansatte i særlig uavhengig stilling er det overordnet eller selvstendig stilling (43 prosent), fleksibilitet til selv å bestemme sin arbeidstid (21 prosent), spesiell kompetanse (21 prosent), fleksibilitet til å selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (20 prosent) og faglig ansvar (20 prosent) som er de mest vanlige begrunnelsene.

Det samme spørsmålet om begrunnelse for henholdsvis ledende og særlig uavhengig stilling er stilt til ledere med personalansvar som har slike ansatte i virksomheten.

3.1.2 Ledere med personalansvars begrunnelser for unntak på grunn av ledende stilling



Figur 32: Begrunnelser for ledende stilling. Ledere med personalansvar i virksomheter med ansatte i ledende stilling (n = 858).

De aller fleste ledere med personalansvar (74 prosent) svarer at ledelsesansvar er en viktig begrunnelse for at ansatte i ledende stilling er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Men administrasjonsansvar på vegne av virksomheten (47 prosent), personalansvar (46 prosent), en overordnet eller selvstendig stilling (40 prosent) og beslutningsmyndighet på vegne av virksomheten (40 prosent) er også ofte oppgitt som viktige begrunnelser. Krav om tilgjengelighet (36 prosent), faglig ansvar (33 prosent), fleksibilitet i arbeidstidens omfang og plassering (31 prosent hver), resultatansvar (31 prosent) og budsjettansvar (30 prosent), følger med relativt mange svar. Det er 25 prosent eller færre som svarer at lønn, fullmakt til å inngå avtaler, stor eller varierende arbeidsmengde, virksomhetens behov eller spesiell kompetanse er viktige årsaker til at ansatte i ledende stilling er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.1.3 Ledere med personalansvars begrunnelser for unntak på grunn av særlig uavhengig stilling



Figur 33: Begrunnelser for særlig uavhengig stilling. Ledere med personalansvar i virksomheter med ansatte i særlig uavhengig stilling (n = 300).

De fleste ledere med personalansvar oppgir at arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling har en overordnet eller selvstendig stilling (61 prosent) som en av de viktigste begrunnelsene for hvorfor

disse unntas fra arbeidstidsbestemmelsene. Videre sier 40 prosent at en viktig begrunnelse er at arbeidstakerne selv kan bestemme hvordan arbeidsoppgavene kan gjennomføres. Det er 29 prosent som svarer at fleksibilitet i når arbeidsoppgavene skal gjennomføres er en viktig grunn, og like mange som sier at forhold ved lønnen er viktig. 28 prosent svarer at fleksibilitet i hvor arbeidsoppgavene gjennomføres er viktig. 27 prosent sier faglig ansvar er viktig, og 24 prosent at de ansatte det gjelder har myndighet til å treffe selvstendige beslutninger på vegne av virksomheten. Like mange oppgir arbeidstakerens spesialistkompetanse som en begrunnelse. Begrunnelser som går på krav om tilgjengelighet (26 prosent), virksomhetens aktivitet og behov (22 prosent) er også relativt ofte nevnt. Det er noe færre som oppgir stor (14 prosent) eller varierende arbeidsmengde (18 prosent) eller budsjettansvar (15 prosent) som årsak.

De kvalitative intervjuene belyser bedre hvordan arbeidsgivere og arbeidstakerne som er unntatt tenker rundt begrunnelsene for unntaket.

3.2 Begrunnelser for unntak, intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere

Vi har i de kvalitative intervjuene spurt arbeidstakere i særlig uavhengige og ledende stillinger, og ledere med personalansvar for disse gruppene, om begrunnelsen for at virksomheten benytter slike stillinger. I intervjuene til arbeidstakere dreier spørsmålene seg om hvorvidt man kjenner til arbeidsgivers begrunnelse.

Det er generelt sett usikkerhet blant informantene om hva som er den konkrete begrunnelsen for at stillinger i virksomheten er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Men der ledere og arbeidstakere uttaler seg om begrunnelsene, handler det om at arbeidstaker har stor selvstendighet og disponerer arbeidet innenfor forholdsvis vide rammer, samt at arbeidets art periodevis krever innsats utover normalarbeidsdagen for å utføre det arbeidet som ligger til stillingen. Arbeid utover normalarbeidsdagen kan handle om «arbeidstopper» i forbindelse med leveranser, slik som i store byggeprosjekter innen industrien, samt at det med stillingen følger et behov for at arbeidstakeren er tilgjengelig for andre medarbeidere.

En byggeleder i industrien i særlig uavhengig stilling legger vekt på behovet for tilgjengelighet som en sentral begrunnelse:

Det handler om sånn som jeg fikk det forklart, at en på en måte er tilgjengelig 24-7. Skjer det ei krise eller et eller annet, så må jeg rykke ut, da, i hermetegn. Men du får jo til gjengjeld ei høyere lønn enn de som da har overtidsbetalt.

En annen sentral begrunnelse handler som nevnt om sterk variasjon i arbeidsmengden, og at det fører til et behov for å gå utover arbeidsmiljølovens arbeidstidsreguleringer i perioder. En HR-medarbeider i varehandelen begrunnet stillingen som særlig uavhengig med å vise til utfordringene som hadde oppstått om arbeidet måtte utføres innenfor rammene av en ordinær stilling:

Det hadde skapt mye utfordringer for meg som arbeidstaker. (...) For da ville jeg hatt problemer i de mer travle periodene med å faktisk få gjort jobben min. Da måtte vi eventuelt hatt flere ansatte. Som også hadde vært litt rart i roligperioden.

En direktør i en konsulentvirksomhet med personalansvar for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling fremhever også varierende arbeidsmengde, og et behov for fleksibilitet ettersom arbeidshverdagen og arbeidsflyten er sterkt diktert av kunder:

Jeg vil si at når man er innen tjenesteytende næring, så har dette blitt en dyd av nødvendighet fordi man står i en rundkjøring hvor det kommer biler inn og bestiller ting veldig uorkestret, kan man si. [...] Så derfor er det nødvendig med fleksibilitet innenfor svake rammer.

Fra enkelte arbeidstakers ståsted (leder i særlig uavhengig stilling, industrien) var oppfatningen at bruken av stillinger som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er en omgåelse av overtidsreglene:

Så jeg tror hovedgrunnen til at bedriftene velger denne modellen, det er fordi at man skal slippe å tenke på hvor mye de jobber og at de sparer ut at det arbeides mye i forhold til antall timer. Så bedriftene tjener på det, det er min påstand, ja.

En annen leder i særlig uavhengig stilling, også denne i ansatt i en industrivirksomhet, var imidlertid opptatt av å understreke at unntakene ikke var motivert av å omgå arbeidsmiljøloven: «Det handler om å få gjort jobben sin. Altså ha en arbeidstidsdag som er tilpassa kravene som jobben stiller.»

Oppfatninger om at arbeidet er av en art som ikke passer til arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven står særlig sterkt blant informantene i akademiske stillinger i universitetssektoren. Innenfor disse yrkene begrunnes unntak fra arbeidstidsbestemmelsene gjerne med at arbeidstidsautonomi er nødvendig for å ivareta den akademiske friheten og kreativt arbeid. Innenfor disse yrkene kobles unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene med andre ord til en faglig autonomi, og ikke bare til et spørsmål om mulighetene til å styre sin egen arbeidshverdag samt respondere på behov. Som det kommer frem av sitatet nedenfor, viser informanten (leder til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, universitet) til stillingens frie karakter og hvordan friheten oppleves attraktiv, når vi spør om begrunnelsen for at stillingene er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Vedkommende er intervjuet i kraft av sin instituttlederstilling, men virker å uttale seg basert på sin erfaring som professor:

Men den akademiske jobben, professorstillingen, gir jo en grad av frihet som veldig lite andre jobber gjør. Og for meg har den alltid vært veldig attraktiv. Så jeg får alltid litt angst når jeg opplever at man skulle begynne å regulere den. At jeg jobber for mye, ja. Men jeg vil mye heller det. Enn at jeg skal drive og rapportere og fortelle om når og hvor.

I intervjuene fremgår det at hovedbegrunnelsen for at arbeidstakere er ansatt i særlig uavhengig eller ledende stillinger er at arbeidets art på ulike måter skaper et behov for arbeidstidsfleksibilitet utover arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Det gjelder særlig flere informanter innen industrien, offentlig institusjon og varehandelen, og er knyttet til krav om tilgjengelighet utover normalarbeidsdagens rammer, samt relativt kortvarige arbeidsintensive perioder i forbindelse med ferdigstillingen av store byggeprosjekter. Samtidig fremstår det i flere av intervjuene uklart hvorvidt begrunnelsen og det opplevde behovet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene først og fremst springer ut av arbeidets art eller i størst grad primært handler om varig høy arbeidsbelastning. Dette gjelder særlig innenfor akademiske stillinger, men det finnes eksempler innenfor alle bransjene.

3.3 Oppsummering

Arbeidstakere i ledende stillinger svarer selv i intervjuene at de er unntatt nettopp fordi de har lederansvar, overordnede eller selvstendige stillinger, personalansvar og resultatansvar. Ledere med personalansvar gir samme begrunnelser: De er unntatt fordi de er i ledende stillinger. Ansatte som er unntatt fordi de er i særlig uavhengig stilling svarer at begrunnelsen for at de er

unntatt er at de har en overordnet eller selvstendig stilling, fleksibilitet og faglig kompetanse og ansvar som årsaker. Ledere med personalansvar vektlegger selvstendighet og overordnet stilling samt selvstendighet i hvordan arbeidet utføres, men gir også begrunnelser som går på behovet for tilgjengelighet, at virksomhetens behov krever det og varierende arbeidsmengde for hvorfor arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Dette samstemmer med spørreskjemadataene, der vi finner at ansatte i ledende stillinger oppgir ledelsesansvar (76 prosent), overordnet eller selvstendig stilling (56 prosent), personalansvar (41 prosent) og resultatansvar på vegne av virksomheten (31 prosent) som de viktigste begrunnelsene for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Ansatte i særlig uavhengige stillinger oppgir overordnet eller selvstendig stilling (43 prosent), fleksibilitet til selv å bestemme sin arbeidstid (21 prosent), spesiell kompetanse (21 prosent), fleksibilitet til å selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (20 prosent) og faglig ansvar (20 prosent) som de mest vanlige begrunnelsene for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Når vi intervjuer arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stilling og ledere til disse gruppene om begrunnelsene, er det imidlertid et gjennomgående funn at det er stor usikkerhet om den konkrete begrunnelsen. Få kjenner til den konkrete begrunnelsen, men knytter unntaket til et behov for å arbeide utover de ordinære arbeidstidsbestemmelsene.

4 Fleksibilitet og opplevd grad av selvstendighet

Et kjernekrterium i vurderingen av om en stilling innfrir kravene til å være særlig uavhengig eller ledende, er at stillingen må medføre en stor grad av uavhengighet, selvstendighet og fleksibilitet for arbeidstaker. Arbeidstaker må selv kunne styre egen arbeidshverdag, vurdere behovet for innsats og avgjøre når oppgavene skal gjøres.¹⁷ Graden av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon for arbeidstakere i slike stillinger er en av problemstillingene som vi belyser både kvalitativt og kvantitativt. I spørreskjemaet har vi bedt arbeidstakerne om å vurdere hvor godt definerte kriterier for ledende og særlig uavhengig stilling passer på deres arbeid. I tillegg inkluderer vi mer generelle spørsmål om selvstendighet og arbeidspress. I intervjuene tar denne problemstillingen form som arbeidstakers opplevelse av fleksibilitet, arbeidstidsautonomi og kontroll over egen arbeidssituasjon. Vi legger også vekt på forhold som begrenser fleksibiliteten og kontrollen, og ledes opplevelse av å lede disse arbeidstakerne. I tillegg ser vi på arbeidstakers og ledes opplevelse av uavhengighet. Først presenterer vi arbeidstakernes svar på spørreundersøkelsen, før vi ser nærmere på de kvalitative intervjuene.

4.1 Fleksibilitet og selvstendighet, arbeidstakers svar på spørreskjema

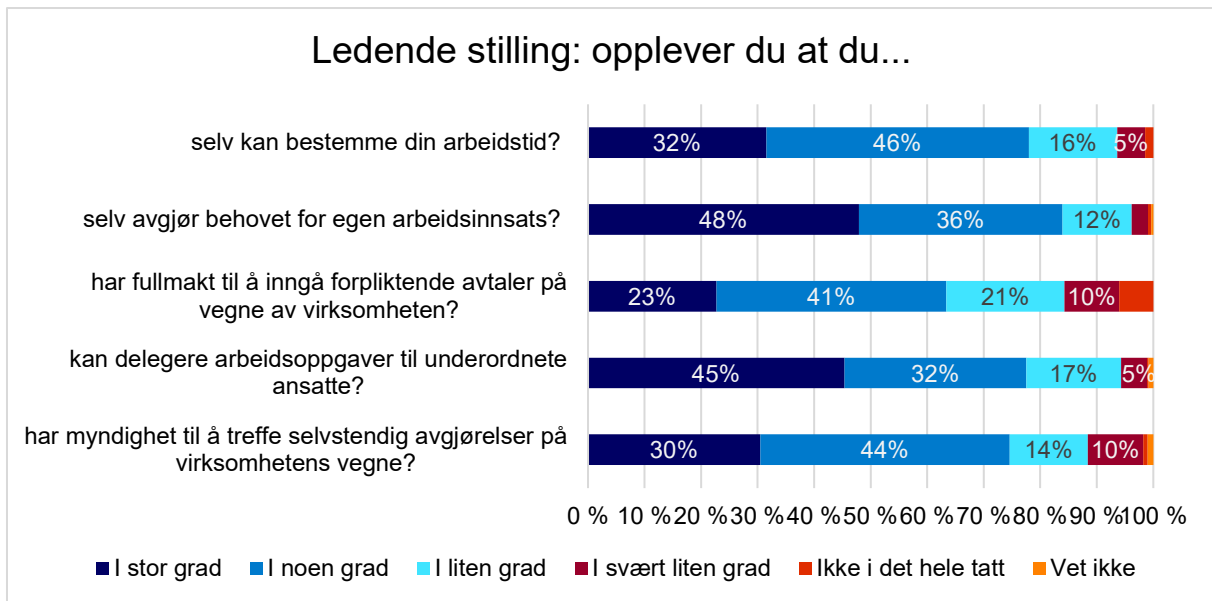
For å måle graden av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon har vi i spørreskjemaet stilt to sett spørsmål. Først gjentar vi noen påstander stilt i Rambølls undersøkelse i 2014 (Rambøll, 2014). Påstandene tar utgangspunkt i Arbeidstilsynets liste over kriterier for henholdsvis særlig uavhengige og ledende stillinger og ber arbeidstakerne om å vurdere hvorvidt de opplever at dette kjennetegner deres arbeidssituasjon. Kriteriene bygger på forarbeider til arbeidsmiljøloven i 1977 og 2005 (Skarning et al., 2017). Siden spørsmålet er stilt tidligere, kan vi se hvordan svarene har utviklet seg. Videre har vi også stilt mer generelle spørsmål om selvstendighet, arbeidsbelastning og belastninger knyttet til arbeidstiden til alle arbeidstakere. Vi undersøker hvorvidt ansatte som er unntatt svarer annerledes enn andre arbeidstakere på disse forholdene.

4.1.1 Kriterier for ledende stillinger

For å regne en stilling som ledende, anbefaler Arbeidstilsynet at arbeidstakerne i særlig grad har et større ansvar eller kan ta selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten, at de selv må avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og at de i stor grad kan styre sin egen arbeidshverdag. Ledelse og delegasjon må være vesentlige elementer i stillingen.¹⁸ I undersøkelsen har vi gjentatt påstandene fra Rambølls rapport (Rambøll, 2014), som ber de ansatte i ledende stillinger om å vurdere i hvilken grad de opplever at de har disse arbeidsbetingelsene.

¹⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

¹⁸ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>



Figur 34: Opplevelse av uavhengighet, selvstendighet og delegering. Ansatte i ledende stilling (n = 331).

Figur 34 viser at de fleste ansatte i ledende stilling svarer at de i noen eller stor grad oppfyller kriteriene for uavhengighet og selvstendighet i jobben. Samtidig er det også en viss andel som opplever begrenset selvstendighet og uavhengighet. Til sammen 84 prosent svarer at de selv avgjør behovet for egen arbeidsinnsats, mens 16 prosent svarer at de i liten, svært liten eller ikke i det hele tatt gjør det. De fleste (78 prosent) kan også selv bestemme egen arbeidstid, mens 22 prosent i liten eller ingen grad kan det. 78 prosent kan delegere arbeidsoppgaver til underordnede. Det er også 75 prosent som har myndighet til å treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, mens færre, 63 prosent, har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten. 37 prosent av lederne sier at de i liten eller ingen grad har en slik fullmakt.

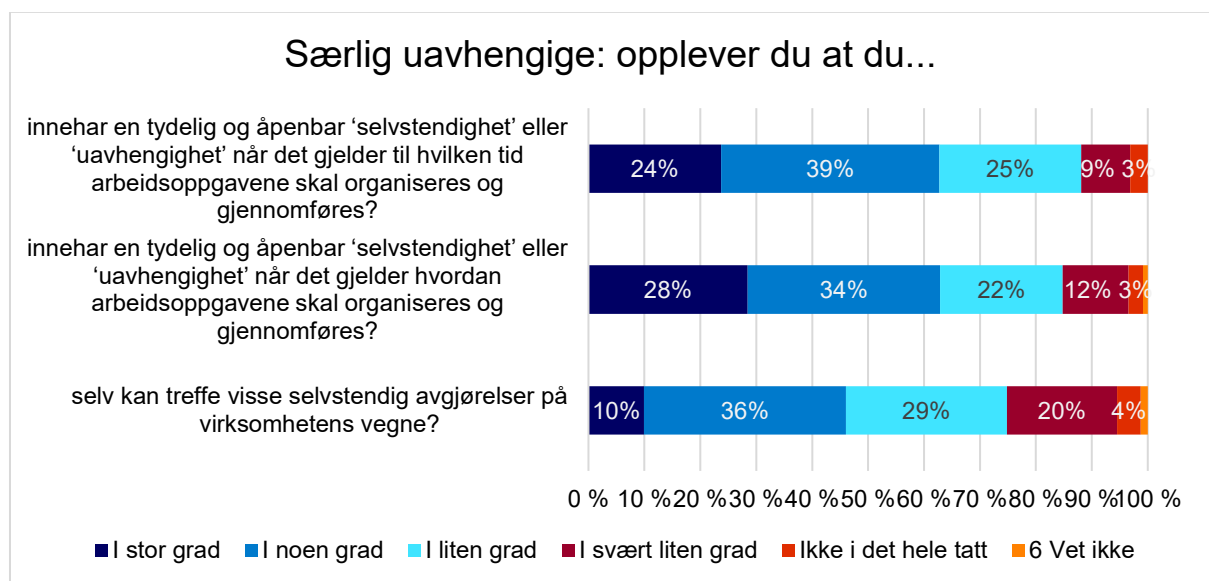
Sammenlignet med undersøkelsen til Rambøll fra 2014, er det i årets undersøkelse en større spredning i svarene, hvor flere svarer «i noen grad», og færre svarer «i stor grad». Dette skyldes nok primært ulik datainnsamling fordi telefonintervjuer vil kunne gi flere svar på ytterpunkter av skalaen enn når respondenten selv krysser av på spørreskjemaet på nett (Greene et al., 2008). Slår vi sammen de to ytterste svaralternativene, er det likevel færre i årets undersøkelse som svarer at de i noen eller stor grad har de egenskapene i jobben som beskrives. For eksempel var det i Rambølls undersøkelse 90 prosent som svarte at de i noen eller stor grad kunne bestemme egen arbeidstid, 90 prosent som selv kunne avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, 77 prosent som kunne inngå forpliktende avtaler, 90 prosent som kunne delegere oppgaver til underordnede og 92 prosent som hadde myndighet til å treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne. De ansatte som identifiserer seg som i ledende stillinger i 2026 oppgir dermed i lavere grad at de tilfredsstiller kriteriene for ledende stilling enn de som sa de var i ledende stilling i 2014. En viktig merknad her er at mens Rambølls utvalg av ansatte i ledende stilling er 102 personer, er vårt utvalg på 331 personer. 102 personer er likevel stort nok til at svarene vurderes som robuste. Samtidig kan vi ikke vite om det er noen selvstendig næringsdrivende inkludert i Rambølls utvalg. Intervjuereffekten kan også spille inn, ved at ledere i telefonintervjuer kan være mer tilbakeholdne med å erkjenne at de ikke har selvstendighet eller fleksibilitet, enn i nettundersøkelser hvor de ikke snakker med et annet menneske. Ser vi bort fra eventuelle metodeforskjeller, kan også resultatene indikere at omfanget av ansatte i ledende stilling har økt ved at begrepet brukes på flere kategorier av ansatte, også de med lavere grad av lederansvar. Samtidig indikerer ikke kartleggingen av omfang at kategorien av ledere som er unntatt har vokst betydelig. Resultatene

indikerer dermed at ansatte i ledende stillinger reelt sett opplever en lavere grad av selvstendighet på disse områdene i 2026 sammenlignet med i 2014.

4.1.2 Kriterier for særlig uavhengig stilling

Arbeidstilsynet legger til grunn at en arbeidstaker i særlig uavhengig stilling har en overordnet og ansvarsfull stilling. Dette innebærer en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidstakeren organiserer og gjennomfører arbeidsoppgavene, at arbeidstakeren selv vurderer og avgjør behovet for egen arbeidsinnsats og står fritt til å bestemme når arbeidet utføres. I tillegg bør arbeidstakeren kunne ha mulighet til å forplikte virksomheten gjennom egne avgjørelser.¹⁹

Som for ansatte i ledende stillinger, har vi bedt arbeidstakerne som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling om å vurdere graden av egen selvstendighet i jobben. Påstandene er også stilt i Rambølls undersøkelse fra 2014.



Figur 35: Opplevelse av uavhengighet, selvstendighet og fleksibilitet. Ansatte i særlig uavhengig stilling (n = 340).

Det er 63 prosent av de ansatte i særlig uavhengige stillinger som mener at de i noen eller stor grad har en tydelig og åpenbar selvstendighet både i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgavene deres organiseres og gjennomføres. Henholdsvis 36 og 37 prosent har liten eller ingen selvstendighet i hvordan og til hvilken tid arbeidet skal organiseres og gjennomføres. Når det gjelder muligheten til å treffe visse selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne, er det færre, 46 prosent, som mener at de selv i stor eller noen grad kan gjøre det. 53 prosent av de i særlig uavhengig stilling kan i liten eller ingen grad treffe slike avgjørelser.

Sammenlignet med Rambølls undersøkelse i 2014, oppgir de i særlig uavhengig stilling i årets undersøkelse lavere grad av selvstendighet på alle tre påstander. Særlig er andelen som sier «i stor grad» betydelig lavere i årets undersøkelse. Som for ansatte i ledende stillinger kan dette skyldes at respondenter svarer annerledes på telefon enn på nett, eller at det er noen selvstendig næringsdrivende i Rambølls utvalg. Selv når vi slår sammen andelene som svarer i noen og i stor grad, er andelen lavere i årets undersøkelse. I Rambølls undersøkelse fra 2014, svarte 90 prosent av de i særlig uavhengig stilling at de hadde en tydelig og åpenbar selvstendighet i

¹⁹ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

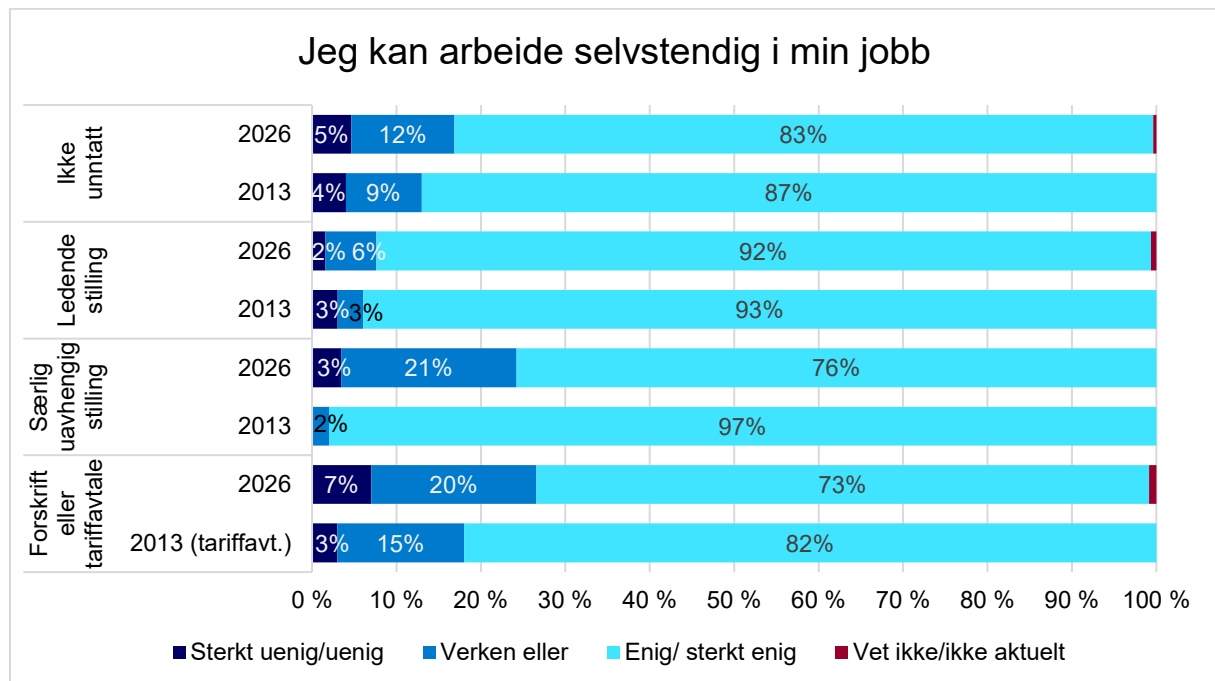
hvordan arbeidsoppgavene skulle organiseres og gjennomføres og 73 prosent i når de skulle organiseres og gjennomføres. Videre oppga 85 prosent at de kunne treffe visse selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne. De som er i særlig uavhengig stilling i årets undersøkelse oppgir lavere grad av selvstendighet enn i Rambølls undersøkelse på alle punkter, men det er særlig stor nedgang i andelen som sier de kan treffe selvstendige beslutninger. Forskjellen er minst når det gjelder andelen som kan bestemme til hvilken tid de planlegger og gjennomfører arbeidsoppgavene. Kontroll over egen arbeidstid har økt i arbeidslivet generelt siden 2014. Tidsfleksibilitet er en jobbegenskap svært mange i dagens arbeidsliv opplever, uavhengig av om de er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser eller ikke (se f.eks. kapittel 7 for en sammenligning mellom ansatte som er unntatt og ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene).

Resultatene kan tyde på at ansatte som i dag i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de har en særlig uavhengig stilling, opplever seg som mindre uavhengige og selvstendige enn ansatte i tilsvarende kategori i Rambølls undersøkelse. Dersom vi ser bort fra eventuelle metodiske forskjeller mellom undersøkelsene, kan en mulig forklaring være at gruppen som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, har blitt utvidet til å omfatte ansatte med lavere grad av selvstendighet og uavhengighet. Kartleggingen av omfanget tidligere i rapporten tyder på at denne gruppen ansatte har økt.

4.1.3 Andre mål på fleksibilitet og selvstendighet

I YS Arbeidslivsbarometer er det stilt flere spørsmål som måler arbeidstakeres fleksibilitet og selvstendighet. Noen av disse er stilt i både 2013 og 2026. Vi ser her nærmere på påstander om selvstendighet, arbeidskrav og belastninger ved arbeidstidens plassering.

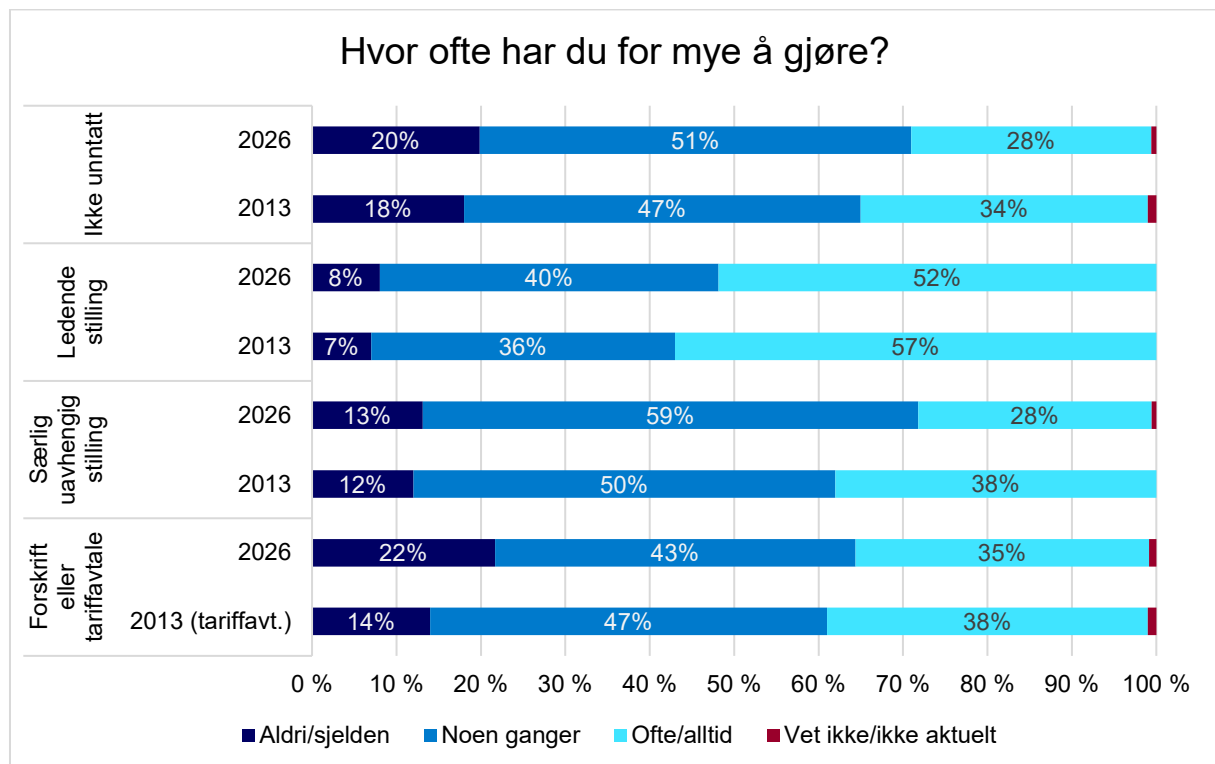
Alle arbeidstakere ble bedt om å vurdere hvor enige eller uenige de er i påstanden «Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb». Nedenfor sammenligner vi svarene fra arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene av ulike grunner og ikke unntatt, med svarene fra tilsvarende grupper i undersøkelsen fra 2013.



Figur 36: Kan arbeide selvstendig i min jobb. Etter unntatt og årsak til unntak. 2026 og 2013.

Sammenlignet med Arbeidslivsbarometeret i 2013 er det en relativt lik andel blant de som ikke er unntatt som sier at de kan arbeide selvstendig i sin jobb. I årets undersøkelse sier 83 prosent seg enig i påstanden, mens det var 87 prosent som sa dette i 2013. Det er også en stabilitet blant de som er unntatt fordi de er i ledende stilling. Derimot er det stor forskjell på de som svarer at de er unntatt fordi de er i en særlig uavhengig stilling. Mens 97 prosent av disse svarte bekreftende på at de kan arbeide selvstendig i sin jobb i 2013, er det i årets undersøkelse kun 76 prosent som svarer bekreftende, mens andelen som svarer «verken eller» har økt kraftig. Forskjellene fra 2013 til 2026 er ikke like uttalte for de som ikke er unntatt, de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale eller for de med ledende stilling. I alle kategoriene av ansatte er det færre som er enig eller sterkt enig i at de kan arbeide selvstendig, men denne nedgangen er størst blant de i særlig uavhengig stilling. Noen forklaringer kan være at de i særlig uavhengig stilling oftere samarbeider med kolleger eller andre enn før, eller opplever et høyere press nå enn tidligere. Denne store nedgangen kan også skyldes at kategorien av ansatte i særlig uavhengig stilling er utvidet siden sist til å inkludere arbeidstakere med lavere grad av selvstendighet. Samtidig kan ikke en utvidelse av kategorien særlig uavhengig forklare den generelle nedgangen i selvstendighet i alle kategorier.

Arbeidslivsbarometeret har inkludert spørsmål om kvantitative arbeidskrav både i 2013 og 2026. Ett av spørsmålene som stilles er hvor ofte arbeidstakeren har for mye å gjøre.

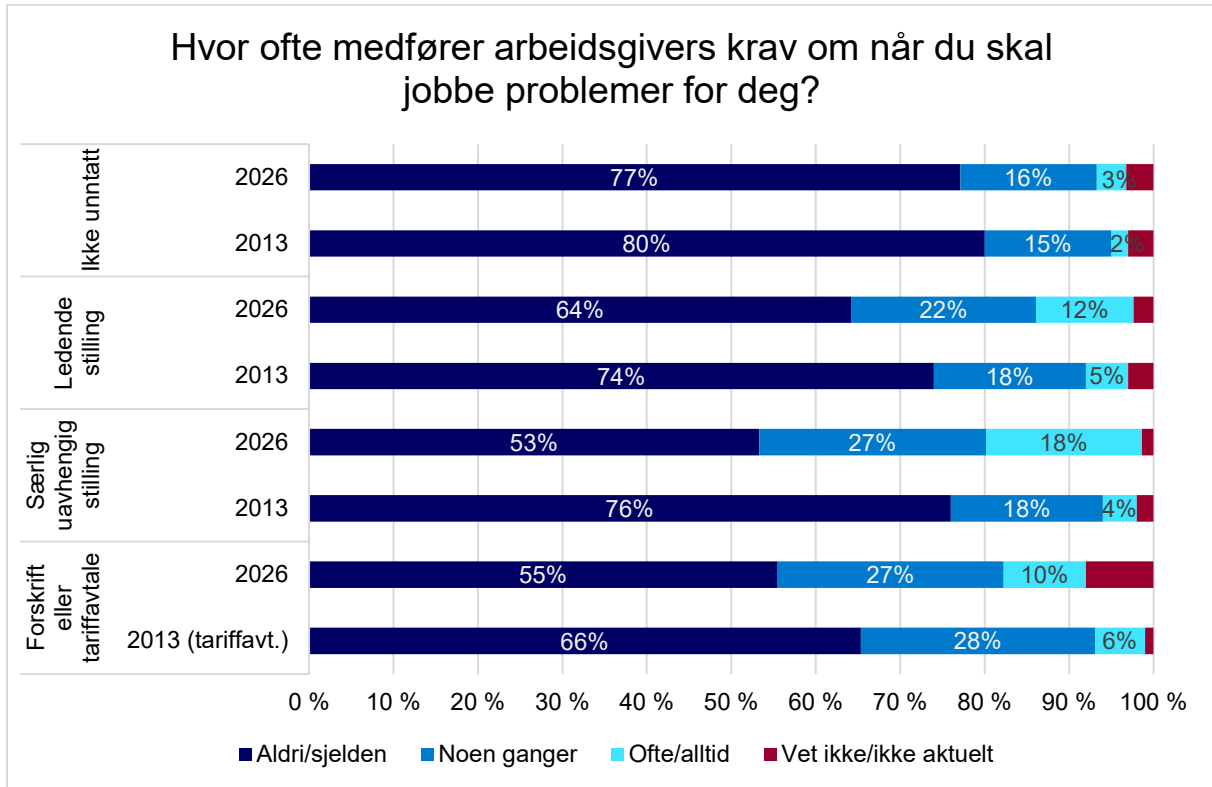


Figur 37: Hvor ofte har du for mye å gjøre. Etter unntatt og årsak til unntak. 2026 og 2013.

Det er flest ansatte blant de som er i ledende stilling som svarer at de ofte eller alltid har for mye å gjøre (52 prosent i 2026). Deretter er det 35 prosent blant de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale og 28 prosent av de som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling som sier at de ofte eller alltid har for mye å gjøre. Det er færre som svarer at de ofte eller alltid har for mye å gjøre nå enn i 2013 i alle kategorier av arbeidstakere. Flere svarer at de noen ganger har for mye å gjøre, og det er ikke så stor forskjell i andelen som svarer at de aldri eller sjelden har for mye å gjøre. Vi ser de samme tendensene i spørsmålene «Er det

nødvendig å arbeide i et høyt tempo» og «Hvor ofte er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp». De kvantitative kravene i arbeidet ser altså ikke ut til å ha økt fra 2013 til 2026.

Samtidig ser vi motsatt tendens på spørsmål som måler om arbeidsgivers krav om når de skal jobbe skaper problemer for arbeidstakerne.



På overordnet nivå er det relativt få som svarer at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe ofte eller alltid skaper problemer for dem. Men det er 18 prosent av de i særlig uavhengig stilling og 12 prosent av de i ledende stilling som svarer at det ofte eller alltid medfører problemer. Blant de som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale er det 10 prosent som sier dette i 2026. Det har vært en økning fra 2013 i andelen som sier at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe medfører problemer. Dette gjelder spesielt blant ansatte i særlig uavhengig stilling, men også blant ansatte i ledende stillinger. Dette kan ha noe å gjøre med at arbeidstiden for flere arbeidstakere flyter utover og inn i fritiden. Spesielt kan dette være en utfordring for arbeidstakere hvis arbeidstid i liten grad er klokkestyrt.

Når det gjelder de andre målene på selvstendighet tegner det seg et bilde av en utvikling som har gått fra at særlig uavhengige ansatte har en høy grad av selvstendighet og stor arbeidsbelastning, men uten at arbeidsgiveres krav om når de skulle jobbe skapte problemer for dem, til at ansatte i denne kategorien nå i mindre grad er selvstendige – de har litt mindre arbeidspress, men opplever oftere problemer knyttet til arbeidsgiveres krav om når de skal jobbe. Som tidligere resultater tyder dette på at kategorien av unntatte omfatter en videre og mindre selvstendig gruppe arbeidstakere enn tidligere.

4.2 Opplevelse av uavhengighet, arbeidstidsautonomi, fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon – intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere

I intervjuene undersøker vi arbeidstakernes opplevelse av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon, og forhold som begrenser denne. For ledere med personalansvar ser vi på deres opplevelse av å lede arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling. Med fleksibilitet menes her også arbeidstidsautonomi, altså i hvilken grad arbeidstaker har frihet til å velge når arbeidet utføres. Vi kommer også inn på arbeidstakernes opplevelser av uavhengighet, og om arbeidstakernes opplevelser svarer til de forventningene de har til en ledende eller særlig uavhengig stilling.

Et sentralt trekk i intervjuene med både arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og ledere med personalansvar for disse arbeidstakerne, er opplevelsen av å ha stor grad av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon. Arbeidstakere opplever i stor grad å ha mulighet til å legge opp arbeidsdagen og bestemme når og hvor arbeidet utføres, og arbeidsgivere oppgir å praktisere stor grad av tillit og fleksibilitet overfor arbeidstakere i særlig uavhengige og ledende stillinger. Samtidig er fleksibiliteten og kontrollen over egen arbeidssituasjon begrenset av ulike forhold. En fremtredende begrensende faktor er – naturlig nok – arbeidet som skal utføres. I varierende grad kan arbeidet kreve tilstedeværelse på arbeidsplassen, deltakelse i møter, og tidvis medføre høyt arbeidspress, samt lange arbeidsdager.

4.2.1 Oppgavestyring: Så lenge jobben blir gjort

Både arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stilling, og deres ledere, legger vekt på at det å ha en ledende eller særlig uavhengig stilling innebærer at oppmerksomheten er rettet mot jobben som skal gjøres, og ikke når den gjøres eller hvor mange timer det tar. Som nevnt innledningsvis, er arbeidet til disse ansatte det som gjerne kalles «oppgavestyrte», fremfor «klokkestyrte» (Ellingsæter, 2009). En sentral dimensjon ved den oppgavestyrt arbeidshverdagen som følger med disse stillingene er en spenning mellom «frihet» og forventninger om å levere og prestere. Et illustrerende utsagn er fra følgende informant i særlig uavhengig stilling i industrien:

Jeg har et stykke arbeid som gjør at det er utførelse og leveransen som er viktig. Ikke når jeg gjør det på døgnet, for å si det veldig flåsete. Om jeg begynner på jobb klokka sju eller klokka ni, så skal jeg utføre jobben min og styre hverdagen min. [...] Jeg opplever det som en utrolig styrke [...] i min arbeidssituasjon at jeg kan gjøre det på den måten. Og jeg tror også det er en styrke for arbeidsgiveren ut ifra at du er nødt til å balansere det ansvaret du får gjennom å jobbe hardt og intensivt i perioder. Det har skjedd hendelser som har gjort at vi må jobbe kanskje 16 timer en dag for at det ikke skal skje en ulykke eller et eller annet som krever fokus.

I akademiske stillinger fremstår det oppgavestyrt arbeidet å være særlig knyttet til forventninger om individuelle prestasjoner, som forsterkes av at ansatte står i en (internasjonal) konkurransesituasjon med andre arbeidstakere og institusjoner. En leder til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling ved et universitet formulerer seg slik:

Altså, jeg tror at hvis man ... Vitenskapelige stillinger, som jeg tenker om dem, vi er del av et internasjonalt økosystem. Og man kan kalle det et eller annet, man kan si at man skal ha sånn og sånn arbeidstid, men det er litt sånn som ... Hvis du skal delta i friidretts-EM, og så får du ikke lov til å ... Du trener det du trener for å vinne en medalje, for å si det sånn [...] er det bare prestasjon som betyr noe, faktisk. Det er det, for å være litt brutal.

For mange av informantene oppleves det å gå greit å håndtere et prestasjonsorientert oppgavestyrte arbeid, mens for andre oppleves det krevende. Men svært få informanter opplever at belastningene er særegne for særlig uavhengig eller ledende stillinger. Belastningene er snarere knyttet til at dette er stillinger der kravet om å prestere og motivasjonen om å yte står sterkt blant både ledere og arbeidstakere. En informant i særlig uavhengig stilling i industrien, med ansvar for store byggeprosjekter, formulerte at jobben forutsatte spesielle egenskaper i form av en evne og vilje til å arbeide under sterkt press og med høyt tempo:

Det er jo ikke for hvem som helst å holde på med. Det er noen som er innom og prøver seg en gang, og så orker de det ikke. [...] jeg fikk jo mulighet til å komme inn i en basestilling som avdelingsleder. Og tok en liten pause der og tenkte at det var godt. Men så begynte jeg jo å savne tilbake igjen. Og det er nok det som er den røde tråden med de som blir ... Det er ganske mange i min avdeling som nærmer seg slutten av arbeidskarrieren. Og den røde tråden der er nok at det er de som synes at dette er gøy sjøl om det er krevende.

For noen handler oppgavestyringen om at man må levere på konkrete oppgaver eller prosjekter, mens for andre handler en betydelig del av arbeidet om å være tilgjengelig, slik en leder av en statlig institusjon (i ledende stilling), uttrykker:

Du vet aldri når det inntreffer. Det er kanskje den største belastningen. Det kan være når som helst de 365 dagene i året at de mest alvorlige hendelsene oppstår. Tidligere har det bare vært en forventning at [leder] er tilgjengelig, og da skal en stille. Det har vært en litt sånn innbakt ting i jobben som ikke har vært regulert, som jeg føler nå har blitt regulert.

Enkelte opplever også at selve arbeidet er belastende. Det gjaldt særlig en HR-ansatt i varehandelen.

Det som jeg tror kanskje er den mest underkommuniserte belastningen jeg sitter på, [...] er jo det at du alltid har en pågående personalsak. ... Sånn at selv om du logger av PC-en og ikke er tilgjengelig på jobb, så vil du likevel ta med deg sakene ... når du står og lager mat på middagen, står du fremdeles og bearbeider informasjonen du har fått i løpet av dagen. Og så kan man jo spørre seg sjøl om det er arbeidstid eller ikke. ... fordi du må tenke på hvordan du skal løse disse situasjonene. Det tror jeg er et sånt undervurdert ... Og der har jo min leder og vært tydelig på at det er jo egentlig arbeidstid, som han sier. Så det prater vi en del om.

Arbeidstakeres opplevelse av at det viktigste er om jobben blir gjort, gjenspeiles i intervjuene med ledere til arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling. En leder innen varehandelen, som i denne undersøkelsen er representativ når det gjelder synet på hvordan ledere forholder seg til arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger, gir uttrykk for en oppgavebasert tilnærming til ledelse (leder for arbeidstakere i ledende stillinger):

Ja, det en forventer, er jo at de har kontroll på sitt. Og at de leverer det de skal, til rett tid, da. ... Varehussjefen må for eksempel sørge for at lønn kommer inn til rett tid, f.eks. Det er ikke noe jeg sitter og passer på, men det er en forventning. Litt sånne ting som ... Det må vi bare gjøre. Ta f.eks. da i januar vi har varetelling, så er det forventning om at varehussjefen bretter opp armene litt ekstra for å levere det som vi er pålagt der. Det blir noen lengre dager. Helt naturlig. Og etterpå, om varehussjefen da velger å ha seg en fridag til å kompensere det ... Det styrer den helt 100 % selv. Så det er ikke noe jeg sier noe på. Vi pålegger dem heller ikke at de for eksempel skal jobbe hver tredje lørdag. [...] [Varehussjefene] har jo på en måte ikke noe arbeidstid. De har jo på en måte noe de skal levere på, og så blir jo litt vår oppgave at det er mulig å løse innenfor normaltid, da... Jeg har jo selv sittet som varehussjef i mange år, og det er jo ... Noen perioder så blir det mer, og så finnes det perioder der det blir mindre. Det er jo litt sånn det er i den bransjen her, siden trafikken ikke er konstant.

Et begrep som ledere til arbeidstakere i ledende stilling bruker om sin tilnærming til ledelse, er «selvledelse». Både arbeidstakere i ledende stillinger og deres ledere forventer at førstnevnte skal få operere som ledere, noe som forutsetter at deres ledere skaper det rommet som er nødvendig for å virke som leder. Dette ble sterkt vektlagt av en leder for arbeidstakere i ledende stillinger innen en statlig institusjon:

Altså selvledelse er den beste formen for ledelse. Og det å la ledere få lov til å være ledere, da trives de mye bedre i jobben sin enn hvis de ikke får lov til å være ledere. Hvis den ledelsen jeg drev med, var direkte ledelse av organisasjonen under dem, gjennom dem, da blir jo de litt overflødige.

Basert på våre intervjuer, er inntrykket at bruken av særlig uavhengig og ledende stillinger i praksis innebærer at arbeidsgiver overlater sin kontroll med arbeidstakerne til overordnede styringsverktøy slik som inntjeningsmål og krav om tilstedeværelse på møter og tilgjengelighet ved uforutsette hendelser. Med andre ord styres og ledes arbeidstakere i slike stillinger i stor grad basert på tillit. Slik en leder til en ansatt i særlig uavhengig stilling i varehandelen formulerte seg, har «jeg jo ingen måter å tracke det på», hvis en arbeidstaker skulle utfordret grensene for hvor stor uavhengighet en særlig uavhengig eller ledende stilling innebærer.

4.2.2 Arbeidstid og arbeidstidsautonomi

De aller fleste informantene oppgir at man stort sett arbeider et antall timer per dag og uke som tilsvarer normalarbeidsdagen.

Et eksempel er en arbeidstaker i særlig uavhengig stilling i en konsulentvirksomhet:

Nei, jeg tenker at jeg har av litt sånn hensyn til familie og sånn nå, så har jeg vært ganske streng på å være rundt 37,5 i det siste, og det er fortsatt greit. Så det er ikke noe sånt press, egentlig. Men det viktige er at jeg løser oppdrag og gir beskjed til min leder eller han som er ansvarlig for denne kunden hvis det er utfordringer.

Samtidig opplyser flere informanter at jobben innebærer arbeidsintensive perioder som går langt utover normalarbeidsdagens rammer. De fleste opplyser at de har en arbeidstidsautonomi som innebærer at man etter perioder med lange arbeidsdager kan ta seg fri.

En arbeidstaker i særlig uavhengig stilling i varehandelen gjør rede for hvordan arbeidsdagens lengde varierer. Informanten omtaler forholdet mellom fleksibilitet og forventning om arbeidsinnsats som en «handel», i form av at arbeidstakeren får muligheten til å styre seg selv mot å yte en innsats utover normalarbeidsdagen ved behov:

Jeg vil tro at jeg jobber normalt sett 37,5 timer [...]. Jeg vil tro at jeg enkelte uker kommer opp i 42, kanskje 48. Og så har jeg andre uker hvor jeg ligger kanskje opp i 30 eller noen uker i 20-28. Så jeg har ganske stor variasjon. Jeg hadde jo for eksempel i juli, da ... Nå er ikke det representativt for mesteparten av tiden. Men da hadde jeg nok noen arbeidsdager hvor jeg starta ni og er ferdig allerede tolv. Og så har jeg med meg telefonen og er tilgjengelig. Men da sitter jeg på kafé med venner og svarer telefonen hvis det er behov. Men så har du andre tidspunkt, som på fredag. Da sitter jeg fra åtte til kvart på åtte på kvelden. Så i totalbildet tror jeg faktisk at jeg sitter med noen timer pluss i favør av arbeidsgiver. Hvis jeg hadde ført timer. Men som arbeidstaker føles det egentlig helt greit når du har den friheten. Det blir en handel, på en måte.

Mens flere informanter oppgir at det er relativt små variasjoner når det gjelder antall timer som legges ned, forteller enkelte informanter om krav som i perioder gjør arbeidshverdagen mer eller

mindre grenseløs. Det gjaldt særlig en leder av store byggeprosjekter i industrien, ansatt i særlig uavhengig stilling:

Vi har en dato. Og den dagen skal den gå, sant. [...] vi har sluttet å telle uker. Vi teller liksom dager nå. Og da vet vi at den dagen den går, da kommer lufta til å gå ut. Og vi er mange som da kommer til å ta noen late dager hjemme før vi begynner på jobb... Vi har lang historikk i sånne prosjekter... Så dette er helt vanlig. Jeg vet om folk som har hatt både fire- og femmånedersferie etterpå.

I innspurtfasen av et større byggeprosjekt går hensynet til å levere i tide foran hensynet til fritid, opplevde informanten: «Det blir nok en form for ferie [i sommer]. Jeg har satt meg opp på tre uker. Men at det kan være avlogga, det er uaktuelt.» Denne informantens beskrivelser passer inn i et mønster fra de andre informantene i denne sektoren. I industrien ser arbeidsbelastningen ut til å begrense muligheten til å disponere arbeidstiden fleksibelt. Når arbeidsbelastningen er høy, er det i liten grad mulig å ta ut dette i form av kortere arbeidsdager når belastningen er lavere. En leder som oppgir å ha særlig uavhengig stilling kan tjene som eksempel. Samtidig som vedkommende la vekt på at selskapet hadde «stort fokus» på arbeidstid og arbeidsbelastning, var det vanskelig å «ta ut» stor arbeidsinnsats i fri på et senere tidspunkt:

... hvis du jobber masse i en periode, så er jo meningen at du skal kunne ta deg fri på et senere tidspunkt. Sant? At du tar det som innarbeiding, og så tar du fri litt seinere. Men det det ofte blir, er jo at folk ikke tar ut den innarbeidinga si, sant?

4.2.3 Fleksibilitetens grenser

Samtidig som informantene opplever stor grad av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon, begrenses både arbeidstidsfleksibiliteten og kontrollen over egen arbeidssituasjon i løpet av arbeidsdagen i større eller mindre grad avhengig av yrke og bransje, av både eksterne og interne forhold. Slike forhold kan være krav fra kunder, behov for tilstedeværelse og arbeidspress.

Den fleksibiliteten og kontrollen en arbeidstaker opplever i praksis vil også variere med hvilke forståelser og forventninger som legges til grunn for å vurdere egen situasjon. En arbeidstaker i særlig uavhengig stilling i industrien trakk et tydelig skille mellom muligheten til å bestemme utførelsen av arbeidsoppgavene og muligheten til å styre dagen sin.

Hvordan jeg gjør jobben min, styrer jeg jo sjøl. Men jeg har jo ikke [...] Jeg kan ikke styre mine egne dager. Og dette går jo på rapportering i alle mulige fora. Og det forventer jeg at du stiller i (...) Det er jo de møtene. Og så stiller jeg jo i en del møter som en del av oppfølgingen av arbeidet. Jeg trenger jo informasjon inn for å kunne gi informasjon ut. Og så må jeg stille i møte som en del av planlegging.

En arbeidstaker i ledende stilling i en statlig institusjon, beskriver på samme måte en opplevelse av fleksibilitet, men at den foregår innenfor bestemte rammer:

Jeg har ganske stor fleksibilitet, syns jeg, men samtidig så er jo ... De jeg jobber med, og er avhengig av å jobbe med til daglig, de har ikke den samme fleksibiliteten nødvendigvis. Og vi har på en måte møtestrukturer og agendaer og avtaler som gjør at det fortsatt er mest aktuelt for meg å forsøke å ha en så normal arbeidsdag som mulig.

En annen arbeidstaker i ledende stilling i industrien opplevde også stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon, men la samtidig vekt på at det lå en forventning knyttet til stillingen om å være til ledelsens disposisjon. Informanten omtalte denne forventningen som en «hoppeplikt». Arbeidstakeren opplevde at denne plikten «sitter litt (...) løsere, kan du si» ettersom man mottar

en kompensasjon i stedet for overtidspålegg. På spørsmål om hvordan forventningen om å «hoppe» oppleves, viser informanten til hvordan jobb–hjem-balansen kan forskyves, men uttrykker samtidig forståelse for at en forskjøvet balanse følger med det å gjøre karriere: «Det er vel en kutyme i Norge og i de fleste store selskap at jo høyere toppen du kommer, jo mer må du jobbe».

4.2.4 Opplevelser av uavhengighet

Spørsmål som angår fleksibilitet, kontroll og autonomi fremstår generelt sett som krevende for informantene å gi klare svar på. Graden av kontroll og fleksibilitet virker i liten grad å ha vært et samtaletema mellom leder og ansatt. Ikke minst oppleves grensene for arbeidstakerens fleksibilitet, og hvor stor grad av uavhengighet stillingen innebærer, å være uklare. Et eksempel er en leder ansatt i industrien, som oppgir å ha særlig uavhengig stilling:

Så blir det sånt diffust, da, fordi at det er kanskje ingen som sier at den friheten har du. [...] men i virkeligheten, da, i det reelle, så har du det også

Lignende utsagn finnes også blant ledere til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, slik som dette sitatet fra en leder for ansatte i akademiske stillinger illustrerer:

Dette er et veldig godt spørsmål [hvor uavhengige arbeidstakerne egentlig er]. Vi sliter ganske mye med å finne det ut. Én ting er jo at det er vanskelig generelt på universitetet. Man har jo fri forskning. Dette ligger under den akademiske friheten. Og så har man jo en normalstilling 50% undervisning. Som jo da arbeidsgiver disponerer over på forskjellige måter. Men her er det litt annerledes fordi at folk sitter i ... Finansierer sine egne stillinger, via eksterne prosjekter. Så det vil si at på en måte så gir de jo enda større uavhengighet, på en måte. [...]

De fleste informanter opplever at det gir mening å være plassert i en særlig uavhengig eller ledende stilling. Samtidig opplever flere informanter at arbeidet kunne vært utført innenfor rammene av ordinære arbeidstidsbestemmelser. Enkelte informanter, som denne forskeren på et universitet i særlig uavhengig stilling, problematiserer også hvor «fri» man egentlig er:

Man har redusert disse forskningsstillingene, professoratene, til å bare bli en slags ... vanlige arbeidstakere som bare gjør en forsknings- og undervisningsjobb og skal levere et produkt. [...] Så man har endra innholdet i stillinga, men man har fortsatt holdt det til å være disse særskilte, frie stillingene, fordi da kan man få mye mer inn. Så jeg føler at vi har blitt fanga i det her. Den gangen jeg vokste opp, var professoratet en mye større ting. En mye friere ting. Noe man kunne ønske seg. Det var et fritt liv. Litt som en forfatter eller kunstner... intellektuelt arbeid som var ganske ... fritt, til nå bare å bli en mer sånn helt ordinær arbeidskomponent i en stor arbeidsplass. [...] administrasjonen i dag behandler oss stort sett som det. Så vi er bare her for å gjøre en jobb, og vi skal bli kontrollert [...] alt skal telles og måles.

4.3 Oppsummering

De fleste arbeidstakerne som oppgir å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende stilling svarer i spørreskjema at kriteriene for å kalle en stilling ledende, herunder at de kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (84 prosent), bestemme egen arbeidstid (78 prosent), kan delegere (78 prosent), kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten (75 prosent), passer for deres arbeid. Noen færre har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten (63 prosent). Samtidig viser tallene at det også er en viss andel av ledere, anslagsvis 16 til 37 prosent avhengig av hvilke krav vi ser på, som ikke opplever at de har en slik grad av selvstendighet som slike stillinger forutsetter.

For ansatte som oppgir å være unntatt fordi de er i en særlig uavhengig stilling er det en lavere andel som svarer at arbeidssituasjonen deres kjennetegnes av den selvstendigheten som forutsettes av Arbeidstilsynet. Det er omkring to av tre i særlig uavhengig stilling som sier at de har en åpenbar selvstendighet i hvordan og når de organiserer og gjennomfører arbeidsoppgavene sine, mens en av tre opplever lite eller ingen slik selvstendighet. Når det gjelder kravet om å kunne forplikte virksomheten, er det enda færre som har muligheten til det, og omkring halvparten kan i liten grad treffe beslutninger på virksomhetens vegne.

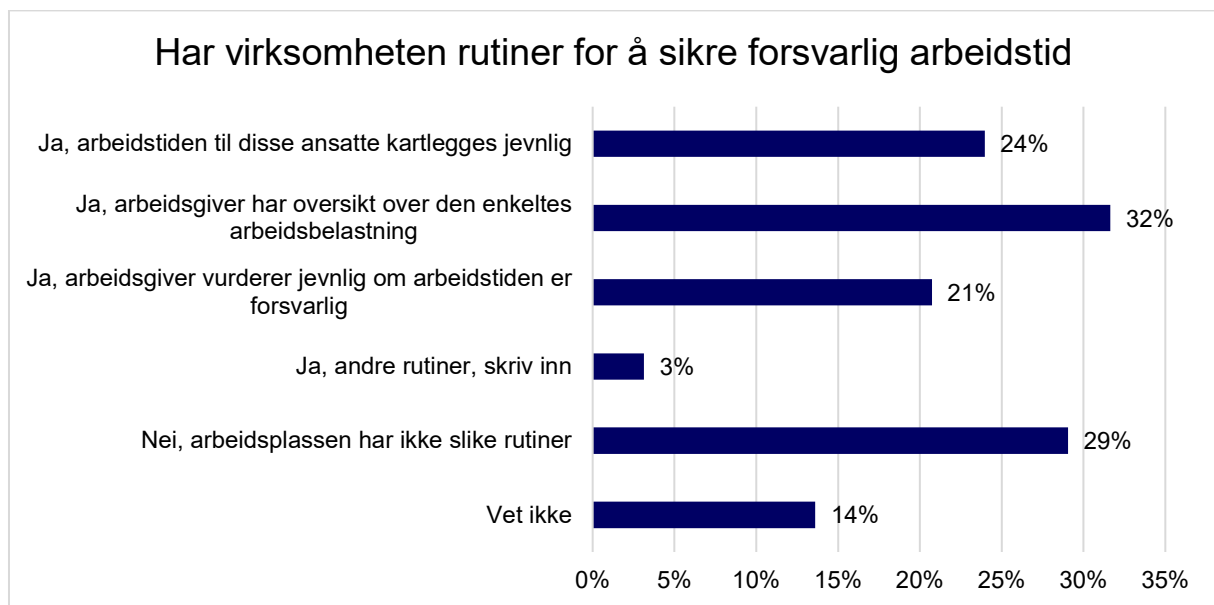
I intervjuene ser vi at de aller fleste informantene opplever å ha stor grad av fleksibilitet, stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon, og betydelig arbeidstidsautonomi. Informantene opplever å kunne planlegge og styre arbeidsdagen og arbeidet sitt i stor grad selv, og disponere arbeidsinnsatsen. Samtidig begrenses fleksibiliteten av ulike forhold, slik som krav fra kunder, forventninger om tilstedeværelse og tilgjengelighet og arbeidspress. Inntrykket fra intervjuene er at arbeidstakere i særlig uavhengige og ledende stillinger vises stor grad av tillit fra ledelsen. Både arbeidstakere i særlig uavhengig og ledende stilling og deres ledere legger vekt på at det å ha slike stillinger innebærer at oppmerksomheten er rettet mot jobben som skal gjøres, og ikke når den gjøres eller hvor mange timer det tar. For mange av informantene oppleves det å gå greit å håndtere et prestasjonsorientert oppgavestyrte arbeid, mens for andre oppleves det krevende. Spørsmål som angår graden av fleksibilitet og kontroll med egen arbeidssituasjon ser i liten grad ut til å ha vært diskutert mellom leder og ansatt, og særlig oppleves grensene for arbeidstakerens fleksibilitet – og hvor stor grad av uavhengighet stillingen faktisk innebærer – som uklare.

5 Hvordan sikrer arbeidsgivere forsvarlig arbeidstid?

Selv om arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, og dermed en viktig del av vernet i loven, er arbeidstakerne omfattet av krav om forsvarlig arbeidstid og vern mot uheldige fysiske og psykiske belastninger.

Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

I lederundersøkelsen ba vi ledere med personalansvar som har ansatte unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling om å krysse av for hvilke rutiner de har for å sikre at arbeidstiden til ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling er forsvarlig.



Figur 38: Virksomhetens rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid. Ledere med personalansvar. (n = 926)

Det var 29 prosent av lederne som svarte at virksomheten ikke har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant slike ansatte. Ytterligere 14 prosent visste ikke om de hadde rutiner. Ledere med personalansvar kunne krysse av for flere av påstandene. I alt 57 prosent av lederne krysset av for at de har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant ansatte i denne kategorien. Flest svarte at arbeidsgiver har oversikt over den enkeltes arbeidsbelastning (32 prosent). 24 prosent svarte at arbeidstiden til disse ansatte kartlegges jevnlig og 21 prosent at arbeidsgiver jevnlig vurderer om arbeidstiden er forsvarlig.

Det er flere av lederne med personalansvar i privat sektor (67 prosent) som svarer at virksomheten har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid, enn i statlig (54 prosent) og kommunal sektor (39 prosent). Blant de private virksomhetene er det flere som svarer at de har slike rutiner i de virksomhetene som ikke er medlem av arbeidsgiverorganisasjon (75 prosent) enn blant de som er organisert (64 prosent). Vi ser også at størrelsen på virksomheten har betydning, hvor de små virksomhetene (67 prosent) oftere oppgir at de har slike rutiner oftere enn mellomstore (58 prosent) og store virksomheter (51 prosent).

5.1 Hvordan sikres forsvarlig arbeidstid, intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere

I denne delen av rapporten ser vi nærmere på hvordan ledere med personalansvar for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling forsøker å sikre at arbeidstiden er forsvarlig, og hvordan arbeidstakerne selv forsøker å verne seg mot uheldige belastninger. En hovedtendens i intervjuene er at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger i stor grad opplever at det er opp til en selv å håndtere de belastningene jobben medfører og ivareta forsvarligheten i arbeidet. Lederne kjenner i liten grad til regelverket når det gjelder hva det innebærer at arbeidstiden er forsvarlig, her representert ved en leder til ansatte i særlig uavhengig stilling i universitetssektoren:

...jeg kjenner ikke regelverket for særlig uavhengige spesielt godt [...] akkurat reglene for særlig uavhengige stillinger har jeg ikke trengt. Eller jeg har ikke tenkt på det.

Ingen av informantene oppgir at virksomheten har rutiner for å forsvarlighetsvurdere arbeidstiden, selv om det er krav om at «arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet».²⁰ Samtidig oppgir alle informanter at det med varierende grad av regelmessighet er arbeidsmiljøundersøkelser eller dialog med leder rettet mot å fange opp arbeidspress og -belastninger:

Nei, jeg kan ikke si at det gjøres det i noen stor grad [vurderes om arbeidstiden er forsvarlig]. Da er det disse arbeidsmiljøundersøkelsene som gjøres med noen års mellomrom. Hvor dette typisk er et av punktene det spørres om. Noe som ofte ender med å flagges, og så bes gruppen om å snakke litt om det internt. De tingene som kanskje [...] kommer ut som litt problematiske i arbeidsmiljøundersøkelsene. Og så snakker man kanskje litt om det i forbindelse med det, men ... Det er ikke noe sånt ellers at man opplever at det er noe man har veldig målretta tiltak mot, egentlig (professor, særlig uavhengig stilling, universitet).

Bortsett fra i én virksomhet (industribedrift) er det ingen som fører arbeidstid. Enkelte virksomheter (konsulent) fakturerer kunder for arbeid, og både leder og arbeidstaker holder slik sett en viss oversikt over arbeidstiden. Det store bildet er imidlertid at nærmeste leder har liten oversikt over hvor mange timer arbeidstakeren legger ned for å gjøre jobben sin.

Når det gjelder hvordan arbeidstakere i særlig uavhengige og ledende stillinger ivaretas fremstår kontakten med nærmeste leder som viktigst. Omfanget og formen på denne kontakten varierer sterkt. Noen ledere oppgir å ha en systematisk tilnærming til sine underordnede med tanke på å avdekke og håndtere belastninger, andre legger i større grad vekt på den enkelte ansattes ansvar for selv å si ifra. Et gjennomgående trekk i materialet er at den forventningen om fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon som ligger til ledende og særlig uavhengige stillinger, går sammen med et ansvar for selv å ivareta forsvarligheten i arbeidet. Den særlige uavhengige karakteren til slike stillinger når det gjelder kontrollen med egen arbeidssituasjon, virker å henge sammen med en oppfatning både hos leder og arbeidstaker om at sistnevnte har et særlig ansvar for å verne seg selv mot belastninger.

²⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/er-arbeidstidsordningen-forsvarlig/>, lest 16.09.26.

En leder i industrien ansatt i ledende stilling besvarer et spørsmål om det finnes rutiner for å sikre at arbeidstiden er forsvarlig:

Det er blitt bygga en ganske ok bevissthet i organisasjonen på å se etter endringer i humøret og litt sånn ... Men om det er konkrete tiltak eller rutiner utover det? Nei, vi har den årlige ... Vi kaller det ikke medarbeidersamtale lenger, da, men en sånn type samtale. Men generelt ... Jeg har ikke hatt noen jevnlig samtaler om arbeidsmengde de siste par årene.

Mange av informantene opplever at dialogen med leder er tett og føler seg ivaretatt gjennom daglig kontakt på arbeidsplassen eller gjennom regelmessige møter. Men informanter opplever også at denne kontakten mangler. Følgende dialog er med en leder i en industrivirksomhet, som oppgir å være ansatt i særlig uavhengig stilling:

Intervjuer: Din leders kontakt med deg om psykososiale belastninger og arbeidsmengde [...], er det sånn kontakt?

Informant: Nei, det ... Jeg har slitt med det i det tida jeg har vært her, jeg har skifta leder tre ganger.

Intervjuer: Ok. Så du opplever ikke at det er noen som tar ansvar for at du jobber innenfor det som er forsvarlig, annet enn deg selv?

Informant: Nei.

Intervjuer: Så det at du registrerer arbeidstid, det fungerer egentlig ikke slik at en leder over deg sitter og følger med på og tenker at oi, nå er det litt heftig for deg her, eller sånn?

Informant: Nei, det har jeg aldri opplevd.

På den ene siden står ikke arbeidstid eller antall arbeidstimer sentralt i ledernes oppfølging av ansatte i særlig uavhengige stillinger. På den andre siden er dette ikke ensbetydende med manglende oppfølging, noe sitatet fra denne lederen for ansatte i særlig uavhengig stilling på et universitet illustrerer:

... vi går ikke rundt og sjekker hvor lenge folk jobber hver dag, f.eks., det gjør vi ikke. Men til gjengjeld så [...] vi i ledergruppen så går vi gjennom ... Vi har liste med alle [de ansatte]. Stort regneark med alle [...] der står det når de hadde medarbeidersamtaler. Og vi har fargekoding på dem på hvordan vi føler at de ligger an. Så hvis det er noe rødt flagg noe sted, så merker vi det i regnearket. Og så følger vi ekstra med på dem da. Så du kan si at vi har en systematisering av der vi opplever at det er behov for å gjøre tiltak... det er typisk mot slutten av prosjekter hvor folk blir slitne. Og vi vet at man kan bli utbrent og ting kan skje [...] Så det er en måte å følge opp, ja. Hvordan folk har det. Men vi er nok ikke opptatt av timer som sådan. Vi er nok opptatt av prestasjon og resultater og skadeforebygging. Det gjør vi ganske systematisk.

En tendens i intervjuene er at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i noe større grad enn arbeidstakere i ledende stilling virker å oppleve at deres ledere har ansvar for å unngå at man utsettes for uheldige psykososiale belastninger. Samtidig gjør uavhengigheten det krevende å finne balansen mellom å arbeide selvstendig og ha kontroll med egen arbeidssituasjon på den ene siden, og verne seg selv mot belastning på den andre. En arbeidstaker i særlig uavhengig stilling i en konsulentvirksomhet setter ord på denne spenningen:

Nei, det ... Jeg tenker jo at det er min leder, altså han som er min personalleder [som har ansvar for å ivareta meg]. At vi har litt sånne innsjekker av og til. «Hvordan går det? [...]» ... men jeg røk jo på en smell nå før jul hvor jeg jobba for mye, prøvde å løse for mange problemer. Litt sånn at jeg hadde mye belastning på hjemmebane også. Men hvor vi, i ettertid, jeg og min leder, har tenkt at han kanskje burde vært tettere på. Og kanskje vært med og satt

begrensninger. For det er jo det når du har en sånn særlig uavhengig stilling [...] Hvor langt skal jeg gå i å løse problemer hos kunden eller hos oss selv? Hvor mye er realistisk å ha kapasitet til? (...) Ja, dette er sånt som er krevende med en sånn type stilling, da, fordi at du ordner såpass mye selv, kanskje, eller styrer såpass mye selv, at lederen da er avhengig av at du sier fra, heller enn at lederen fanger opp.

Flere ledere legger nettopp vekt på den ansattes ansvar for å si ifra og at det at ansatte sier fra er hovedverktøyet for å avdekke uheldige belastninger. Denne informanten i er leder for en gruppe institusjonsledere i staten (i ledende stilling):

Jeg ansetter jo voksne, fungerende mennesker, ikke ... De er jo ikke barn, så jeg tenker at vi skal ikke ... Det blir jo ikke sånn som med tenåringene mine, hvor jeg sier at ... 'Nå må du gå og legge deg' ... Og sånn tror jeg egentlig ikke folk vil bli leda heller.

Ved siden av den ansattes ansvar for å si ifra er kontaktpunktene mellom leder og ansatt en sentral informasjonskilde for arbeidsgiver. Lederen som ga utsagnet ovenfor forteller om at hen pleier kontakt med lederne hen er leder for gjennom hospitering, ledermøter, stedlige ledermøter, statusmøter, egne samtaler minst hver andre uke, en grundig dialog ved oppstart, etablering av faste møtepunkter ved behov, samt at lederen tar kontakt på eget initiativ hvis kontaktfrekvensen oppleves lav.

En leder for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling innen universitetssektoren trekker et skille mellom forskjellige kategorier ansatte når det gjelder hvor sterkt ansvar vedkommende føler for å følge opp at arbeidstiden er forsvarlig. Skillet trekkes både basert på ansiennitet og alder, samt ansettelse:

Jeg har medarbeidersamtaler hvor dette kommer opp alltid. Har du noen forsvarlig arbeidstid? Og så opplever jeg ... Altså ... Jeg er nok mest opptatt av de yngste der, på en måte. Jeg ser nok ærlig inn i det at professorene får ordne seg litt sjøl. Dette har de funnet ut av. Med mindre det er spesielle ting. Og det er jo litt spesielt. Folk blir jo sjuke og sånne ting. Så da blir det et tema. Men i utgangspunktet er jeg opptatt av at de unge midlertidige skal ha et liv. Og det føler jeg jo at jeg er blitt mye flinkere til å være opptatt av. Det er mye mer bevissthet om det. At dette også er en jobb.

5.2 Oppsummering

29 prosent av lederne i lederundersøkelsen oppga at virksomheten ikke har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant ansatte i ledende og uavhengig stilling. I alt 57 prosent av ledere med personalansvar krysset av for at de har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant ansatte i denne kategorien. Det er flere av ledere med personalansvar i privat sektor (67 prosent) som svarer at virksomheten har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid, enn i statlig (54 prosent) og kommunal sektor (39 prosent).

En hovedtendens i intervjuene er at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger i stor grad opplever at det er opp til dem selv å sikre forsvarlig arbeidstid og verne seg mot uheldige belastninger. Den særlige uavhengige karakteren til slike stillinger når det gjelder kontrollen med egen arbeidssituasjon, virker å henge sammen med en oppfatning både hos leder og arbeidstaker om at sistnevnte har et særlig ansvar for å verne seg selv mot belastninger. Mange av informantene opplever imidlertid at dialogen med leder er tett og føler seg ivaretatt gjennom daglig kontakt på arbeidsplassen eller gjennom regelmessige møter. Men informanter opplever også at denne kontakten mangler.

6 Arbeidstid og psykososiale belastninger blant ansatte i særlig uavhengig stilling

For å undersøke hvor mye ansatte jobber utenom «ordinær dagtid», og hvordan dette påvirker arbeidsmiljø, helse og velferd, har vi analysert data fra Hjemmekontorundersøkelsen. Dataene ble samlet inn i september 2022 og er fjerde runde av en omfattende spørreundersøkelse blant ansatte med mulighet for hjemmekontor. Restriksjoner og påbud/anbefalinger om bruk av hjemmekontor knyttet til pandemien hadde vært over siden mars/april 2022. Analyser av YS Arbeidslivsbarometer har vist at omfanget av hjemmekontor både hele dager og noen timer på enkelte dager har vært stabilt fra april 2022 til 2025.²¹ Vi holder det dermed for sannsynlig at dataene representerer et «normalt» arbeidsliv slik det er i årene etter pandemien, og at dataene fra 2022 også har relevans i 2026.

Undersøkelsen spør blant annet om ansatte har en ledende eller særlig uavhengig stilling, hvordan arbeidstiden deres er, og om en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljø, helse og velferd. Undersøkelsen ble kun besvart av arbeidstakere som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra og som gjorde dette minst månedlig. Dette gjelder omtrent halvparten av norske arbeidstakere (Ingelsrud et al., 2022). De fleste i denne gruppen har kontorjobber, og få jobber skift eller turnus.

Selv om det ikke er noen direkte sammenheng mellom unntak fra arbeidstidsordningene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling og mulighet for hjemmekontor, er det flere fordeler ved å analysere sammenhengen mellom ubekvem arbeidstid, psykososialt arbeidsmiljø og helse- og velferdsutfall i dette utvalget. For det første er utvalget relativt homogent. Derfor ligner de som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene mer på de som er unntatt, enn de ville gjort i et utvalg som representerer hele arbeidslivet. For det andre er det flere som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling blant dem som kan jobbe hjemmefra. Analyser av YS Arbeidslivsbarometer fra 2026 viser at 25 prosent av dem som kan ha hjemmekontor er unntatt, mot 6 prosent av dem som ikke kan det. Blant dem uten mulighet for hjemmekontor er det derimot flere som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale (17 prosent, mot 4 prosent av de med mulighet for hjemmekontor). For det tredje inneholder datasettet opplysninger om både unntak, årsaken til unntaket, arbeidstid utover arbeidsmiljølovens grenser og helse og velferd.

Hjemmekontorundersøkelsen stiller tre spørsmål for å avgjøre hvilke arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling:

1 «*Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Er du i praksis unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?*» med svaralternativene «Ja», «Nei» og «Vet ikke». 2) «*Er du vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling?*» med svaralternativene «Ja», «Nei» og «Vet ikke». Og 3) «*Er du...*» med svaralternativene «*Leder med personalansvar*», «*Leder uten personalansvar*» og «*Har ikke lederansvar*».

Blant de 1264 ansatte som besvarte spørreundersøkelsen, svarte 343 at de i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven. Av disse svarte 181 personer (53 prosent) både at de er ledere med og uten personalansvar og at de er i en særlig uavhengig stilling. 69 personer (20 prosent) var kun i en særlig uavhengig stilling, og 43 personer (13 prosent) svarte kun at de er ledere. Det er altså betydelig overlapp mellom kategoriene ledende og særlig uavhengig stilling i denne undersøkelsen, og vi behandler derfor disse som en samlet gruppe i

²¹ Analyser av data kan gjøres her: Røberg, K. I. K., Seglem, K. B., Dahl, E. M., & Nørgaard, E. (2025). YS Arbeidslivsbarometer (2009-2025) (Versjon 1) [Datasett]. Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3331-V1>

analysene (n = 291). Vi har utelatt fra analysene 50 personer som svarer at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, men som verken er ledere eller i særlig uavhengig stilling.

Vi har sammenlignet svarene til de ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene med ansatte som ikke i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og som heller ikke er ledere eller i særlig uavhengig stilling (n = 446). Vi har benyttet bivariate analyser for å sammenligne kjennetegn, arbeidstid og arbeidsforhold mellom kategoriene. For å undersøke om konsekvensene av arbeidstiden er ulike for vanlige ansatte og de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, har vi benyttet multivariate regresjonsanalyser.

6.1 Arbeidstid og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Hjemmekontorundersøkelsen har spørsmål om avtalt arbeidstid per uke, hvor mange timer den ansatte normalt arbeider hver uke og hvor mange timer de jobbet siste hele arbeidsuke. Det er også spørsmål om hvor ofte den ansatte jobber ulike kategorier av ubekvem arbeidstid: mer enn 10 timer i løpet av et døgn, etter klokken 21, på søndager og hvor ofte de har mindre enn 11 timer sammenhengende fri mellom arbeidsøkter. Disse kategoriene sammenfaller med arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Formålet med arbeidstidsreglene er å sikre at arbeidstakere har en arbeidstid som ikke skaper uheldige sosiale eller helsemessige belastninger for dem selv eller nærmeste familie. Selv om unntakene fra arbeidsmiljøloven innebærer at ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling ikke begrenses av disse reglene, er det likevel interessant å undersøke hvor ofte de jobber denne typen arbeidstid, og hvorvidt slik arbeidstid henger sammen med uheldige belastninger på arbeidsmiljø, helse og velferd.

Tabell 1 viser at en fjerdedel av de ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling sier at de ikke har en fast avtalt arbeidstid. Det er svært få vanlige ansatte som svarer det samme. Det er flere av de ansatte som ikke er unntatt som har en avtalt arbeidstid på under 35,5 timer, noe vi kan tilskrive til en høyere andel deltidsansatte.

Tabell 1: Avtalt ukentlig arbeidstid blant vanlige ansatte og de som er unntatt.

	Ikke unntatt	Unntatt (leder eller særlig uavhengig)
Under 35.5 t	11%	4%
35.5 timer+	86%	70%
Ikke fast avtalt arbeidstid	3%	26%
N	445	291

I resten av analysene i dette kapittelet begrenser vi utvalget til de som har en avtalt arbeidstid på 35,5 timer eller mer, og inkluderer også de som ikke har en fast avtalt arbeidstid.

Tabell 2 viser vanlig arbeidstid og arbeidstid i referanseuka, samt hvor mange som minst ukentlig jobber ulike typer ubekvem arbeidstid eller minst månedlig jobber søndager. Vi ser at de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir at de jobber 2,2 timer mer enn ikke-unntatte ansatte på vanlige uker, og 2,7 timer mer i referanseuka. Andelen som ukentlig jobber ubekvem arbeidstid er signifikant og vesentlig høyere for arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene: Det er 40 prosent av de unntatte som minst ukentlig jobber mer enn 10 timer på en dag, 30 prosent som minst ukentlig jobber etter klokken 21, 24 prosent som minst ukentlig har mindre enn 11 timers hvile i løpet av et døgn. Videre er det 53 prosent som minst månedlig jobber på søndager, og samme andel som oppgir en vanlig ukentlig arbeidstid på mer enn 40 timer per uke. Det er få i

utvalget som sier at de vanligvis jobber mer enn 50 timer per uke, men flere blant de som er unntatt (likevel kun 4 prosent) enn blant ikke-unntatte arbeidstakere.

Tabell 2: Arbeidstid og arbeid utenfor ordinær dagtid blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.

Arbeidstid, siste 6 mnd.	Ikke-unntatt	Unntatt	Differanse (pp)	Signifikans
Vanlig arbeidstid (timer/uke, gj.snitt)	39.7	41.8	2.2	***
Faktisk arbeidstid referanseuke (timer/uke, gj.snitt)	38.4	41.2	2.7	**
10+ timers dag, ukentlig	14%	40%	26	***
Arbeid etter kl. 21, ukentlig	13%	30%	18	***
<11 timer hvile, ukentlig	11%	24%	13	***
Søndagsarbeid, minst månedlig	24%	53%	29	***
>40 timer/uke (vanligvis)	24%	53%	30	***
>50 timer/uke (vanligvis)	1%	4%	4	**

Note: Signifikans testet med kjiqvadrattest (andel) eller t-test (gjennomsnitt). *p<0,05, **p<0,01, ***p<0.001. Vanlig ansatt (n = 339–394), unntatt (n = 237–280)

Kort oppsummert viser disse tallene at arbeidstakere som er ansatt i ledende eller særlig uavhengig stilling og er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid jobber betydelig mer ubekvem arbeidstid enn vanlige arbeidstakere. Vi skal nå se på om det er forskjeller i hvordan de opplever sitt psykososiale arbeidsmiljø.

Av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som nevnes i forskrift om utførelse av arbeid, inkluderer hjemmekontorundersøkelsen spørsmål om de faktorene som sannsynligvis har mye å si for ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling²², målt ved spørreskjemainstrumenter fra arbeidsmiljøundersøkelsen Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ III (Burr et al., 2019). **Arbeidsmengde og tidspress måles** ved hjelp av indikatoren på kvantitative krav. Denne måler hvor ofte man ikke har tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene, kommer på etterskudd eller at arbeidsbelastningen er ujevnt fordelt slik at det hopper seg opp. **Støtte og hjelp** fra kolleger og leder måles med to utsagn hver som dekker om man får hjelp og støtte om man trenger det og om kolleger/leder er villige til å høre om jobberelaterte problemer. **Selvbestemmelse og innflytelse** måles ved graden av innflytelse i jobben på beslutninger som angår arbeidet, mengden arbeid, hva de gjør og hvordan de utfører arbeidet sitt. Innflytelse over arbeidstiden måles ved om man har kontroll over start og slutt på arbeidsdagen, antall timer man jobber hver uke, når man tar et par timer fri, ferie og fridager. Det er få som har lav innflytelse i jobben, og dermed også få med kombinasjonen lav kontroll/høye krav i dette utvalget.

Job-Demands-Resources-modellen (Bakker og Demerouti, 2007) er mye brukt for å forklare hvordan psykososialt arbeidsmiljø henger sammen med helse. Modellen legger vekt på at enkelte sider ved arbeidet, som høy grad av selvbestemmelse, støtte og hjelp, fungerer som ressurser og kan beskytte mot negative konsekvenser av for eksempel høyt arbeidspress. I denne sammenhengen er det dermed både interessant å se på om graden av selvbestemmelse er høyere blant ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling enn blant andre ansatte, slik disse stillingskategoriene impliserer. Det er også interessant å undersøke hvorvidt ansatte i slike stillinger har mindre risiko forbundet med ubekvem arbeidstid enn vanlige ansatte når det gjelder helse og velferd.

²² <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/psykososialt-arbeidsmiljo/> Hentet 17.03.2026.

Hjemmekontorundersøkelsen har ikke spørsmål om uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet, emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker, alenearbeid, trakassering eller vold og trusler.

Som tabell 3 viser, har de ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene en signifikant, og ganske betydelig høyere innflytelse i jobben. Det vil si at de har høyere innflytelse over mengden arbeid, hva de gjør og hvordan de gjør jobben, enn vanlige arbeidstakere. Mens vanlige arbeidstakere har et gjennomsnitt på 3,5 i innflytelse på skalaen fra 1 til 5, ligger de unntatte på 3,9, nesten et halvt poeng høyere. Også forskjellen i kontroll over egen arbeidstid er signifikant, men mindre. Her skårer de som er unntatt 4,1 på en skala fra 1 til 5, mens vanlige arbeidstakere også oppgir en høy grad av arbeidstidskontroll med en gjennomsnittsskåre på 3,9.

Det er ingen signifikante forskjeller i graden av kvantitative krav, leder- og kollegastøtte eller vertikal støtte/tillit i organisasjonen mellom de to kategoriene.

Tabell 3: Psykososialt arbeidsmiljø blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.

Psykososialt arbeidsmiljø	Vanlig ansatt	Unntatt ledende eller særlig uavhengig	Differanse	Signifikans
Kvantitative krav (1 lav – 5 høye)	2.9	3.0	0.1	
Innflytelse (1 lav – 5 høy)	3.5	3.9	0.4	***
Arbeidstidskontroll (1 lav – 5 høy)	3.9	4.1	0.2	*
Lederstøtte (1 lav – 5 høy)	3.8	3.7	-0.1	
Kollegastøtte (1 lav – 5 høy)	4.0	3.9	-0.1	
Vertikal støtte/tillit (1 lav – 5 høy)	3.7	3.9	0.1	

Note: Signifikans testet med kjkvadrattest (andel) eller t-test (gjennomsnitt). * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0.001$. Vanlig ansatt (n = 365–386), unntatt (n = 248–276).

6.2 Sammenhengen mellom ubekvem arbeidstid og helse og velferd

I undersøkelsen har vi fire mål på helse og velferd. **Utbrenthet** (Demerouti et al., 2010) måler grad av utmattelse med åtte påstander som «Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og vet at jeg må på jobb» og «Jeg har som regel overskudd til fritidssysler etter endt arbeidsdag» (motsatt koding). **Fysiske plager** måles ved et spørsmål om arbeidstakeren har hatt plager i nakke, skuldre, rygg, albuer, håndledd, hender, hofter, knær eller føtter de siste seks månedene (Kuorinka et al., 1987). Velferd måles ved jobb til hjem-konflikt og psykologisk avkobling fra jobb. **Jobb til hjem-konflikt** (Gutek et al., 1991) måles ved svar på fire påstander som «Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre» og «På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser». **Psykologisk avkobling** (Sonnentag og Fritz, 2007) måler i hvilken grad de ansatte kobler av fra jobb etter endt arbeidsdag, med fire påstander som «Etter endt arbeidsdag tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt» og «... får jeg en pause fra arbeidskravene».

De som er unntatt rapporterer ikke høyere nivå av utbrenthet eller fysiske helseplager enn andre ansatte. De unntatte rapporterer en noe høyere grad av jobb til hjem-konflikt og en lavere grad av psykologisk avkobling fra jobb på fritiden.

Tabell 4: Helse og velferd blant unntatte og vanlige ansatte. Heltid.

Helse og velferd	Vanlig ansatt	Unntatt ledende eller særlig uavhengig	Differanse (pp)	Signifikans
Utbrenthet (1–4, høyere = mer)	2.1	2.0	-0.1	
Fysiske plager, andel med minst noe plager	69%	68%	-1	
Arbeid–hjem-konflikt (1–5, høyere = mer)	2.5	2.8	0.3	*
Psykologisk avkobling (1–5, høyere = bedre)	3.2	2.6	-0.6	***

Note: Signifikans testet med kji-kvadrattest (andel) eller t-test (gjennomsnitt). * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Vanlig ansatt (n = 343–392), unntatt (n = 245–279)

Ifølge Job-Demands-Resources-teorien, skal en høy grad av innflytelse kunne motvirke negative konsekvenser av høye krav i jobben. Spørsmålet er om høy innflytelse også kan begrense uheldige konsekvenser av ubekvem arbeidstid. Er sammenhengen mellom ubekvem arbeidstid og helse og velferd annerledes for de ansatte som er unntatt enn vanlige ansatte? Har de unntatte en annen risiko knyttet til ubekvem arbeidstid enn andre?

Først har vi gjort en rekke regresjoner for å vise hvordan sammenhengen mellom å jobbe hver enkelt type av ubekvem arbeidstid minst ukentlig (søndagsarbeid minst månedlig) henger sammen med de fire målene på helse og velferd for alle ansatte i vårt utvalg, uavhengig av status som unntatt.

Tabell 5: Sammenhengen mellom hver enkelt arbeidstidsvariabel (uavhengig variabel) og utfall. Alle ansatte. Bivariat regresjon.

	Utbrenthet	Plager, noe	Jobb–hjem-konflikt	Psykologisk avkobling
10+ timers dag	0.108**	-0.045	0.571***	-0.533***
Etter kl. 21	0.134**	-0.008	0.586***	-0.580***
<11 t hvile	0.162***	0.020	0.544***	-0.301***
Søndagsarbeid	0.112**	0.020	0.435***	-0.670***
Over 40 timer	0.050	-0.027	0.514***	-0.571***
Over 50 timer	0.272*	-0.062	0.693**	-0.228

Tabell 5 viser stort sett signifikante sammenhenger mellom hver enkelt type av ubekvem arbeidstid og utbrenthet, jobb–hjem-konflikt og mangel på avkobling fra arbeidet. Det er ingen signifikante sammenhenger mellom ubekvem arbeidstid og fysiske plager.

Videre har vi undersøkt om det er noen sammenheng mellom status som unntatt arbeidstidsreglene og hvert av helse- og velferdsutfallene (Modell 1), og om dette kan tilskrives mer ubekvem arbeidstid (Modell 2) eller høyere innflytelse (Modell 3) blant de som er unntatt. Vi har brukt multivariat regresjonsanalyse (OLS) med hver av de avhengige variablene analysert for seg²³. Resultatene er oppsummert i Tabell 6 (under).

²³ Variablene for utbrenthet, jobb–hjem-konflikt og psykologisk avkobling er kontinuerlige og OLS (Ordinary Least Squares) undersøker om det er en lineær sammenheng mellom variablene. Variabelen for plager er dikotom. For plager vil OLS-analysen utgjøre en lineær sannsynlighetsmodell (LPM), og koeffisientene kan tolkes som endringer i sannsynligheten for å ha plager.

Tabell 6: Sammenhengen mellom det å være unntatt og helse- og velferdsutfall, uten kontrollvariabler (modell 1), kontrollert for hver variabelene for ubekvem arbeidstid samlet (modell 2) og i tillegg innflytelse i jobben og arbeidstidsinnflytelse (modell 3). Tabellen viser kun koeffisienten for unntatt vs. ikke unntatt i alle modeller. Regresjon

	Modell 1. Ingen kontrollvariabler	Modell 2. Kontrollert for omfang av alle typer ubekvem arbeidstid	Modell 3. Kontrollert for omfang av alle typer ubekvem arbeidstid og innflytelse
Utfallsvariabel:	Unntatt (ref. Ikke unntatt)	Unntatt (ref. Ikke unntatt)	Unntatt (ref. Ikke unntatt)
Utbrenthet	-0.066	-0.123*	0.032
Plager, noe	-0.011	-0.016	-0.001
Jobb-hjem-konflikt	0.264***	0.002	0.242**
Psykologisk avkobling	-0.599***	-0.350***	-0.352***

Tabell 6, modell 1 viser, som de bivariate analysene, at de som er unntatt arbeidstidsreglene opplever høyere jobb-hjem-konflikt enn vanlige ansatte og lavere grad av psykologisk avkobling fra jobb på fritiden. Dette indikerer at det er mindre tydelige grenser mellom jobb og fritid for de som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. Det er ingen signifikant forskjell på graden av utbrenthet og fysiske plager mellom unntatte og vanlige ansatte. Når vi i modell 2 tar hensyn til at de ansatte som er unntatt jobber noe mer ubekvem arbeidstid enn vanlige ansatte, ser vi to ting. For det første viser analysene at de som er unntatt har lavere grad av utbrenthet enn vanlige ansatte som jobber like mye ubekvem arbeidstid. For det andre er det ikke noen forskjell på jobb-hjem-konflikten til unntatte og vanlige ansatte som jobber samme mengde ubekvem arbeidstid. Til forskjell fra dette har de ansatte som er unntatt fortsatt en lavere grad av psykologisk avkobling fra jobb, selv med lik mengde ubekvem arbeidstid.

Tidligere i kapittelet så vi at de som er unntatt har høyere innflytelse over jobben enn de som ikke er unntatt. I modell 3 har vi i tillegg til ubekvem arbeidstid inkludert grad av innflytelse over jobben og arbeidstidsinnflytelse som kontrollvariabler. Når vi dermed tar hensyn til at ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelse har høyere innflytelse enn de som ikke er unntatt, er det ikke lenger forskjell på nivået av utbrenthet for de som er unntatt og andre ansatte som jobber like mye ubekvem arbeidstid. Derimot er variablene for jobb-hjem-konflikt igjen høyere for de som er unntatt. Det skjer ingen endring av sammenhengen med psykologisk avkobling.

Konklusjonen vi kan avlede fra disse analysene er at det høyere nivået av jobb-hjem-konflikt som de ansatte som er unntatt arbeidstidsreglene opplever i forhold til vanlige ansatte henger sammen med at de jobber mer ubekvem arbeidstid. Samtidig ser det ikke ut til at de unntattes høyere grad av innflytelse bidrar til å begrense jobb-hjem-konflikt; det er heller motsatt. Sammenlignet med vanlige ansatte med like høy grad av innflytelse, opplever de som er unntatt høyere jobb til hjem-konflikt.

Mangelen på psykologisk avkobling fra jobb blant ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling kan delvis tilskrives mer ubekvem arbeidstid, men ikke fullt ut. Deres høyere innflytelse påvirker ikke denne sammenhengen.

På den annen side har de ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling lavere grad av utbrenthet enn vanlige ansatte med lik hyppighet av ubekvem arbeidstid. Høyere grad av innflytelse kan forklare denne sammenhengen.

6.3 Er sammenhengen annerledes for ansatte som er unntatt enn for vanlige ansatte?

For å statistisk teste om risikoen for negative konsekvenser av ubekvem arbeidstid for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling skiller seg fra risikoen til vanlige ansatte, har vi gjort separate regresjonsanalyser mellom hver av variablene for ubekvem arbeidstid og de fire helse- og velferdsutfallene. Vi har inkludert samspillsledd mellom variabelen for ubekvem arbeidstid og om de ansatte er unntatt eller ikke. Analysene er ikke vist i rapporten.

Det er kun ett av de 24 samspillsleddene som er signifikant forskjellig fra 0, resten er ikke-signifikante. På overordnet nivå er konklusjonen dermed at konsekvensen av å jobbe ubekvem arbeidstid ikke er forskjellige for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og vanlige ansatte som ikke er unntatt.

Det eneste signifikante samspillsleddet er mellom unntatte og lange arbeidsdager for psykologisk avkobling fra jobb. Tidligere har vi vist at både det å jobbe lange arbeidsdager og det å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene hver for seg har sammenheng med lavere avkobling fra jobb. Det positive samspillsleddet «motvirker» den negative sammenhengen mellom lange arbeidsdager og avkobling for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Det innebærer at for vanlige ansatte er det en sammenheng hvor de som jobber lange dager har lavere avkobling enn de som ikke jobber lange dager. Blant de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, har alle relativt sett lavere psykologisk avkobling fra jobb, men det er ikke enda lavere for de som ofte jobber lange arbeidsdager.

6.4 Oppsummering

I denne analysen har vi sett på ansatte som har mulighet for hjemmekontor. Dette er en stor andel av norske arbeidstakere, omtrent halvparten, og det de har til felles er at de som oftest utøver kontorjobber. De er sånn sett relativt like. Disse ansatte har generelt en høy grad av innflytelse i jobben. De som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og er i en ledende eller særlig uavhengig stilling har signifikant høyere innflytelse i jobben enn vanlige ansatte som ikke er unntatt.

Arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene rapporterer ikke høyere kvantitative krav i jobben enn andre, men de jobber oftere ubekvem arbeidstid som lange dager, sent på kvelden og på søndager. Generelt har hyppighet av ubekvem arbeidstid sammenheng med høyere grad av utbrenthet, mer jobb–hjem-konflikt og mindre avkobling fra jobb på fritiden. De som er unntatt opplever mer jobb–hjem-konflikt og lavere grad av avkobling fra jobb etter endt arbeidsdag enn de som ikke er unntatt. Mer ubekvem arbeidstid blant de som er unntatt kan delvis forklare disse sammenhengene. Høyere innflytelse ser ikke ut til å begrense jobb–hjem-konflikten i denne gruppen eller øke avkobling fra jobben. Det er ikke forskjell på graden av utbrenthet eller fysiske plager blant de som er og ikke er unntatt.

På overordnet nivå kan vi ikke konkludere med at konsekvensene av å jobbe ubekvem arbeidstid er annerledes for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene enn for andre ansatte. Dermed er det like viktig å forebygge helseskadelig arbeidstid for arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, som for andre ansatte.

7 Oppsummering

I denne rapporten har vi utforsket tre hovedproblemstillinger: 1) hvor mange som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og hvordan dette har utviklet seg over tid, 2) hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere begrunner og praktiserer unntakene, og 3) hvor mye disse arbeidstakerne jobber og hvordan de vernes.

7.1 Unntakenes omfang og utvikling over tid

Vi har kartlagt omfang av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende og særlig uavhengig stilling, i tillegg til unntak av andre grunner, som tariffavtale eller forskrift. I kartleggingen har vi gjentatt spørsmål som er stilt i tidligere spørreundersøkelser som legger vekt på arbeidstakeres opplevelse av at de i praksis er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og det de svarer at er årsaken til at de er unntatt. Slik kan vi vurdere hvordan utviklingen har vært siden de foregående undersøkelsene fra 2005 (Sentio, 2006), 2013 (Bergene et al., 2014) og 2014 (Rambøll, 2014). I tillegg har vi gjort en beregning av andelen som sannsynligvis formelt sett er unntatt og andelen som er unntatt i praksis, men uten at det formelt sett foreligger et unntak. Vi har også undersøkt hvordan andelen unntatte fordeler seg mellom privat og offentlig sektor, bransjer, utdanningsnivå, alder og kjønn. I tillegg har vi vurdert hvordan omfanget har endret seg over tid og hva som kan være mulige årsaker til denne utviklingen.

7.1.1 Omfang

Basert på spørreskjema til arbeidstakere finner vi at 72 prosent av norske arbeidstakere ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. 8 prosent er i praksis unntatt fordi de er ansatt i en ledende stilling, 9 prosent er unntatt fordi de er ansatt i en særlig uavhengig stilling og 10 prosent på grunn av forskrift eller tariffavtale. 2 prosent oppgir å være unntatt i praksis, men uten spesifikk grunn. Samlet sett opplever 16 prosent av arbeidstakerne at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de er i en ledende eller særlig uavhengig stilling.

Om vi ser bort fra de ansatte som sier de er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling, men som samtidig svarer at de mottar overtidsbetaling, er det anslagsvis 12 prosent av ansatte som er unntatt på grunn av at de er ansatt i en ledende eller særlig uavhengig stilling.

Kategorien av ansatte som sier at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, men som ikke oppgir noen formell årsak til unntaket, eller hvor unntaket ikke er dokumentert skriftlig, utgjør anslagsvis 4 prosent av arbeidstakerne.

Det er flere som sier de er unntatt arbeidstidsordningene på grunn av særlig uavhengig stilling i privat enn i offentlig sektor. Det er flere særlig uavhengige blant menn enn kvinner og flere blant yngre enn eldre arbeidstakere. Andelen i særlig uavhengig stilling øker med utdanningsnivå. Flere ansatte i privat sektor sier de er unntatt på grunn av ledende stilling. Det er flere menn enn kvinner som er i ledende stilling, og flere i alderen 45–59 år enn i andre aldersgrupper. Flere i offentlig sektor og flere unge er unntatt etter forskrift/tariffavtale.

Unntak på grunn av særlig uavhengig stilling er mest utbredt i forskning og analyse, sosialtjenester og barnevern, telekommunikasjon og IT og kultur, idrett og organisasjoner. Unntak begrunnet med at man er ansatt i ledende stilling er mest utbredt i reiseliv, hotell og restaurant, media, reklame og PR og varehandel.

7.1.2 Utvikling

Det er gjennomført flere undersøkelser av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene tidligere, og ingen av undersøkelsene er identiske. Men om vi legger til grunn visse forutsetninger om sammenlignbarhet, tyder tallene på at omfanget av arbeidstakere som oppgir at de er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har økt siden 2013. Andelen som svarer at de ikke er unntatt har gått ned. Sammenligningen med tidligere undersøkelser antyder at blant de som er unntatt, har fordelingen endret seg slik at andelen som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling har økt.

Når vi undersøker hvilke arbeidstidsbetingelser ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene har i 2013 og 2026, finner vi at flere av de som sier de er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling i 2026 registrerer arbeidstid og har krav på overtidsgodtgjørelse enn blant denne kategorien i 2013. Samtidig er andelen som sier de ofte jobber overtid lavere, og det er færre som sier de ofte har for mye å gjøre. Arbeidstiden til ansatte i særlig uavhengig stilling er i gjennomsnitt lavere i 2026 enn i 2013. På den annen side oppgir flere av de som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling i årets undersøkelse at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe skaper problemer for dem.

Det ser med andre ord ut til at mye av økningen i andelen som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene skyldes at flere anser seg for å være unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling. Det at flere av de som oppgir å være unntatt registrerer timer og mottar overtidbetaling, noe som normalt ikke forbindes med disse unntakene, kan tyde på at det har skjedd en utvidelse når det gjelder hvilke ansettelsesforhold denne stillingskategorien omfatter, og også en utyeliggjøring blant arbeidstakere av hva det vil si å være i en særlig uavhengig stilling.

7.2 Begrunnelser for og praktisering av unntakene

Problemstillingene rundt begrunnelser og praktisering av unntakene utforsket vi både kvantitativt og kvalitativt blant arbeidstakerne selv og ledere med personalansvar. Problemstillinger knyttet til begrunnelser dreier seg om hvorvidt arbeidstakerne og arbeidsgiverne er kjent med kriteriene for å unnta arbeidstakerne med bakgrunn i ledende og særlig uavhengig stilling, og hvilke begrunnelser de oppgir når vi ber dem om det. Vi har også undersøkt i hvilken grad arbeidstakerne opplever at deres stilling karakteriseres av de kriteriene som legges til grunn for ledende og særlig uavhengige stillinger. Når det gjelder praktisering, har vi undersøkt om beslutningen om at en stilling skal defineres som ledende eller særlig uavhengig skjer som en kollektiv eller individuell vurdering, om arbeidstakere unntas fra hele eller deler av arbeidstidskapittelet og om det er forskjeller mellom offentlige og private, og innenfor de private, om det er forskjeller mellom organiserte og ikke-organiserte virksomheter når det gjelder omfang og praktisering.

7.2.1 Begrunnelser

I intervjuene kommer det frem at det er stor usikkerhet blant både ledere med personalansvar og ansatte om hva som er den konkrete begrunnelsen for at stillinger i virksomheten er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Men informantene knytter unntakene til at arbeidstaker har stor selvstendighet og disponerer arbeidet innenfor forholdsvis vide rammer, samt at arbeidets art periodevis krever innsats utover normalarbeidsdagen. At arbeidets art på ulike måter skaper et behov for arbeidstidsfleksibilitet utover arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser oppgis ofte som en hovedbegrunnelse. Det gjelder særlig i industrien, offentlig institusjon og varehandelen,

og er knyttet til krav både generelt om tilgjengelighet utover normalarbeidsdagens rammer, samt relativt kortvarige arbeidsintensive perioder for eksempel i forbindelse med planlagte hendelser, som ferdigstillingen av store byggeprosjekter eller andre uventede hendelser. Samtidig fremstår det i flere av intervjuene uklart hvorvidt begrunnelsen og det opplevde behovet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene først og fremst springer ut av arbeidets art eller om det primært handler om varig høy arbeidsbelastning. Dette gjelder særlig innenfor akademiske stillinger, men det finnes eksempler på slik uklarhet innenfor alle bransjene vi har intervjuet i.

I spørreundersøkelsen oppgir ansatte i ledende stillinger ledelsesansvar (76 prosent), overordnet eller selvstendig stilling (56 prosent), personalansvar (41 prosent) og resultatansvar på vegne av virksomheten (31 prosent) som de viktigste begrunnelsene for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Ledere med personalansvar i virksomheter med ansatte som er unntatt på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling ble i spørreundersøkelsen bedt om å krysse av for de viktigste årsakene til at ansatte unntas. Når det gjelder ledende stillinger, svarer ledere med personalansvar oftest at ledelsesansvar er den viktigste begrunnelsen for at disse ansatte er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, med 74 prosent. Administrasjonsansvar på vegne av virksomheten (47 prosent), personalansvar (46 prosent), en overordnet eller selvstendig stilling (40 prosent) og beslutningsmyndighet på vegne av virksomheten (40 prosent) er også ofte oppgitt som viktige begrunnelser av ledere med personalansvar.

Ansatte i særlig uavhengige stillinger oppgir overordnet eller selvstendig stilling (43 prosent), fleksibilitet til selv å bestemme sin arbeidstid (21 prosent), spesiell kompetanse (21 prosent), fleksibilitet til å selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (20 prosent) og faglig ansvar (20 prosent) som de mest vanlige begrunnelsene for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

I spørreundersøkelsen oppgir 61 prosent av ledere med personalansvar at overordnet eller selvstendig stilling er en av de viktigste begrunnelsene for hvorfor ansatte i særlig uavhengig stilling unntas fra arbeidstidsbestemmelsene. Videre sier 40 prosent at en viktig begrunnelse er at arbeidstakerne selv kan bestemme hvordan arbeidsoppgavene kan gjennomføres, mens begrunnelser som går på tilgjengelighet (26 prosent), virksomhetens behov (22 prosent) eller varierende arbeidsmengde (18 prosent) også er gitt av relativt mange ledere med personalansvar.

De fleste ansatte i ledende stillinger svarer at kriteriene for ledende stilling i stor eller noen grad passer deres arbeidssituasjon. Det vil si at arbeidstakerne kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats (84 prosent), bestemme egen arbeidstid (78 prosent), kan delegere (78 prosent) og/eller kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten (75 prosent). Noen færre har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler på vegne av virksomheten (63 prosent). Det er likevel en betydelig andel av lederne som svarer at disse kriteriene ikke, eller i liten grad passer for deres arbeidssituasjon. Andelen utgjør mellom 16 og 37 prosent avhengig av hvilke av kriteriene over vi legger til grunn. De ansatte i ledende stillinger oppgir lavere grad av uavhengighet og selvstendighet enn i Rambølls undersøkelse fra 2014. Andre mål på selvstendighet fra YS Arbeidslivsbarometer er også lavere i årets undersøkelse enn i undersøkelsen fra 2013. Dette kan indikere at kategorien av ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene er utvidet til å inkludere ledere med lavere grad av selvstendighet, men også at ledere generelt opplever en lavere grad av selvstendighet i jobben nå enn tidligere.

Under to tredjedeler av arbeidstakerne som definerer seg som i særlig uavhengig stilling svarer i kartleggingen av kriteriene for slike stillinger at de i stor eller nokså stor grad har en tydelig selvstendighet i når og hvordan de gjør arbeidet sitt. Under halvparten svarer at de kan treffe forpliktende avgjørelser på virksomhetens vegne. De særlig uavhengige i årets undersøkelse

oppgir lavere grad av selvstendighet enn tilsvarende kategori i 2014. Dette, sammen med anslagene om at kategorien har økt i omfang, indikerer at den omfatter arbeidstakere med mindre selvstendighet enn før.

I intervjuene fremgår det at de fleste informantene opplever høy fleksibilitet, betydelig kontroll over egen arbeidshverdag og stor arbeidstidsautonomi. De opplever i stor grad å kunne planlegge og styre både arbeidsdagen og egen arbeidsinnsats selv. Samtidig begrenses denne fleksibiliteten av forhold som krav fra kunder, forventninger om tilstedeværelse og tilgjengelighet for andre ansatte, samt arbeidspress. Inntrykket fra intervjuene er at ledelse av ansatte i både særlig uavhengige og ledende stillinger er preget av stor tillit fra ledelsen, og at bruken av slike stillinger i praksis innebærer at arbeidsgiver utøver styring gjennom overordnede mål og rammer. Både arbeidstakere i slike stillinger og deres ledere fremhever at oppmerksomheten er rettet mot resultatene som skal oppnås, ikke når arbeidet utføres eller hvor mange timer det tar. For mange ansatte oppleves denne prestasjons- og oppgavestyrt arbeidssituasjonen som håndterbar, mens andre finner den krevende. Spørsmål om graden av fleksibilitet og kontroll over egen arbeidssituasjon fremstår imidlertid som vanskelige å besvare entydig for informantene. Temaet ser i liten grad ut til å ha vært diskutert mellom leder og ansatt, og særlig oppleves grensene for arbeidstakerens fleksibilitet – og hvor stor grad av uavhengighet stillingen faktisk innebærer – som uklare.

7.2.2 Praktisering

Det er utfordrende å avdekke hvorvidt arbeidstakerne er unntatt hele eller deler av arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, og hvilke enkeltbestemmelser arbeidstakerne er unntatt. Grunnen til dette er at arbeidstakerne ikke vet. I de kvalitative intervjuene fremgår det at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger primært vektlegger at man ikke får overtidspålegg, og derfor anser seg som unntatt reglene for overtid. Hvorvidt man også er unntatt andre regler fremstår uklart for informantene, både arbeidstakere som er unntatt og deres ledere.

Kjennskapen til muligheten for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene er ganske høy blant ledere med personalansvar. 81 prosent av ledere med personalansvar sier at de kjenner til denne muligheten. Det er flere av lederne i offentlige virksomheter enn i private som kjenner til muligheten for å unnta ansatte fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, og flere i de organiserte enn de ikke-organiserte virksomhetene. Kjennskapen er også høyest blant personalledere i de største virksomhetene. Det er likevel flere av lederne i privat sektor som har arbeidstakere i virksomheten som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling, men andelen er lik i organiserte og ikke-organiserte virksomheter. For unntak på grunn av ledende stilling er det ikke forskjeller mellom sektorer eller organisering på arbeidsgiversiden.

I spørreundersøkelsen blant ledere med personalansvar kommer det frem at det er mest vanlig at beslutninger om hvorvidt en stilling skal defineres som ledende eller særlig uavhengig skjer som en kollektiv beslutning slik at alle i bestemte stillingskategorier unntas. På totalnivå svarer 46 prosent av lederne at unntak besluttet kollektivt, 29 prosent at unntak besluttet individuelt og 13 prosent at både individuelle og kollektive unntak forekommer. Kollektive vurderinger er spesielt vanlig i offentlig sektor og blant private virksomheter som er organisert. Individuelle vurderinger er mest vanlig i små virksomheter, i private og uorganiserte virksomheter. Dette tyder på at organisering på arbeidsgiversiden og størrelse bidrar til standardisering av unntak over stillingskategorier eller lignende.

Det er også andre forskjeller i praktisering av registrering av arbeidstid og overtidsgodtgjørelser mellom offentlige og private virksomheter, og mellom private virksomheter som er og ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. På overordnet nivå, blant alle arbeidstakere uavhengig

av unntak, registreres arbeidstid utover alminnelig arbeidstid oftere i offentlige virksomheter enn i private, og oftere i organiserte enn i ikke-organiserte private virksomheter. Ansatte i offentlige virksomheter mottar oftere overtidsbetaling enn i private virksomheter. Blant private virksomheter, svarer oftere ledere med personalansvar i de organiserte enn i de ikke-organiserte virksomhetene at ansatte mottar vanlig overtidsbetaling.

7.3 Arbeidstid og vern

Problemstillingen knyttet til arbeidstid og vern har bakgrunn i at selv om arbeidsmiljøloven gir adgang til å unnta enkelte arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling fra de fleste av arbeidstidsbestemmelsene, er de likevel omfattet av vern mot å bli utsatt for uheldige belastninger av arbeidstiden. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at arbeidstiden er forsvarlig. Vi har i dette prosjektet kartlagt hvor mye arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger jobber, arbeidstidens plassering og ulike psykososiale konsekvenser av arbeidstiden. Dessuten har vi i intervjuene og spørreundersøkelsen til ledere undersøkt om og hvordan arbeidsgiverne vurderer og sikrer at ansatte i ledende og særlig uavhengige stillinger har forsvarlig arbeidstid.

7.3.1 Arbeidstid

Arbeidstakere oppgir i gjennomsnitt at de vanligvis jobber 40,8 timer i løpet av en normal uke. De som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende stilling svarer i gjennomsnitt at de normalt jobber 45,4 timer per uke, mens arbeidstakere som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling vanligvis jobber 40,4 timer per uke. De arbeidstakerne som ikke er unntatt jobber 40,3 timer i gjennomsnitt. Ledere jobber altså normalt mer i løpet av en vanlig uke enn «vanlige arbeidstakere», men det gjør ikke ansatte i særlig uavhengig stilling.

Når det gjelder arbeidets plassering, er det blant både ledere som er unntatt og ansatte i særlig uavhengig stilling vanligere enn blant arbeidstakere som ikke er unntatt å jobbe mer enn 10 timer per arbeidsdag, mer enn 48 timer per uke eller mer enn 69 timer per uke. 27 prosent av ledere sier at de ofte eller alltid jobber mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag, og 17 prosent av ansatte i særlig uavhengig stilling. 28 prosent av unntatte i ledende stillinger jobber ofte eller alltid mer enn 48 timer på en uke, og 12 prosent av de som er i særlig uavhengig stilling. 27 prosent av de i ledende stillinger jobber noen ganger eller oftere mer enn 69 timer per uke, mens 36 prosent av de i særlig uavhengig stilling gjør det.

For ansatte som mener at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling er det ikke primært klokke-timene som avgjør når deres arbeid er ferdig, men oppgavene som skal gjøres. De har i mye mindre grad klokkestyrt arbeidstid enn arbeidstakerne som ikke er unntatt og arbeidstakerne som er unntatt på grunn av forskrift eller tariffavtale. Resultatene fra arbeidstakerundersøkelsen tyder på at mens ansatte i ledende stillinger har jevnt høy arbeidstid med jevnlig relativt lange uker, er det blant ansatte i særlig uavhengig stilling vanligere med en ukentlig arbeidstid nær alminnelig arbeidstid, men med enkelte sjeldne arbeidstopper som krever svært lang ukentlig arbeidstid.

7.3.2 Vern

Analyser av hjemmekontorundersøkelsen fra 2022 viser at de som er unntatt med ledende eller særlig uavhengig stilling ikke opplever høyere kvantitative krav enn andre, men de jobber mer ubekvem arbeidstid enn andre arbeidstakere i kontoryrker. Det vil si at de oftere jobber lange dager, sent på kvelden og søndager, noe som har sammenheng med psykososiale utfall som

jobb–hjem-konflikt, vanskeligheter med å koble seg av jobben på fritiden og utbrenthet. Selv om de ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling har høyere innflytelse i jobben, begrenset det ikke jobb–hjem-konflikt eller økte avkobling fra jobben i fritiden for denne gruppen ansatte. Våre funn tyder dermed på at det er like viktig å forebygge helseskadelig arbeidstid for ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling som for andre ansatte.

I spørreskjemaet til ledere med personalansvar svarte noe over halvparten (57 prosent) at virksomheten de jobber i har rutiner for å sikre forsvarlig arbeidstid blant ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av ledende eller særlig uavhengig stilling. 29 prosent sier at virksomheten ikke har slike rutiner, og 15 prosent at de ikke vet. Flest svarer at de har rutiner for å holde oversikt over den enkeltes arbeidsbelastning (32 prosent), deretter at de jevnlig kartlegger arbeidstiden til de ansatte (24 prosent), og sist, at de jevnlig vurderer om arbeidstiden er forsvarlig (21 prosent). Det er flere i private virksomheter som har slike rutiner enn i offentlige, og flere i de ikke-organiserte enn i de organiserte private virksomhetene som har slike rutiner. Det er flere i små virksomheter som har slike rutiner enn i mellomstore og store virksomheter.

En gjennomgående tendens i intervjuene er at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger i stor grad opplever at det er deres eget ansvar å sikre forsvarlig arbeidstid og skjerme seg mot uheldige belastninger. Den særlige uavhengigheten i disse stillingene knyttes til en oppfatning hos både leder og arbeidstaker om at arbeidstakeren har et særskilt ansvar for å verne seg selv. Mange informanter beskriver imidlertid samtidig en tett dialog med leder og opplever å bli ivaretatt gjennom daglig kontakt eller regelmessige møter, men noen opplever også at slik kontakt i liten grad eksisterer.

Metodevedlegg

YS Arbeidslivsbarometer

Et representativt utvalg arbeidstakere

Dette prosjektet har benyttet tilleggsspørsmål i YS Arbeidslivsbarometer som innsamlingsmetode for å kartlegge omfang og kjennetegn ved arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven på grunn av at de har særlig uavhengig stilling, ledende stilling eller av andre grunner. YS Arbeidslivsbarometer er en representativ undersøkelse blant norske arbeidstakere som samles inn i samarbeid med Verian. Dataene samles inn ved hjelp av et nettbasert spørreskjema fra registrerte medlemmer av GallupPanelet, bestående av omtrent 40 000 personer. I 2026 ble det samlet inn svar fra 4475 arbeidstakere. Dette utgjør arbeidstakerutvalget. Mer informasjon om utvalgets kjennetegn er presentert i YS Arbeidslivsbarometers rapport for 2026 (Seglem et al., 2026). Datasettet, informasjon om spørreskjema og annen metadata blir gjort tilgjengelig via Surveybanken i Sikt i løpet av 2026.

Lederutvalget

De arbeidstakerne som besvarte YS Arbeidslivsbarometer og som også er ledere med personalansvar er samlet i et lederutvalg (n = 671). For å øke antallet ledere, rekrutterte Verian et tilleggsutvalg av ledere med personalansvar (n = 111) som ikke er i arbeidstakerutvalget. Flertallet av disse har besvart hele spørreskjemaet til YS Arbeidslivsbarometer. Imidlertid var det ikke tilstrekkelig antall ledere med personalansvar i utvalget til Arbeidslivsbarometeret. Derfor ble det på slutten av datainnsamlingsperioden rekruttert et tilfeldig utvalg virksomheter trukket gjennom bedriftsdatabasen. Disse fikk tilsendt en kortere undersøkelse på e-post med beskjed om at den skulle besvares av en leder med personalansvar i virksomheten. 456 ledere besvarte denne kortere undersøkelsen som kun inneholdt lederspørsmålene om kjennskap til mulighet for unntak, om virksomheten har ansatte som er unntatt og begrunnelser for det, samt spørsmål om tiltak for å sikre vernet av disse arbeidstakerne. Totalt har 1238 ledere med personalansvar besvart lederspørsmålene. Lederutvalget er ikke representativt for norske ledere med personalansvar eller norske virksomheter. Men det er stort nok til at vi kan skille på svarene fra ledere i virksomheter med ulik størrelse basert på antall ansatte, privat og offentlig sektor, organiserte- og ikke-organiserte virksomheter. Mens de lederne som ble rekruttert gjennom utvalget til YS Arbeidslivsbarometer oftere jobber i store virksomheter og oftere er mellomledere, representerer lederne rekruttert gjennom Bedriftsdatabasen oftere små og mellomstore virksomheter. De er oftere daglig leder eller toppleder.

Hjemmekontorundersøkelsen

Hjemmekontorundersøkelsen er fjerde runde av et omfattende spørreskjema besvart av ansatte med mulighet for hjemmekontor fra januar/februar 2021 til september 2022. Undersøkelsen, som AFI gjennomførte på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AiD), har spørsmål om hvorvidt ansatte er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, om de er i ledende eller særlig uavhengig stilling, kjennetegn ved arbeidstiden og et vidt spekter av arbeidsmiljø-, og helse- og velferdsvariabler. Formålet med hjemmekontorundersøkelsen var opprinnelig å kartlegge omfanget av hjemmekontor og kjennetegn ved de ansatte som jobbet på hjemmekontor under og

etter covid-19-pandemien. Resultater er publisert i to AFI-rapporter: «Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021» (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021) og «Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser» (Ingelsrud et al., 2022). Datainnsamlingen i september 2022 er finansiert av forskningsrådsprosjektet CROSSBOW²⁴. Arbeidsforhold blant ansatte i ledende og særlig uavhengig stilling som er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har ikke vært hovedfokus i de tidligere publikasjonene, og de analysene vi presenterer her er nye. Datasettet vil gjøres tilgjengelig via Sikts Surveybank, noe som allerede er gjort med første datainnsamling fra 2021²⁵.

²⁴ <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/crossbow>

²⁵ OsloMet, Mari Holm Ingelsrud, Vilde Hoff Bernstrøm, & Siri Yde Aksnes. (2022). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (Versjon 2) [Datasett]. Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3036-V2>

Referanser

- Andersen RK og Trygstad SC (2024) Ledelsesbarometeret 2024. Fafo-notat 2024:21, Oslo: Fafo.
- Arbeidsmiljøloven Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Bakker AB og Demerouti E (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309-328.
- Bergene AC, Hansen PB, Egeland C og Steen AH (2014) Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. AFI-rapport 2/2014, Oslo: AFI.
- Bernstrøm VH, Ingelsrud M og Nilsen W (2025) The consequences of after-hours work: a fixed-effect study of burnout, pain, detachment and work-home conflict among Norwegian workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (1): 38-47.
- Burr H, Berthelsen H, Moncada S, et al. (2019) The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work* 10(4): 482-503.
- Demerouti E, Mostert K og Bakker AB (2010) Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology* 15(3): 209-222.
- Ellingsæter AL (2009) *Vår tids moderne tider : det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforl.
- Forskrift om utførelse av arbeid Forskrift 6. desember 2011 nr 1357 om utførelse av arbeid, psykososialt arbeidsmiljø, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav,.
- Greene J, Speizer H og Wiitala W (2008) Telephone and web: mixed-mode challenge. *Health Serv Res* 43(1 Pt 1): 230-248.
- Gutek BA, Searle S og Klepa L (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76(4): 560-568.
- Hack MR, Hellborg S, Murto J, et al. (2026) *The obligation to register working time: A Comparative study of the reception of C-55/18 CCOO in Denmark, Finland, Norway, and Sweden*. Norway: Karnov Group.
- Ingelsrud MH, Aksnes SY, Bernstrøm VH, et al. (2022) Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser. AFI-rapport 2022:04, Oslo: Work Research Institute.
- Ingelsrud MH og Bernstrøm VH (2021) Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. AFI FoU-resultat 2021:04, AFI OsloMet.
- Kuldova TØ (2022) The Compliance-Industrial Complex. *Compliance-Industrial Complex: The Operating System of a Pre-Crime Society*. Springer, pp.47-70.
- Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A, et al. (1987) Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics* 18(3): 233-237.
- Kvale S og Brinkmann S (2009) *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Sage.
- Mangset M (2024) Hva slags data får vi av intervjuer? Hvordan gripe praksis, taus kunnskap og mer enn forskjønnende selvpresentasjoner med intervjuer. In: Mangset M, Ihlebæk HM, Nordberg T and Leseth AB (eds) *Tett på profesjon, arbeid og politikk: Kvalitative metodeutfordringer og verktøy for å løse dem* Cappelen Damm Akademisk, pp.Kap. 3, s. 47-68.
- Nordberg T (2018) *Lederen som forvalter av familiepolitikken – mellom kjønnede normer og virksomhetenes målsettinger*. Oslo: OsloMet - Storbyuniversitetet.
- NOU 2016:1 (2016) *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Prop. 94L (2024-2025) *Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)*.
- Rambøll (2014) Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger. Oslo: Rambøll.
- Seglem KB, Røberg KIK, Dahl EM og Nørgaard E (2026) Norsk arbeidsliv 2026: Psykisk helse, tilrettelegging og sykenærvær. YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Sentio (2006) Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005). Utredning for Arbeids- og inkluderingsdepartementet. .
- Skarving N, Sverre J-E og Punsvik F (2017) Unntak fra arbeidstidsreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling. *Praktisk økonomi & finans* 33(2): 265-276.
- Sonnentag S og Fritz C (2007) The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology* 12(3): 204.
- Spradley JP (1979) *The ethnographic interview*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Warren CAB (2001) Qualitative Interviewing. In: Gubrium JF and Holstein JA (eds) *Handbook of Interview Research: Context and Method*. SAGE Publications Thousand Oaks.

Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet
AFI-rapport ISSN 2703-836X
www.oslomet.no/om/afi