

Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)

Utredning for

Arbeids- og inkluderingsdepartementet



September 2006

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

I to rapporter utarbeidet av Sentio AS presenteres resultatene av en utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven (aml 2005). Formålet med utredningen er å gi et estimat over antall arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid og gi oversikt over fordeling av disse i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn. Det ble gjennomført to separate undersøkelser, der målgruppen var henholdsvis personal ansvarlig/daglig leder i virksomheter med mer enn to ansatte og yrkesaktive arbeidstakere.

Utredningen er delt i tre deler. Der første del tar for seg undersøkelsen som omhandler arbeidsgiversiden, her har vi intervjuet 2000 ledere i norske virksomheter. I del to er fokuset rettet mot yrkesaktive, her har vi intervjuet 1500 yrkesaktive personer. Siste del er en oppsummering av de to ulike undersøkelsene og gir et innblikk i hvorfor resultatene er avvikende i de to undersøkelsene.

Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)

'Arbeidsgiverundersøkelse'

Utredning for

Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Juni 2006

Sammendrag

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

Sentio AS 2006

I denne rapporten presenteres resultatene av en utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven.

Formålet med utredningen er å belyse omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, gi oversikt over antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, gi oversikt over fordeling av disse i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn og avdekke begrunnelser for bruk av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Problemstillingene er belyst gjennom en informantundersøkelse og en større statistisk telefonbasert undersøkelse rettet mot personalsjefer/ ledere i private og offentlige virksomheter med 2 eller flere ansatte. På grunn av temaets kompleksitet antar vi det er en underreportering av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i materialet. Det reelle antallet arbeidstakere som i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid kan derfor være høyere.

De viktigste funnene fra undersøkelsen kan oppsummeres på følgende måte:

- 40 prosent av virksomhetene i Norge sier de har ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene
- 65 prosent av virksomhetene har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene
- Beregninger basert på informasjon fra personalsjefer i norske virksomheter viser at i overkant av 7 prosent av alle norske arbeidstakere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven
- Dette utgjør i overkant av 160 000 arbeidstakere i Norge
- Bank- og finansnæringen, transport/telekommunikasjon olje- og gassutvinning har en høyere andel arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid enn andre bransjer
- Det er ledere og særlig uavhengige stillinger som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. 6 prosent av virksomhetene som benytter unntaksbestemmelsene sier alle ansatte i virksomheten er unntatt bestemmelsene
- Det er betydelig flere menn enn kvinner som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Våre beregninger viser at det kan være snakk om minst 123 000 menn og 38 000 kvinner, det vil si 10 prosent av de mannlige og 3,5 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne og dette er gjennomgående i alle bransjer
- Det er hovedsakelig arbeidstakere med høy utdanning som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid
- Arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid sprer seg relativt jevnt på alle aldersgrupper
- 60 prosent av virksomhetene som har medarbeidere som er unntatt fra bestemmelsene har begrunnet unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidskontraktene. Begrunnelsene er mange og i varierende grad knyttet opp mot definisjoner gitt i forbindelse med tolkningene av lovteksten/forarbeidene
- Det er en overvekt av virksomheter som oppgir at de kun unntar ledere, men det er en tendens til at lederbegrepet er vidt definert og muligens blir brukt for å unngå problemer med å definere ansatte til særlig uavhengige stillinger.

Innhold

1	Innledning.....	6
1.1	Bakgrunn.....	6
1.2	Formål	6
1.3	Forskning omkring arbeid og helse.....	7
1.4	Prosjektets organisering.....	8
2	Metode, gjennomføring og datakvalitet	9
2.1	Metode.....	9
2.1.1	Informantundersøkelse.....	9
2.1.2	Statistisk undersøkelse/ telefonundersøkelse.....	10
2.2	Populasjon og utvalg	10
2.2.1	Utvalgsplan.....	10
2.2.2	Datainnsamling.....	12
2.2.3	Nettoutvalg, representativitet/ Utvalgsskjevhet	12
2.2.4	Utvalgsvarians/ feilmarginer	13
2.2.5	Innsamlings- og bearbeidingsfeil.....	14
2.2.6	Konklusjon vedr. datamaterialets representativitet og generaliserbarhet	14
3	Resultater	15
3.1	Informantundersøkelse.....	15
	Kjennskap til arbeidsmiljøloven.....	15
	Ledende stilling.....	15
	Særlig uavhengig stilling.....	16
	Omfang av unntak, arbeidskontraktene og godtgjørelse	16
	Konklusjon - informantundersøkelsen	17
3.2	Statistisk undersøkelse	18
3.2.1	Bakgrunnsvariable, arbeidstid og kjennskap til arbeidsmiljøloven.....	18
	Bakgrunnsvariable.....	18
	Arbeidstid.....	18
	Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene	23
3.2.2	Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid.....	24
	Stillingsbetegnelse for personer som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene.....	26
	Andel av arbeidsstokken som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid.....	28
3.2.3	Beskrivelse av arbeidstakergrupper som er unntatt fra bestemmelsene om .. arbeidstid	29
	Ledende stilling.....	29
	Yrkestittel – ledende stilling.....	31
	Særlig uavhengig/selvstendig stilling.....	31
	Yrkestittel – særlig uavhengig stilling.....	33
3.2.4	Begrunnelser for å anse arbeidstakerne som ledende og særlig uavhengig	34
	Arbeidstakere i ledende stilling.....	34
	Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.....	38
4	Oppsummering og konklusjoner	43
5	Referanseliste.....	45
6	Vedlegg	46
6.1	Intervjuguide	47
6.2	Spørreskjema med instruks til intervjuere.....	49
6.3	Tabeller og figurer	55

Tabell- og figuroversikt (.)

TABELL 1: ANTALL SYSSELTSATTE I NORGE PR. 31.12.2004	11
TABELL 2: UTVALGSPLAN FOR ANTALL INTERVJU OG ANTALL GJENNOMFØRTE INTERVJU	12
TABELL 3: GODTGJØRING FOR OVERTID I FORHOLD TIL BRANSJE. N=2000.....	21
TABELL 4: OMFANG AV UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE (1 PROSENT).....	28
FIGUR 1: BLIR ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID 37,5 TIMER PR. UKE ELLER 40 TIMER PR. UKE REGISTRERT? N=2000	18
FIGUR 2: ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT FORDELT PÅ SEKTOR. N=2000	18
FIGUR 3: ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT FORDELT PÅ BRANSJE. N=2000	19
FIGUR 4: HAR DE ANSATTE SOM ARBEIDER UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID OVERTIDSBETALING, ANNEN GODTGJØRELSE, INGEN GODTGJØRELSE ELLER ER DET EN DEL AV FASTLØNNEN? N=2000.....	20
FIGUR 5: GODTGJØRING FOR OVERTID I FORHOLD TIL SEKTOR. N=2000	20
FIGUR 6: HVORDAN BLIR "ANNEN GODTGJØRELSE" UTBEHALT ELLER REALISERT? N=592	21
FIGUR 7: HVORDAN BLIR "ANNEN GODTGJØRELSE" UTBEHALT ELLER REALISERT I FORHOLD TIL SEKTOR N=592	22
FIGUR 8: HVOR STOR ANDEL AV OPPSPART RETT TIL AVSPASERING TROR DU FAKTISK BLIR TATT UT I FORM AV ARBEIDSFRI? N=320.	22
FIGUR 9: HAR DU KJENNSKAP TIL AT ARBEIDSMILJØLOVEN GIR MULIGHET FOR Å UNNTA ENKELTE ARBEIDSTAKERE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE? N=2000	23
FIGUR 10: HAR DU KJENNSKAP TIL AT ARBEIDSMILJØLOVEN GIR MULIGHET FOR Å UNNTA ENKELTE ARBEIDSTAKERE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL SEKTOR. N=2000	23
FIGUR 11: HAR DU KJENNSKAP TIL AT ARBEIDSMILJØLOVEN GIR MULIGHET FOR Å UNNTA ENKELTE ARBEIDSTAKERE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL BRANSJE. N=2000	24
FIGUR 12: HAR BEDRIFTEN DIN ANSATTE SOM ER UNNTATT FRA BESTEMMELSENE OM ARBEIDSTID. N=2000.....	25
FIGUR 13: HAR BEDRIFTEN DIN ANSATTE SOM ER UNNTATT FRA BESTEMMELSENE OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL SEKTOR. N=1912.	25
FIGUR 14: HAR BEDRIFTEN DIN ANSATTE SOM ER UNNTATT FRA BESTEMMELSENE OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL BRANSJE. N=2000.	26
FIGUR 15: HVILKE MEDARBEIDERE ER UNNTATT FRA BESTEMMELSENE OM ARBEIDSTID I DIN VIRKSOMHET? N=795. ...	27
FIGUR 16: HVILKE MEDARBEIDERE ER UNNTATT BESTEMMELSENE OM ARBEIDSTID I DIN VIRKSOMHET FORDELT PÅ SEKTOR. N=795.	27
FIGUR 17: ALDERSGRUPPER MEDARBEIDERE I LEDENDE STILLING HOVEDSAKLIG TILHØRER? N=702.....	29
FIGUR 18: UTDANNINGSNIVÅ FOR MEDARBEIDERE I LEDENDE STILLINGER. N=702.	30
FIGUR 19: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET. N=733.....	30
FIGUR 20: ER UNNTAKENE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE BEGRUNNET I ARBEIDSKONTRAKTEN. N=360.....	31
FIGUR 21: ALDERSGRUPPER MEDARBEIDERE I SÆRLIG UAVHENGIG STILLING HOVEDSAKLIG TILHØRER. N=247.....	32
FIGUR 22: UTDANNINGSNIVÅ FOR MEDARBEIDERE I SÆRLIG UAVHENGIG STILLING. N=247.	33
FIGUR 23: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET. N=247.....	33
FIGUR 24: ER UNNTAKENE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE BEGRUNNET I ARBEIDSKONTRAKTEN. N=100.....	34
FIGUR 25: BEGRUNNELSE – LEDENDE STILLING.	35
FIGUR 26: BEGRUNNELSE – SÆRLIG UAVHENGIG STILLING.....	39

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Den nye arbeidsmiljøloven Lov 2005-06-17 nr 62: "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv." trådte i kraft 1. januar 2006. Utgangspunktet for den nye loven ble lagt ved Arbeidslivslovutvalgets innstilling i NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst fra februar 2004.

I februar 2005 la Bondevik II regjeringen frem sitt forslag til ny arbeidsmiljølov gjennom odelstingsproposisjon nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Den nye loven ble vedtatt av Stortinget i juni 2005. I lovteksten ble det lagt inn nye restriksjoner på unntak fra arbeidstidsordningene som skulle omfatte personer i særlig uavhengige stillinger, der arbeidstaker i særlig uavhengig stilling skriftlig kunne avtale med arbeidsgiver at bestemmelsene i kapitel om arbeidstid skal fravikes, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Dette var et ledd i arbeidet med å presisere at dagens praksis ikke var i samsvar med lovens intensjon. I forarbeidene til dagens lov og gamle aml (1977) ble det ytterligere presisert at det er faktisk stilling og funksjon som skal være avgjørende for om man skal unntas eller ikke. Det ble skissert enkelte arbeidstakergrupper som skulle omfattes av unntaket. Dette var økonomiske, strategiske og juridiske rådgivere som arbeidet sammen med den øverste ledelsen. Det var ikke nok at man kontrollerte sin egen arbeidstid, men skulle innebære et element av personalansvar og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver til andre. Med andre ord er det nødvendig å vise til ansvars- og avgjørelsesmyndighet for å kunne defineres som særlig uavhengig.

I november 2005 la Regjeringen Stoltenberg II frem forslag til viktige endringer i den nye arbeidsmiljøloven, der man blant annet reversterte unntaksreglene slik at de samsvarer med den gamle arbeidsmiljøloven. Stortinget vedtok disse endringene 20. desember 2005. Den nye loven med endringene trådte i kraft 1. januar 2006.

1.2 Formål

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har på bakgrunn av Stortingets godkjenning av ny lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv - aml (2005) og merknader fra Kommunalkomiteens innstilling ønsket en nærmere utredning om omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid. Målet er å gi beslutningstakerne en oversikt over forhold knyttet til disse unntakene fra arbeidstid ved en eventuell revidering av lovteksten.

Målsetningen med undersøkelsen er å gi beslutningstakerne i Stortinget en oversikt over omfanget av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven pr dd. I prosjektbeskrivelsen nevnes følgende punkter som ønskes belyst:

- Omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven
- Gi oversikt over antall arbeidstakere unntatt bestemmelsene om arbeidstid
- Gi oversikt over fordeling i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn
- Begrunnelse for bruk av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven

I forarbeidene til ny lov ble det presisert at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Arbeidslivslovutvalget ønsket ikke at alle grupper arbeidstakere skulle være omfattet av arbeidstidsbestemmelsene. Departementet foreslo betydelige endringer og fremmet et lovforslag som lå nærmere opp mot aml (1977). Den nye loven var ment som en innstramming av gjeldende praksis. I vedtatte lov, aml (2005), er unntaksreglene gitt samme materielle innhold som tidligere lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.

1.3 Forskning omkring arbeid og helse

En rekke forskningsarbeider både i Norge og utlandet viser at det er en sammenheng mellom overtidsarbeid og helseplager/ sykdom. En ny amerikansk undersøkelse STAMI har studert, viser at personer som jobbet overtid hadde 61 prosent høyere risiko for arbeidsrelaterte skader og sykdom sammenlignet med de som ikke jobbet overtid. De som jobbet minst 12 timer per dag hadde 37 prosent høyere risiko, mens de som jobbet minst 60 timer per uke hadde 23 prosent høyere risiko. Disse tallene er justert for blant annet total arbeidsmengde, bransje, alder og kjønn.¹

Tidligere studier har vist at overtid og lange arbeidsdager er forbundet med økt risiko for hjerte-/ karsykdom, stress, depresjon, muskelskjelettplager, diabetes, generelle helseplager og dødelighet.

I en undersøkelse gjennomført av NITO vedrørende spørsmål om overtid, avdekkes det at der arbeidstaker har overtidsbetaling inkludert i fast lønn er det for en stor andel ikke gjort avtale om antall overtidstimer det forventes at generell overtid skal dekke dette.

¹ Vi viser til sammenstilling av internasjonale forskningsresultater gjengitt i STAMIs rapport utarbeidet for Arbeidslivslovutvalget, <http://www.stami.no/filestore/040923arbeidslivslovgivning.pdf>, artikkelen Overtid og helse skrevet av Ingrid Sivesind Mehlum i Arbeidstilsynet og til rapporten Dembe, A.E. et al The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States Occup Environ Med 2005; 62: 588-597 referert av Bo Veierstad, overlege ved STAMI.

Hovedårsaken til at arbeidstaker ikke har rett til overtidsbetaling er begrunnet med at stillingen ikke er vurdert til ledende eller særskilt selvstendig.²

Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse fra 2. kvartal 2005 viser at 21 prosent av de heltidsansatte arbeidet overtid i 2. kvartal 2005. Andelen var 24 prosent for menn og 17 prosent for kvinner. Overtidstimetallet tilsvarte 68 000 heltidsjobber, eller 4,7 prosent av alle ukeverk utført av heltidsansatte. Overtidsandelen totalt sett har holdt seg stabil siden 2000. Undersøkelsen viser også at andelen som arbeidet overtid var høyest innenfor finanstjenester (31 %), deretter følger engroshandel (30 %), samt olje- og gassutvinning (29 %). Lavest andel med overtid finnes innenfor undervisning, helse- og sosialtjenester, samt offentlig administrasjon og forsvar (13-16 %).³

1.4 Prosjektets organisering

Arbeidet med undersøkelsen er ledet av en prosjektgruppe i Sentio i samarbeid med Arbeids og inkluderingsdepartementets kontaktperson Torkel Sandegren.

Ansvarlige konsulenter i Sentio har vært

Turi Saltnes - prosjektleder

Kathrine Moen Bratteng seniorrådgiver/ ass. prosjektleder

Hege Govasmark – konsulent

Hege Bolsø - konsulent

Dirk Lungwitz - konsulent

En ekstern referansegruppe har bistått departementet og Sentio i arbeidet med undersøkelsen.

Medlemmer i referansegruppen har vært: Nina Sverdrup Svendsen, Akademikerne; John Olav Bjergene, UNIO; Trine Lise Sundnes, LO; Finn Berge Haaland, YS; Tor Brustad, NHO; Gudny Sperrud, NAVO; Hege Øhrn, KS og Ingrid Schønning, HSH

Vi ønsker å takke referansegruppen for samarbeidet med utformingen av denne undersøkelsen.

² <http://www.nito.no/dm/public/66648.pdf>

³ <http://www.ssb.no/emner/06/01/akuovertid/>

2 Metode, gjennomføring og datakvalitet

2.1 Metode

Målet med undersøkelsen er å gi en oversikt over omfang og begrunnelser knyttet til unntak fra reglene om arbeidstid ved en eventuell revidering av lovteksten i Arbeidsmiljøloven. Det ble fra Sentio sin side valgt en todelt undersøkelse med en kvalitativ og en kvantitativ undersøkelse. Først gjennomførte vi en kvalitativ informantundersøkelse rettet mot et utvalg ledere i ulike bransjer, for på bakgrunn av informasjon innhentet i disse intervjuene å utarbeide et spørreskjema til bruk i undersøkelsen rettet mot ledere/personalansvarlig et større utvalg av norske bedrifter. Hovedbegrunnelsen for en slik todeling er at temaet er komplekst og man gjennom en slik deling vil kunne få en grundigere forståelse av temaet og problemområder relatert til spørsmålsformuleringer. Informantundersøkelser gjør det mulig å studere kunnskap, oppfatninger, intensjoner og begrunnelser spesielt, mens større statistiske undersøkelser gjør det mulig å vurdere det mer reelle omfanget i samfunnet generelt. Hovedbegrunnelsen for å gjennomføre intervju på ledernivå var at dette er et vanskelig emne, og at et representativt utvalg av arbeidstakerne ikke i samme grad som ledere/personalledere kan si noe om flere arbeidstakergrupper og flere arbeidstakere, men de vil kunne ha gitt informasjon i dybden om unntakene, både kontraktsfestet og i praksis, samt utdype og presisere dette i forhold til de spesifiserte bakgrunnsvariablene. Men på bakgrunn av at det er leder/personalansvarlige som kjenner regelverket og som kjenner situasjonen i egen virksomhet, mente vi at de kunne svare angående en bred praksis som omfatter mange arbeidstakere.

2.1.1 Informantundersøkelse

Informantintervju er en metode der man gjennom samtaleform får dybdekjennskap og innsikt i informantens holdninger, begrunnelser og adferd. Denne "pilotundersøkelsen" ble gjennomført med den hensikt å fungere som et hjelpemiddel i utformingen av spørreskjemaet til den kvantitative hovedundersøkelsen.

En semistrukturert intervjuguide ble benyttet ved gjennomføringen av intervjuene. Det vil si at samtalen var "løst" og strukturert etter tema. En slik tilnærming gjør samtalen åpen og fleksibel, slik at en kan følge opp tråder og opplysninger som dukker opp underveis. Det ble gjennom intervjuene forsøkt å danne et bilde av hvordan ting foregår i praksis på de enkelte arbeidsplassene, da spesielt med tanke på arbeidstid, overtid, unntak fra arbeidstidsbestemmelsene og godtgjørelse i den forbindelse. Hovedtemaene i intervjuguiden var blant annet kjennskap til arbeidsmiljøloven og dens bestemmelser om

arbeidstid, overtid og unntak av bestemmelsene. Personalsjefene/ lederne ble også bedt om å forklare hvordan de forstår begrepene ledende og særlig uavhengig stilling. De ble spurt om de har vurdert ansatte til å ha slike ledende eller særlig uavhengige stillinger, og om hvordan dette i så fall ble begrunnet. Det ble i tillegg åpnet for at intervjuobjektene kunne komme med generelle innspill til spørreskjemaet ut i fra problemstillingene for vårt prosjekt.

Denne prosessen ble gjennomført i tett samarbeid med oppdragsgiver og referansegruppe. Alt i alt ble det gjennomført 5 dybdeintervju med ledere i virksomheter fra 5 forskjellige bransjer.

2.1.2 Statistisk undersøkelse/ telefonundersøkelse

Vi valgte å benytte oss av en omfattende telefonundersøkelse. Denne metoden gjør at intervjuene kan gjøres hurtigere, samtidig som vi har kontroll med svarresponsen i ulike kvoter (f. eks. bransje, geografi, størrelsen på virksomhetene osv.). Den medfører derfor bedre representativitet og kontroll med frafall. Det medfører videre en sikker styring av intervjukjemaet slik at respondenten får opplest rett spørsmål. Den gir også større fleksibilitet i forhold til gjennomføring. Man har mulighet til å gjøre avtaler om oppfølging når det passer respondenten. Den statistiske undersøkelsen ble rettet mot virksomheter som har mer enn 2 ansatte. På bakgrunn av resultatene fra informantundersøkelsen ble det i samarbeid med prosjekt- og referansegruppen utarbeidet et spørreskjema til bruk i den statistiske undersøkelsen. Det ble gjennomført en pilotundersøkelse rettet mot 53 bedrifter som deltok i uttesting av spørreskjemaet. På bakgrunn av disse resultatene ble det foretatt små endringer på det originale utkastet. Dette arbeidet ble gjennomført i tett samarbeid med referansegruppen.

Spørreskjemaet følger som vedlegg til denne rapporten.

2.2 Populasjon og utvalg

2.2.1 Utvalgsplan

Målet i utgangspunktet var at utvalget skal trekkes slik at det blir et speilbilde av det norske arbeidslivet, hvor både private og offentlige virksomheter bør inngå. Utvalget ble stratifisert slik at hver bransje i privat sektor og hvert tjenesteområde innen offentlig sektor ble inkludert i undersøkelsen. Det ble vurdert som tilstrekkelig å gjennomføre 2.000 telefonintervju med et representativt utvalg av bedrifter i både offentlig og privat

sektor. Et utvalg på 2.000 bedrifter gjør det mulig å generere mer detaljert kunnskap om resultater for enkelte undergrupper/bakgrunnsvariable

Brønnøysundregisteret dannet grunnlaget for trekking av virksomheter i privat sektor, mens oversikter og informasjon fra Statistisk sentralbyrå, SSB ble brukt for å trekke et representativt utvalg blant alle tjenesteområder i offentlig sektor. Utgangspunktet for beregning av antall virksomheter i utvalget var tall fra SSB om antall yrkesaktive i alle bransjer pr. 31.12.2004.⁴ Utvalget ble stratifisert slik at hver bransje i privat sektor og hvert tjenesteområde innen offentlig sektor ble inkludert i undersøkelsen. Utvalget ble dermed et speilbilde av antall yrkesaktive i det norske arbeidslivet.

Tabell 1: Antall sysselsatte i Norge pr. 31.12.2004

NACE kode	Bransje	Offentlig sektor			Privat sektor & off. foretak	Antall sysselsatte i bransjen	Prosent av arbeidsstyrken
		Stat	Fylke	Komm.			
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	0	0	0	78.000	78.000	3,4 %
11	Olje- og gassutvinning	0	0	0	30.000	30.000	1,3 %
10, 12, 37	Industri og bergverksdrift	0	0	0	267.000	267.000	11,7 %
40-41	Kraft- og vannforsyning	2.500	0	7.000	8.500	18.000	0,8 %
45	Bygge- og anleggsvirksomhet	0	0	0	160.000	160.000	7,0 %
50-55	Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	0	0	0	415.000	415.000	18,2 %
60-64	Transport/ telekommunikasjon	0	0	0	149.000	149.000	6,5 %
65-67	Bank og finans	0	0	0	52.000	52.000	2,3 %
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	0	0	0	231.000	231.000	10,1 %
75	Offentlig administrasjon	89.000	4.000	60.000	5.000	158.000	6,9 %
80	Undervisning	32.000	33.000	105.000	16.000	186.000	8,2 %
85	Helse- og sosialtjenester	108.000	2.000	220.000	100.000	430.000	18,9 %
90-99	Andre sosiale og personlige tjenester	3.000	0	12.000	77.000	92.000	4,0 %
	Uoppgitt	0	0	0	13.000	13.000	0,6 %

Bransjeinndelingen i denne undersøkelsen følger SSB sine kategorier⁵, og det samme gjelder for inndelingen offentlig eller privat sektor⁶. I tabell 1 vises en oversikt over antall ansatte i de forskjellige bransjene og sektorene. I tråd med SSB sin praksis ble kommunale foretak, offentlige foretak og statseide selskaper definert som virksomheter i privat sektor.

Basert på antall sysselsatte i Norge pr. 31.12.2004 ble det beregnet en utvalgsplan med detaljert informasjon for antall intervju pr. bransje og sektor (se Tabell 2).

⁴ Ved oppstart av prosjektet var aktuelle tall for 2005 ikke tilgjengelig.

⁵ For nærmere opplysninger om SSB sin bransjeinndeling, se under emne 06, og velg tabell 03256 på <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken>

⁶ For nærmere opplysninger om SSB sine sektorinndelinger, se under <http://www.ssb.no/vis/emner/10/13/isgrp/main.html>

Tabell 2: Utvalgsplan for antall intervju og antall gjennomførte intervju

NACE kode	Bransje	Antall intervju etter utvalgsplan	Offentlig sektor			Privat sektor & off. foretak	Antall gjennomførte intervju
			Stat	Fylke	Komm.		
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	68	0	0	0	68	64
11	Olje- og gassutvinning	26	0	0	0	26	26
10, 12, 37	Industri og bergverksdrift	234	0	0	0	234	235
40-41	Kraft- og vannforsyning	16	2	0	6	8	16
45	Bygge- og anleggsvirksomhet	140	0	0	0	140	140
50-55	Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	364	0	0	0	364	364
60-64	Transport/ telekommunikasjon	131	0	0	0	131	131
65-67	Bank og finans	46	0	0	0	46	46
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	203	0	0	0	203	203
75	Offentlig administrasjon	139	78	4	53	4	139
80	Undervisning	163	28	29	92	14	162
85	Helse- og sosialtjenester	377	95	2	193	87	377
90-99	Andre sosiale og personlige tjenester	81	3	0	10	68	88
	Uoppgitt	11	0	0	0	11	9
Total	Antall intervju	2.000	206	35	354	1.404	2.000

2.2.2 Datainnsamling

Intervjuene til informantundersøkelsen ble gjennomført i perioden 13. – 20. mars 2006. Vi intervjuet 5 ledere/ personalansvarlige i innenfor konsulentvirksomhet, organisasjonsvirksomhet, helse og sosial, hotell- og restaurantvirksomhet og media.

Intervjuene i den statistiske undersøkelsen ble gjennomført i perioden 20. april – 26. mai 2006. Det ble gjennomført intervjuer på dagtid alle hverdager. I tillegg ble det som nevnt gjennomført en pilotundersøkelse rettet mot 53 respondenter 5. - 6. april 2006. Disse er ikke med som en del av undersøkelsen, da ordlyden i enkelte spørsmål ble noe endret. Deltakelse i undersøkelsen var basert på frivillighet, og respondentene fikk tilsikret fullstendig anonymitet. Gjennomsnittlig intervjuetid var på i overkant av 9 minutter. Likevel var det i enkelte bransjer vanskelig å fylle opp kvotene, oftest på grunn av tidsmangel blant respondentene eller lavt interesse for problematikken. Alt i alt ble det ringt opp 12.545 tilfeldigvis trukne virksomheter for å fylle kvotene og i alt 2.000 intervju. Datainnsamlingen skjedde jevnt fordelt i løpet av ukene 16 – 21.

2.2.3 Nettoutvalg, representativitet/ Utvalgsskjevhet

I enhver utvalgsundersøkelse må man regne med visse avvik fra populasjonen en ønsker å generalisere til. I denne undersøkelsen var det noe vanskelig å fylle opp kvoten i bransjen jordbruk, skogbruk og fiske. Dette skyldes først og fremst et begrenset antall

mulige respondenter som oppfylte kravene i undersøkelsen mht. antall ansatte. Undersøkelsen var rettet mot norske bedrifter med mer enn 2 ansatte. I utvalget har vi tatt hensyn til den faktiske fordelingen i offentlig og privat sektor, hvor bare 10 prosent av alle arbeidstakere jobber i bedrifter med opp til 4 ansatte, mens hele 64 prosent av alle arbeidstakere jobber i bedrifter med mer enn 20 ansatte⁷. For bransjen helse- og sosialtjenester var det problemer med å fylle opp kvoten for statlige virksomheter. Derfor ble kvoten for bransjen fylt opp med respondenter fra private virksomheter, og resultatene ble vektet i etterkant.

Basert på SSB sine opplysninger om kvinneandelen i hver bransje var det mulig å kontrollere utvalget mot populasjonen, og foretok vekting i enkelte bransjer hvor det var en under- eller overrepresentativitet av kvinner⁸. Vekting gjennomføres for å unngå eventuelle skjevheter som følge av frafall. Målet med vektingen er først og fremst å få til en utjevning av utvalget slik at enheten i utvalget får en vekting i tråd med det som gjenspeiles i bransjen. I følgende bransjer var kvinner overrepresentert i utvalget: kraft- og vannforsyning, andre sosiale og personlige tjenester og offentlig administrasjon og forvaltning. I følgende to bransjer var kvinner underrepresentert i utvalget: helse- og sosialtjenester og undervisning.

2.2.4 Utvalgsvarians/ feilmarginer

Vi gjør oppmerksom på enhver undersøkelse av denne typen vil være beheftet med feilmarginer. Ved et utvalg på 2.000 bedrifter kan vi med 95 prosent sannsynlighet si at det riktige resultatet ligger innenfor $\pm 1,0$ og $\pm 2,2$ prosentpoeng, avhengig av prosentresultatets størrelse. Usikkerheten er størst ved et prosentresultat på 50 prosent og minst ved prosentresultater på 5 prosent/ 95 prosent. Et eksempel kan illustrere dette: Det er kun 25 prosent av virksomhetene som oppgir å ha egen personalansvarlig i full stilling. På grunn av feilmarginene vet vi at det reelle tallet ligger mellom 23,1 og 26,9 prosent. Slik er det med alle prosenttallene i denne undersøkelsen.

Vi gjør oppmerksom på at feilmarginene er høyere ved nedbryting av datamaterialet på undergrupper som f. eks. bransje og sektor.

⁷ Se også kap. 3.2.1: bakgrunnsvariabler, samt vedlegg 6.3 Tabeller og figurer.

⁸ For utfyllende informasjon om kvinneandelen i de enkelte bransjene, se vedlegg 6.3 Tabeller og figurer.

2.2.5 Innsamlings- og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidningen. Datainnsamlingen foregikk ved hjelp av CATI – basert teknikk (Computer Assisted Telephone Interviewing). Der intervjuerne benytter PC under intervjuet, leser opp spørsmålene fra dataskjermen og registrerer svarene direkte. En viktig fordel med denne innsamlingsmetoden er at alle filter i spørreskjemaet programmeres på forhånd, og vi kan dermed redusere faren for at intervjuerne stiller feil spørsmål til feil personer. Skjemaet i denne undersøkelsen inneholder en del filter i forhold til bl. a. om det forekommer unntak fra arbeidstidsbestemmelsen og hvem som har slike unntak. Innsamlingsfeil som skyldes intervjuerens feilregistreringer blir imidlertid langt mindre enn ved bruk av for eks. papirskjema.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Det er gjennomført noen slike omkodinger av datamaterialet, men alle dataene er kontrollert og vi kan ikke si å ha oppdaget noen feil som kan ha betydning for resultatene.

2.2.6 Konklusjon vedr. datamaterialets representativitet og generaliserbarhet

Med et visst forbehold om underrapportering av forekomsten av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene vil vi konkludere med at det kan stoles på datamaterialets kvalitet og resultatene som baserer seg på denne undersøkelsen. Underrapportering av forekomst av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan forekomme fordi dette er et vanskelig og komplekst tema ha oversikt over for personallederne.

3 Resultater

3.1 Informantundersøkelse

Kjennskap til arbeidsmiljøloven

Personallederne har generelt lite kjennskap til arbeidsmiljøloven og dens bestemmelser om arbeidstid, overtid og unntak fra reglene om arbeidstid.

"Jeg må nok slå opp for å være sikker her, men jeg vet hvor jeg skal finne denne typen informasjon, og etter en del år i arbeidslivet har jeg vel litt sånn generell kjennskap til lovverket da."

Selv om personallederne ikke kan lovverket til fingerspissene er det flere som mener de vet det de trenger. De forteller at det er sjelden de kommer opp i situasjoner i hverdagen hvor de trenger inngående kunnskap om arbeidsmiljøloven. Når det gjelder begrepet om arbeidstid finner vi at samtlige av intervjuobjektene vet hva som er vanlig arbeidstid, men likevel virker arbeidstiden å være litt mer flytende i praksis.

"Det er den tiden det tar å få jobben gjort, men i utgangspunktet skal det vel være 37,5 timer i uka."

En forteller at ting fungerer og blir gjort slik de alltid har blitt gjort, og at erfaringen er at det som er mest hensiktsmessig også er i tråd med loven. Intervjuobjektet som representerer konsulentbransjen forteller at hos dem er det praksis som er viktig, *"hva som kreves for at jobben skal bli gjort"*. Han forteller videre at de har en jurist ansatt i konsernet som sørger for at alt er i orden og i følge lovverket.

Enkelte kjenner ikke til at det finnes mulighet til slike unntak, mens andre har full oversikt og viser til at stillingene da skal være ledende eller særlig uavhengige.

Ledende stilling

Begrepene "særlig uavhengig" og "ledende" stilling går over i hverandre. Det respondentene mener skiller disse er at en ledende stilling først og fremst vil si at det er en stilling på leder/ mellomledernivå. Dette er gjerne en stilling med mye ansvar som krever høy tilgjengelighet overfor både ansatte og kunder. De sier at en ledende stilling gjerne innebærer høy lønn, noe som igjen sier noe om hvor tilgjengelige de skal være.

"Alle som har lønn OVER tariff må regne med å jobbe noe mer, uten overtidsbetaling, men med mulighet til avspasering."

Særlig uavhengig stilling

Det respondentene først og fremst legger i at en stilling er "særlig uavhengig", er at det er en stilling som krever høy grad av fleksibilitet for å få utført arbeidsoppgavene.

"Hos oss er det sånn at du har et budsjett du må klare, og når og hvordan du jobber for å få inn det, spiller ingen rolle."

På spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver de mener ligger til en stilling som kan defineres som "særlig uavhengig", blir det blant annet nevnt prosjektrelatert arbeid og arbeid hvor det gjerne er en definert mengde arbeid som må være ferdig til et visst tidspunkt. Det blir også nevnt arbeidsoppgaver hvor man jobber opp mot andre eller er avhengig av å være fleksibel i forhold til andre for å få gjort jobben.

"Det ligger i arbeidsoppgavene til konsulentene, samt at det er en vurdering av det virksomhetsområdet vi retter oss mot, nemlig privat næringsliv."

Omfang av unntak, arbeidskontraktene og godtgjørelse

Flere av virksomhetene har ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Begrunnelsene for dette ligger i hvilke arbeidsoppgaver de aktuelle ansatte har, samt at deres stilling krever stor grad av fleksibilitet. Unntakene for bestemmelsene om arbeidstid er i stor grad spesifisert i arbeidskontraktene til de ansatte, men som en sier:

"Hos oss har 4 av 7 ansatte en ledende/ særlig uavhengig stilling og er derfor unntatt arbeidstidsbestemmelsene, men de 3 andre jobber en del overtid de også, uten overtidsbetaling."

Det viser seg altså at det gjerne er flere som jobber utover arbeidstidsbestemmelsene uten at de har en stilling som er unntatt. Vi finner også at godtgjørelse av overtidsarbeid stort sett er fraværende. Noen av de som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid har 7 ekstra feriedager i året, ellers er overtid gjerne inkludert i lønnen/ kan avspaseres. Flere mener derimot at det med avspasering ikke fungerer særlig godt i praksis. *"Det er jo sjelden tid til å ta seg ut fridager"*. På spørsmål om hvorfor ansatte da finner seg i overtidsarbeid vises det til et stramt jobbmarked, og til at muligheten til avspasering er

noe de ansatte verdsetter og synes er en fin løsning på overtidsarbeid som gir fleksibilitet.

Konklusjon - informantundersøkelsen

Informantundersøkelsen viser at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene forekommer, men at lederne har relativt lite kjennskap til reglene for unntakene. Dette kan i praksis bety at flere unntas fra reglene om arbeidstid enn det som er nedfelt via arbeidskontrakter.

Med bakgrunn i at vi finner at respondentene har lite kjennskap til bestemmelsene om arbeidstid kreves det et spørreskjema hvor vi tydeliggjør begrepene som omhandler arbeidstid og unntak. Det må også være klare instruksjoner til de som skal gjennomføre intervjuene slik at de er i stand til å svare på eventuelle spørsmål.

Denne pilotundersøkelsen viser at respondentene stort sett ikke hadde noen problemer med å svare på våre spørsmål relatert til omfang av andelen arbeidstakere unntatt arbeidstidsbestemmelsene. De kunne også begrunne hvorfor disse var unntatt.

Respondentene hadde problemer med å svare på antall timer som jobbes utover normal arbeidstid. Dette skyldes i stor grad at virksomhetene ikke fører timer og at antallet med overtidstimer varierer i perioder. Da dette ikke er en hovedproblemstilling for undersøkelsen ble spørsmålene om antall overtidstimer fjernet da det mest sannsynlig er lite å hente av svarene her uansett.

Vi fikk tilbakemeldinger om at selv om våre respondenter ikke hadde noen problemer med å svare, så mente de det kunne være vanskelig for større virksomheter og svare på spørsmålene om andelen ansatte unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Dette spesielt ut i fra ønskede bakgrunnsvariabler (kjønn, utdanningsnivå, yrke).

Et annet viktig funn som er viktig å ta med seg videre i undersøkelsen er at om man skal kartlegge omfanget av andelen arbeidstakere unntatt arbeidstidsbestemmelsene, så er det viktig med spørsmål som fanger opp både de som har det spesifisert i sine arbeidskontrakter at de er unntatt bestemmelsene, og de som ikke har det spesifisert, men som likevel jobber utover bestemmelsene.

3.2 Statistisk undersøkelse

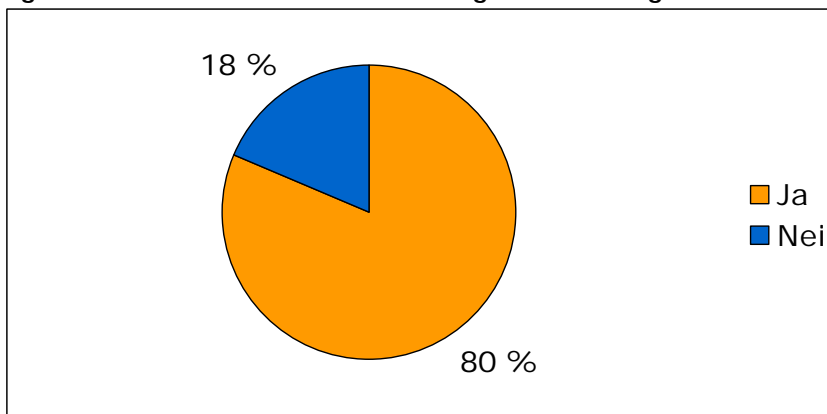
3.2.1 Bakgrunnsvariable, arbeidstid og kjennskap til arbeidsmiljøloven.

Bakgrunnsvariable

Første del av undersøkelsen fokuserte på spørsmål som omhandler generell informasjon om arbeidsforhold i virksomhetene. Vi ønsket å kartlegge hvordan virksomhetene håndterte spørsmål om arbeidstid og overtid og om deres kjennskap til arbeidsmiljølovens mulighet til å unnta enkelte ansatte fra bestemmelsene om arbeidstid. Det er en stor spredning blant virksomhetene i når de ble etablert. 50 prosent av virksomhetene er opprettet før 1985, mens 25 prosent av virksomhetene er opprettet i perioden fra av 1996 og frem til i dag. Siste bedrift ble opprettet i 2006. Kun 1 av 4 virksomheter oppgir å ha ansatte som jobber heltid med personalarbeid⁹.

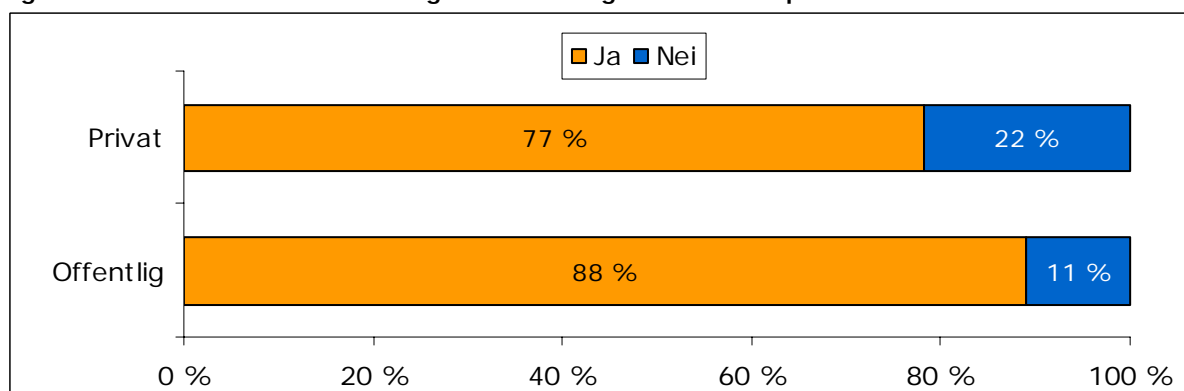
Arbeidstid

Figur 1: Blir arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert? N=2000



80 prosent av virksomhetene sier at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid blir registrert, mens 18 prosent sier dette ikke blir registrert¹⁰. Det er større andel innenfor privat sektor (22%) enn i offentlig sektor (11%) som ikke registrer arbeidstid utover vanlig arbeidstid.

Figur 2: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på sektor. N=2000

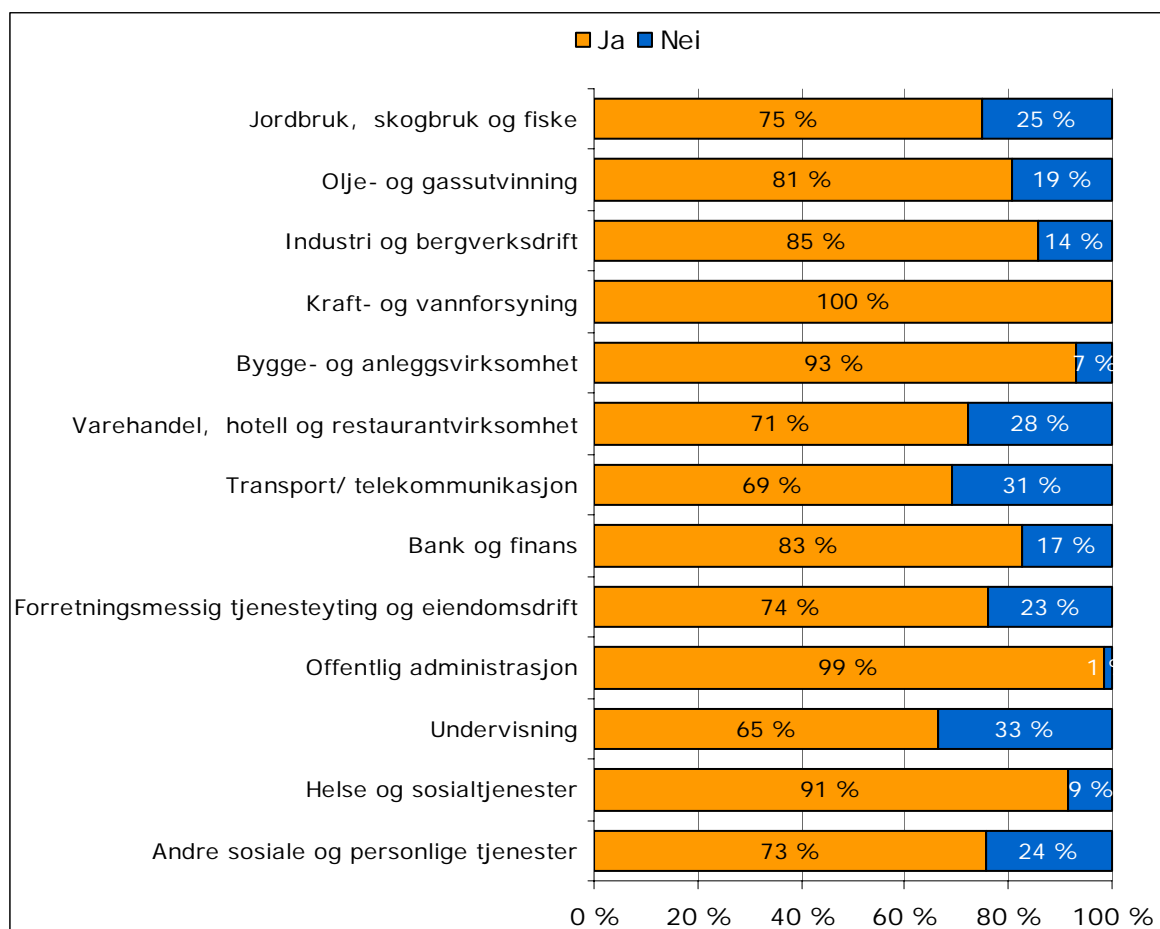


⁹ Se vedlegg 6.3 for mer info om bakgrunnsvariable

¹⁰ 1% har svart "vet ikke" eller vil ikke svare.

Det er innenfor bransjene Undervisning (33%), Transport og telekommunikasjon (31%) og Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet (28%) at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid i størst grad ikke blir registrert (Figur 3). Det er en tendens til at jo mindre bedrift, jo større andel registrerer ikke arbeidstid utover alminnelig arbeidstid (Figur 28 i vedlegg 6.3). Det er også slik at jo nyere bedriftene er, jo større andel registrerer ikke arbeidstid utover alminnelig arbeidstid. Bedrifter som har en person som arbeider med personalarbeid på heltid registrerer i større grad arbeidstid utover alminnelig arbeidstid (92%) enn de som ikke har det (76%) (Figur 29 og Figur 30 i vedlegg 6.3).

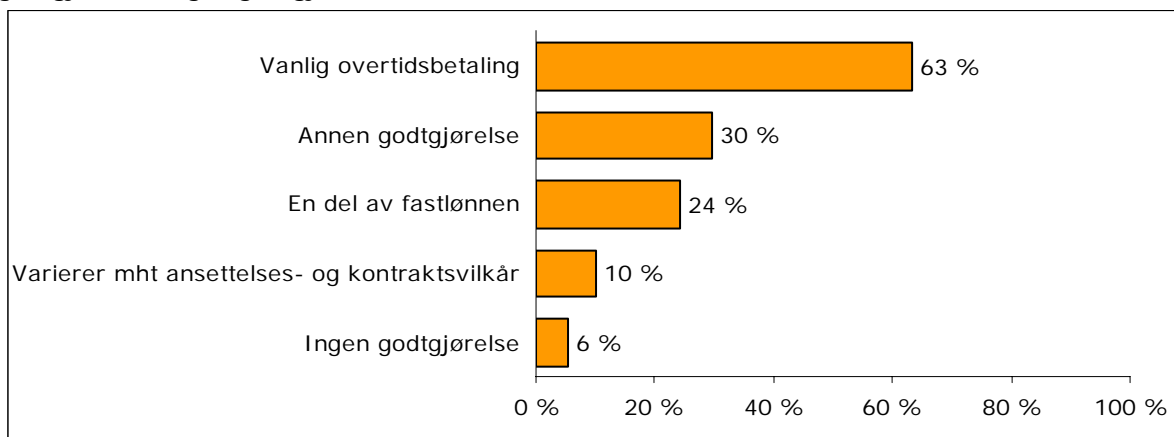
Figur 3: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på bransje. N=2000.



Virksomhetene ble videre spurt om de som arbeider utover alminnelig arbeidstid har overtidbetaling, annen godtgjørelse, ingen godtgjørelse eller om det er en del av fastlønnen. Fra Figur 4 ser vi at 63 prosent sier at de ansatte får vanlig overtidbetaling, 30 prosent får "annen godtgjørelse", 24 prosent har overtid som en del av fastlønnen, mens 10 prosent sier dette varierer med henhold til ansettelses- og kontraktsvilkår. 6 prosent har ingen godtgjørelse¹¹.

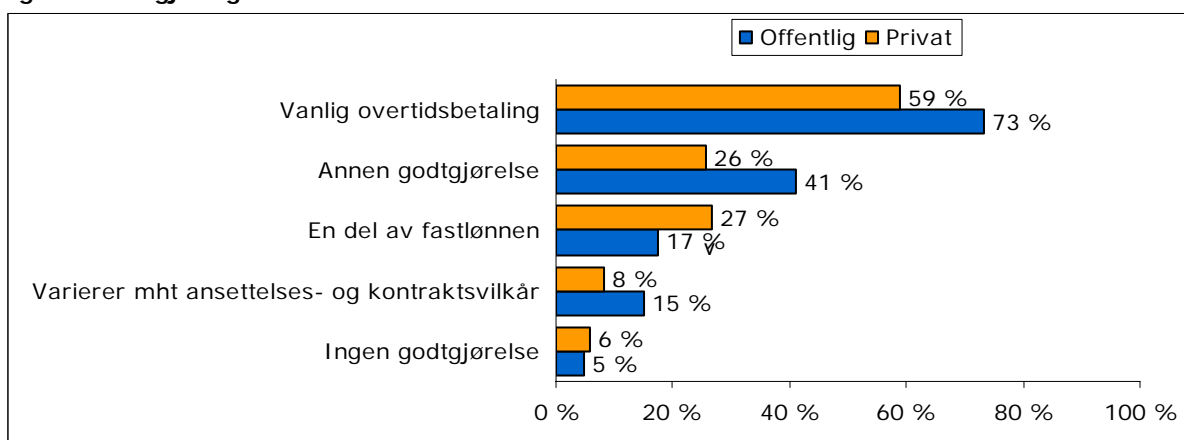
¹¹ Sum vil overstige 100% på grunn av flere svar var mulig.

Figur 4: Har de ansatte som arbeider utover alminnelig arbeidstid overtidsbetaling, annen godtgjørelse, ingen godtgjørelse eller er det en del av fastlønnen? N=2000



Virksomheter innenfor privat sektor (27%) har i større grad overtid som en del av fastlønnen enn virksomheter i offentlig sektor (17%) (Figur 5). Virksomheter innenfor Transport og telekommunikasjon (40%), Bank og finans (35%), "Andre sosiale og personlige tjenester (33%), Undervisning (32%) og innenfor Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift (31%) har i større grad godtgjørelse for arbeid utover alminnelig arbeidstid som en del av fastlønnen enn andre bransjer. Det er innenfor bransjene Kraft og vannforsyning (13%) og Olje og gassutvinning (12%) det er størst andel som ikke har noen godtgjørelse. Når det gjelder "annen godtgjørelse" finner vi at det er innenfor bransjene Offentlig administrasjon (42%) og Helse og sosialtjenester (41%) dette i størst grad blir benyttet dersom ansatte arbeider utover alminnelig arbeidstid (Tabell 3). Jo større virksomheten er, jo større andel gir de ansatte vanlig overtidsbetaling. Det er de minste virksomhetene (1-4 ansatte) som i størst grad har overtid som en del av fastlønnen (32%) og som i størst grad ikke gir noen godtgjørelse (8%) (Tabell 8 i Vedlegg 6.3).

Figur 5: Godtgjøring for overtid i forhold til sektor. N=2000



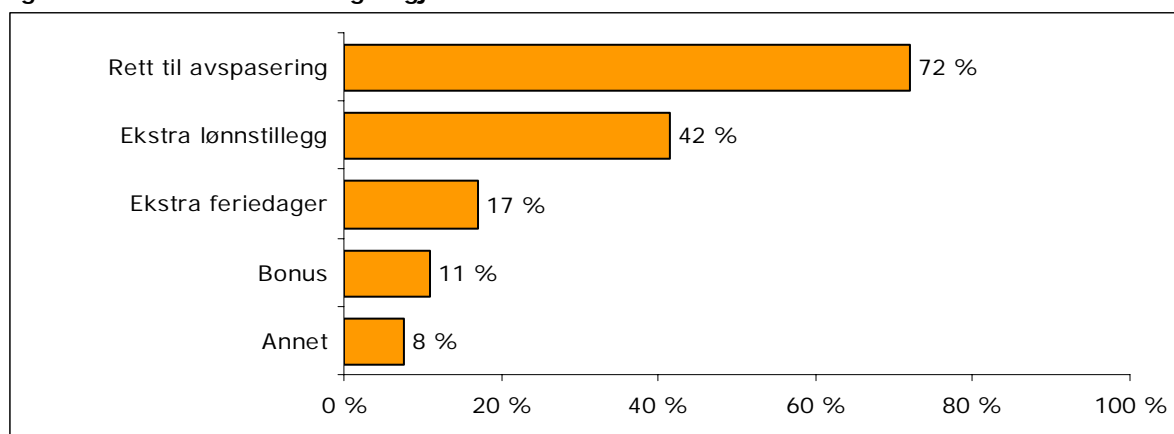
Tabell 3: Godtgjøring for overtid i forhold til bransje. N=2000

Bransje	Vanlig overtidsbetaling	Ingen godtgjørelse	Annen godtgjørelse	En del av fastlønnen	Varierer
Jordbruk, skogbruk og fiske	48 %	3 %	27 %	22 %	9 %
Olje- og gassutvinning	54 %	12 %	19 %	27 %	23 %
Industri og bergverksdrift	75 %	4 %	22 %	21 %	7 %
Kraft- og vannforsyning	81 %	13 %	31 %	31 %	19 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	86 %	6 %	19 %	16 %	4 %
Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	54 %	6 %	23 %	30 %	7 %
Transport/ telekommunikasjon	44 %	5 %	24 %	40 %	12 %
Bank og finans	63 %	4 %	15 %	35 %	26 %
Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	53 %	8 %	28 %	31 %	10 %
Offentlig administrasjon	86 %	1 %	42 %	16 %	13 %
Undervisning	52 %	9 %	38 %	32 %	13 %
Helse og sosialtjenester	70 %	5 %	41 %	11 %	11 %
Andre sosiale og personlige tjenester	51 %	5 %	36 %	33 %	11 %

Virksomheter som ikke har en person som arbeider med personalarbeid på heltid har i større grad (27%) overtid som en del av fastlønnen enn de som har en slik ansatt (16%) se. Jo eldre virksomheten er, jo større andel gir de ansatte vanlig overtidsbetaling. Vi finner videre at det er de nyeste virksomhetene (etablert i 1996- 2006) som i størst grad har overtid som en del av fastlønnen (29%) og som i størst grad ikke gir noen godtgjørelse (7%) (Figur 31 i Vedlegg 6.3).

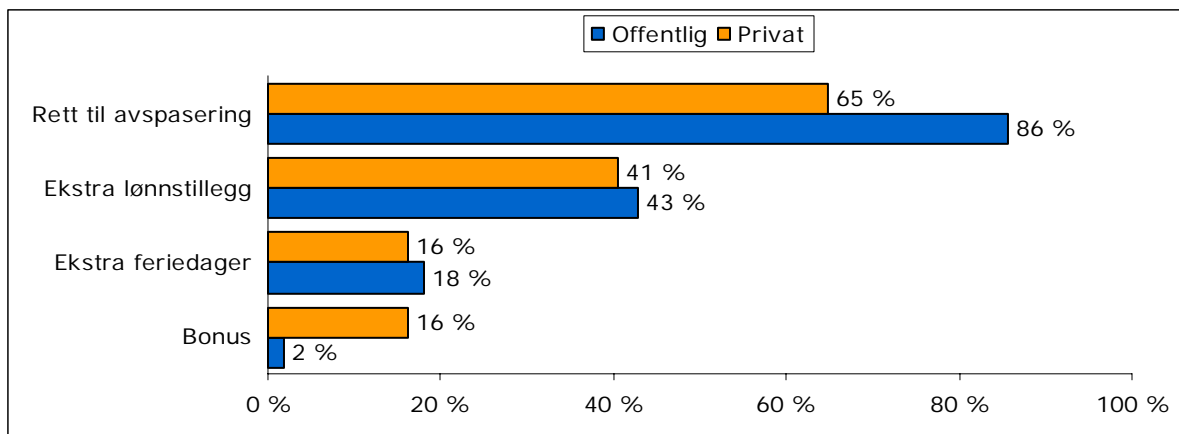
Av virksomhetene som opererer med "annen godtgjørelse", ble de bedt om å spesifisere hva "annen godtgjørelse" kunne innebære. 72 prosent av virksomhetene sier at ansatte kan ta ut godtgjørelsen i form av avspasering. 42 prosent opererer med ekstra lønnstillegg, 17 prosent gir ekstra feriedager, mens 11 prosent gir bonus. 8 prosent har svart "annet", og det som først og fremst går igjen her er at de ansatte har fleksitid.

Figur 6: Hvordan blir "annen godtgjørelse" utbetalt eller realisert? N=592.



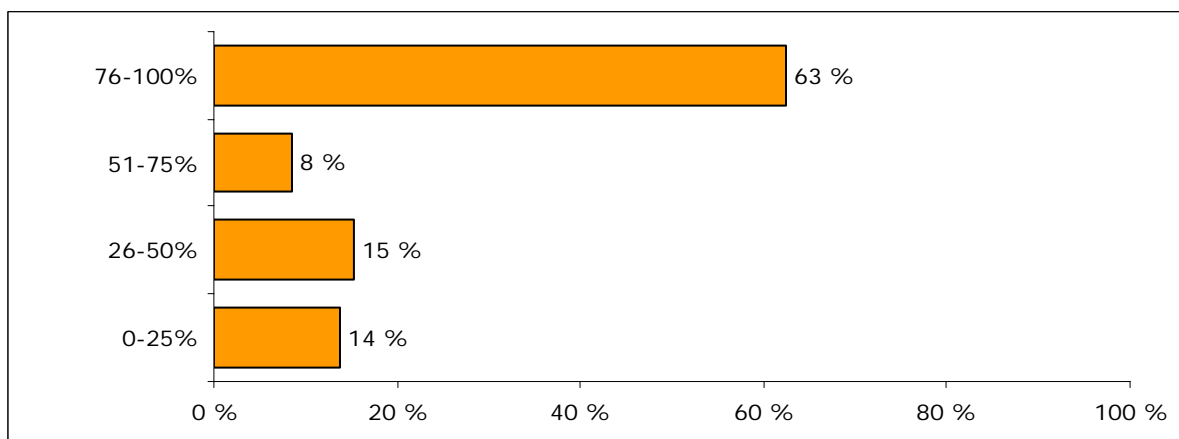
Vi finner at virksomheter innenfor privat sektor i større grad enn offentlig sektor (2%) gir bonus, mens offentlig sektor i større grad benytter de andre formene for godtgjørelse (Figur 7). Det er innenfor bransjene Transport og telekommunikasjon (34%) og Bank og finans" (29%) bonus i størst grad blir benyttet (Figur 33 i Vedlegg 6.3).

Figur 7: Hvordan blir "annen godtgjørelse" utbetalt eller realisert i forhold til sektor N=592



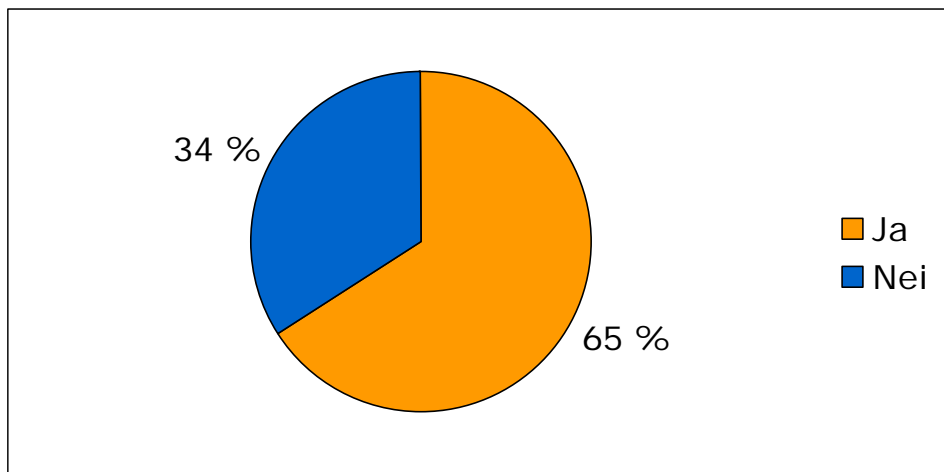
63 prosent av virksomhetene som benytter avspasering mener de ansatte faktisk tar ut mellom 76 og 100 prosent av denne oppsparte avspaseringen. 29 prosent sier de ansatte tar under 50 prosent av den oppsparte avspaseringen. Vi finner at det er en større andel innenfor privat sektor (35%) enn i offentlig sektor (21%) som tar ut mindre enn 50 prosent av den oppsparte avspaseringen (Tabell 9 i Vedlegg 6.3).

Figur 8: Hvor stor andel av oppspart rett til avspasering tror du faktisk blir tatt ut i form av arbeidsfri? N=320.



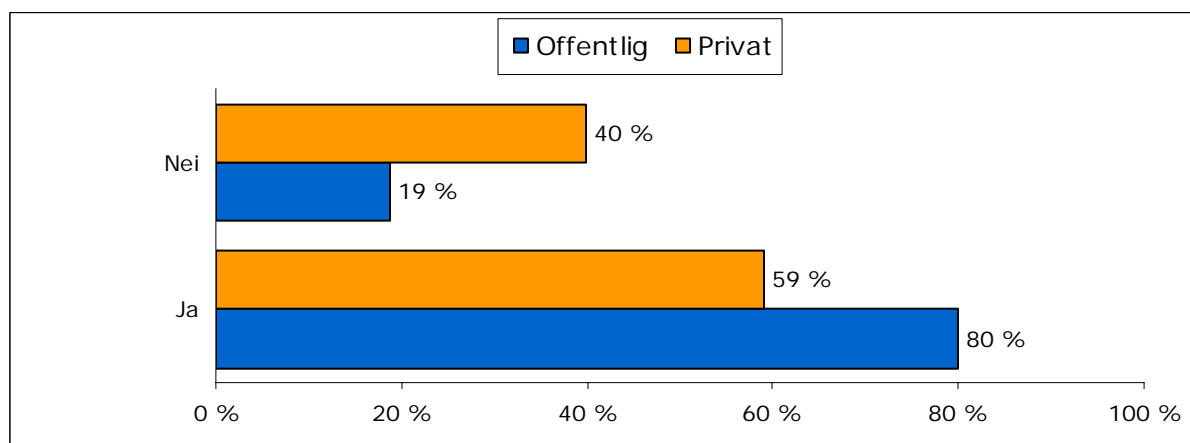
Kjennskap til mulighet for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Figur 9: Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene? N=2000



65 prosent av virksomhetene har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, mens 34 prosent ikke kjenner til dette.¹² Det er større kjennskap til unntaksmulighetene innen offentlig sektor (80%) enn det er i privat sektor (59%) (Figur 10).

Figur 10: Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til sektor. N=2000

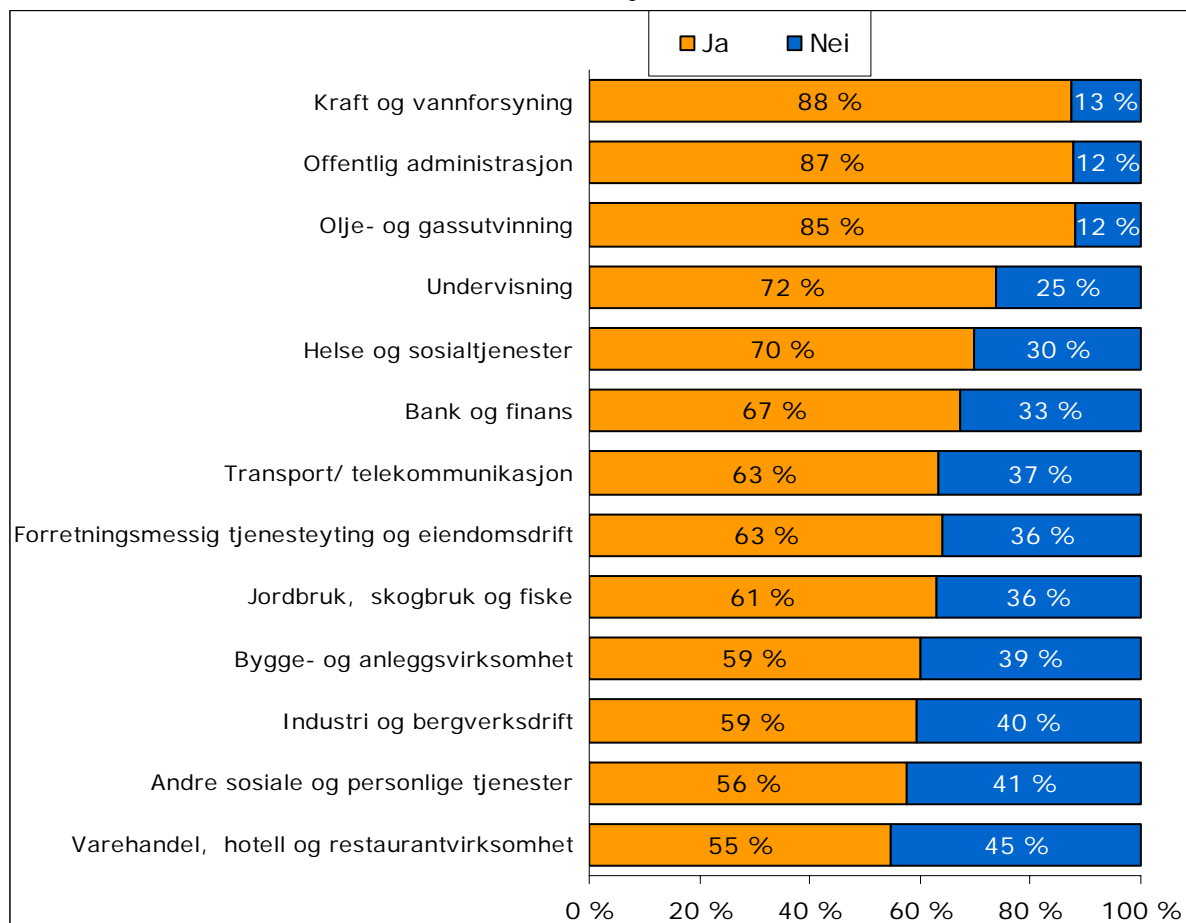


Kjennskapen til unntaksmulighetene er størst innenfor bransjene kraft- og vannforsyning (88%), offentlig administrasjon (87%) og "olje- og gassutvinning" (85%). Det er lavere kjennskap til unntaksmuligheten i innenfor bransjer som "varehandel, hotell og restaurantvirksomhet" (55%) og "andre sosiale og personlige tjenester" (56%). Det er en tendens til at jo større virksomhetene er, jo bedre kjennskap har de til mulighetene for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Virksomheter som har

¹² 1 % har svart "vet ikke"

en person som jobber med personalarbeid på heltid (80%) har bedre kjennskap til unntaksmulighetene enn de som ikke har det (59%) (Figur 34 i Vedlegg 6.3).

Figur 11: Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til bransje. N=2000

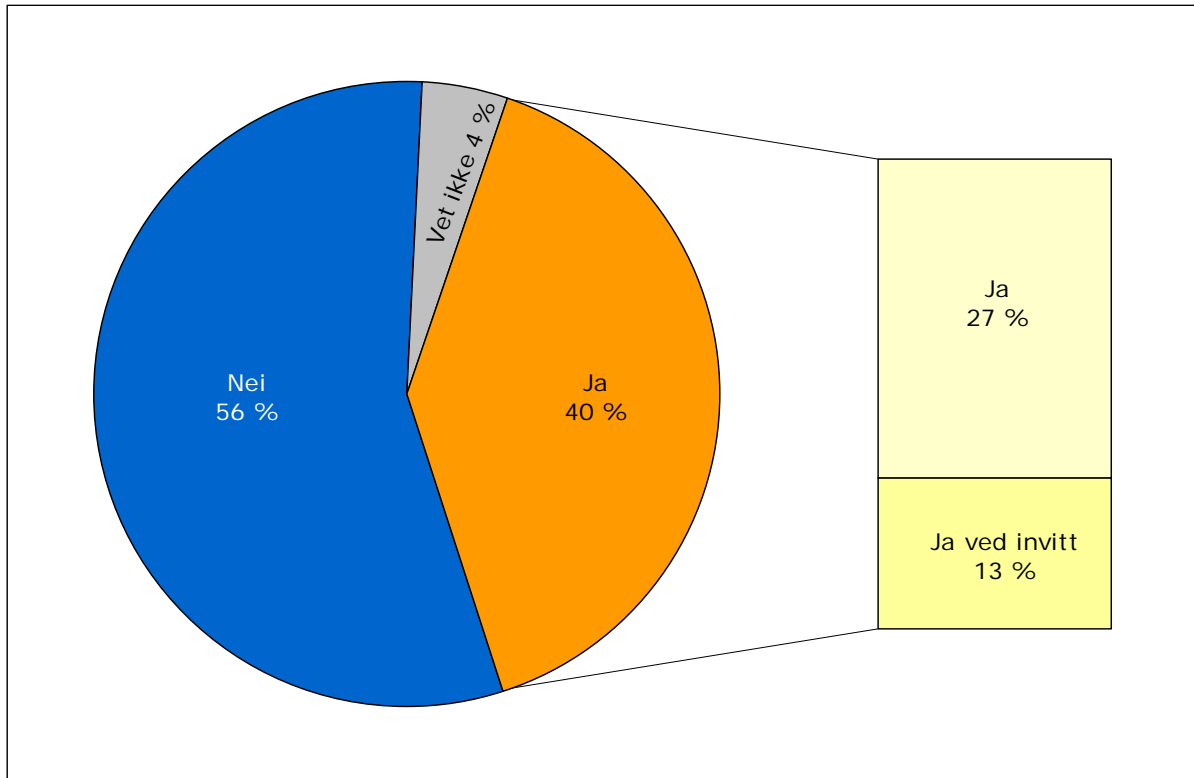


3.2.2 Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid

Vi startet undersøkelsen med å spørre respondentene om kjennskap til kapittelet i arbeidsmiljøloven som muliggjør å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. De som svarte "nei" eller "vet ikke" ble fulgt opp med en forklaring på hva som kunne defineres til å være stillinger som kunne unntas. Ved å gi eksempel på unntak fra arbeidstidsbestemmelsene håpet vi å fange opp mer nøyaktig informasjon om praksis i virksomhetene. Ved eksemplifisering av unntaksbestemmelsene, klarte vi å fange opp flere virksomheter som benytter unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.¹³

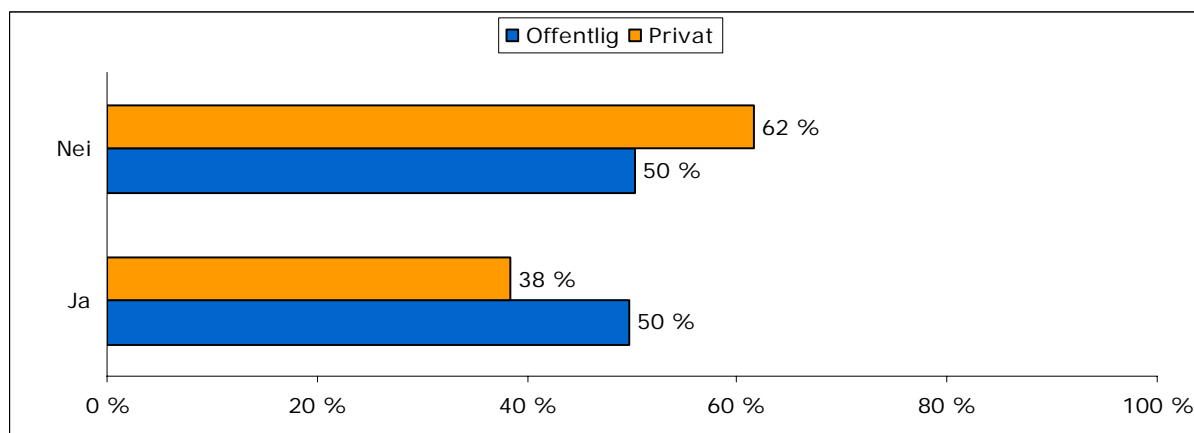
¹³ Oppfølgingsspørsmålet ble formulert slik: "Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en leder eller en særlig uavhengig medarbeider arbeider lengre arbeidsdager og mer overtid enn det som er sagt i Arbeidsmiljøloven. Et annet eksempel kan være at godtgjørelsen for lang arbeidstid for noen medarbeidere kan være noe annet enn vanlig overtidsbetaling, for eksempel at overtidsbetaling er innbakt i fast lønn. Er det personer i din virksomhet som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?"

Figur 12: Har bedriften din ansatte som er unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid. N=2000.



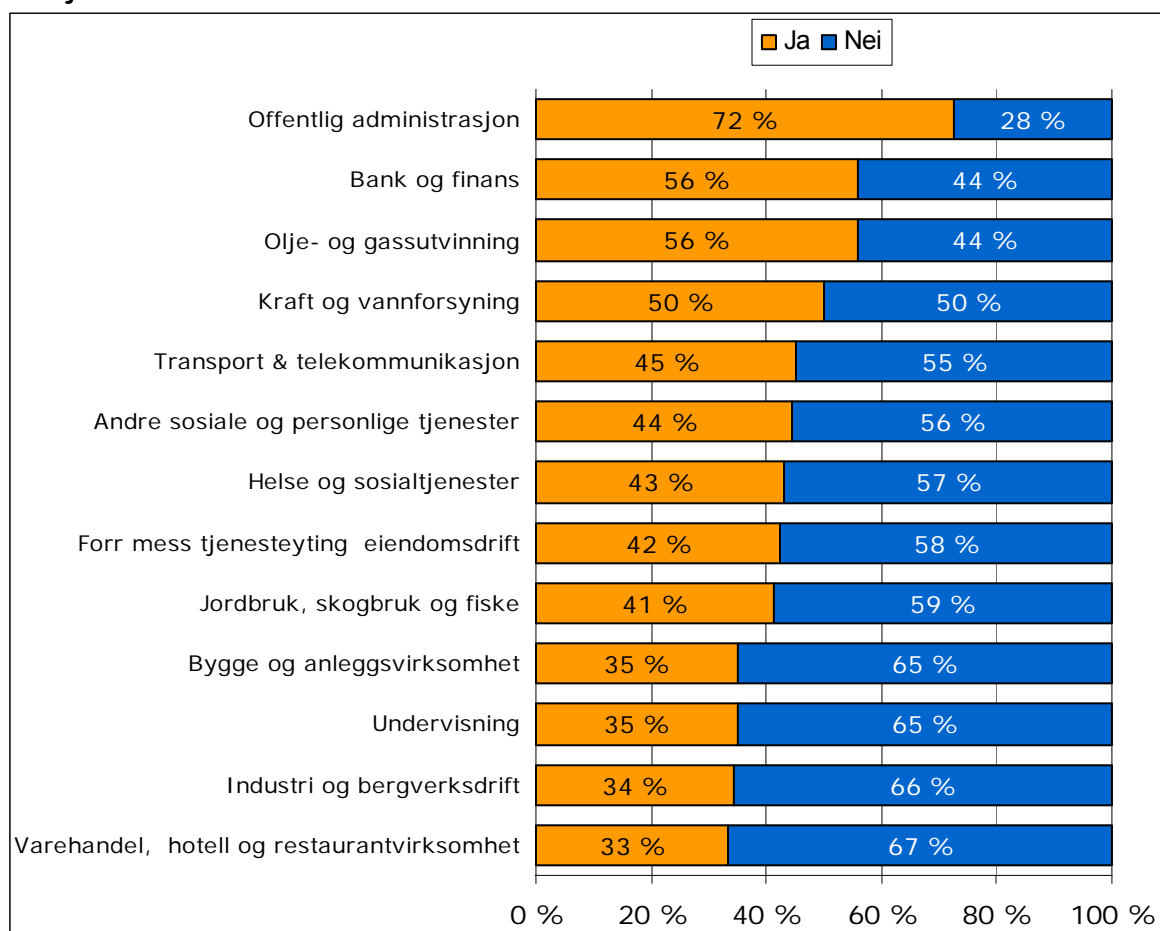
Over 65 prosent sier at de har kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet til å unnta ansatte fra spørsmål om arbeidstid, men det er kun 40 prosent som sier at de har ansatte som er unntatt. 4 prosent av respondentene vet ikke om bedriften benytter unntaksbestemmelsene. Ser vi nærmere på sektorinndeling finner vi at det er en forskjell mellom privat og offentlig sektor. Det er færre virksomheter i privat sektor (38%) som oppgir at de har ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid enn i offentlig sektor (50%).

Figur 13: Har bedriften din ansatte som er unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til sektor. N=1912.



Dette gjenspeiler seg til dels i data på bransjenivå. Der er det virksomheter innen i offentlig administrasjon (72 %) som oftere oppgir å ha ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, men det er tre andre bransjer innen det man kan kalle privat sektor som også oppgir å ha høyere andel ansatte som er unntatt. Det gjelder virksomheter innen Bank og finans (56 %), Olje- og gassutvinning (56 %) samt Kraft og vannforsyning (50 %). Dette er bransjer med virksomheter som sysselsetter et høyt antall ansatte, og de vil ha flere ansatte som er unntatt.

Figur 14: Har bedriften din ansatte som er unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til bransje. N=2000.



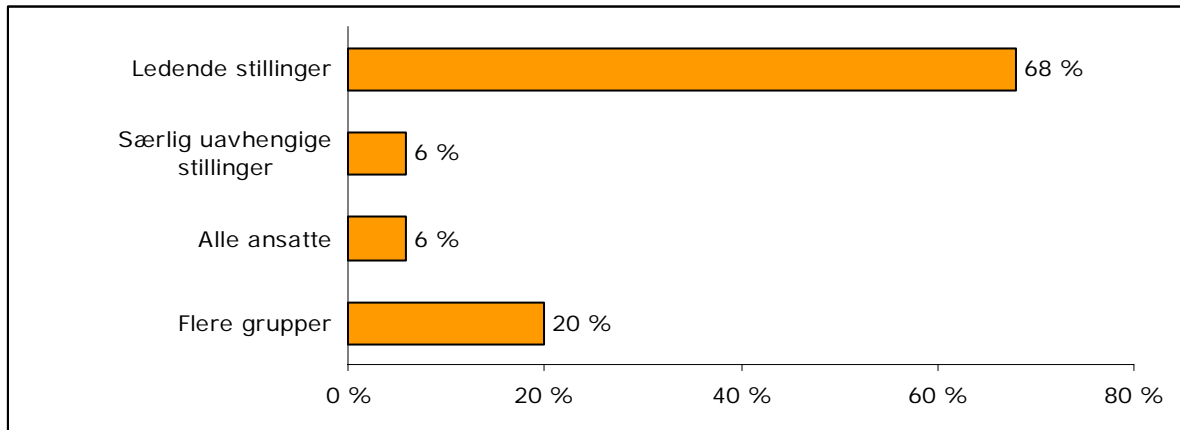
Det er en sammenheng mellom størrelse på virksomhet og om den har ansatte som er unntatt. Blant dem som har færre enn 4 ansatte er det kun 30 prosent av bedriftene som oppgir at det er ansatte som er unntatt, mens det for virksomheter med mer enn 50 ansatte er 45 prosent og i virksomheter med mer enn 100 ansatte er det hele 72 prosent som oppgir å ha ansatte som er unntatt.

Stillingsbetegnelse for personer som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene

Virksomhetene som oppga å ha ansatte som var unntatt bestemmelsene om arbeidstid ble bedt om å definere hvilke grupper av ansatte som var unntatt. Intervjuer leste ikke

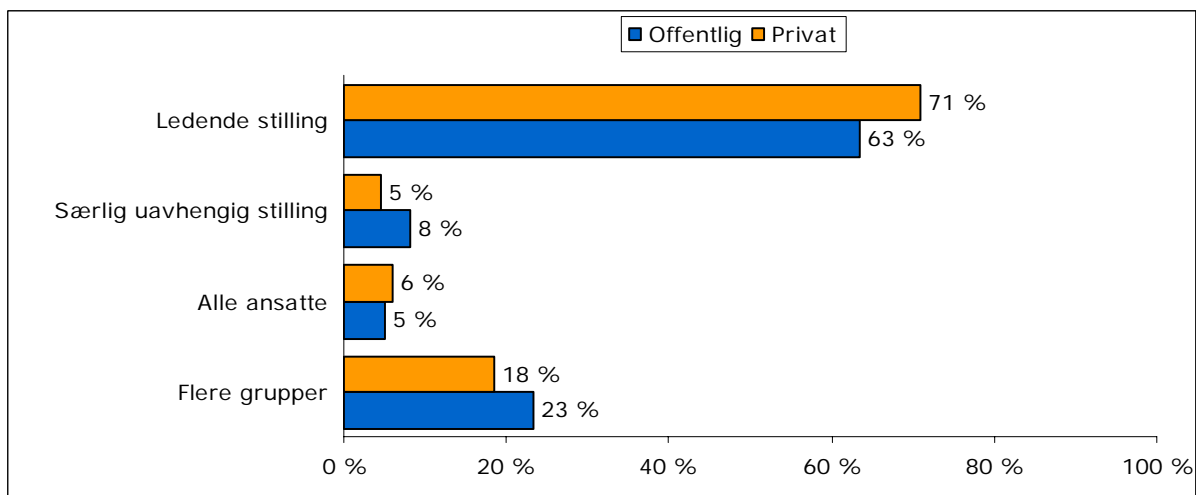
opp noen svaralternativer på dette spørsmålet. 68 prosent av virksomhetene oppgir kun å ha ledere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. 20 prosent av virksomhetene oppgir å ha unntatt **både** ledere og personer i særlig uavhengige stillinger.

Figur 15: Hvilke medarbeidere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i din virksomhet? N=795.



Ser man på totaltallene oppgir 83 prosent at lederne i deres virksomhet er unntatt, 21 prosent oppgir at personer i særlig uavhengige eller selvstendige stillinger er unntatt. 6 prosent sier at alle ansatte er unntatt bestemmelsene om arbeidstid (Figur 35 i vedlegg). Det er litt flere virksomheter innen privat sektor (71% mot 63%) som oppgir å ha ledere som er unntatt bestemmelsen om arbeidstid. Ser man på de som oppgir både ledere og særlig uavhengige stillinger er det en større andel av virksomhetene i offentlig sektor (23%)

Figur 16: Hvilke medarbeidere er unntatt bestemmelsen om arbeidstid i din virksomhet fordelt på sektor. N=795.



Andel av arbeidsstokken som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid

Vi har med bakgrunn i informasjon fra respondenter i det norske arbeidslivet på arbeidsgiversiden beregnet et estimat på antall ansatte som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i aml (2005). Vi har sett nærmere på tallene for hver bransje og funnet at det er en viss forskjell mellom kjønnene. Det totale estimatet fra vår undersøkelse indikerer at i overkant av 7 prosent av arbeidsstyrken er unntatt bestemmelsene om arbeidstid enten på grunn av å være definert til ledende stillinger eller særlig uavhengig/selvstendig stilling. Regner vi dette om i antall personer finner vi at ca 162 000 personer er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Vi finner at det er betydelig flere menn enn kvinner som er unntatt. Estimerte tall er beregnet til henholdsvis 124 000 menn og 38 000 kvinner. Dersom vi tar hensyn til feilmarginer vil tallet ligge på i overkant av 165 000 arbeidstakere.

Bransjeinndelingen viser at det er en bransje som skiller seg mest ut det er virksomheter i bank og finansnæringen. Her er hele 36,8 prosent av de ansatte unntatt bestemmelsene om arbeidstid, hele 61,7 prosent av de mannlige ansatte er unntatt, mens 13 prosent av de kvinnelige ansatte er unntatt.

Det er gjennomgående flere menn enn kvinner i de fleste bransjer som er unntatt, med unntak av olje og gassutvinning. Her er det ingen forskjell i andel kvinner vs. menn som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid.

Tabell 4 Omfang av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene (i prosent).

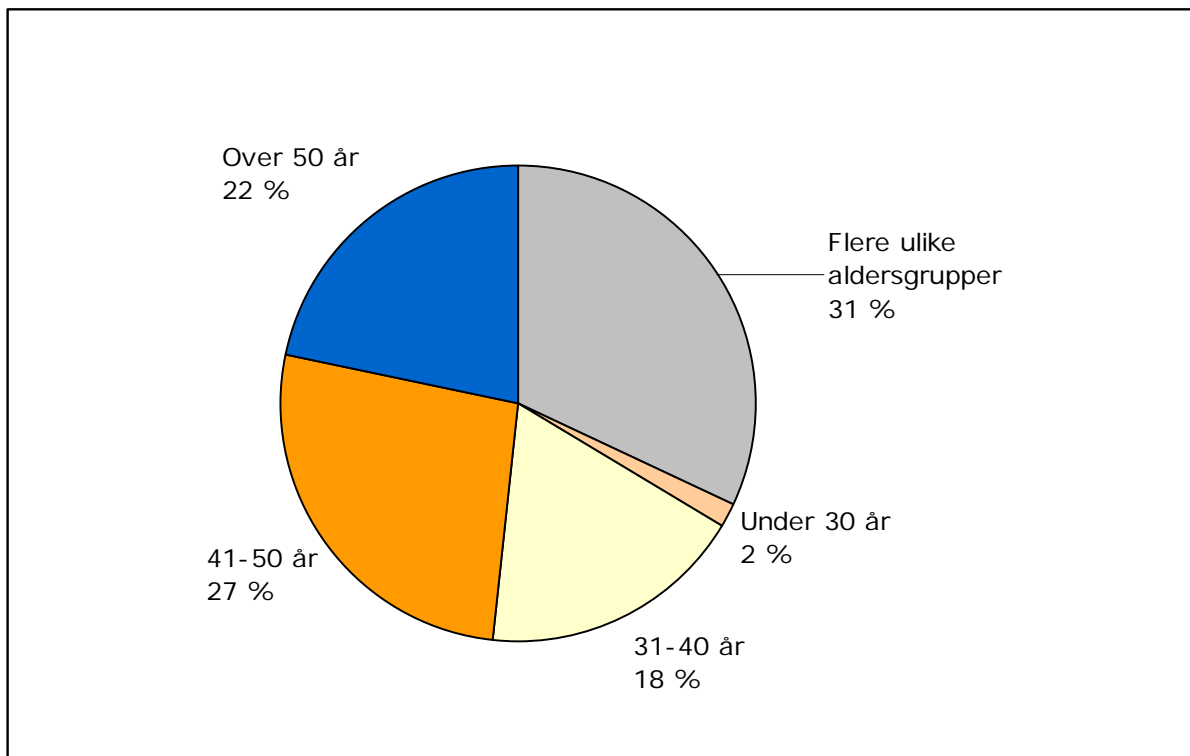
Bransje	Andel ansatte	Andel menn	Andel kvinner
Jordbruk, skogbruk og fiske	7,7 %	8,6 %	5,1 %
Olje- og gassutvinning	11,9 %	12,1 %	11,0 %
Industri og bergverksdrift	9,4 %	11,5 %	3,2 %
Kraft- og vannforsyning	6,1 %	5,5 %	8,3 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	6,1 %	6,4 %	3,1 %
Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	4,9 %	7,4 %	2,4 %
Transport/ telekommunikasjon	14,7 %	18,2 %	4,5 %
Bank og finans	36,8 %	61,7 %	13,0 %
Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift	7,1 %	9,3 %	3,5 %
Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting	7,8 %	11,9 %	3,3 %
Undervisning	9,2 %	18,5 %	4,1 %
Helse- og sosialtjenester	4,5 %	15,9 %	2,0 %
Andre sosiale og personlige tjenester	8,2 %	13,9 %	3,3 %
Uoppgitt			
Andel sysselsatte - prosent	7,1 %	10,3 %	3,5 %
Andel sysselsatte - estimert	161481	123378	38103

3.2.3 Beskrivelse av arbeidstakergrupper som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid

Ledende stilling

Det ble angitt hvor mange av de som var unntatt som var i ledende stilling, videre ble virksomheten bedt om å gi en oversikt over andel i øverste ledersjikt versus mellomledersjikt. Det har vist seg at personallederne ikke hadde like god oversikt over mellomledersjiktet, og vi kan ikke gi en informasjon om disse.

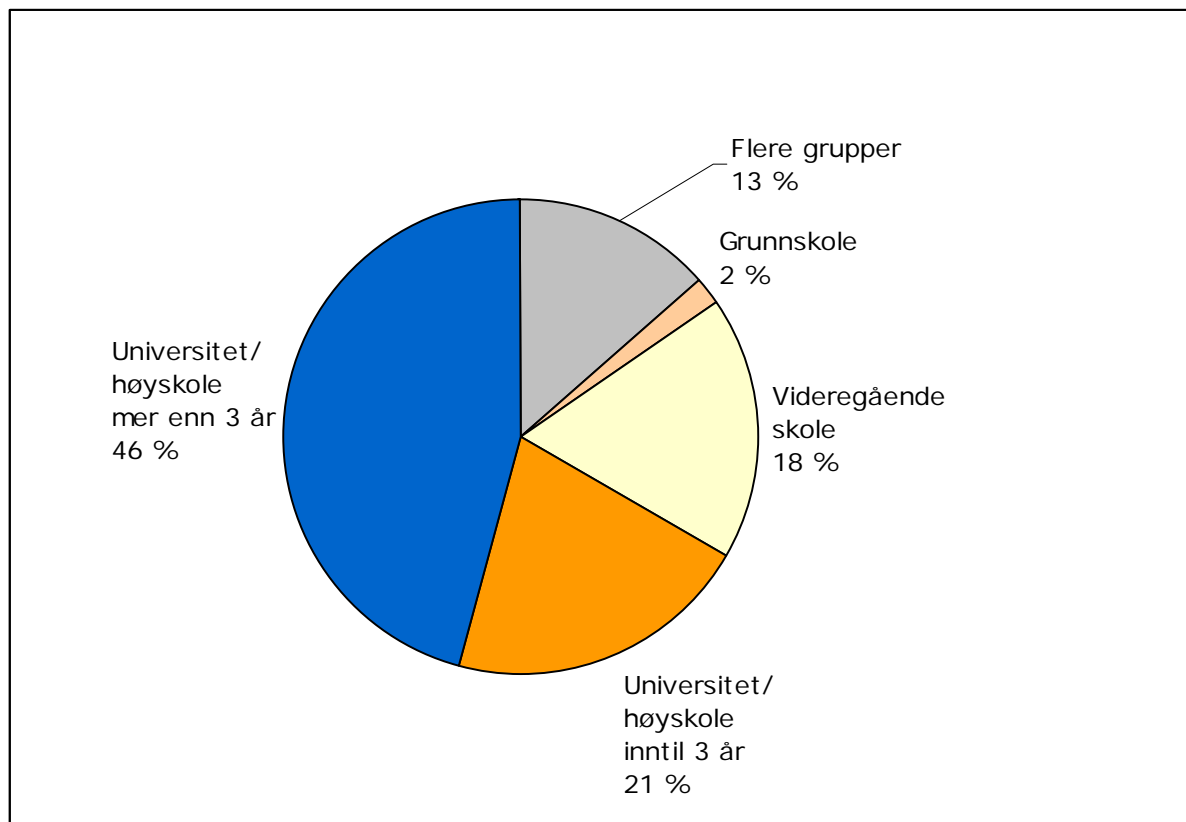
Figur 17: Aldersgrupper medarbeidere i ledende stilling hovedsaklig tilhører. N=702.



Det er en jevn fordeling av de som er definert til å være i ledende stilling på de ulike aldersgruppene. Halvparten av virksomhetene sier at de ansatte i ledende stillinger som er unntatt er mer enn 41 år gamle. Det er en veldig lav andel som sier å ha ansatte i ledende stilling som er under 30 år (2%), men siden andelen som oppgir flere ulike aldersgrupper kan en del av de yngre lederne ligge i denne kategorien. Det er flere eldre ledere over 41 år i virksomheter i offentlig sektor (58%) enn i privat sektor (44%)

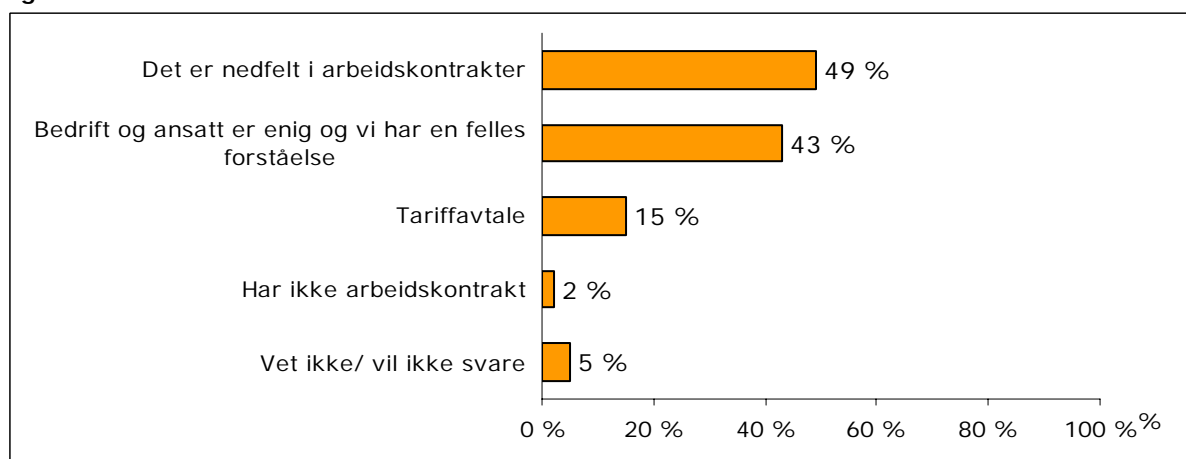
Det er gjennomgående høyt utdannede som er definert til å være i ledende stilling unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Hele 46 prosent oppgir at lederne har universitetsutdannelse over 3 års varighet. Til sammen 65 % av virksomhetene har ledere som har høyskole eller universitetsutdannelse.

Figur 18: Utdanningsnivå for medarbeidere i ledende stillinger. N=702.



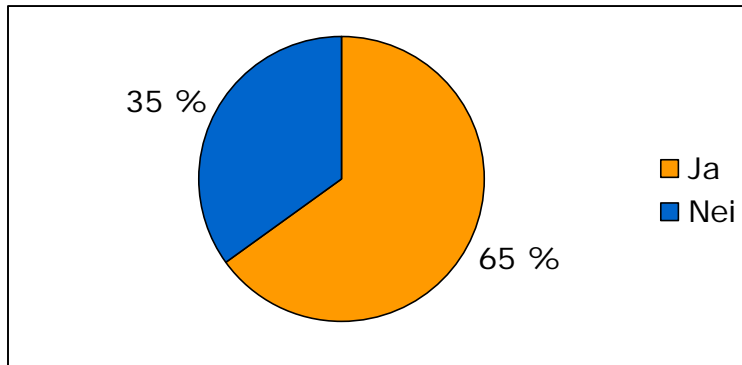
1 av 2 virksomheter mener at unntakene er nedfelt i arbeidskontraktene til de ansatte. Samtidig oppgir over 2 av 5 at de har en felles enighet av unntaket uten at det nødvendigvis er definert i arbeidskontrakt/betingelsene. En liten andel kunne ikke gi et svar på hvordan unntakene var kommet i stand (5%) (Figur 19).

Figur 19: Hvordan er unntakene fremkommet. N=733.



65 prosent av virksomhetene oppgir at begrunnelse til unntakene er gitt i arbeidskontrakten, men 35 % ikke kan si at de gir noen spesifikk begrunnelse. Det er en liten andel som ikke oppgir noen begrunnelse (8 %).

Figur 20: Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten. N=360.



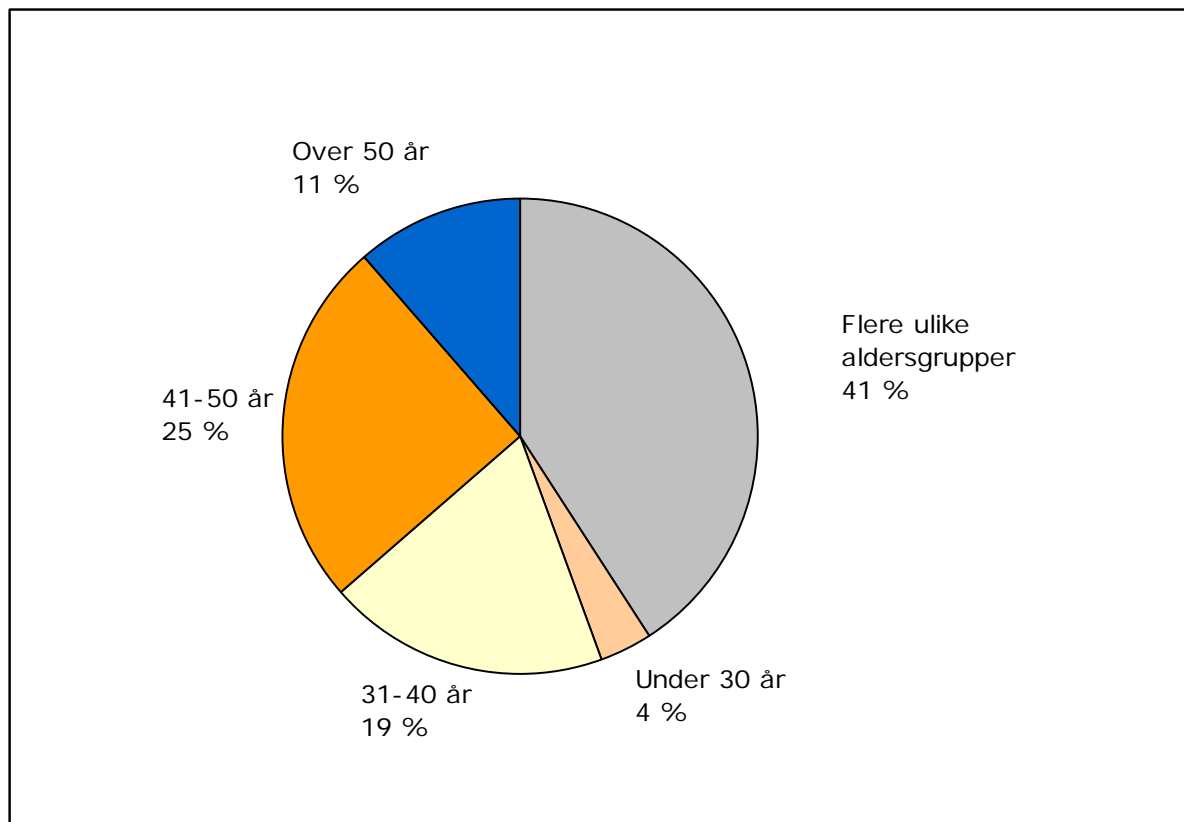
Yrkestittel – ledende stilling

Personallederne ble bedt om å nevne hvilke stillingstitler de som var unntatt pga ledende stilling. Kun 1 prosent av virksomhetene med unntak ville eller kunne ikke gi noen nærmere beskrivelse av titler de benyttet. For de andre virksomhetene ble det i stor grad benyttet titler som "dagligleder", "adm. direktør", "avdelings eller enhetsledere" samt ledere innen økonomi og administrasjon. Enkelte har nevnt en rekke ulike titler som går inn under denne grupperingen av ansatte. Det vil derfor variere hva man benytter av titler inne ulike bransjer. Enkelte har nevnt at de har personer som er unntatt som går i stillinger som benevnes som "teamleder" og "regnskapsmedarbeider".

Særlig uavhengig/selvstendig stilling

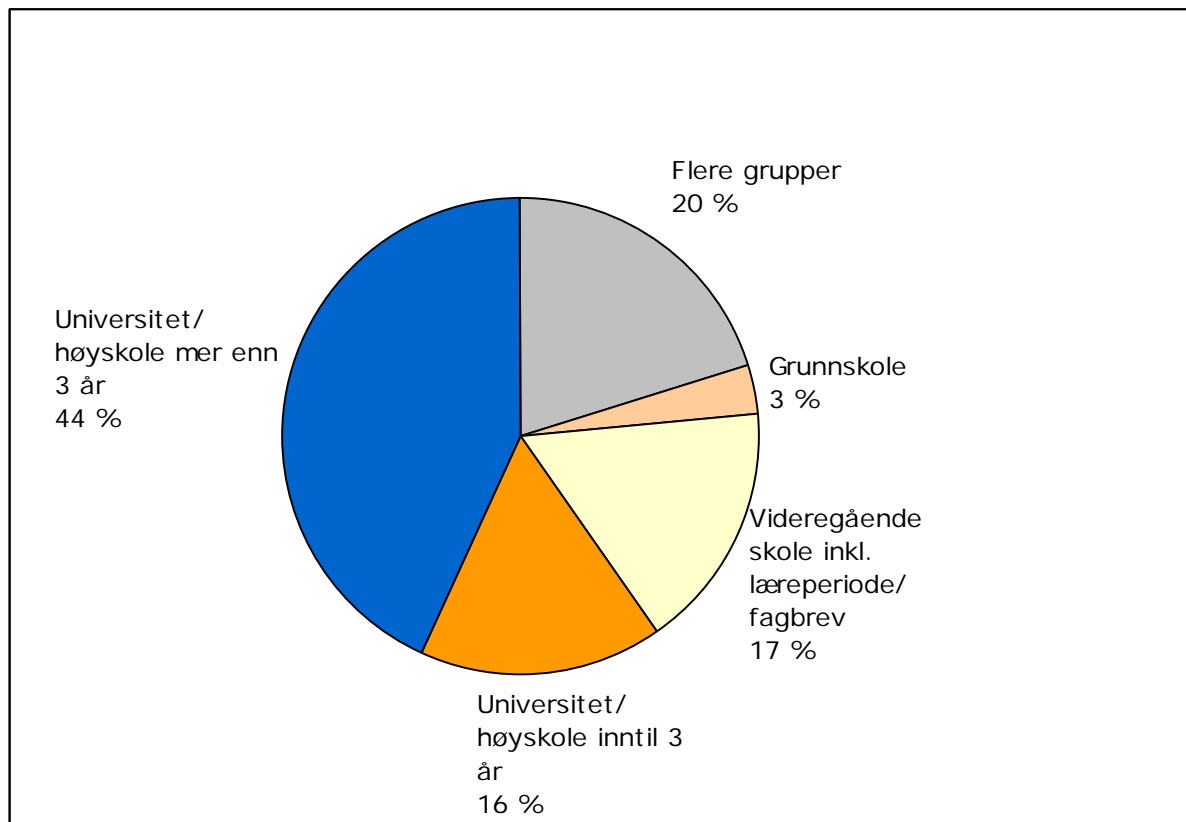
Det er en liten del av virksomhetene som har definert ansatte til å være i særlig uavhengige/selvstendige stillinger. Det er 21 prosent av virksomhetene som oppgir å ha ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, definert som særlig uavhengig.

Figur 21: Aldersgrupper medarbeidere i særlig uavhengig stilling hovedsaklig tilhører. N=247.



Personer i særlig uavhengige/selvstendige stillinger sprer seg på alle aldersgrupper. Det er flest som sier at dette sprer seg på flere alderskategorier (41%). Det er kun 4 prosent av virksomhetene som oppgir at ansatte i særlig uavhengige stillinger er under 30 år. En stor del av de som er ansatt i slike stillinger har i stor grad høy utdanning. 60 prosent oppgir at personer i disse stillingene har utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. Vurdert opp mot sektor er det høyere andel av høyt utdannede i offentlig sektor som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene enn i privat sektor. Privat sektor har ca. 20 prosent med videregående opplæring som er unntatt, mens samme tall for offentlig sektor er kun 2 prosent.

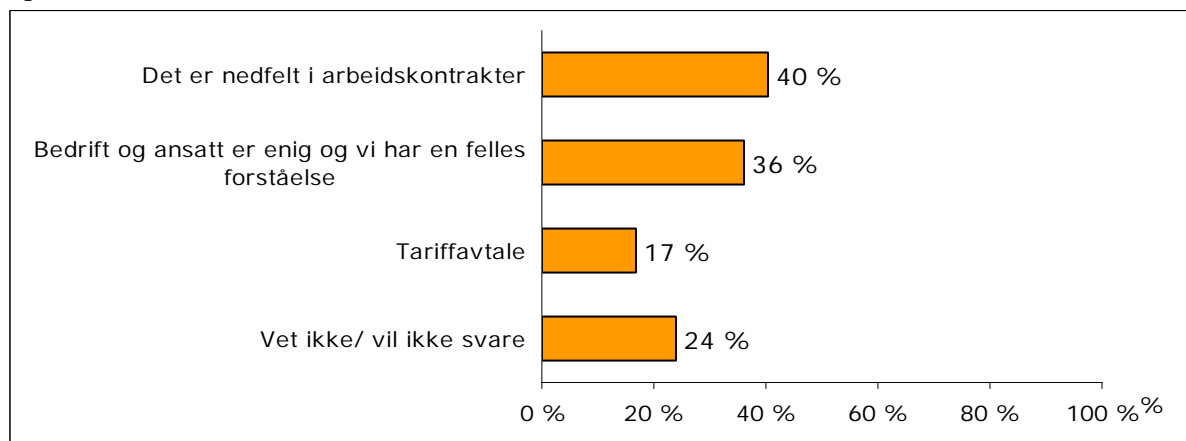
Figur 22: Utdanningsnivå for medarbeidere i særlig uavhengig stilling. N=247.



Yrkestittel – særlig uavhengig stilling

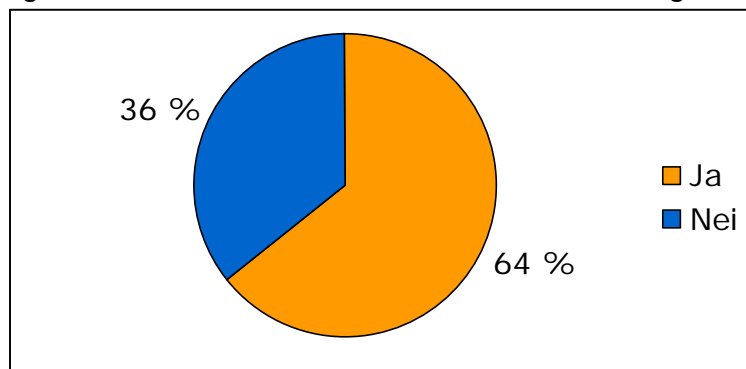
Personallederne ble bedt om å vurdere hvilke stillingstitler de i særlig uavhengig stilling kunne komme inn under. 1 av 4 kan ikke gi noe svar på dette. Det som går igjen når man vurderer de ulike stillingstitlene som oppgis er det gjennomgående flest som er definert til å inne ha stillinger innen rådgivning/ingeniørfag samt helsepersonelt (leger og sykepleiere), men det er også nevnt direktør og avdelingsledere. Det er et stort omfang av ulike benevnelser og det viser at det er litt usikkerhet blant virksomhetene når det gjelder hvem som kan gå inn under disse unntaksreglene.

Figur 23: Hvordan er unntakene fremkommet. N=247.



40 prosent av virksomhetene oppgir at unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt i arbeidskontraktene, mens 36 prosent av virksomhetene hevder at de har en overenskomst med de ansatte om at de skal være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er også en stor andel av virksomhetene som ikke vil eller kan gi et svar på dette spørsmålet.

Figur 24: Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten. N=100.



I de tilfellene der unntakene er nedfelt i arbeidskontrakten finner vi at over 1/3 av virksomhetene ikke har noen nærmere begrunnelse av hvorfor ansatte er definert til å inneha særlig uavhengige stillinger. Dette er samme fordeling som vi finner blant de i ledende stilling. Det er 245 bedrifter som har personer som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene pga de er definert til å inneha en 'særlig uavhengig stilling'. 23 prosent kan ikke gi noe svar på hva slags stillingstitler de har. Det som er gjennomgående for de resterende svar er stor variasjon i hva virksomhetene oppgir, det kan se ut som om virksomhetene bruker begrunnelser som ikke er nevnt i fortolkningene av lovteksten. En nærmere analyse av unntakene kommer i påfølgende kapittel.

3.2.4 Begrunnelser for å anse arbeidstakerne som ledende og særlig uavhengig.

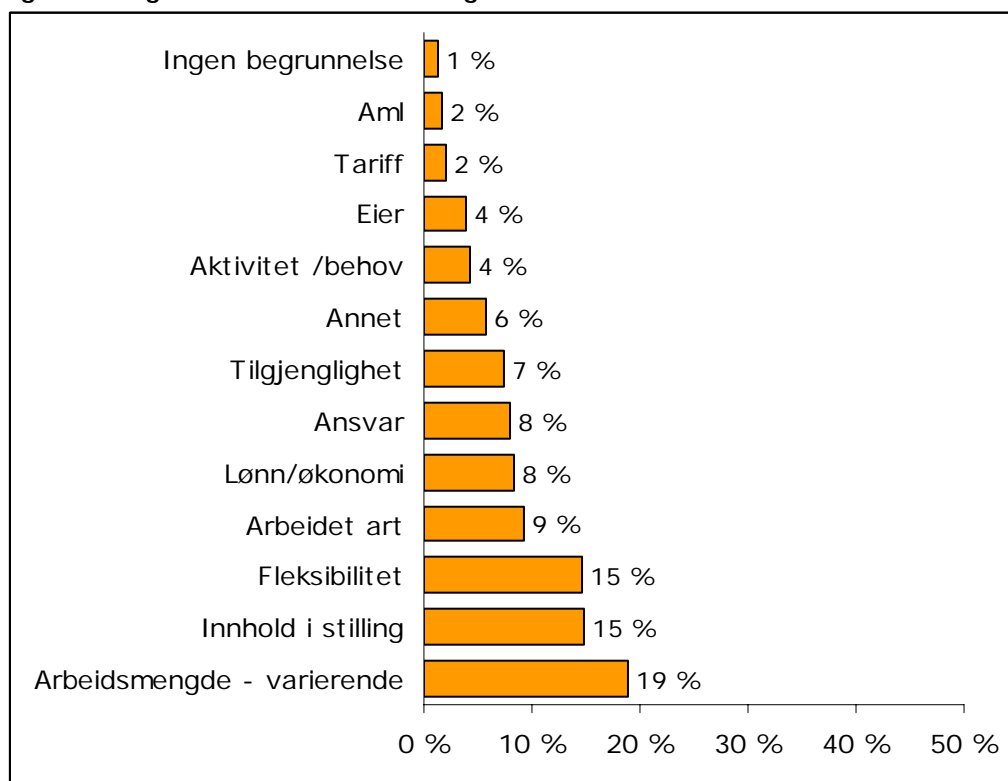
Arbeidstakere i ledende stilling

Av de virksomheter som unntar ansatte på grunn av at de er i ledende stilling gir over 60% av virksomheter en begrunnelse på hvorfor. Deres hovedbegrunnelser for å definere ansatte i stillinger som unntas fra reglene om arbeidstid kan si noe om praksis i forhold til de bestemmelsene og kravene som er spesifisert i loven. Begrunnelsene vil være av betydning for en eventuell endring av ordlyd og innhold i lovteksten.

Vi har valgt å kode de ulike begrunnelsene i kategorier for å si noe om hvilke kriterier som vektlegges i større eller mindre grad når man skal begrunne den ledende stillingen. Begrunnelsene for at personer i ledende stillinger er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene er mange og spredte. De tre viktigste begrunnelsene for at

personer i ledende stillinger er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene er *arbeidsmengde*, *innhold i stillingen (lederoppgaver)* og *fleksibilitet*.

Figur 25: Begrunnelse – ledende stilling.



Arbeidsmengde – varierende

Denne kategorien skiller seg klart ut, ved at en stor andel av bedriftene med ansatte i ledende stillinger benytter begrunnelser som faller inn her. I overkant av 19 prosent bruker argumenter omkring *arbeidsmengde*. Det kommer fram at "arbeidsmengden krever det" og at "arbeidsmengden er varierende". Flere sier også at "jobben må gjøres" og at det i perioder er "svært stort arbeidspress", og her nevnes også "sesongbetont arbeid". Flere peker på trang økonomi og behovet for at resultater må produseres, og at de må tilpasse seg etter markete og kundene. Noen nevner også at dette er en generell praksis i bransjen de befinner seg i. flere begrunner stillingen med at "de er pålagt det" eller at man "må stille opp ved kriser". Ett argument som er interessant, er at "leder må ta mye av arbeidet når det er mye å gjøre, så ikke de ansatte blir belastet". Utover dette nevner flere tidsfrister som må holdes og intensivt arbeid i perioder mot levering og lignende som argumenter for at arbeidstakeren er definert som ledende, og dermed unntatt fra reglene om arbeidstid.

Innhold i stilling

Kategorien *innhold i stilling* brukes ofte, og her vektlegges begrunnelser som at stillingen er "ledende", personene "sitter i ledelsen" eller er "toppleder". I tillegg velger flere å argumentere med at vedkommende "eier bedriften" eller er "selvstendig næringsdrivende". Videre velges ofte den upresise begrunnelsen "det er innholdet i stillingen", som ikke kan si oss noe om hvilket innhold det er snakk om. Det nevnes også at man som leder må være "opptatt av gode resultater, og dermed må strekke seg langt", samt at "det hører med til stillingen som daglig leder, men det er vel også en del av en ukultur som har utviklet seg i dette landet når det gjelder den typen stillinger". Ett av de mest sentrale argumentene er at man som leder ikke kan regne med å få jobben gjort på 37,5 timer, og at det kreves at man sitter til arbeidet er ferdig. "Man er ansatt for å gjøre en jobb, må bruke den tiden det tar, enten det tar 10 timer i uka eller 80". Også her kommer, som ved de særlig uavhengige stillingene, benyttes "møtevirksomhet" og "reiseaktivitet" som begrunnelser for unntaket fra reglene om arbeidstid.

Fleksibilitet

Begrunnelser knyttet til *fleksibilitet* er derimot langt mer vanlig i utvalget, i likhet med bedriftene som sier de har ansatte i særlig uavhengige stillinger. Over 13 prosent benytter argumenter omkring fleksitid og muligheten til å styre sin egen arbeidstid. De fleste har rett og slett "fleksibilitet" som hovedargument, mens andre presiserer at den ansatte "legger opp arbeidsdagen og arbeidstiden sin selv". Disse argumentene henviser heller ikke til en ledende stilling, og kun et fåtall sier at "fleksibiliteten er nødvendig på grunn av at man er leder". Videre er det flere som nevner møtevirksomhet og kunder i utlandet når de skal begrunne kravet om fleksibilitet, uten at de presiserer om dette gjelder en leder.

Aktivitet/behov

En liten andel av bedriftene benytter begrunnelser som ligger under kategorien *aktivitet/behov*. De fleste av argumentene er upresise og vage, som for eksempel "aktiviteten krever det" eller "bedriftens behov". Andre nevner "møteaktivitet på kveldstid og ellers utenom normal arbeidstid", eller "akutte situasjoner utenom den ordinære arbeidstid". "markedets behov" og "etter eget ønske" er også to argumenter som nevnes. Felles for begrunnelsene i denne kategorien er at de ikke presiserer hvilken stilling, arbeidsoppgaver eller ansvarsområde den enkelte arbeidstaker har.

Ansvar

Dobbelt så mange bedrifter benytter argumenter knyttet til *ansvar*. Også her er begrunnelsene relativt vide i omfang, noe som gjør det vanskelig å si noe om stillingsinnhold, graden av ansvar og ansvarsområde. De fleste sier rett og slett at "det er

ansvaret/ansvarsområdet" som tilsier at de skal være unntatt fra reglene om arbeidstid. Andre presiserer at det er snakk om "daglig leder" eller "ansvarlig for virksomheten", og at det dermed kreves med tanke på "tilstedeværelse, ytelse og arbeidsmengde". I tillegg nevnes det at "de disponerer det å ansette folk" og "delegerer arbeidsoppgaver". Ett argument er også at det "fra gammelt av ikke var arbeidstid for sjefer". Felles for begrunnelsene er at de refererer til stillingens ansvarsområde, som er sentralt i definisjonen av en ledende stilling.

Arbeidets art

Kategorien *arbeidets art* favner omtrent like mange bedrifter som kategorien *ansvar*. Det er en relativt liten prosentandel, men kategorien fanger opp over 40 ulike argument. I hovedsak kan vi si at de er svært generelle, som for eksempel "det er arbeidets/virksomhetens art som tilsier det". Denne typen begrunnelser sier lite om arbeidets faktiske art, og er derfor vanskelig å vurdere opp mot lovverket. Noen presiserer yrket, som "yrket regnskap", "rådgivning" eller "fiskere", men begrunnelsen antyder ingen ting om arbeidstakerens eventuelle lederrolle. Her må man vurdere muligheten for at de bedriftene det gjelder har definert arbeidstakere som hører inn under særlig uavhengige stillinger til ledende stillinger. Ut over dette er argumentene svært spredd, og vi ser en tendens til at de fleste argumentene ikke nevner lederrollen eller en presisering av at de ansatte faktisk befinner seg i en lederposisjon. Eksempler på dette er: "turnusarbeid", "døgnvakt", det er ikke mulig å gjøre noe annet pga. åpningstider", "pasientarbeid", "papirarbeid" og "skoleåret for elevene tilsier det". Også her nevnes prosjektarbeid som et argument, noe som ikke er tilstrekkelig i seg selv, med mindre personen også har en ledende stilling.

Arbeidsmiljøloven

Svært få benytter *arbeidsmiljøloven* og referering til denne når de skal begrunne den ledende stillingen. Dette er den kategorien hvor færrest bedrifter finner sine argument, noe som kan tyde på at loven ikke benyttes i det daglige arbeidet. En bedrift henviser til at den ansatte er fritatt fordi "kapittel 2 eller 4 i loven tillater det". Utover dette er det kun generelle henvisninger til arbeidsmiljøloven, som for eksempel "det står arbeidsmiljøloven/loven" og "loven sier så".

Tilgjengelighet

En mindre andel velger begrunnelser knyttet til *tilgjengelighet* når de forklarer hvorfor den ansatte er definert til å ha en ledende stilling. Som ved flere av de andre kategoriene, er argumentene generelle og vide, og presiserer i liten grad om det er snakk om en person i en lederstilling. Flere sier at "de må være tilgjengelige" eller "disponible til enhver tid", eller at de må være "tilgjengelig på telefon". Noen få sier at dette er

nødvendig fordi vedkommende befinner seg i en lederposisjon: " Det er helt nødvendig for ledere å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi ledere må være tilstede på bedriften utover arbeidstid, pga oppdragsmengder og møtevirksomhet".

Lønn/økonomi

Omtrent like mange velger argumenter knyttet opp til *lønn og økonomi*. I forhold til lønn begrunner noen det med at de ansatte har overtiden innbakt i lønnen, mens andre refererer til at de ansatte har bonusordninger. Mange viser til at de ansatte har et "høyt lønnsnivå som reflekterer arbeidsmengden til lederne". Det er også mange som referer til organisasjonens økonomi, som blant annet et "det er en liten bedrift, og at vi går konkurs hvis vi ikke gjør det slik", "det er nødvendig for at hjulene skal gå rundt" samt "å slippe å ansette flere og holde kostnadene nede". Dette er argumenter som ikke sier noe om lederrolle eller ansvarsområde, og kan ikke sies å være tilstrekkelig alene for å definere en ansatt som unntatt fra reglene om arbeidstid.

Eier og tariff

En liten gruppe viser til *eierskap* når de begrunner den ledende stillingen. Her er det i hovedsak argumenter som "eier av bedriften", " fordi de er eiere og må jobbe mer for å få det til å gå rundt." Noen få argumenterer i forhold til *tariff*. Her ser vi begrunnelser som at "det er avtalefestet" eller "tariffbestemt" eller at "den ledende stillingen er i forhold til tariffavtalen".

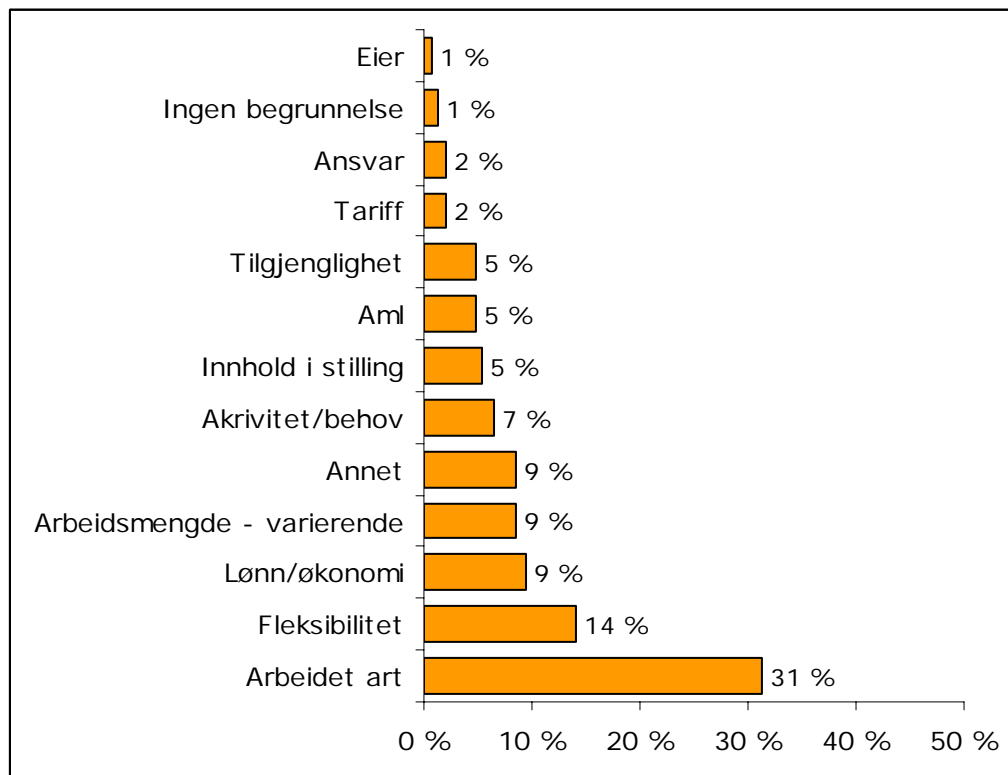
Annet

Av begrunnelsene som ikke faller inn under de nevnte kategoriene, finner vi flere som sier at "det er praktisk". De fleste viser likevel til mer spesifikke ting som "alder", "helsesituasjon", "barn eller familiesituasjon" når de begrunner fritaket fra reglene om arbeidstid.

Arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger

Av de virksomhetene som har ansatte i slike stillinger har 64% gitt en begrunnelse på hvorfor de er definert til å være i særlig uavhengige stillinger. Begrunnelsene er mange og spredte, og andelen bedrifter som har svart innefor de ulike kategoriene er derfor lav. Det er likevel en kategori som utmerker seg som sentral for å begrunne den uavhengige stillingen. Over 30 prosent av de som har oppgitt en begrunnelse faller inn under kategorien "arbeidets art".

Figur 26: Begrunnelse – særlig uavhengig stilling.



Arbeidets art

Denne kategorien inneholder ulike begrunnelser omkring *arbeidets art*, som innebærer at det er vanskelig med fast arbeidstid. Dette er den kategorien som klart flest bedrifter faller inn under, og over 30 prosent av virksomhetene som har oppgitt en begrunnelse kan plasseres her. Det er derfor ekstra interessant å se nærmere på hvilke argumenter som benyttes. Den vanligste begrunnelsen er ganske enkelt "arbeidets art", uten at dette er definert nærmere. Videre nevnes argumenter som at den "ansatte ikke har personell under seg", arbeidet er knyttet til "krise og beredskap" og de ansatte er "selvstendige næringsdrivende". Noen begrunner den uavhengige stillingen med at "de ansatte jobber på it-avdeling, og dermed må jobbe overtid hvis det oppstår problemer". I forlengelse av dette argumentet kan man vise til lovens forarbeid som presiserer at det ikke er tilstrekkelig at man for eksempel er den eneste i bedriften med it-kompetanse. Flere nevner at "bransjen tilsier det" eller at de "jobber på sjøen eller med fiske" eller at de ansatte har "tjeneste i utlandet" eller "transport-/sjåførarbeid som krever lange skift".

Fleksibilitet

Den kategorien som har nest høyest frekvens, er *fleksibilitet*. Flere benytter "fleksitid" som argument, og særlig at "de ansatte selv kan definere når jobben skal gjøres" og "tilrettelegge sin egen arbeidstid". Dette innebærer også at de kan "ta fri eller avspasere når de har behov". Flere peker også på at reisevirksomhet krever en slik stilling ("de sier

seg sjøl, de er ute og reiser hele tiden”), samt at “kveldsarbeid, telefoner i helgene” definerer arbeidsoppgaver utover normal arbeidstid. Hvis vi igjen ser på forarbeidet til den nye loven, så spesifiseres det der at det ikke er tilstrekkelig å ha fleksibel arbeidstid eller mulighet til å kontrollere egen arbeidstid for at stillingen skal ansees som særlig uavhengig. Her er det tydelig at en rekke bedrifter likevel benytter dette som hovedargument når de definerer stillingene som unntatt fra reglene om arbeidstid.

Lønn/økonomi

En noe større andel av bedriftene benytter *lønn og økonomi* som argument for den uavhengige stillingen. Denne kategorien er interessant å gå nærmere inn på, da det i forarbeidet til loven sies at lønnens størrelse i grensetilfeller kan være av betydning. En av begrunnelsene som kommer fram er også at “vi har så høy lønn” og at “lønnen er timebasert”. Flere nevner også at de har “personlige goder” eller har “fritid som en godtgjørelse”. Noen bedrifter argumenterer med at de “slipper å betale lønn ved overtid” ved å ha de ansatte i uavhengige stillinger” og at de ansatte har “overtidsbetalingen inkludert i fastlønnen”. Andre har mer økonomiske og organisatoriske begrunnelser, som at bedriften er i en “oppstartssposisjon” eller at det er “mangel på personell”. Flere av disse begrunnelsene faller utenfor definisjonen på særlig uavhengig stilling. I tilfellet “vi har så høy lønn” vil det trolig være en vurderingssak sett i sammenheng med stillingens innhold og ansvars- og myndighetsområde.

Aktivitet/behov

En relativt liten andel bedrifter benyttet begrunnelser som ligger innefor kategorien *aktivitet/behov*. Kategorien samler begrunnelser rundt arbeidsaktivitet knyttet til bedriftens varierende behov. Dette vil være “arbeid utenfor bedriftens normale arbeidstid”, “værvhengig arbeid”, “øyeblikkelig tilkalling”, “vakt”, “samfunnshensyn” og “liv og helse” som for eksempel arbeid på legevakt. I tillegg ligger begrunnelser som “krav til mye møtevirksomhet som krever fleksibilitet” og andre “behov og krav” definert fra bedriftens side under denne kategorien. Disse begrunnelsene kan ikke sies å være i direkte samsvar med lovverket og spesifiseringene i forarbeidet til loven. Spesielt med tanke på at dette er faktorer som innebærer at de ansatte selv ikke har mulighet til å påvirke egen arbeidsmengde eller når arbeidet blir utført. Øyeblikkelig tilkalling eller vaktordninger vil defineres av bedriftens behov og/eller samfunnets rammebetingelser, og vil ligge utenfor arbeidstakers avgjørelsesmyndighet. I og med at det er en liten andel bedrifter som har benyttet disse kriteriene som begrunnelse, kan man ikke anse dette som en utbredt praksis.

Ansvar

Denne kategorien samler begrunnelsene "prosjektansvar" og "definering av egen arbeidstid". Begrunnelser som "totalvurdering av arbeidsområdets kompleksitet og arbeidstakers ansvar" og at "arbeidsområdet defineres som stort", faller også inn under denne kategorien. Kun en liten andel bedrifter vektlegger slike begrunnelser når de skal definere de særlig uavhengige stillingene. I forarbeidet til lovverket presiseres det at prosjektansvar og definering av egen arbeidstid ikke er tilstrekkelig til å unntas fra reglene om arbeidstid, og vi kan dermed si at disse begrunnelsene ikke vil være nok alene når man skal definere stillingen som uavhengig. Begrunnelsen "totalvurdering av arbeidsområdets kompleksitet" sier ingen ting om ansvarsområde og eventuelt mulighet til å påvirke egen arbeidsmengde, noe som gjøre det vanskelig å vurdere hva som ligger i arbeidstakerens fulle arbeidssituasjon. Begrunnelsen "arbeidstakers ansvar" er også upresis, og kan inneholde alt fra personalansvar og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver til ansvar for at definerte arbeidsoppgaver blir gjort. I første tilfelle, vil begrunnelsen innebære at arbeidstakeren vil kunne vurderes til å unntas fra reglene om arbeidstid. Om arbeidstakeren kun har ansvar for å påse at visse arbeidsoppgaver blir utført, vil dette ikke kunne sies å være i samsvar med de krav som er spesifisert i forhold til lovverket. I og med at det kun er en liten gruppe som har benyttet disse begrunnelsene, må man vurdere funnene på bakgrunn av dette.

Innhold i stilling/ledende /selvstendig

I denne kategorien finner vi begrunnelser som at arbeidstaker har en "ledende jobb", en "selvstendig jobb eller stilling" eller "legger opp arbeidsforløpet selv", samt at personen kan sies å være en "nøkkelperson". Andelen som velger disse begrunnelsene er noe større enn kategorien *ansvar*, men vi snakker fremdeles om en begrenset gruppe, noe som må ligge til grunn når man vurderer funnene. Noe av det viktigste her er at ordet nøkkelperson er valgt som begrunnelse. Vi tolker begrunnelsen som at personen er "uunnværlig" og/eller svært sentral for den daglige driften. Det vil i følge lovverket ikke være tilstrekkelig å være den eneste i bedriften med kompetanse innefor et bestemt område, noe som gjør at en slik begrunnelse dermed ikke vil være nok alene. Å definere arbeidstaker som i en ledende eller selvstendig jobb, kan innebære at personen har en hel rekke ansvars- og myndighetsområder, eller kun begrenset ansvar/myndighet. Begrepet er derfor upresist og utydlig i denne sammenheng, og krever ytterligere forklaring for å kunne avgjøre om rollen kan eller bør defineres som uavhengig.

Arbeidsmengde

Kategorien *arbeidsmengde* inneholder en rekke begrunnelser omkring graden av arbeid og varierende grad av arbeid underlagt stillingen. Noen benytter argumentet at den ansatte og bedriften som helhet har "behov for at ting blir gjort når det trengs/kreves og

til spesielle tidsfrister" og at "arbeidet og arbeidsmengden varierer veldig og er uforutsigbar". Argumentet "at det er mye å gjøre" blir også benyttet, samt at "de ansatte har hjemmekontor" og "jobber mye med spesielle prosjekter som er tidkrevende". I forarbeidet med loven presiseres det at arbeidstakeren selv må ha myndighet til å definere hva som skal gjøres og når arbeidet skal gjøres. "At det er mye å gjøre" er dermed ikke et argument i seg selv.

Arbeidsmiljøloven

Noen få bedrifter refererer direkte til *arbeidsmiljøloven* eller begrunner den særlig uavhengige stillingen til lovverket på annen måte. Disse argumentene er samlet i kategorien *arbeidsmiljøloven*. Begrunnelsene er relativt vage og utydelige, som for eksempel "fordi det står i arbeidsmiljøloven", "tror det er på grunn av loven" eller "ut i fra arbeidsmiljøloven". Begrunnelsene sier ingenting om hvilke krav innefor reglene for unntak av arbeidstid som oppfylles, og heller ingenting om arbeidstakernes ansvar og myndighet. Uten nærmere forklaringer kan man derfor ikke si noe om de ansatte faller inn under kategorien særlig uavhengig i lovverket. Det mest relevante funnet her er at ikke flere bedrifter begrunner de uavhengige stillingene med argumenter knyttet til aml.

Tilgjengelighet

Et fåtall bedrifter begrunner stillingen med argumenter knyttet til *tilgjengelighet*. Det er i hovedsak "tilgjengelighet ovenfor kunder" som kommer fram, samt "generell tilgjengelighet". En nevner blant annet at "du vet aldri når du treffer kunden, så du er avhengig av å være disponibel 24 timer i døgnet", mens en annen argumenterer med at "de ansatte driver med salg på provisjonsbasis". Det kommer ikke fram hvordan dette settes i sammenheng med ansvar og myndighetsområde, men igjen er det viktig å understreke at det kun er en liten andel bedrifter som har vektlagt disse begrunnelsene.

Eier og tariff

En beskjeden andel benytter argumenter knyttet til *eierskap*, eller at personen i den særlig uavhengige stillingen er medeiere eller hovedeier. Omtrent like mange velger begrunnelser knyttet til *tariffavtalen*. De fremhever at avtaleverket tilsier at stillingen er uavhengig.

Annet

Det kommer frem flere begrunnelser som ikke faller inn under kategoriene som er definert ovenfor. Dette er i hovedsak helsemessige begrunnelser som "kronisk sykdom", eller argument knyttet til arbeidsbelastning.

4 Oppsummering og konklusjoner

Denne rapporten har hatt som målsetning å gi en oversikt over omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Vi har belyst følgende punkter ved unntaksbestemmelsene: Kjennskap til og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, beskrevet fordeling i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn, samt gitt en oversikt over ulike begrunnelser som er benyttet i forhold til unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Vi har i arbeidet med å fremskaffe informasjon om omfanget av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene bedt personalledere om å beskrive flere ulike forhold i deres virksomhet. Vi har ønsket å skaffe oss en oversikt over hvordan bedrifter i ulike bransjer forholder seg til unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og dens fortolkninger.

65% av virksomhetene sier de kjenner til muligheten til å unnta enkelte ansatte fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er en mindre andel som sier at de unntar ansatte fordi de defineres til å inneha en ledende eller særlig uavhengig stilling.

Vi finner at i overkant av 7 prosent, det vil si om lag 160 000 sysselsatte i Norge, er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Temaets kompleksitet og sensitivitet gjør at det reelle antallet kan være høyere. Det faktum at en del av virksomhetene ikke betaler overtid eller gir annen godtgjørelse utover fastlønn, kan også peke i retning av en underrapportering av omfanget. Dette kan bunne i for liten spesifikk kjennskap til innholdet i loven og lovteksten. I informantundersøkelsen var det flere som tilkjennega at kunnskapen på dette området var mangelfull. De benyttet seg som regel av den innarbeidede praksis i virksomheten. Det er enkelte bransjer som har høyere andel ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Bank og finansnæringen, transport og telekommunikasjon samt virksomheter innen olje og gassutvinning har en høyere andel unntatt enn andre bransjer. De er også dem som oftest oppgir å ha kjennskap til unntaksbestemmelsene. Det er gjennomgående flere menn enn kvinner som er unntatt, med unntak i virksomheter innen olje og gassutvinning der er andel kvinner lik høy som for menn. Vi finner at om lag 123 000 menn er unntatt, mens 38 000 kvinner er unntatt bestemmelsene om arbeidstid

Det er gjennomgående høy andel av de som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene som har utdanning på høyskole eller universitetsnivå. Det er flere eldre som ar

lederstillinger, mens større andel av dem som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stillinger er mellom 31 og 50 år.

Få arbeidstakere er oppgitt til å være i særlig uavhengig stilling. Flere som er definert til å være i ledende stilling har stillingstitler som ikke nødvendigvis kan sies å være ledende art. Det er blant dem nevnt opp regnskapsmedarbeidere og assisterende leger og følgende titler kan ikke sies å være av ledende art.

Når det gjelder begrunnelsene er det en stor variasjon i det som er beskrevet. Den viktigste som nevnes for dem i ledende stillinger er uten tvil "varierende arbeidsmengde". 30 prosent av virksomheten benytter denne begrunnelsen. I denne ligger inne uttalelser som omhandler "tidspress", "jobben må gjøres" etc. videre snakkes det om fleksibilitet og at det ligger til stillingen. De viktigste som nevnes for de i særlig uavhengig stilling er kategorisert til "arbeidets art", "fleksibilitet" samt lønn og økonomispørsmål. Når det gjelder "arbeidets art" er det mye snakk om at det ikke er mulig med fastarbeidstid for å få utført oppgavene siden en stor del er selvstendig næringsdrivende. Mange av dem er ikke i tråd med intensjonene som ligger i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Dette bekrefter igjen at kunnskap og kjennskap til loven er lav hos en del virksomheter eller at reglene omgås. Det er en lav andel som refererer til arbeidsmiljøloven når de blir bedt om å beskrive begrunnelsene som benyttes.

5 Referanseliste

Borgerud, Ingeborg Moen (2004): Arbeidslivslovutvalget: et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. Norges offentlige utredninger ; NOU 2004: 5

Dembe, A.E. et al. (2005): The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine* 2005; 62: 588-597. Referert av Bo Veierstad, overlege ved STAMI.

Jakhelln, Henning (2006): Arbeidsmiljøloven 2005 : en introduksjon. Damm, Oslo

Jakhelln, Henning (2005): Arbeidsrett.no : kommentarer til arbeidsmiljøloven. Damm, Oslo

Pettersen, Børre (2006): Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Gyldendal akademisk, Oslo.

Medlemsundersøkelse om arbeid og overtid blant medlemmer i NITO gjennomført av Markedsinfo november 2004.

Mehlum, Ingrid Sivesind (2005): "Overtid og helse". Arbeidervern, 13. april 2005.

Veiersted, Bo og Boix, Fernando (2004): Arbeidstid og helse. Artikkel i rapporten: "Arbeidsforhold av betydning for helse". Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI.

Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (2005).

6 Vedlegg

6.1 Intervjuguide

6.2 Spørreskjema med instruks til intervjuerne

6.3 Tabeller og figurer

6.1 Intervjuguide

INTERVJUGUIDE:

ARBEIDSMILJØLOVEN, ARBEIDSTID OG BESTEMMELSENE OM UNNTAK FRA REGLENE OM ARBEIDSTID

1. BAKGRUNN

- Kjønn
- Utdanning

- Stilling
- Yrkeshistorie (bransje/stilling)

2. BEGREPSAVKLARING

2.1 Arbeidstid

- Hva legger du i
 - Alminnelig arbeidstid
 - Overtid
- Hvordan har du skaffet deg kjennskap om disse begrepene / basert på hva
 - Gjennom lovverket, daglig praksis i bedriften, annet?

2.2 Kjennskap til arbeidsmiljøloven

- Hvilken kjennskap har du til arbeidsmiljøloven når det gjelder bestemmelsene om
 - Arbeidstid
 - Overtid
 - Unntak fra reglene om arbeidstid
- Hvordan har du skaffet deg denne kjennskapen?
- Kjennskap til endringene som trådte i kraft 01.06.05 og 01.01.06
- Hva legger du i begrepet
 - Ledende stilling
 - Særlig uavhengig stilling
- Har du vurdert noen til en særlig uavhengig stilling/ledende stilling?
 - Begrunnelse for at den enkelte arbeidstaker har en særlig uavhengig eller ledende stilling (ansvarsområdene i jobben).
 - Hvilke arbeidsoppgaver har vedkommende? (Arbeidsoppgaver ikke stilling/tittel som er viktig)
 - Har arbeidstilsynet vært inne og gjort en vurdering av disse stillingene?
- Er unntak fra reglene om arbeidstid spesifisert i arbeidskontraktene?
- Godtgjøres overtid? Hvordan?
- Er godtgjørelse for overtid spesifisert i kontrakten?

3. TEST AV SPØRRESKJEMA (endres etter at spørreskjemaet er laget)

- Hvor mange ansatte er det i bedriften (konkret tall)
- Hvor mange kvinner/menn
- Hvor mange kvinner/menn jobber overtid
- Har virksomheten søkt om unntak fra reglene om overtid
- Hvor mange kvinner/menn er unntatt fra reglene om overtid
- Hvilke grupper gjelder dette (yrkestittel, ansvarsområde og utdanningsnivå fordelt på kjønn)
- Hva ligger til grunn for vurderingen om behov for unntak fra regelen om overtid?
- Hvem initierer denne overtiden? Arbeidsgiver/arbeidstaker
- Drøftes behovet for og inngås disse avtalene i samråd med tillitsvalgte og ev ansatte?

SPØRRESKJEMA

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (aml)

INFORMASJON GITT INTERVJUERNE I FORKANT AV UNDERSØKELSEN!

INTRODUKSJON:

Lovens definisjon og begrensning av arbeidstiden

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden en arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Den tiden arbeidstakeren ikke står til disposisjon, betegnes som "arbeidsfri".

Loven setter begrensninger for hvor lang den daglige og ukentlige arbeidstiden kan være, og for når på døgnet arbeidstiden kan plasseres. I tillegg inneholder loven en generell regel om at arbeidstidsordninger ikke skal medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller føre til at arbeidstakernes mulighet til å ivareta sikkerhetshensyn blir redusert.

Arbeidsmiljøloven gir på visse vilkår arbeidstakere rett til forskjellige former for tilpassede arbeidstidsordninger, som fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og fritak for nattarbeid.

Hvem gjelder arbeidstidsreglene for?

Reglene om arbeidstid gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere, men det er gjort følgende unntak:

Ledende stilling: Med ledende stilling menes *overordnede stillinger med klare lederfunksjoner*. Eksempel på slike stillinger kan være disponenter, avdelingssjefer, kontorsjefer og andre som har et større ansvar og i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten og selv kan vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.

Særlig uavhengig stilling: Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som *ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger*. Det er ikke tilstrekkelig at man kan kontrollere sin egen arbeidstid og/eller har fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan - og til hvilken tid - arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres.

Selv om en arbeidstaker er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, må arbeidstiden likevel ordnes slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger arbeidstakerens muligheter for å vise aktsomhet eller ivareta sikkerhetshensyn ikke forringes

Arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene har likevel også rett til redusert arbeidstid og fritak fra nattarbeid.

I praksis vil dette si at medarbeideren kan ha lengre arbeidstid enn lovens bestemmelser. Godtgjørelsen for arbeidet, dvs. betaling for lang arbeidstid, kan også avvike fra lovens bestemmelser.

Målgruppe: Personalsjef/ personalansvarlig i norske virksomheter i offentlig og privat sektor. Dersom virksomheten ikke har personalansvarlig eller personalansvaret er delegert ned til avdelingsledere/ virksomhetsledere intervjues en annen person som kjenner personalarbeidet (i store virksomheter) eller daglig leder (i små virksomheter).

Instrukser til intervjuer er skrevet med store bokstaver.

Introduksjon

God dag, mitt navn er ..., og jeg ringer fra Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeidstid og jeg skulle i den anledning gjerne snakke med personalansvarlig.

NÅR RETT PERSON ER PÅ TRÅDEN:

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

I den forbindelse lurer jeg på om du har anledning til å svare meg på noen spørsmål - det vil ta ca. 10 minutter. Vi gjør oppmerksom på at alle dine svar vil bli behandlet anonymt, og at ingen kan spore dine svar tilbake til deg og din virksomhet i ettertid. (Kontaktperson i Arbeids- og Inkluderingsdepartementet (AID) er Torkel Sandegren tlf: 22246925)

TIL INTERVJUER (LES OPP): Arbeidsmiljøloven fra 1.1.2006 har en del regler om hvor lang arbeidstiden og overtiden kan være. Loven gir også mulighet for at ansatte kan være unntatt fra reglene om arbeidstid. Dette kan for eksempel være personer i ledende stillinger og personer i særlig uavhengige stillinger.

Artikkel I. TIL ALLE:

1. Sektor

- A. Offentlig
- B. Privat

2. Bransje (SSB inndeling - etter NACE-koder)

3. Hvilket år ble virksomheten etablert?

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

Antall ansatte totalt: _____ stk

Andel kvinner: _____%

5. Har bedriften en person som arbeider med personalarbeid på heltid?

- A. Ja
- B. Nei
- C. Vet ikke / usikker

TIL INTERVJUER LES OPP: Nå har jeg noen spørsmål om arbeidstid.

6. Bli arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid 37,5 timer pr. uke eller 40 timer pr uke registrert?

- A. Ja
- B. Nei
- C. Vet ikke/ vil ikke svare

7. Har de ansatte som arbeider utover alminnelig arbeidstid overtidsbetaling, ekstra godtgjørelse, ingen godtgjørelse eller er det en del av fastlønnen?

LES OPP
FLERE SVAR MULIG

- | | | |
|----|--|---------------|
| A. | Vanlig overtidsbetaling | GÅ TIL SPM 10 |
| B. | Ingen godtgjørelse | GÅ TIL SPM 10 |
| C. | Annen godtgjørelse | GÅ TIL SPM 8 |
| D. | En del av fastlønnen | GÅ TIL SPM 10 |
| E. | Variere mht ansettelses- og kontraktvilkår | GÅ TIL SPM 10 |
| F. | Vet ikke/vil ikke svare | GÅ TIL SPM 10 |

8. Hvordan blir denne godtgjørelsen utbetalt eller realisert?

FLERE SVAR MULIG

- A. Ekstra lønnstillegg
- B. Bonus
- C. Rett til avspasering
- D. Ekstra fridager
- E. Annet: SKRIV INN
- F. Vet ikke

HVIS SVART SPM 8 ALT C

9. Hvor stor andel av oppspart rett til avspasering tror du faktisk blir tatt ut i form av ekstra arbeidsfri? %-andel.

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

- | | | |
|----|----------|---------------|
| A. | Ja | GÅ TIL SPM 12 |
| B. | Nei | GÅ TIL SPM 11 |
| C. | Vet ikke | GÅ TIL SPM 11 |

11. Et eksempel på et unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være at en leder eller en særlig uavhengig medarbeider arbeider lengre arbeidsdager og enn det som følger i Arbeidsmiljøloven. Et annet eksempel kan være at godtgjørelsen for lang arbeidstid for noen medarbeidere kan være noe annet enn vanlig overtidsbetaling, for eksempel at overtidsbetaling er innbakt i fast lønn. Er det personer i din virksomhet som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?

- | | | |
|----|----------|---------------|
| A. | Ja | GÅ TIL SPM 13 |
| B. | Nei | GÅ TIL SPM 23 |
| C. | Vet ikke | AVSLUTT |

12. Har din bedrift ansatte som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid?

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

- A. Ja GÅ TIL SPM 13
- B. Nei GÅ TIL SPM 23
- C. Vet ikke AVSLUTT

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

TIL INTERVJUER: LES OPP FLERE ALTERNATIVER ER MULIG

- A. Ledere GÅ TIL SPM 15-18 (hvis kun denne)
- B. Personer i særlig uavhengige/
selvstendige stillinger GÅ TIL SPM 19-22(hvis kun denne)
- C. Alle ansatte GÅ TIL SPM 15 - 22 (ikke 14 hvis denne)
- D. Flere grupper GÅ TIL SPM 15 - 22
- E. IKKE LES Vet ikke

14. Hvor mange ansatte i din bedrift er *reelt ikke* omfattet av kapittelet om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven?

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

HVIS SVART SPM 13 ALT A, C eller D

15. Hvor mange av de som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene er i ledende stilling?

SKRIV INN

15 A. Hvor mange av disse er i (LES OPP):

- Øverste ledersjikt
- Mellomledersjikt

15 B. Kan du si hvor mange kvinner det er i alt i denne gruppen?

- Skriv inn antall
- Vet ikke/ vil ikke svare

15 C. Kan du si noe om hvilke aldersgrupper de hovedsakelig tilhører? (ETT SVAR MULIG)

- Flere ulike aldersgrupper
- Under 30
- 31-40
- 41-50
- Over 50
- Vet ikke/ vil ikke svare

15 D. Hvilke stillingstitler har de?

- SKRIV INN EKSEMPLER
- Vet ikke/ vil ikke svare

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

- Flere ulike utdanningsgrupper
- Grunnskole
- Videregående skole inkl. læreperiode/ fagbrev
- Universitet/ høyskole inntil 3 år
- Universitet/ høyskole mer enn 3 år
- Vet ikke/ vil ikke svare

16. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt i arbeidskontraktene til ansatte i ledende stillinger, er dette eventuelt en del av en tariffavtale eller er dette noe bedriften og de ansatte er enig om og har en felles forståelse av?

FLERE SVAR MULIG

- | | | |
|----|--|-------------------------------|
| A. | Det er nedfelt i arbeidskontrakter | GÅ TIL SPM 17 |
| B. | Bedrift og ansatt er enig og vi har en felles forståelse | GÅ TIL SPM 18 |
| C. | Tariffavtale | GÅ TIL SPM 18 |
| D. | Har ikke arbeidskontrakt | GÅ evt TIL SPM 19 evt AVSLUTT |
| E. | Vet ikke/ vil ikke svare | GÅ evt TIL SPM 19 evt AVSLUTT |

17. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?

- A. Ja → GÅ TIL SPM 18
B. Nei
C. Vet ikke

18. Hva er den viktigste begrunnelsen for at en ansatt i ledende stilling unntas fra arbeidstidsbestemmelsene?

SKRIV INN

HVIS SVART SPM 13 ALT B, C eller D

19. Hvor mange av de som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene er i særlig uavhengige/selvstendige stillinger?

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

- Skriv inn antall
- Vet ikke/ vil ikke svare

19 B. Kan du si noe om hvilke aldersgrupper de hovedsakelig tilhører? (ETT SVAR MULIG)

- Flere ulike aldersgrupper
- Under 30
- 31-40
- 41-50
- Over 50
- Vet ikke/ vil ikke svare

19 C. Hvilke stillingstitler har de?

- SKRIV INN EKSEMPLER
- Vet ikke/ vil ikke svare

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

- Flere ulike utdanningsgrupper
- Grunnskole
- Videregående skole inkl. læreperiode/ fagbrev
- Universitet/ høyskole inntil 3 år
- Universitet/ høyskole mer enn 3 år
- Vet ikke/ vil ikke svare

20. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene nedfelt i arbeidskontraktene til de som er i særlige uavhengige stillinger, er dette en del av tariffavtalen eller er dette noe bedriften og de ansatte er enig om og har en felles forståelse av eller?

FLERE SVAR MULIG

- | | | | |
|----|--|---|---------------|
| A. | Det er nedfelt i arbeidskontrakter | → | GÅ TIL SPM 21 |
| B. | Bedrift og ansatt er enig og vi har en felles forståelse | | GÅ TIL SPM 22 |
| C. | Tariffavtale | | GÅ TIL SPM 22 |
| D. | Har ikke arbeidskontrakt | | AVSLUTT |
| E. | Vet ikke/ vil ikke svare | | AVSLUTT |

21. Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten?

- | | | | |
|----|----------|---|---------------|
| A. | Ja | → | GÅ TIL SPM 22 |
| B. | Nei | → | AVSLUTT |
| C. | Vet ikke | → | AVSLUTT |

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

SKRIV INN

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

SKRIV INN

Takk for hjelpen!

6.3 Tabeller og figurer

Tabell 5: Oversikt over antall sysselsatte

Bransje	I Norge			I vårt datasett (N=2000)			
	Antall ansatte	Andel kvinner	i %	Antall ansatte	Andel kvinner	Kvinner vektet	i %
01_05 Jordbruk, skogbruk og fiske	79950	19621	25 %	3022	793	742	26 %
11 Olje- og gassutvinning	28935	5469	19 %	1829	339	346	19 %
10_12_37 Industri og bergverksdrift	267381	66732	25 %	8195	1930	2045	24 %
40_41 Kraft- og vannforsyning	15728	3260	21 %	1100	503	228	46 %
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	151588	11213	7 %	2637	168	195	6 %
50_55 Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet	419534	211292	50 %	11391	5015	5737	44 %
60_64 Transport/ telekommunikasjon	156320	40373	26 %	7791	2263	2012	29 %
65_67 Bank og finans	45096	23009	51 %	3075	1652	1569	54 %
70_74 Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift	231383	89386	39 %	11570	4514	4470	39 %
75 Offentlig forvaltning	157734	75740	48 %	57011	34156	27375	60 %
80 Undervisning	185400	119762	65 %	18575	6830	11999	37 %
85 Helse- og sosialtjenester	430346	351966	82 %	76598	49307	62647	64 %
90-99 Andre sosiale og personlige tjenester	91431	49267	54 %	7551	5099	4069	68 %
Uoppgitt	13174	7722	59 %				
TOTAL	Antall sysselsatte	2274000	1074812	47 %	210345	112569	99420

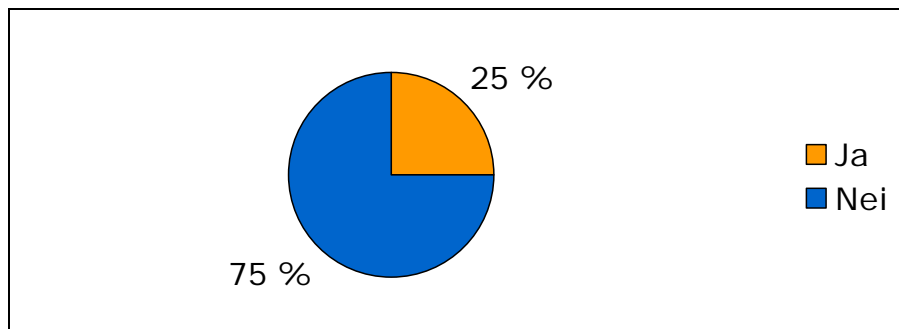
Tabell 6: Oversikt over antall sysselsatte ikke omfattet av kapittel om arbeidstid i aml (2005)

Bransje	Ikke omfattet AML	Totalt			I prosent		
		Antall ansatte	Derav menn	Derav kvinner	Antall ansatte	Andel menn	Andel kvinner
01_05 Jordbruk, skogbruk og fiske		234	196	38	7,7 %	8,6 %	5,1 %
11 Olje- og gassutvinning		217	179	38	11,9 %	12,1 %	11,0 %
10_12_37 Industri og bergverksdrift		773	708	65	9,4 %	11,5 %	3,2 %
40_41 Kraft- og vannforsyning		67	48	19	6,1 %	5,5 %	8,3 %
45 Bygge- og anleggsvirksomhet		162	156	6	6,1 %	6,4 %	3,1 %
50_55 Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet		554	417	137	4,9 %	7,4 %	2,4 %
60_64 Transport/ telekommunikasjon		1142	1051	91	14,7 %	18,2 %	4,5 %
65_67 Bank og finans		1133	929	204	36,8 %	61,7 %	13,0 %
70_74 Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift		818	660	158	7,1 %	9,3 %	3,5 %
75 Offentlig forvaltning		4430	3539	891	7,8 %	11,9 %	3,3 %
80 Undervisning		1702	1216	486	9,2 %	18,5 %	4,1 %
85 Helse- og sosialtjenester		3469	2212	1257	4,5 %	15,9 %	2,0 %
90-99 Andre sosiale og personlige tjenester		618	484	134	8,2 %	13,9 %	3,3 %
Uoppgitt							
TOTAL	Antall sysselsatte	14937	11413	3524	7,1 %	10,3 %	3,5 %
	Andel sysselsatte unntatt aml (2005)				161481	123378	38103

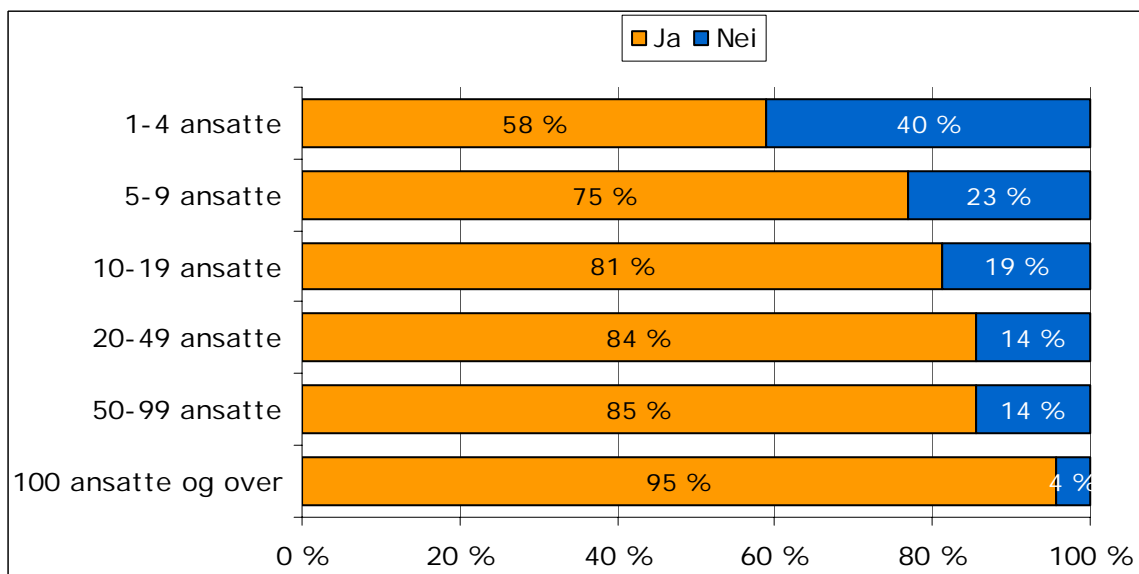
Tabell 7 Størrelse på bedrift i forhold til sektortilhørighet. N=1991.

	Sektor		Total
	Offentlig	Privat	
1-4 ansatte	5 %	17 %	14 %
5-9 ansatte	6 %	21 %	17 %
10-19 ansatte	10 %	25 %	21 %
20-49 ansatte	21 %	24 %	23 %
50-99 ansatte	15 %	6 %	8 %
100 ansatte og over	44 %	6 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %

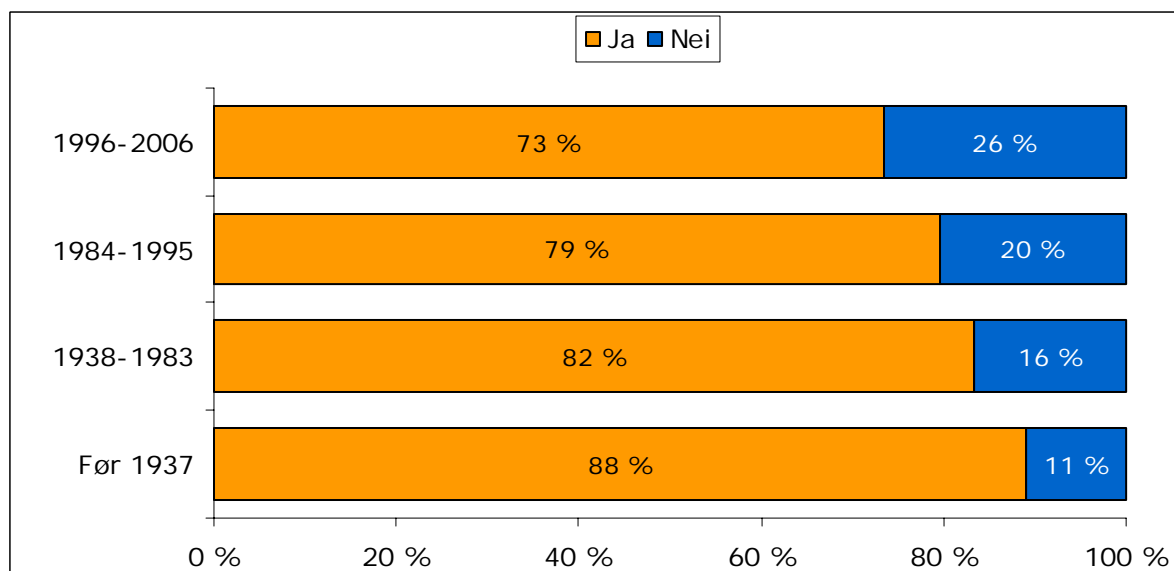
Figur 27: Har bedriften en person som arbeider med personalarbeid på heltid? N=2000.



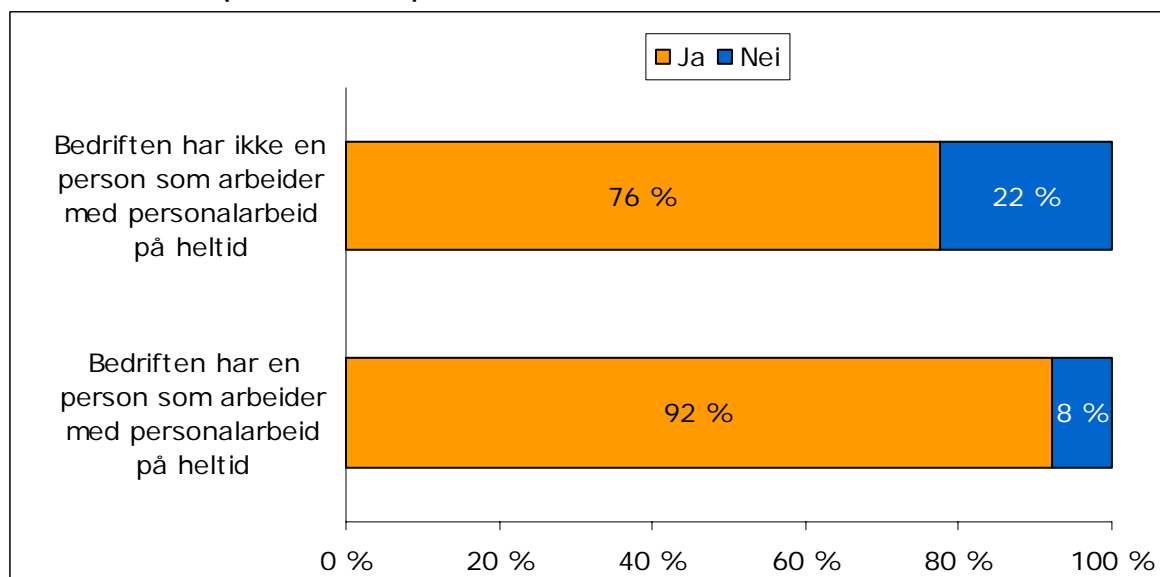
Figur 28: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på antall ansatte. N=2000



Figur 29: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på oppstart til virksomhet. N=2000



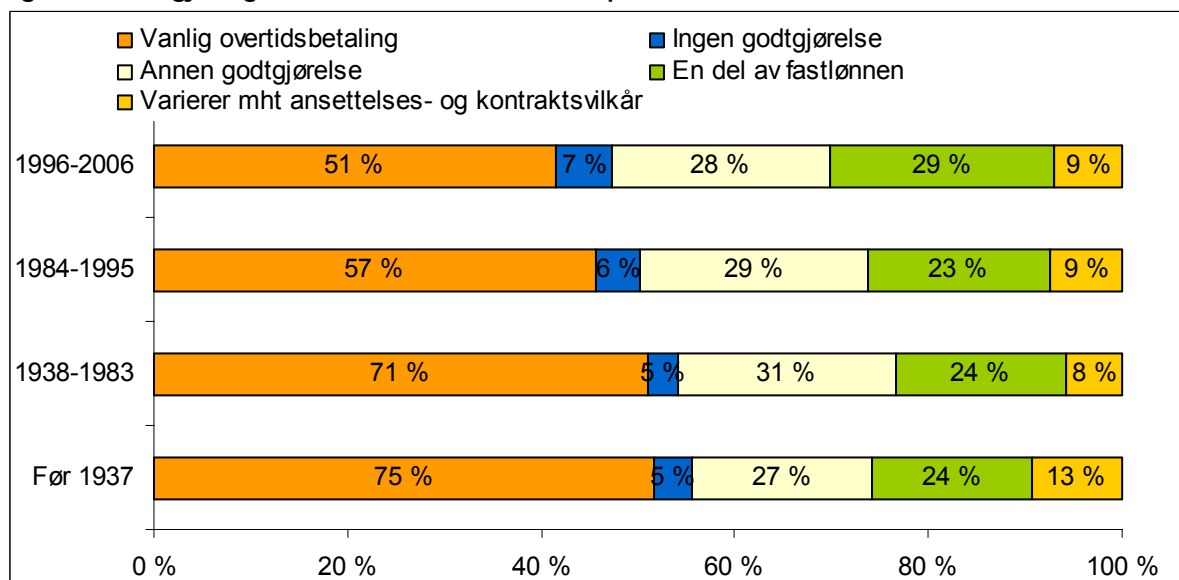
Figur 30: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert i forhold til om bedriften har ansatte som arbeider med personalarbeid på heltid eller ikke. N=2000



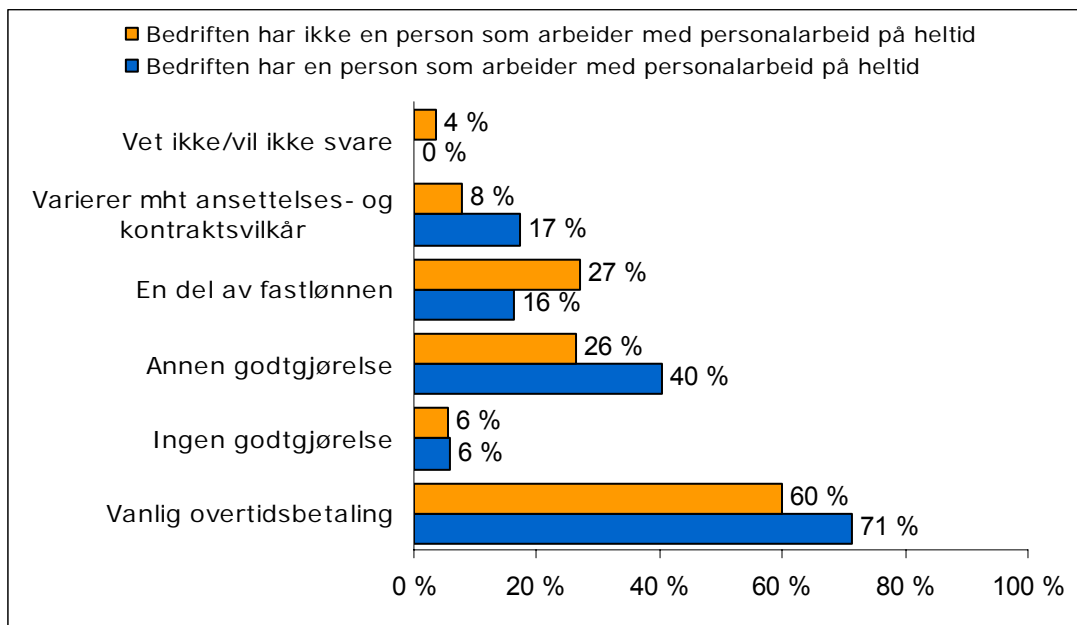
Tabell 8: Godtgjøring for overtid i forhold til antall ansatte i virksomheten. N=2000

Antall ansatte	Vanlig overtidsbetaling	Ingen godtgjørelse	Annen godtgjørelse	En del av fastlønnen	Varierer
1-4 ansatte	34 %	8 %	24 %	32 %	4 %
5-9 ansatte	56 %	6 %	32 %	25 %	5 %
10-19 ansatte	64 %	5 %	27 %	22 %	9 %
20-49 ansatte	70 %	4 %	27 %	24 %	11 %
50-99 ansatte	69 %	6 %	37 %	20 %	12 %
Over 100 ansatte	80 %	6 %	36 %	23 %	20 %

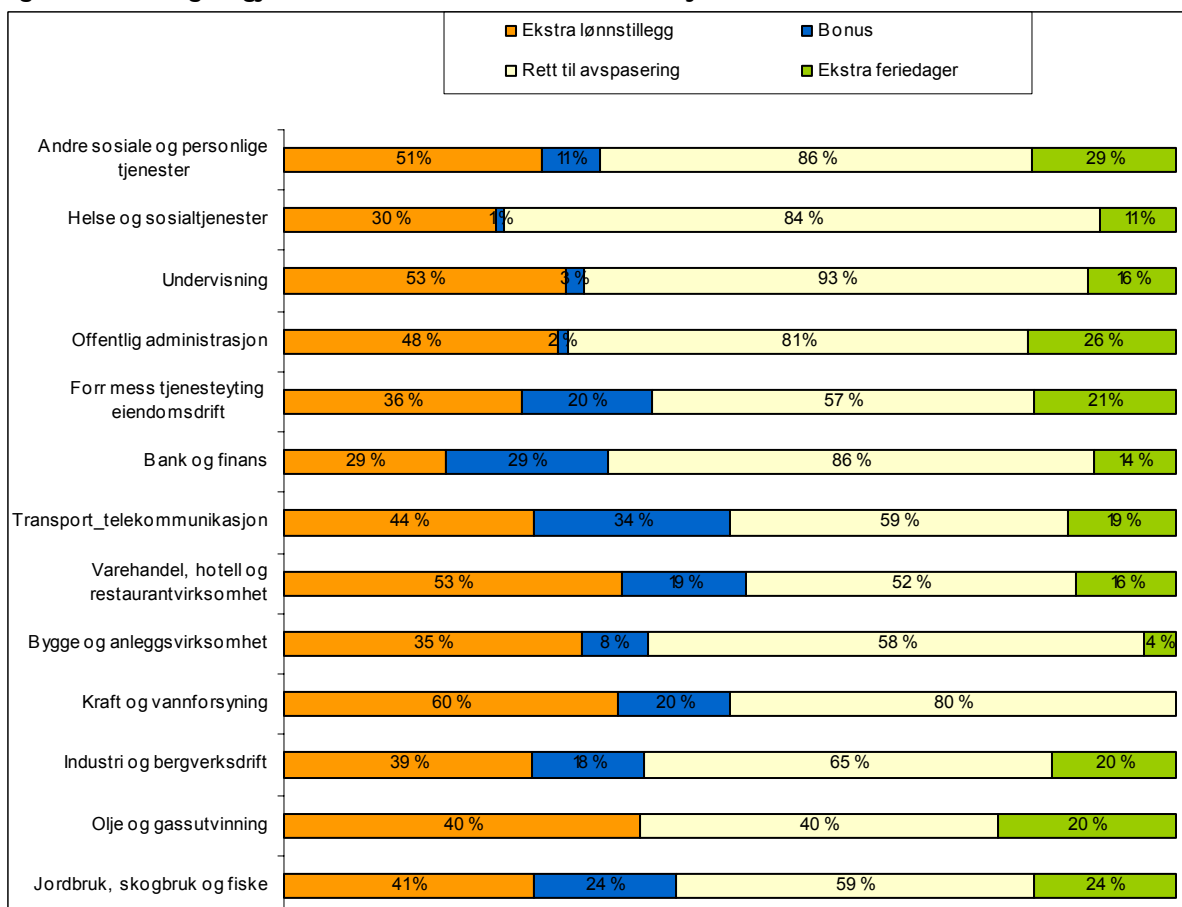
Figur 31: Godtgjøring for overtid i forhold til alder på bedriften



Figur 32 Godtgjørelse for overtid i forhold til fulltids personalansvarlig. N=1991.



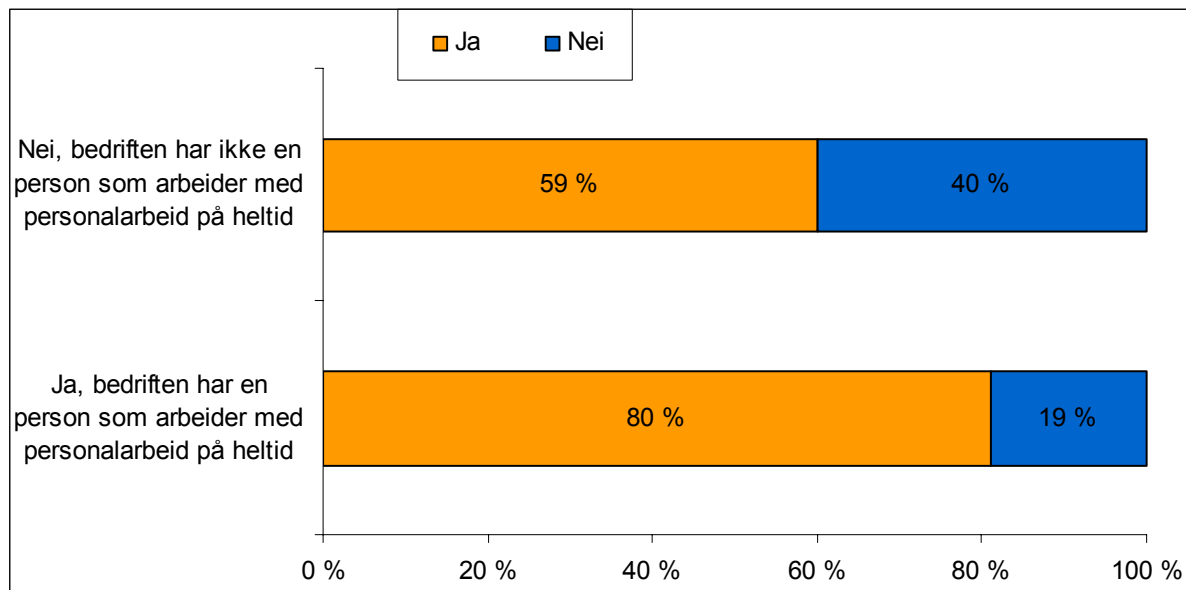
Figur 33 Annen godtgjørelse for overtid i forhold til bransje.



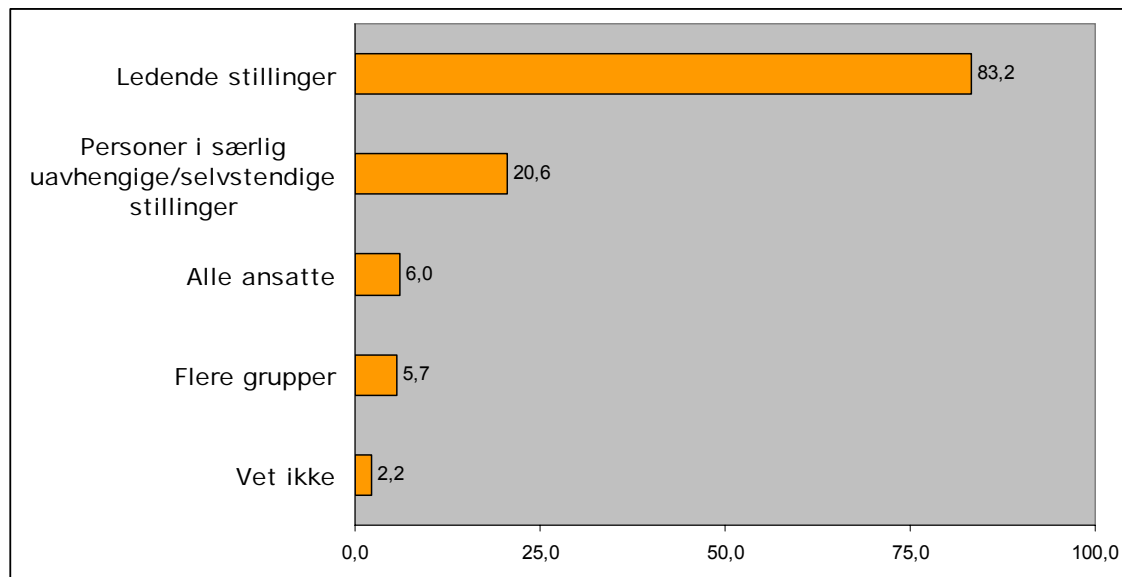
Tabell 9: Andel oppspart overtid som faktisk blir tatt ut i forhold til sektor.

	Sektor		Total
	Offentlig	Privat	
0-25%	10 %	16 %	14 %
26-50%	11 %	19 %	16 %
51-75%	13 %	4 %	8 %
76-100%	66 %	61 %	63 %
	100 %	100 %	100 %

Figur 34: Har du kjennskap til at arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til fulltidsansatt personalarbeider.



Figur 35: Hvilke medarbeidere er unntatt bestemmelsen om arbeidstid i din bedrift/virksomhet? N=795.



Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)

'Arbeidstakerundersøkelse'

Utredning for

Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Juli 2006

Sammendrag

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

Sentio AS 2006

I denne rapporten presenteres resultatene av en utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven.

Formålet med utredningen er å belyse omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, gi oversikt over antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, gi oversikt over fordeling av disse i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn og avdekke begrunnelser for bruk av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Problemstillingene er belyst gjennom en større telefonbasert undersøkelse rettet mot yrkesaktive personer over 18 år.

De viktigste funnene fra undersøkelsen kan oppsummeres på følgende måte:

- Totalt 19 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir i praksis å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette utgjør i overkant av 380 000 arbeidstakere i Norge. Tallet omfatter også de som er unntatt pga tariffavtale eller oppgir andre årsaker
- Over 1 av 10 yrkesaktive vet ikke om de er unntatt fra bestemmelsene.
- Beregninger basert på info om arbeidstid og godtgjøring for merarbeid indikerer at andelen som er unntatt er noe lavere.
- Ser vi kun på de som er i særlig uavhengige eller ledende stillinger, er andelen som er unntatt på 13 prosent. Beregninger basert på info om arbeidstid og godtgjøring gir ett anslag på 11,7 prosent.
- 16 prosent kvinner oppgir å være unntatt, mens 29 prosent menn oppgir å være unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid.
- Det er flere innen privat sektor enn offentlig sektor som oppgir å være unntatt reglene om arbeidstid. I privat sektor er det flere yrkesaktive i ledende stillinger. I offentlig sektor er det flere yrkesaktive som er unntatt på grunn av tariffavtaler eller spesielle forskrifter.
- Jordbruk/skogbruk/fiske, Olje- og gassutvinning, Forretningsmessig tjenesteyting og Transport og telekommunikasjon har en høyere andel yrkesaktive som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid.
- Arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene sprer seg ganske jevnt på alle aldersgrupper.
- Unntakene fra bestemmelsene om arbeidstid øker med utdanningsnivå. 12 prosent som oppgir å ha grunnskole som høyeste fullførte utdanning er unntatt, mens 29 prosent av de med universitets og høyskoleutdanning over 3 år oppgir å være unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid.
- Nesten 1 av 10 yrkesaktive vet ikke årsaken til at de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. 35 prosent sier de har ledende stillinger, mens 41 prosent uttaler at de har særlig uavhengige stillinger.
- 40 prosent oppgir at det er en felles forståelse mellom ansatt og bedrift som ligger til grunn for unntaket. 26 prosent har unntakene nedfelt i arbeidskontrakter.
- 23 prosent av de som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid har ikke arbeidskontrakt. Av disse er størsteparten i privat sektor. Det er i bransjene Jordbruk/skogbruk/fiske og Bygg og anlegg at vi finner flest uten arbeidskontrakt.

Innhold

1	Innledning	6
1.1	Bakgrunn	6
1.2	Formål	6
1.3	Prosjektets organisering	7
2	Metode, gjennomføring og datakvalitet.....	8
2.1	Metode	8
2.2	Populasjon og utvalg	8
	Utvalgsplan	8
	Datainnsamling	9
	Nettoutvalg, representativitet/ Utvalgsskjevhet.....	10
	Utvalgsvarians/ feilmarginer.....	10
	Innsamlings- og bearbeidingsfeil.....	10
	Konklusjon vedr. datamaterialets representativitet og generaliserbarhet.	11
3	Resultater	12
3.1	Bakgrunnsvariabler og arbeidstid.	12
	Bakgrunnsvariabler	12
	Arbeidstid.....	12
	Kompensasjon	14
	Godtgjørelse	16
3.2	Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid	19
3.3	Beskrivelse av arbeidstakergrupper som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid	22
4	Oppsummering og konklusjoner	28
5	Referanseliste	30
6	Vedlegg.....	31
6.1	Spørreskjema med instruks til intervjuere	36
6.2	Tabeller og figurer	31

Tabell- og figuroversikt

TABELL 1: ANTALL SYSSELTSATTE I NORGE 31.12.2004	9
TABELL 2: SKISSE FOR ANTALL INTERVJU OG ANTALL GJENNFØRTE INTERVJU	9
TABELL 3: KOMPENSASJON FOR ARBEID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID I FORHOLD TIL BRANSJE. N=1500.....	16
TABELL 4: BAKGRUNNSVARIABLER. N=1500.	31
TABELL 5: UT BETALING AV ANNEN GODTGJØRELSE FORDELT PÅ BRANSJE N=489	32
FIGUR 1: BLIR DIN ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT? N=1500	12
FIGUR 2: ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT FORDELT PÅ SEKTOR. N=1480.	13
FIGUR 3: ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID REGISTRERT FORDELT PÅ BRANSJE. N=1480.	13
FIGUR 4: ARBEIDSTID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID FORDELT PÅ FULLFØRT UTDANNING N=1480	14
FIGUR 5: HVILKEN FORM FOR KOMPENSASJON FÅR DU NÅR DU JOBBER UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID? N=1500. .	14
FIGUR 6: KOMPENSASJON FOR ARBEID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID I FORHOLD TIL KJØNN. N=1500.	15
FIGUR 7: KOMPENSASJON FOR ARBEID UTOVER ALMINNELIG ARBEIDSTID I FORHOLD TIL SEKTOR. N=1500.....	15
FIGUR 8: HVORDAN BLIR ANNEN GODTGJØRELSE UT BETALT? N=489.....	17
FIGUR 9: FORM FOR UT BETALING AV GODTGJØRELSE FORDELT PÅ KJØNN. N=489.	17
FIGUR 10: FORM FOR UT BETALING AV GODTGJØRELSE I FORHOLD TIL SEKTOR? N=489.	18
FIGUR 11: HVOR STOR ANDEL AV OPPSPART RETT TIL AVSPASERING TAR DU UT I FORM AV ARBEIDSFRI? N=347.	18
FIGUR 12: ER DU I PRAKSIS UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID. N=1500.	19
FIGUR 13: ER DU UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL SEKTOR. N=1324.	19
FIGUR 14: ER DU UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL BRANSJE. N=1324.	20
FIGUR 15: ER DU UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL KJØNN. N=1324.	21
FIGUR 16: ER DU UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL UTDANNING. N=1324.	21
FIGUR 17: GODTGJØRELSE I FORHOLD TIL PERSONER UNNTATT ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE. N=266.	21
FIGUR 18: HVA ER ÅRSÅK TIL AT DU ER UNNTATT FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE. N=266.....	22
FIGUR 19: ÅRSÅK TIL UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL KJØNN. N=266.....	22
FIGUR 20: ÅRSÅK TIL UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL ALDER. N=266.....	23
FIGUR 21: ÅRSÅK TIL UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL UTDANNING. N=266.....	23
FIGUR 22: ÅRSÅK TIL UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL SEKTOR. N=266.	24
FIGUR 23: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET? N=250.	25
FIGUR 24: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET? I FORHOLD TIL SEKTOR. N=250.....	25
FIGUR 25: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET? I FORHOLD TIL KJØNN. N=250.	26
FIGUR 26: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET? I FORHOLD TIL ALDER. N=250.	26
FIGUR 27: ER UNNTAKENE FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSEN BEGRUNNET I ARBEIDSAVTALEN DIN? N=180.	27
FIGUR 28: ARBEIDSTID AVTALT OG REELL. N=1376-1487.	31
FIGUR 29: ARBEIDSTID UT OVER ALMINNELIG ARBEIDSTID FORDELT PÅ KJØNN. N=1480.	32
FIGUR 30: ARBEIDSTID UT OVER ALMINNELIG ARBEIDSTID FORDELT PÅ ALDER. N=1480.	32
FIGUR 31: FORM FOR KOMPENSASJON I FORHOLD TIL ALDER N=1500.	32
FIGUR 32: FORM FOR UT BETALING GODTGJØRELSE FORDELT PÅ UTDANNINGSNIVÅ N=489.....	33
FIGUR 33: FORM FOR UT BETALING GODTGJØRELSE FORDELT PÅ ALDER N=489.	33
FIGUR 34: ER DU UNNTATT FRA BESTEMMELSEN OM ARBEIDSTID I FORHOLD TIL ALDER. N=1324.....	34
FIGUR 35: ÅRSÅK TIL UNNTAK FRA ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE SETT I FORHOLD TIL BRANSJE. N=266.	34
FIGUR 36: UNNTAK FREMKOMMET I FORHOLD TIL BRANSJE. N=250.	35
FIGUR 37: HVORDAN ER UNNTAKENE FREMKOMMET? I FORHOLD TIL UTDANNING. N=250.	35
FIGUR 38: UNNTAKENE BEGRUNNET I FORHOLD TIL KJØNN. N=182.	36
FIGUR 39: UNNTAKENE BEGRUNNET I FORHOLD TIL ALDER. N=182.	36
FIGUR 40: UNNTAKENE BEGRUNNET I FORHOLD TIL UTDANNING. N=182.	36
FIGUR 41: UNNTAKENE BEGRUNNET I FORHOLD TIL SEKTOR. N=182.	37
FIGUR 42: UNNTAKENE BEGRUNNET I FORHOLD TIL BRANSJE. N=180.	37

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Den nye arbeidsmiljøloven Lov 2005-06-17 nr 62: "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv." trådte i kraft 1. januar 2006. Utgangspunktet for den nye loven ble lagt ved Arbeidslivslovutvalgets innstilling i NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst fra februar 2004.

I februar 2005 la Bondevik II regjeringen frem sitt forslag til ny arbeidsmiljølov gjennom odelstingsproposisjon nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Den nye loven ble vedtatt av Stortinget i juni 2005. I lovteksten ble det lagt inn nye restriksjoner på unntak fra arbeidstidsordningene som skulle omfatte personer i særlig uavhengige stillinger, der arbeidstaker i særlig uavhengig stilling skriftlig kunne avtale med arbeidsgiver at bestemmelsene i kapitel om arbeidstid skal fravikes, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd. Dette var et ledd i arbeidet med å presisere at dagens praksis ikke var i samsvar med lovens intensjon. I forarbeidene til dagens lov og gamle aml (1977) ble det ytterligere presisert at det er faktisk stilling og funksjon som skal være avgjørende for om man skal unntas eller ikke. Det ble skissert enkelte arbeidstakergrupper som skulle omfattes av unntaket. Dette var økonomiske, strategiske og juridiske rådgivere som arbeidet sammen med den øverste ledelsen. Det var ikke nok at man kontrollerte sin egen arbeidstid, men skulle innebære et element av personalansvar og myndighet til å delegere arbeidsoppgaver til andre. Med andre ord er det nødvendig å vise til ansvars- og avgjørelsesmyndighet for å kunne defineres som særlig uavhengig.

I november 2005 la Regjeringen Stoltenberg II frem forslag til viktige endringer i den nye arbeidsmiljøloven, der man blant annet reversterte unntaksreglene slik at de samsvarer med den gamle arbeidsmiljøloven (aml 1977). Stortinget vedtok disse endringene 20. desember 2005. Den nye loven med endringene trådte i kraft 1. januar 2006.

1.2 Formål

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har på bakgrunn av Stortingets godkjenning av ny lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv - aml (2005) og merknader fra Kommunalkomiteens innstilling ønsket en nærmere utredning om omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid.

Målsetningen med undersøkelsen er å gi beslutningstakerne i Stortinget en oversikt over omfanget av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven pr dd. I prosjektbeskrivelsen nevnes følgende punkter som ønskes belyst:

- Omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven
- Gi oversikt over antall arbeidstakere unntatt bestemmelsene om arbeidstid
- Gi oversikt over fordeling i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn
- Begrunnelse for bruk av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven

I forarbeidene til ny lov ble det presisert at en særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Arbeidslivslovsutvalget ønsket ikke at alle grupper arbeidstakere skulle være omfattet av arbeidstidsbestemmelsene. Departementet foreslo betydelige endringer og fremmet et lovforslag som lå nærmere opp mot aml (1977). Den nye loven var ment som en innstramming av gjeldende praksis. I vedtatte lov, aml (2005), er unntaksreglene gitt samme materielle innhold som tidligere lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.

1.3 Prosjektets organisering

Arbeidet med undersøkelsen er ledet av en prosjektgruppe i Sentio i samarbeid med Arbeids og inkluderingsdepartementets kontaktperson Torkel Sandegren.

Ansvarlige konsulenter i Sentio har vært

Turi Saltnes - prosjektleder

Kathrine Moen Bratteng seniorrådgiver/ ass. prosjektleder

Hege Govasmark – konsulent

Hege Bolsø - konsulent

Dirk Lungwitz - konsulent

2 Metode, gjennomføring og datakvalitet

2.1 Metode

Målet med undersøkelsen er å gi en oversikt over omfang og begrunnelser knyttet til unntak fra reglene om arbeidstid ved en eventuell revidering av lovteksten i Arbeidsmiljøloven. Med bakgrunn i resultater fra tidligere gjennomførte undersøkelser ble det fra departementets side ønsket en utvidet undersøkelse som vurderte arbeidstakernes opplysninger. Denne undersøkelsen tok utgangspunkt i tidligere spørreskjema og mange av de samme spørsmålene ble benyttet i denne gjennomføringen. Vi valgte å benytte oss av en omfattende telefonundersøkelse. Denne metoden gjør at intervjuene kan gjøres hurtigere, samtidig som vi har kontroll med svarresponsen i ulike grupper (f. eks. kjønn, alder og geografi). Den medfører derfor bedre representativitet og kontroll med frafall. Det medfører videre en sikker styring av intervjukjemaet slik at respondenten får opplest rett spørsmål. Den gir også større fleksibilitet i forhold til gjennomføring. Man har mulighet til å gjøre avtaler om oppfølging når det passer respondenten. Undersøkelsen rettet seg mot *yrkesaktive* personer over 18 år som var i arbeid pr dags dato. På bakgrunn av resultatene fra den tidligere gjennomførte undersøkelsen (lederundersøkelse) ble det utarbeidet et nytt spørreskjema til bruk i denne undersøkelsen der fokus var rettet mot yrkesaktive. Dette arbeidet ble gjennomført i tett samarbeid med kontaktperson i Arbeids og inkluderingsdepartementet.

Spørreskjemaet følger som vedlegg til denne rapporten.

2.2 Populasjon og utvalg

Utvalgsplan

Målet i utgangspunktet var at utvalget skal trekkes slik at det ga et speilbilde av det norske arbeidslivet. Utvalget ble stratifisert slik at det skulle speile andel yrkesaktive sett i forhold til kjønn, alder og geografisk tilknytting. Det ble vurdert som tilstrekkelig å gjennomføre 1500 intervjuer av personer hvis hovedbeskjeftigelse var yrkesaktiv. Utvalget skulle også ha en viss fordeling ut fra bransjetilhørighet, samt andel sysselsatte i privat og offentlig sektor. Et utvalg på 1500 yrkesaktive gjør det mulig å generere mer detaljert kunnskap om resultater for enkelte undergrupper/bakgrunnsvariabler.

Tabell 1: Antall sysselsatte i Norge 31.12.2004

NACE kode	Bransje	Antall sysselsatte i bransjen	Prosent av arbeidsstyrken
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	78.000	3,4 %
11	Olje- og gassutvinning	30.000	1,3 %
10, 12-37	Industri og bergverksdrift	267.000	11,7 %
40-41	Kraft- og vannforsyning	18.000	0,8 %
45	Bygge- og anleggsvirksomhet	160.000	7,0 %
50-55	Varehandel, hotell og restaurant- virksomhet	415.000	18,2 %
60-64	Transport/ telekommunikasjon	149.000	6,5 %
65-67	Bank og finans	52.000	2,3 %
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	231.000	10,1 %
75	Offentlig administrasjon	158.000	6,9 %
80	Undervisning	186.000	8,2 %
85	Helse- og sosialtjenester	430.000	18,9 %
90-99	Andre sosiale og personlige tjenester	92.000	4,0 %
	Uoppgitt	13.000	0,6 %

Basert på antall sysselsatte i Norge pr. 31.12.2004 (Tabell 1) ble det beregnet en utvalgsplan med informasjon for antall intervju man forventet å oppnå i de ulike bransjene, samt en fordeling etter alder og kjønn (Tabell 2).

Tabell 2: Skisse for antall intervju og antall gjennomførte intervju

NACE kode	Bransje	Antall intervju forventet	Antall gjennomførte intervju
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	51	55
11	Olje- og gassutvinning	20	21
10, 12-37	Industri og bergverksdrift	176	150
40-41	Kraft- og vannforsyning	12	18
45	Bygge- og anleggsvirksomhet	105	96
50-55	Varehandel, hotell og restaurant- virksomhet	273	205
60-64	Transport/ telekommunikasjon	98	92
65-67	Bank og finans	35	22
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	152	201
75	Offentlig administrasjon	103	125
80	Undervisning	123	149
85	Helse- og sosialtjenester	283	310
90-99	Andre sosiale og personlige tjenester	60	52
	Uoppgitt	9	4
Total	Antall intervju	1500	1500

Datainnsamling

Intervjuene til arbeidstakerundersøkelsen ble gjennomført i perioden 15. juni – 28. juni 2006. Det ble gjennomført intervjuer på kveldstid alle hverdager, samt dagtid i helger. Deltakelse i undersøkelsen var basert på frivillighet, og respondentene fikk tilsikret fullstendig anonymitet. Gjennomsnittlig intervjutid var på i overkant av 5 minutter. Alt i

alt ble det ringt opp 12.545 tilfeldig trukne personer hvis hovedbeskjeftigelse var yrkesaktiv for å fylle kvotene i forhold til kjønn, alder og geografi. Datainnsamlingen skjedde jevnt fordelt i løpet av ukene 24 – 26.

Nettoutvalg, representativitet/ Utvalgsskjevhet

I enhver utvalgsundersøkelse må man regne med visse avvik fra populasjonen en ønsker å generalisere til. I denne undersøkelsen var det noe vanskelig å fylle opp andel ønskede intervju i bransjen varehandel, hotell og restaurantvirksomhet. Dette kan skyldes at det ikke var mulig å få tak respondentene i de tidsrommene undersøkelsen foregikk fordi mange er på jobb eller at de ikke ønsker å stille opp til intervju.

Vekting gjennomføres for å unngå eventuelle skjevheter som følge av frafall. Målet med vektingen er først og fremst å få til en utjevning av utvalget slik at enhetene i utvalget får en vekting i tråd med det som gjenspeiles i populasjonen.

Utvalgsvarians/ feilmarginer

Vi gjør oppmerksom på enhver undersøkelse av denne typen vil være beheftet med feilmarginer. Ved et utvalg på 1500 personer kan vi med 95 prosent sannsynlighet si at det riktige resultatet ligger innenfor $\pm 1,1$ og $\pm 2,5$ prosentpoeng, avhengig av prosentresultatets størrelse. Usikkerheten er størst ved et prosentresultat på 50 prosent og minst ved prosentresultater på 5 prosent/ 95 prosent. Et eksempel kan illustrere dette: Det er 33 prosent av respondentene som oppgir at overtid ikke blir registrert. På grunn av feilmarginene vet vi at det reelle tallet ligger mellom 30,7 og 35,3 prosent. Slik er det med alle prosenttallene i denne undersøkelsen.

Vi gjør oppmerksom på at feilmarginene er høyere ved nedbryting av datamaterialet på undergrupper som f. eks. kjønn, alder og utdanning.

Innsamlings- og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen. Datainnsamlingen foregikk ved hjelp av CATI – basert teknikk (Computer Assisted Telephone Interviewing). Der intervjuerne benytter PC under intervjuet, leser opp spørsmålene fra dataskjermen og registrerer svarene direkte. En viktig fordel med denne innsamlingsmetoden er at alle filter i spørreskjemaet programmeres på forhånd, og vi kan dermed redusere faren for at intervjuerne stiller feil spørsmål til feil personer. Skjemaet i denne undersøkelsen inneholder en del filter i forhold til bl. a. om personen er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsen og hvordan personen avlønnes i forhold til

merarbeid. Innsamlingsfeil som skyldes intervjuerens feilregistreringer blir imidlertid langt mindre enn ved bruk av for eks. papirskjema.

Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Slike feil kan oppstå for eksempel under avledninger (omkodinger). Det er gjennomført noen slike omkodinger av datamaterialet, men alle dataene er kontrollert og vi kan ikke si å ha oppdaget noen feil som kan ha betydning for resultatene.

Konklusjon vedr. datamaterialets representativitet og generaliserbarhet

Selv om vi har et ubetydelig avvik fra den ideelle fordeling inne både bransje og kjønn. Vil vi likevel mene at denne undersøkelsen er representativ for det norske arbeidslivet. Vi vet av erfaring at kvinner oftere enn menn er villig til å la seg intervju. Det samme gjelder for enkelte respondenter som ønsker å være i målgruppen for hovedfokus, derfor brukte vi flere kontrollspørsmål for å identifisere dem som pr definisjon er unntatt bestemmelsen om arbeidstid.

Med et visst forbehold om overrapportering av forekomsten av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene vil vi konkludere med at det kan stoles på datamaterialets kvalitet og resultatene som baserer seg på denne undersøkelsen. Overrapportering av forekomst av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan forekomme fordi dette er et vanskelig og komplekst tema å ha oversikt over for respondentene.

3 Resultater

3.1 Bakgrunnsvariabler og arbeidstid.

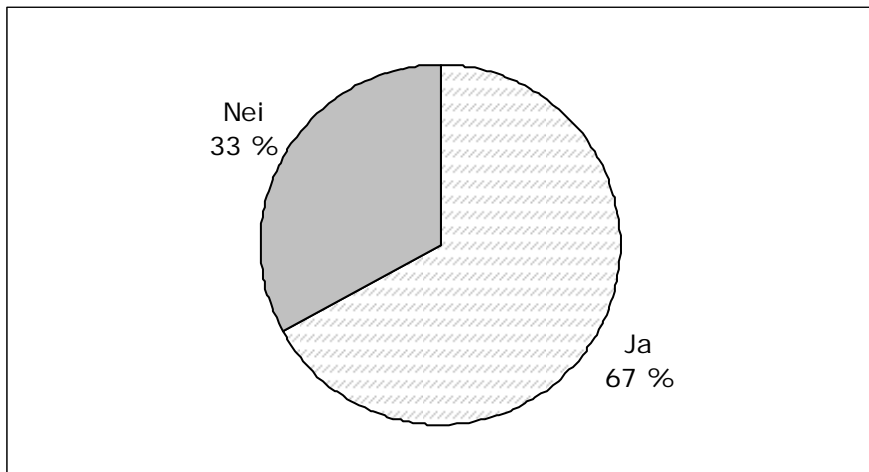
Bakgrunnsvariabler

Første del av undersøkelsen fokuserte på spørsmål som omhandler generell informasjon om den enkeltes arbeidsforhold. Vi stilte mange av de samme spørsmålene i denne undersøkelsen som rettet seg mot yrkesaktive personer, som tidligere ble stilt til daglig leder/personallederne i undersøkelsen som fokuserte på virksomheter. Det var viktig å kartlegge ulike aspekter i forholdene rundt arbeidstidsspørsmål, da vi ønsket å ha en utvidet kjennskap til ulike ordninger som de oppgir å være en del av.

Hvis vi ser på utvalget, finner vi at det er en liten overvekt at kvinner (46 % menn og 54 % kvinner). Utvalget fordeler seg på aldersgruppen 18-80, hvor 34 prosent er i aldersgruppen 50 år+. 28 prosent er i gruppen 40-49, 27 prosent i gruppen 30-39, mens 11 prosent er under 30 år. 8 prosent av respondentene oppgir grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning. Hovedvekten av utvalget har videregående som høyeste fullførte utdanning (36%), mens en andel på 55 prosent har høyere universitetsutdanning (Tabell 4 i vedlegg) Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid ligger på 35,4 timer, mens faktisk arbeidstid ligger på 38,6 timer pr uke i snitt (Figur 28 i vedlegg).

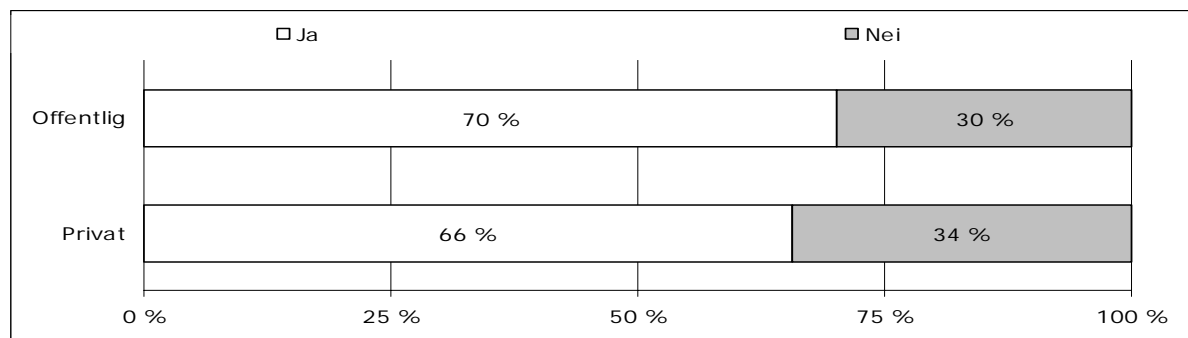
Arbeidstid

Figur 1: Blir din arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert? N=1500



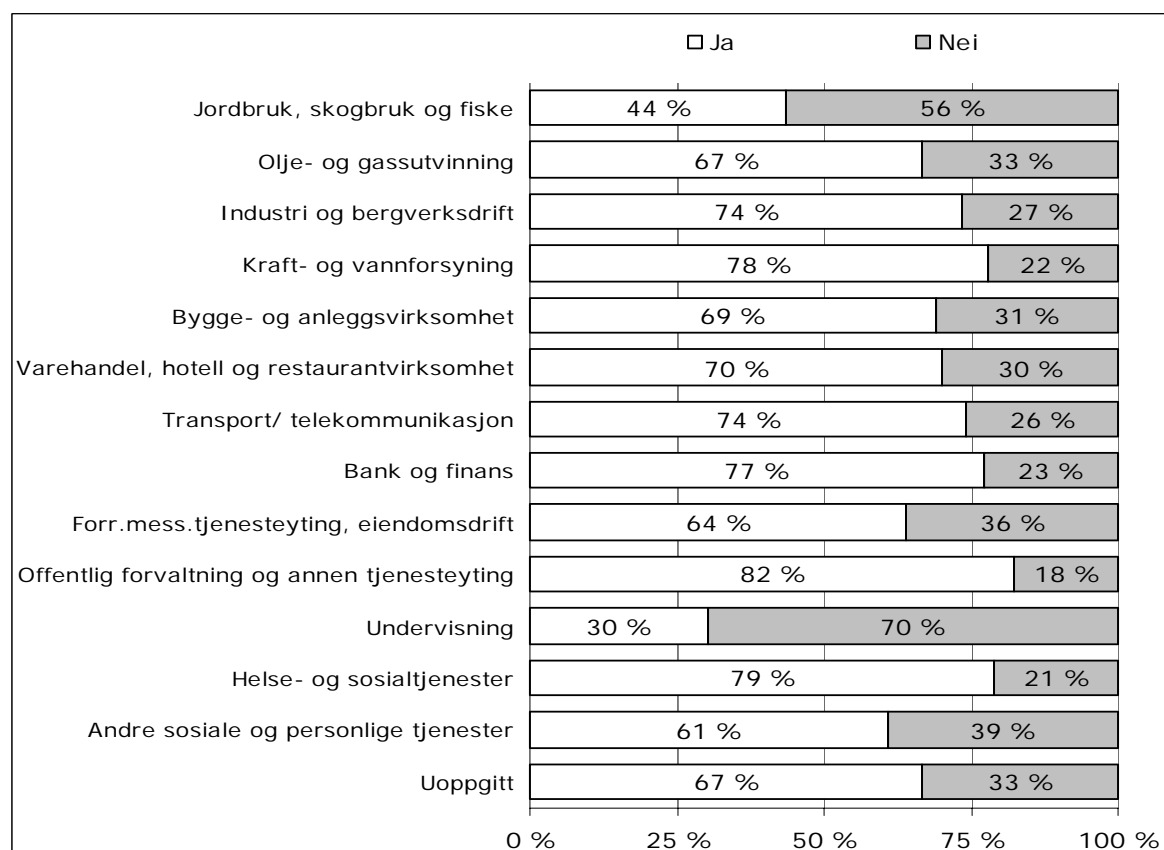
33 prosent oppgir at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid ikke blir registrert, mens 67 prosent sier at dette registreres. 1 prosent sier at de ikke vet om merarbeid registreres. Det er en lavere andel i offentlig sektor (30%) enn i privat sektor (34%) som ikke registrerer arbeidstid utover vanlig arbeidstid.

Figur 2: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på sektor. N=1480.



Det er en overvekt av de som ikke registrerer arbeidstid utover vanlig arbeidstid innenfor Undervisningsbransjen (70%). Dernest er det innenfor bransjene Jordbruk, skogbruk og fiske, Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, Andre sosiale og personlige tjenester og Olje- og gassutvinning at denne arbeidstiden i størst grad ikke blir registrert. Offentlig forvaltning (82%) er den bransjen hvor arbeidstakerne i størst grad oppgir at arbeidstid utover vanlig arbeidstid blir registrert (Figur 3).

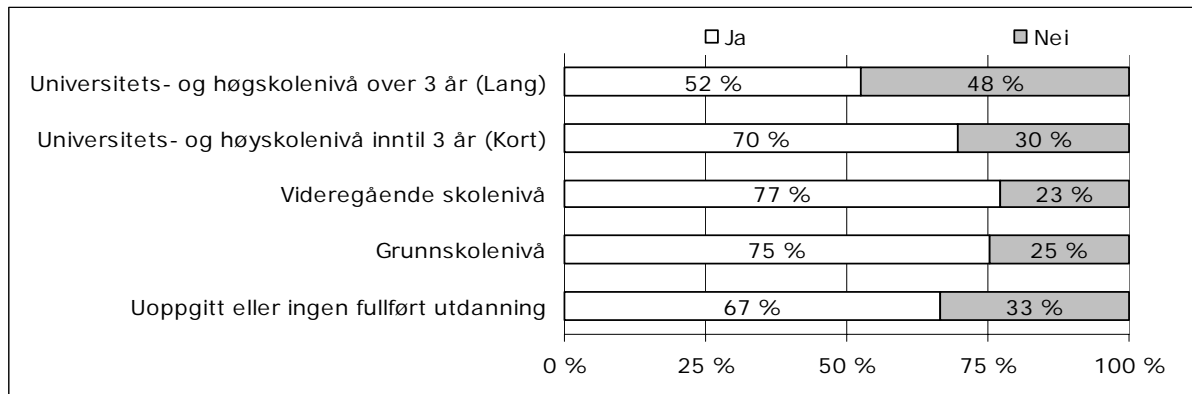
Figur 3: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid registrert fordelt på bransje. N=1480.



74 prosent kvinner opplyser at de registrerer arbeidstid utover alminnelig arbeidstid, mens kun 60 prosent menn registrerer slikt merarbeid (Figur 29 i vedlegg). Det er en overvekt av unge (under 30 år) som registrerer arbeid utover alminnelig arbeidstid,

mens aldersgruppen 50 år+ er de som sjeldnest registrerer merarbeid (Figur 30 i vedlegg).

Figur 4: Arbeidstid utover alminnelig arbeidstid fordelt på fullført utdanning N=1480

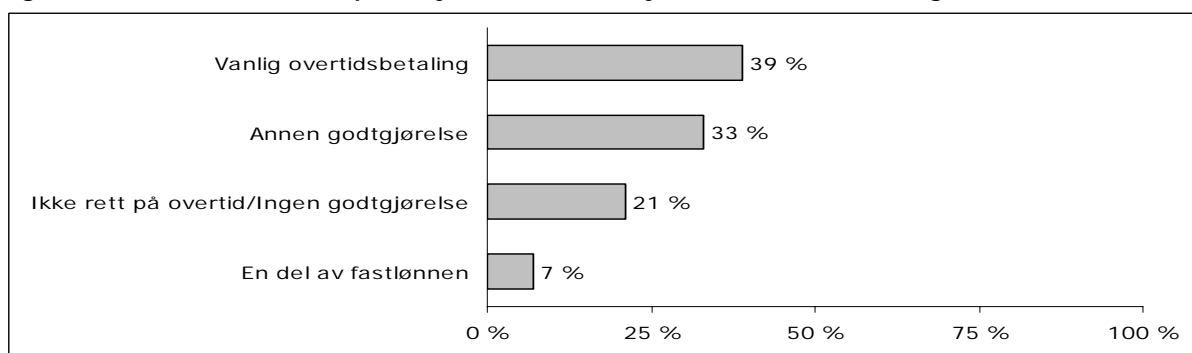


Når det gjelder fordeling på utdanning, finner vi at de med universitets- og høyskoleutdanning over 3 år i minst grad registrerer merarbeid utover alminnelig arbeidstid (52%). Det er ett klart skille mellom dem som har høyere utdanning og lavere utdanning sett i forhold til om merarbeid registreres. De som oppgir grunnskole eller videregående skole som høyest fullførte utdanning, får i størst grad arbeidstiden registrert (75 % og 77%) (Figur 4).

Kompensasjon

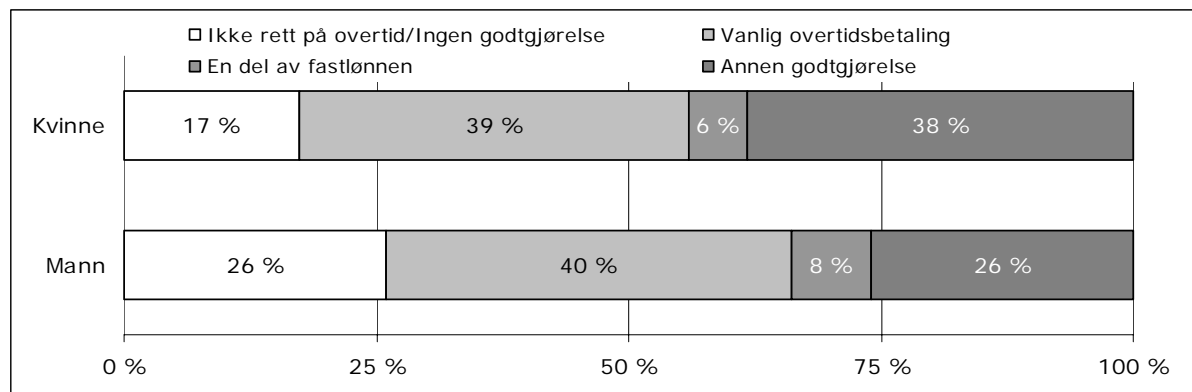
Arbeidstakerne ble videre spurt om hvilken form for kompensasjon eller godtgjørelse de har dersom de arbeider utover alminnelig arbeidstid.

Figur 5: Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover alminnelig arbeidstid? N=1500.



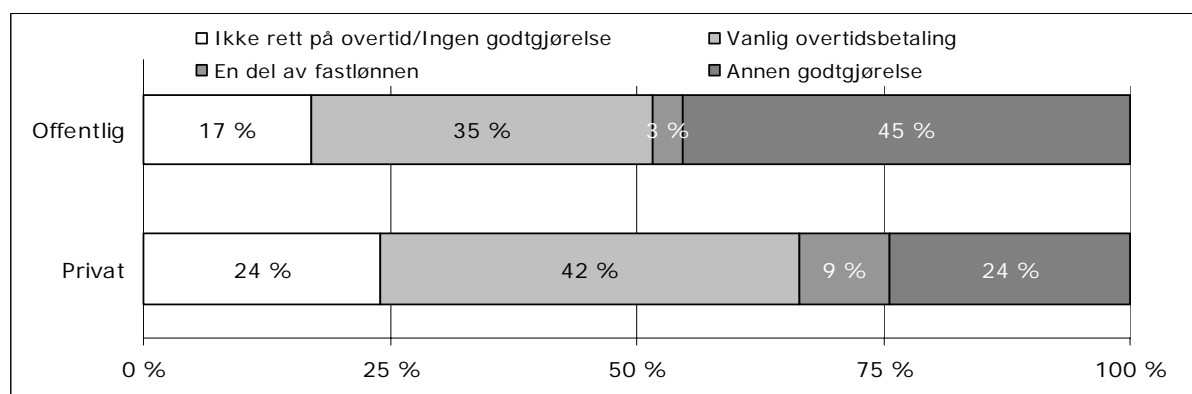
2 av 5 oppgir at de får vanlig overtidbetaling ved merarbeid utover alminnelig arbeidstid (Figur 5), mens 1 av 3 har en annen form for godtgjørelse. 21 prosent sier de ikke har rett på overtidbetaling/har ingen godtgjørelse, mens hos 7 prosent av arbeidstakerne er kompensasjonen for merarbeid en del av fastlønnen.

Figur 6: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid i forhold til kjønn. N=1500.



Det er signifikante forskjeller mellom kjønnene når det gjelder kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid. Vanlig overtidsbetaling er noe mer vanlig blant menn enn kvinner, og det er færre kvinner (17%) enn menn (26%) som oppgir at de ikke har rett på overtidsbetaling eller godtgjørelse. Annen form for godtgjørelse er derimot mer vanlig blant kvinner (38%) enn menn (26%). 6 prosent kvinner mot 8 prosent menn har godtgjørelsen som en del av fastlønnen (Figur 6).

Figur 7: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid i forhold til sektor. N=1500.



Vi finner også signifikante forskjeller mellom sektorene med hensyn til kompensasjon. Arbeidstakere i offentlig sektor har i mindre grad rett på overtidsbetaling, eller har godtgjørelse for dette (17%) sammenliknet med privat sektor, hvor 24 prosent oppgir at de ikke har rett på overtidsbetaling eller får godtgjørelse for dette. Vanlig overtidsbetaling er mer utbredt i privat (42%) enn offentlig (35%) sektor, mens vi finner at andelen som har kompensasjonen som en del av fastlønnen er lav i begge sektorene (3 % i offentlig, 9 % i privat sektor). Derimot er det langt mer vanlig med annen form for godtgjørelse i begge sektorene, og da i størst grad i offentlig sektor (45%) (Figur 7). De under 30 år oppgir i større grad enn andre at de mottar vanlig overtidsbetaling ved merarbeid utover allminnelig arbeidstid, denne kompensasjonen reduserer med alder mens annen type godtgjørelse øker med alder. Viser også at andel som ikke har rett på overtid øker med alder (Figur 31 i vedlegg).

Tabell 3: Kompensasjon for arbeid utover alminnelig arbeidstid i forhold til bransje. N=1500.

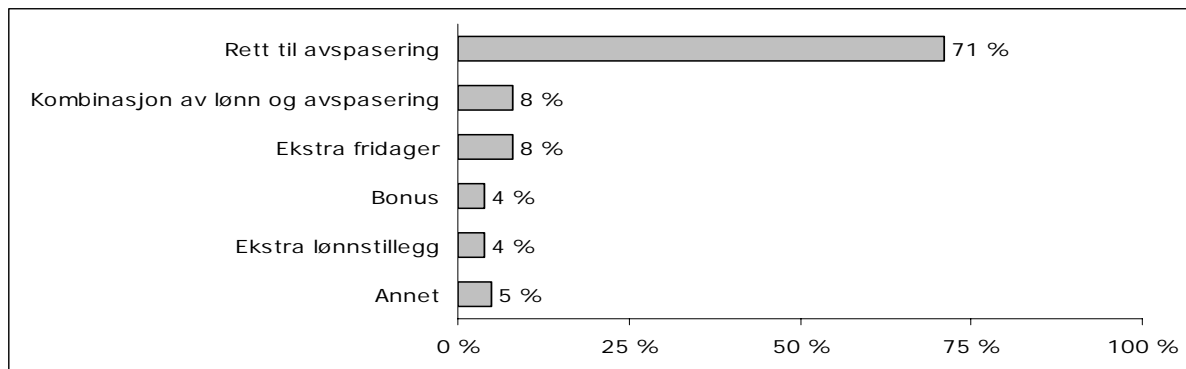
Bransje	Ikke rett på overtid	Vanlig overtid-betaling	En del av fastlønn	Annen godtgjørelse
Jordbruk, skogbruk og fiske	53 %	24 %	11 %	13 %
Olje- og gassutvinning	19 %	43 %	10 %	29 %
Industri og bergverksdrift	13 %	62 %	9 %	16 %
Kraft- og vannforsyning	11 %	50 %	0 %	39 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	29 %	37 %	8 %	26 %
Varehandel, hotell og restaurant- virksomhet	18 %	49 %	13 %	21 %
Transport/ telekommunikasjon	15 %	49 %	10 %	26 %
Bank og finans	14 %	46 %	5 %	36 %
Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	28 %	35 %	6 %	31 %
Offentlig administrasjon	10 %	34 %	2 %	54 %
Undervisning	36 %	17 %	5 %	42 %
Helse- og sosialtjenester	13 %	39 %	4 %	44 %
Andre sosiale og personlige tjenester	33 %	29 %	2 %	37 %
Uoppgitt	50 %	0 %	25 %	25 %

Det er bransjene Jordbruk/skogbruk/fiske (53%) og Undervisning (36%) som i størst grad oppgir at de ikke har rett på overtidsbetaling eller ikke får godtgjørelse. Vanlig overtidsbetaling er mest utbredt innen Industri og bergverksdrift (62%) og Kraft og vannforsyning (50%), mens dette er minst vanlig blant de som jobber i Undervisningsbransjen (17%) og Jordbruk/skogbruk/fiske (24%). Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet er den bransjen som i størst grad har kompensasjon for overtid inkludert i fastlønnen (13%). I Kraft og vannforsyningsbransjen er det ingen som oppgir denne formen for kompensasjon. Annen form for godtgjørelse er mest vanlig i bransjene Undervisning (42%), Helse og sosialtjenester (44%), Offentlig forvaltning (54%) og Andre sosiale og personlige tjenester (37%) (offentlig sektor) og Kraft og vannforsyning (39%) (Tabell 3).

Annen godtgjørelse

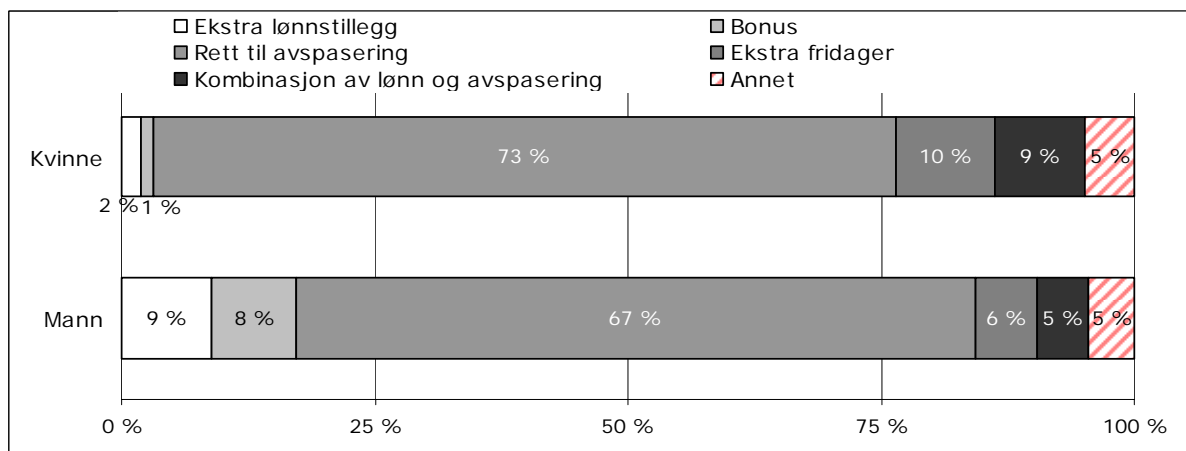
De arbeidstakerne som oppga *annen godtgjørelse*, ble bedt om å spesifisere hva dette innebar (Figur 8). 71 prosent av arbeidstakerne sier dette betyr at de kan ta ut godtgjørelsen i form av avspasering. En andel på 8 prosent sier de har en kombinasjon av avspasering og lønn, og 8 prosent oppgir ekstra fridager som kompensasjonsform. Bonus (4%) og ekstra lønnstillegg (4%) er lite vanlig som godtgjørelse for arbeidstid utover alminnelig arbeidstid. 5 prosent nevner andre former for godtgjørelser.

Figur 8: Hvordan blir annen godtgjørelse utbetalt? N=489.



Det er mer vanlig med økonomisk kompensasjon blant menn enn kvinner, mens godtgjørelse i form av arbeidsfri/fritid er mer vanlig blant kvinner. Det er 9 prosent menn og 2 prosent kvinner som har ekstra lønnstillegg, og det er 8 prosent menn mot kun 1 prosent kvinner som har bonus som godtgjørelse for arbeidstid utover alminnelig arbeidstid. Kvinner oppgir i større grad rett til avspasering og ekstra fridager (totalt 83%) enn menn (totalt 73%) (Figur 9). Det er ingen store forskjeller når vi ser på alder og utdanningsnivå (Figur 32 og Figur 33 i vedlegg).

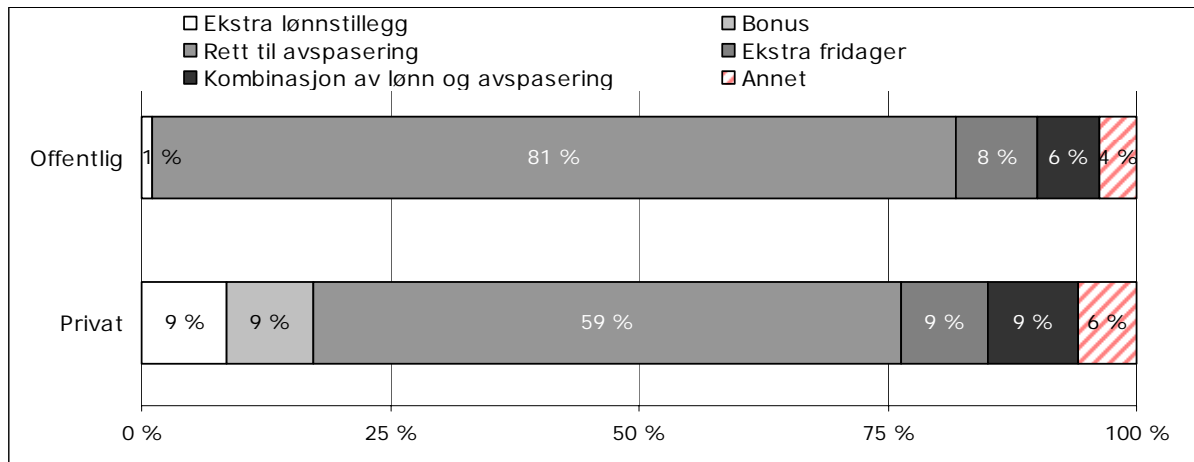
Figur 9: Form for utbetaling av godtgjørelse fordelt på kjønn. N=489.



Vi finner at arbeidstakere i offentlig sektor i større grad har rett til avspasering (81%) sammenliknet med privat sektor (59%) (Figur 10). Vi ser også at det bonusordninger nesten er fraværende i offentlig sektor (1%), mens 9 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har denne ordningen. Det er bransjene Olje og gassutvinning (17%) og Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet (17%) som trekker opp snittet. Ekstra lønnstillegg er også mer vanlig i privat (9%) enn offentlig sektor (1%). Det er bransjene Bygg- og anleggsvirksomhet (16%), Kraft- og vannforsyning (14%) og Industri og bergverksdrift (13%) som i størst grad opererer med ekstra lønnstillegg som kompensasjonsform. Innen Bank og finans er det hele 38 prosent som oppgir at de har

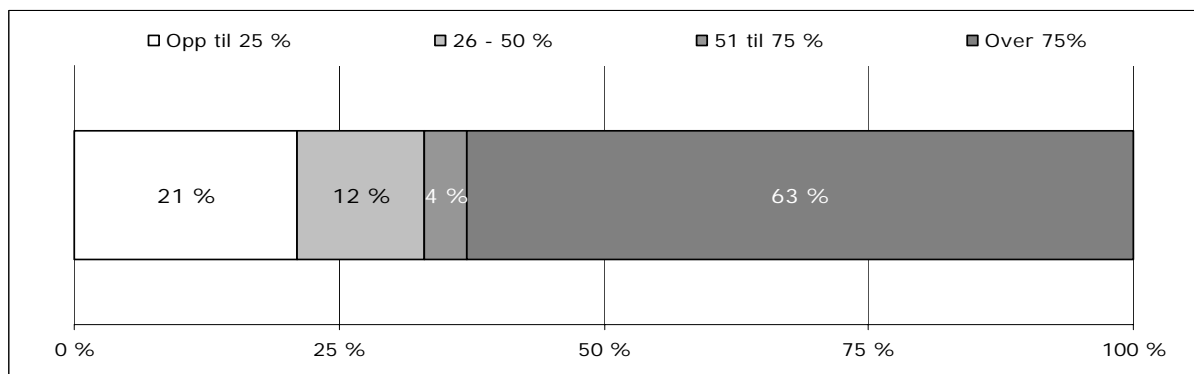
kombinasjon av lønn og avspasering som godtgjørelse for arbeidstiden utover alminnelig arbeidstid (Tabell 5 i vedlegg).

Figur 10: Form for utbetaling av godtgjørelse i forhold til sektor? N=489.



63 prosent av arbeidstakerne oppgir at over 75 prosent av oppspart rett til avspasering blir tatt ut i form av arbeidsfri, mens 25 prosent mener det ikke er mer enn 25 prosent av denne oppsparte retten som faktisk taes ut i fritid eller arbeidsfri (Figur 11).

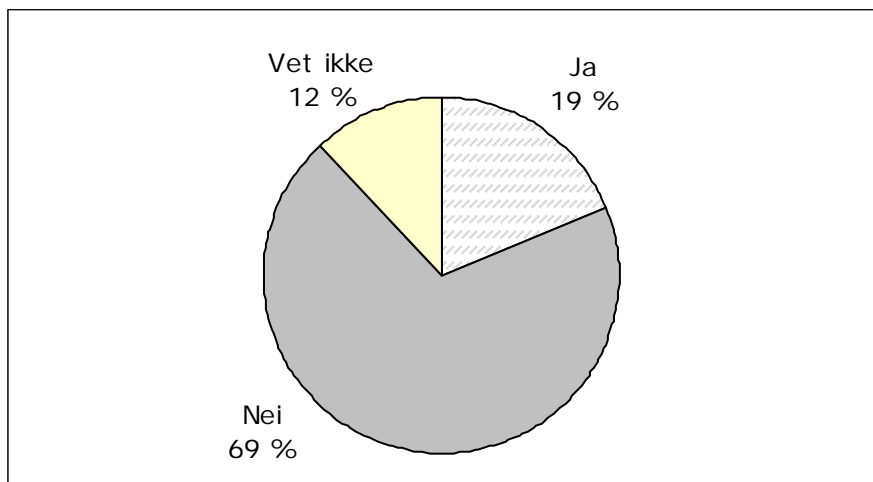
Figur 11: Hvor stor andel av oppspart rett til avspasering tar du ut i form av arbeidsfri? N=347.



3.2 Omfang av unntak fra bestemmelsene om arbeidstid

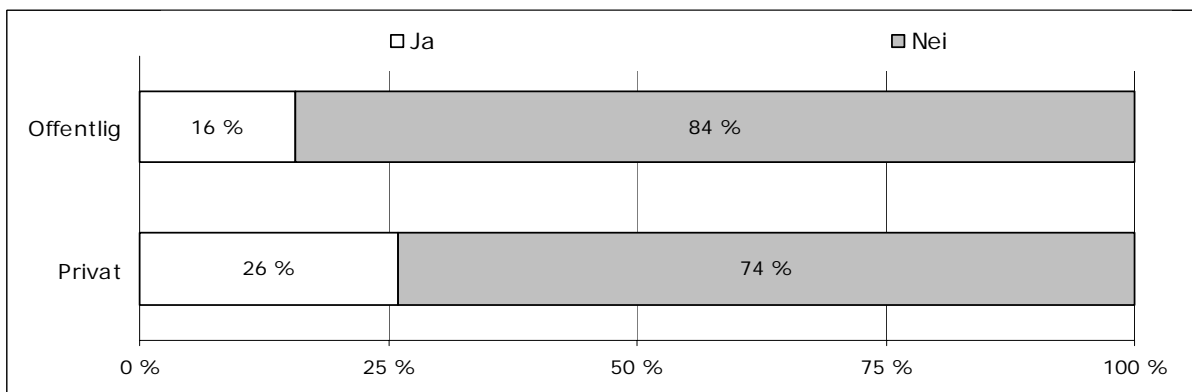
Vi startet hele undersøkelsen med å introdusere spørsmål omkring arbeidstid og muligheten som arbeidsmiljøloven gir til å unnta enkelte arbeidstakergrupper fra arbeidstidsbestemmelsen i Arbeidsmiljøloven. Vi gjentok informasjon om muligheten som ligger i loven til å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsordningen før vi spurte om respondenten i praksis var unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Vi benyttet formulering er du i praksis unntatt og åpnet vi opp for at praksis på tvers av loven kunne komme frem. I tillegg stilte vi kontrollspørsmål som ga oss indikasjon på om respondenten pr definisjon var unntatt reglene for arbeidstid i loven.

Figur 12: Er du i praksis unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid. N=1500.



Vi finner at 19 prosent oppgir å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, mens 69 prosent sier at de ikke er unntatt bestemmelsene. Over 1 av 10 yrkesaktive vet ikke om de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene (Figur 12). Det er flere innen privat sektor (26%) enn offentlig sektor (16%) som oppgir å være unntatt reglene om arbeidstid (Figur 13).

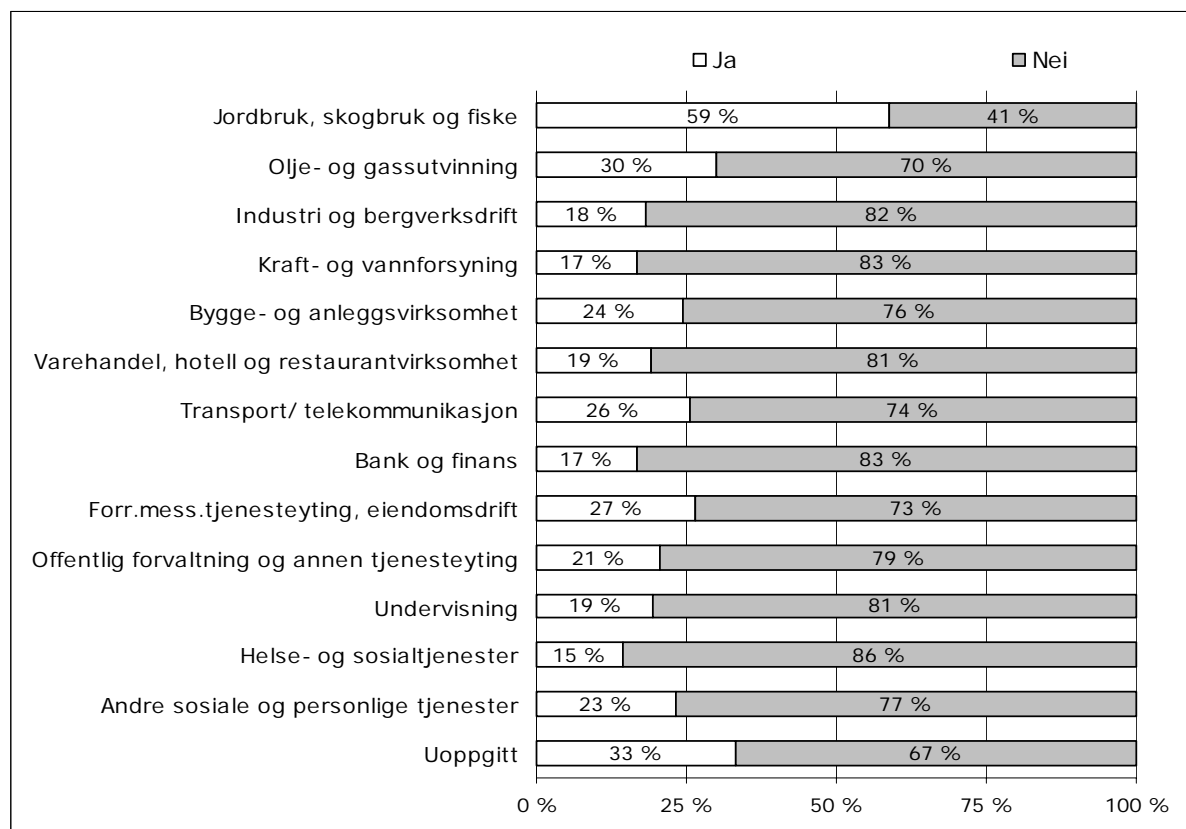
Figur 13: Er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til sektor. N=1324¹.



¹ Andel vet ikke er tatt ut av materialet.

Det er innen bransjen Jordbruk/skogbruk/fiske at vi finner høyest andel som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Nesten 6 av 10 oppgir å være unntatt. Dette kan ha sammenheng med at vi i stor grad har intervjuet personer som driver egne gårder eller små fiskevirksomheter². Ellers finner vi at sysselsatte innen Olje- og gassutvinning (30%), samt Forretningsmessig tjenesteyting (27%), Transport og telekommunikasjon (26%) og Bygg og anleggsbransjen (24%) har en høyere andel unntatt enn andelen totalt for utvalget.

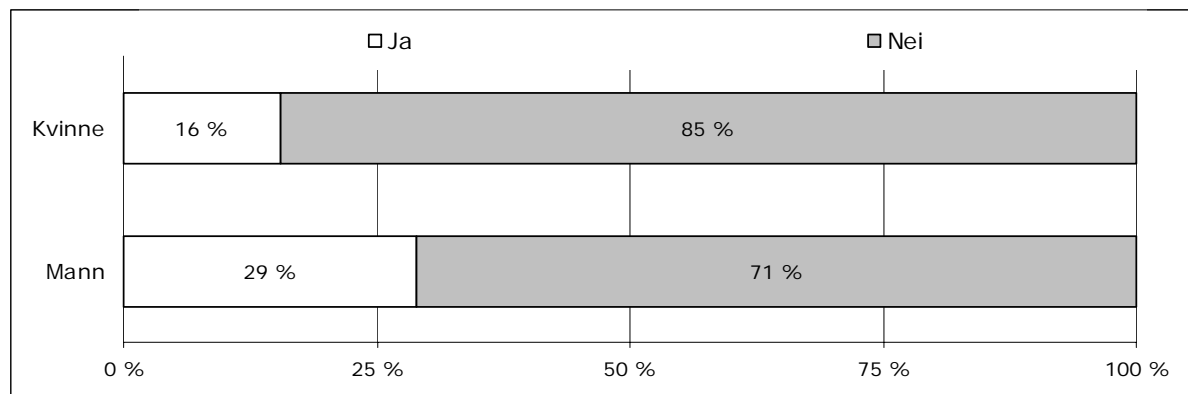
Figur 14: Er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til bransje. N=1324.



I Figur 15 ser vi at det er en lavere andel kvinner enn menn som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Kun 16 prosent kvinner oppgir å være unntatt, mens hele 29 prosent menn oppgir å være unntatt. Forskjellen er signifikant. Det er ingen store forskjeller når vi vurderer alder, det er kun litt færre unge som er unntatt (under 30 år) (Figur 34 i vedlegg).

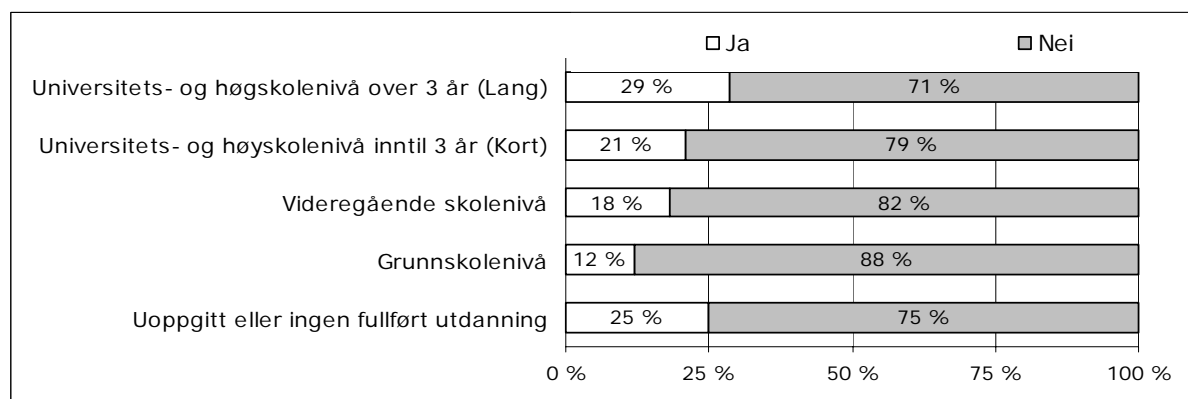
² Disse er yrkesaktive, selvstendig næringsdrivende og/eller ansatt i egen virksomhet. Selvstendig næringsdrivende omfattes ikke av aml (2005), da de i stor grad regulerer egen arbeidsmengde og oppdrag.

Figur 15: Er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til kjønn. N=1324.



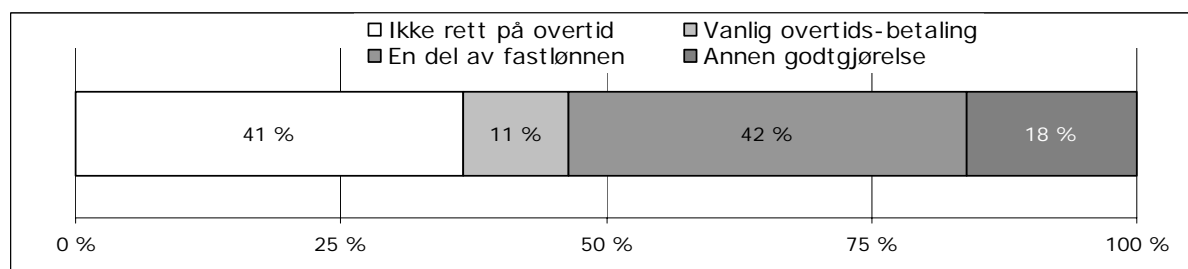
Derimot ser vi at utdanning spiller en rolle for om man er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. Kun 12 prosent som oppgir å ha grunnskole som høyeste fullførte utdanning er unntatt, mens 29 prosent av de med universitets og høyskoleutdanning over 3 år oppgir å være unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid (Figur 16).

Figur 16: Er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til utdanning. N=1324.



Over 7 av 10 av de som er unntatt har ikke rett på overtidsbetaling/ingen godtgjørelse (36%) eller har godtgjørelsen som en del av fastlønnen (38%). 10 prosent oppgir at de får vanlig overtidsbetaling, mens 16 prosent får enn annen form for godtgjørelse/kompensasjon (Figur 17). Her ser vi indikasjoner på at en andel av dem som oppgir å være unntatt og ikke er det siden de mottar normal overtidsbetaling.

Figur 17: Godtgjørelse i forhold til personer unntatt arbeidstidsbestemmelsene. N=266.

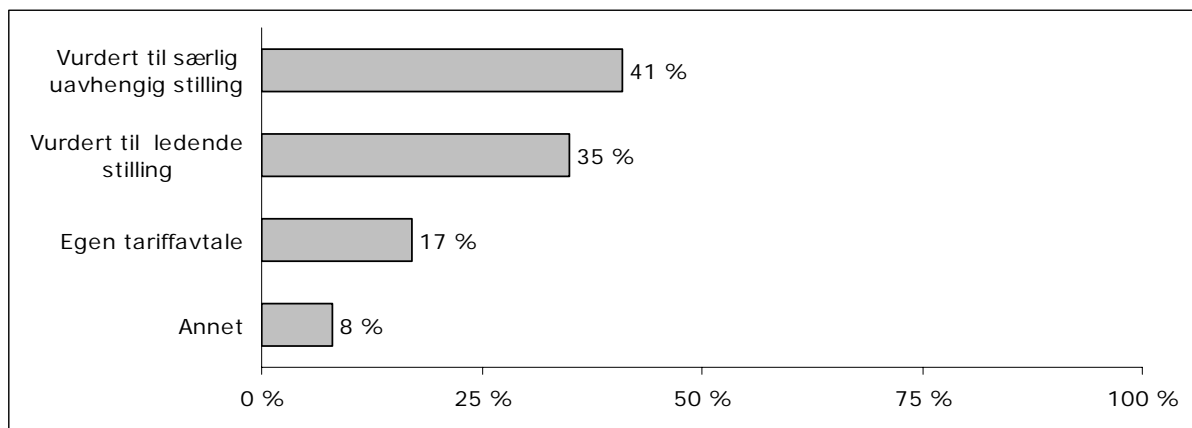


3.3 Beskrivelse av arbeidstakergrupper som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid

Årsak til unntak

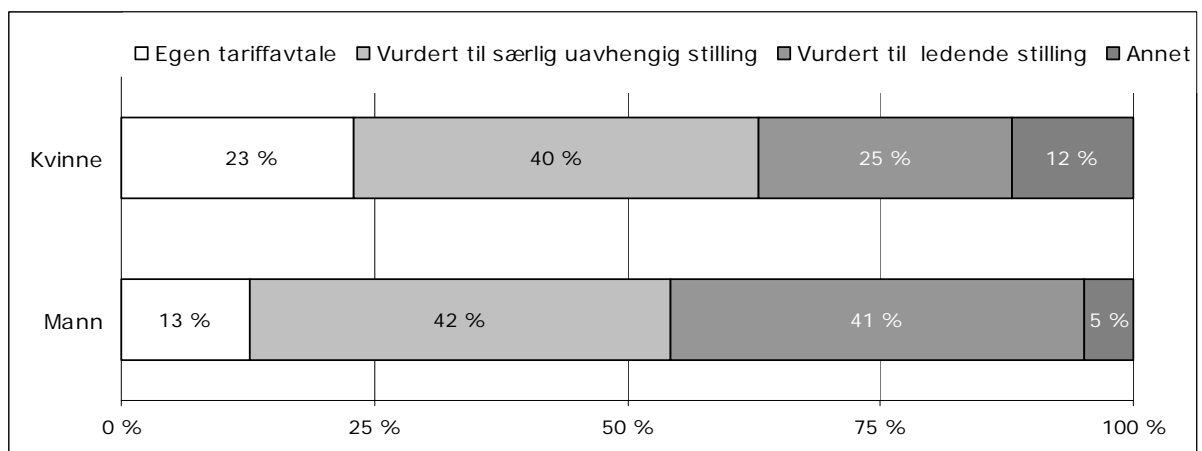
Respondentene ble bedt om å opplyse årsak til at de var unntatt reglene for arbeidstid i Arbeidsmiljøloven (2005). Nesten 1 av 10 viste ikke grunnen til at de var unntatt, og dette kan muligens relateres til at kjennskapen til loven er liten.

Figur 18: Hva er årsak til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. N=266.



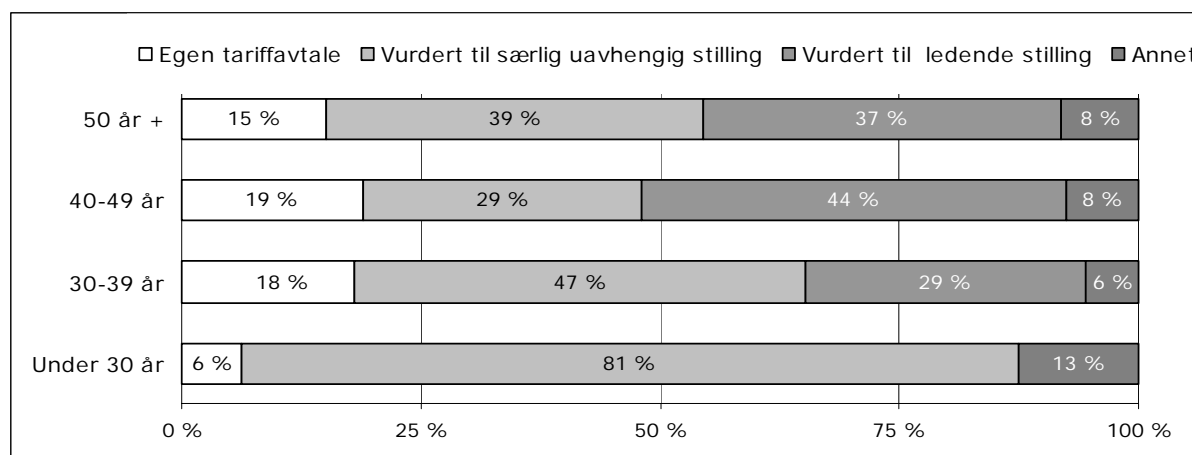
I Figur 18 ser vi at av de resterende, var det 17 prosent som oppga at de var omfattet av egen forskrift eller tariffavtale. 35 prosent var definert til å inneha ledende stilling, mens 41 prosent var vurdert til å inneha særlig uavhengige stillinger. 8 prosent oppga andre begrunnelser, de fleste av disse var de fleste selvstendig næringsdrivende (bonde/fisker) eller oppga helsemessige årsaker.

Figur 19: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til kjønn. N=266.



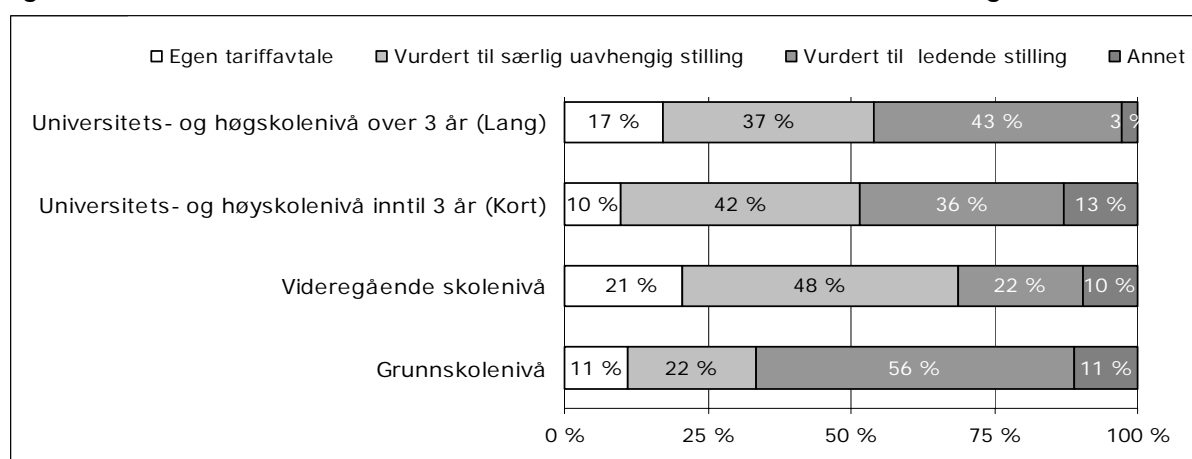
23 prosent kvinner oppgir å være omfattet av egen tariffavtale, mens kun 13 prosent menn er omfattet av tariffavtale eller spesielle forskrifter (Figur 19). Det er ingen stor forskjell i andel unntatt arbeidstidsbestemmelsene som er definert til særlig uavhengige stillinger, men det er gjennomgående flere menn (41%) enn kvinner (25%) som er unntatt med bakgrunn i å være i ledende stilling. Dette gjenspeiler at det er flere menn i ledende stillinger generelt.

Figur 20: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til alder. N=266.



Ser vi nærmere på alder finner vi at det er flest unge (under 30 år) som er vurdert til å være i særlig uavhengige stillinger (81%), mens kun 13 prosent i denne aldersgruppen er vurdert til å være i ledende stillinger. Det er en tendens til at høyere alder øker andelen som er unntatt på grunn av ledende stillinger. Vi finner også at andelen unntatt på grunn av tariffavtaler eller spesielle forskrifter øker med alder (Figur 20).

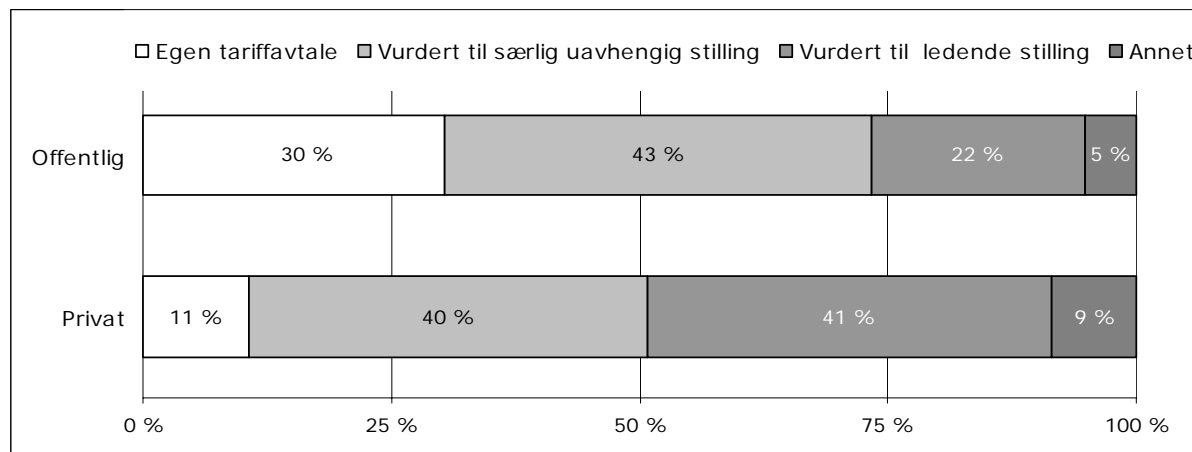
Figur 21: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til utdanning. N=266.



Det er flere med høy utdanning (mer enn 3 år) som er vurdert til å være i ledende stilling (43%), mot 36 prosent i de med mindre enn 3 år på universitet/høyskole (Figur 21). Vi finner motsatt fordeling når det gjelder personer vurdert til særlig uavhengige stillinger.

Der er det flere respondenter med lavere grads utdanning (42%) som er definert til slike uavhengige stillinger, mens 36 prosent er unntatt fordi de er i ledende stillinger. De som har fullført videregående skole er i høyere grad unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av tariffavtale eller spesielle forskrifter (21%). Blant dem som har fullført grunnskole oppgir hele 56 prosent at det er i ledende stilling og derfor unntatt bestemmelsene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven (aml-2005). Men på grunn av små tall er det kun snakk om tendenser.

Figur 22: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til sektor. N=266.

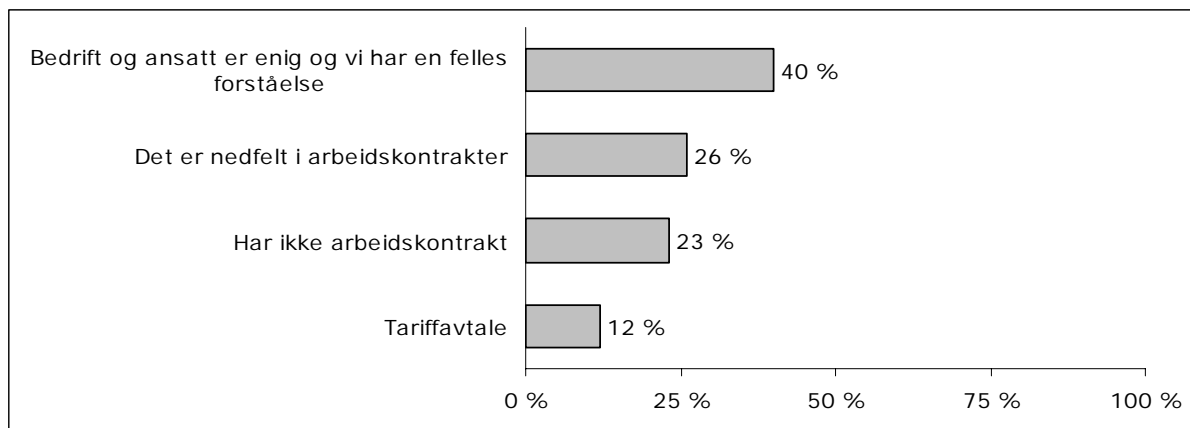


Videre finner vi at det er flere innen offentlig sektor (30%) som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid på grunn av tariffavtaler eller spesielle forskrifter enn i privat sektor (11%). Vi finner også at det er mer vanlig i privat sektor å unnta personer som er vurdert til å inneha ledende stillinger. Vi ser en klar tendens til at privat sektor benytter seg av muligheten loven gir til å definere ansatte til lederstillinger (41%), mens ansatte i offentlig sektor i større grad har en egen tariffavtale. Det er ingen forskjell mellom privat og offentlig sektor når det gjelder andelen som er vurdert til å være særlig uavhengige (Figur 22). (For informasjon om bransje, se Figur 35 i vedlegg)

Unntak fremkommet

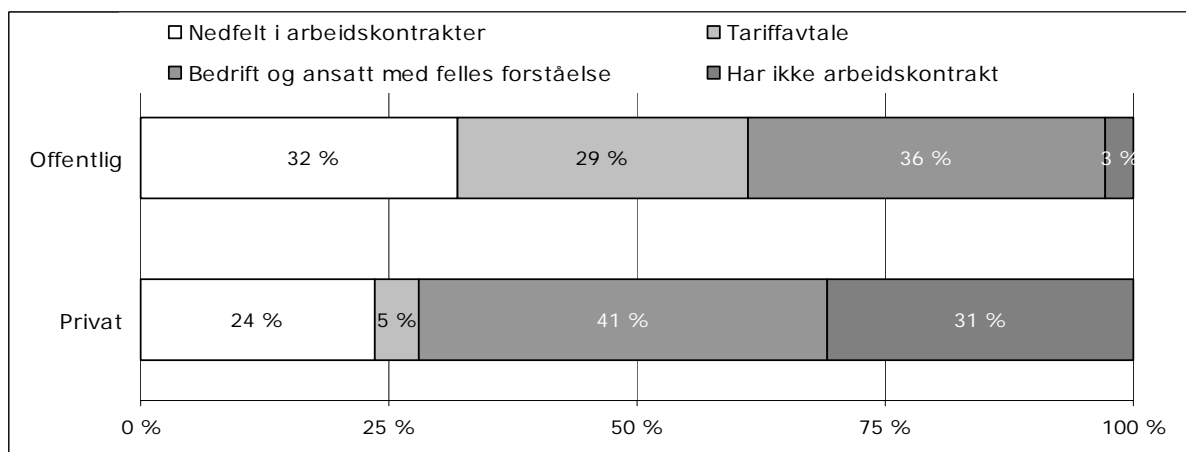
Videre ble respondentene spurt om unntaket fra arbeidstidsbestemmelsen var skrevet i arbeidskontrakten, om det eventuelt var en del av en tariffavtale/forskrift, eller om dette var en praksis som ansatt og bedrift var enige om og hadde en felles forståelse av. Ett siste alternativ var at man ikke hadde arbeidskontrakt.

Figur 23: Hvordan er unntakene fremkommet? N=250.



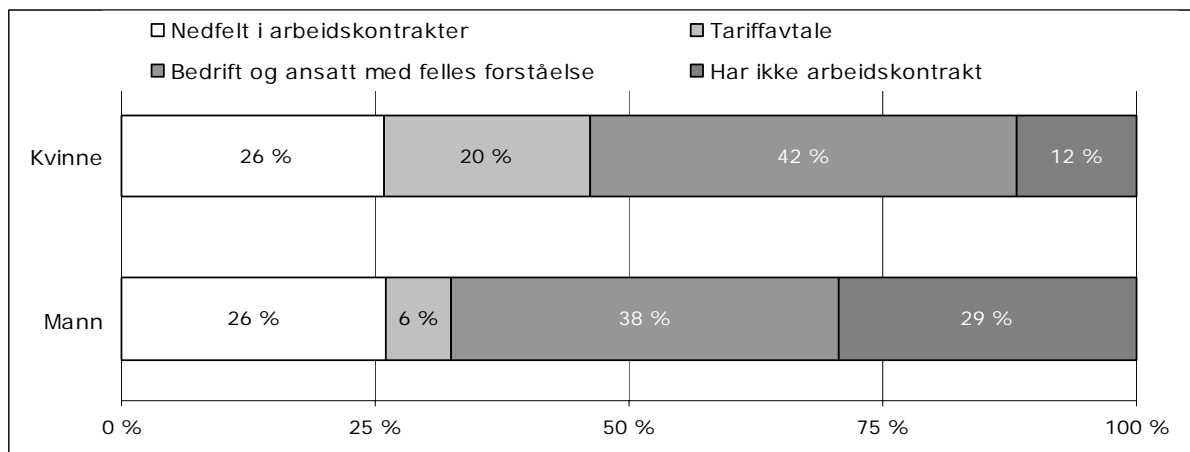
Det er mest vanlig at det er en felles forståelse mellom ansatt og bedrift som ligger til grunn for unntaket (40%) (Figur 23). Det er likevel mest overraskende at 23 prosent oppgir at de ikke har en arbeidskontrakt. I tillegg vet ikke 13 prosent av de som oppgir å være unntatt hvordan unntakene er fremkommet.

Figur 24: Hvordan er unntakene fremkommet? I forhold til sektor. N=250.



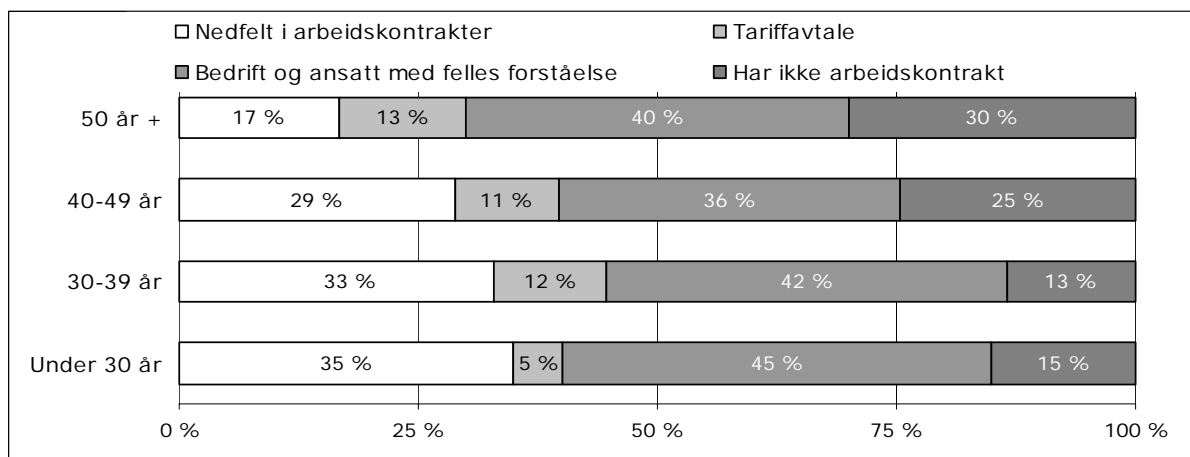
Det er mer ordnede former med arbeidskontrakter og tariffavtaler i offentlig sektor enn i privat sektor (Figur 24). I offentlig sektor har over 60 prosent unntakene nedskrevet i arbeidskontrakter (32%) eller i form av tariffavtaler (29%). Tilsvarende tall for privat sektor er under 30 prosent, 24 prosent via arbeidskontrakter og kun 5 prosent i form av tariffavtaler. Det største avviket finner vi for dem som ikke har arbeidskontrakt. Kun 3 prosent av de i offentlig sektor jobber uten kontrakt, mens 31 prosent i privatsektor oppgir å arbeide uten noen form for skrevet kontrakt. Ser vi på bransje finner vi at det er flest som ikke har arbeidskontrakt i Jordbruk/skogbruk/fiske (62%), mens 53 prosent av respondentene i Bygg og anleggsbransjen er uten kontrakt (Figur 36 i vedlegg).

Figur 25: Hvordan er unntakene fremkommet? I forhold til kjønn. N 250.



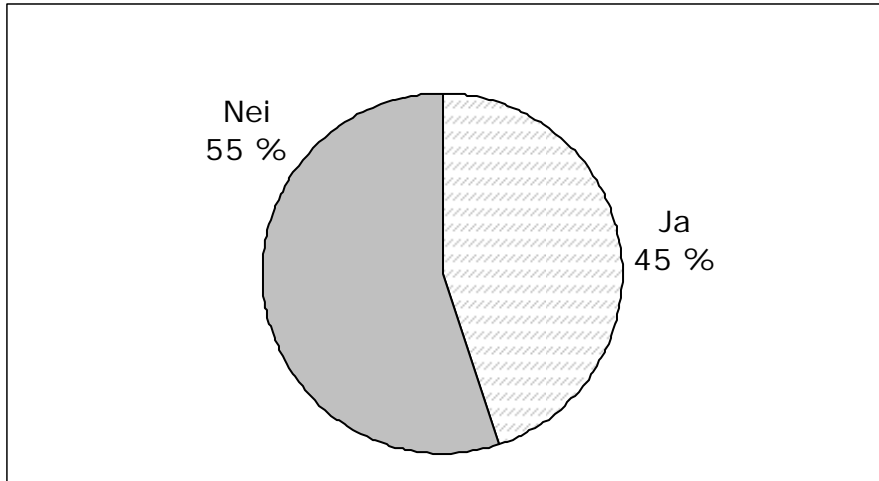
Det er flere kvinner som har unntakene referert i tariffavtaler enn menn. Det er flere menn (29%) som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid som arbeider uten kontrakt enn kvinner (12%) (Figur 25). Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner når unntaket er nedfelt i arbeidskontraktene, men det er en tendens til at andelen som oppgir at unntakene fremkommer i arbeidskontrakten er større blant yngre arbeidstakere enn eldre arbeidstakere. Vi ser at andel som oppgir ikke å ha arbeidskontrakt øker med alder (Figur 26).

Figur 26: Hvordan er unntakene fremkommet? I forhold til alder. N=250.



Det er ingen store forskjeller på hvordan unntakene er fremkommet når det gjelder utdanningsnivå med unntak av de som kun har fullført grunnskole. Ingen av dem sier å ha dette nedfelt i en arbeidskontrakt eller tariffavtale og hele 73 prosent oppgir å arbeide uten arbeidskontrakt (Figur 37 i vedlegg).

Figur 27: Er unntakene fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidsavtalen din? N=180.



De respondentene som hadde en form for avtale eller forståelse med arbeidsgiver, ble spurt om unntakene fra arbeidstidsavtalene var begrunnet i arbeidsavtalen. Det var kun 45 prosent som svare positivt på dette. Dette gjenspeiler litt av det bildet som vi avdekket i undersøkelsen som var rettet mot arbeidsgiversiden. Dette kan ha sammenheng med at forståelse for og kunnskapen omkring dette feltet er lav. Ansatte i offentlig sektor oppgir oftere at unntakene er begrunnet i arbeidsavtalen enn dem som er ansatt i privat sektor. Det er en tendens til at menn oftere enn kvinner har unntaket begrunnet, mens utdanning ikke ser ut til å spille noen rolle for om unntakene er begrunnet eller ikke. Det er de over 50 år som sjeldnes oppgir å ha unntakene begrunnet i arbeidsavtalen (mer informasjon i Figur 38 til Figur 41 i vedlegg).

4 Oppsummering og konklusjoner

Denne rapporten har hatt som målsetning å gi en oversikt over omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Vi har belyst følgende punkter ved unntaksbestemmelsene: Kjennskap til og omfanget av bruken av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, antall arbeidstakere som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid og beskrevet fordeling i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn.

Vi har i arbeidet med å fremskaffe informasjon om omfanget av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene intervjuet 1500 yrkesaktive personer og bedt dem beskrive ulike forhold i deres ansettelsesforhold og arbeidskontrakter.

Vi finner at totalt 19 prosent av arbeidstakerne i Norge i praksis er unntatt bestemmelsene om arbeidstid i aml (2005). Når vi går inn i resultatene finner vi at andelen er lavere, da kontrollspørsmål om arbeidstid og godtgjøring for merarbeid indikerer at flere likevel ikke er unntatt. 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. Det vil si at omlag 380 000 arbeidstakere er unntatt reglene om arbeidstid med bakgrunn i ulike årsaker. 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, eller omlag 290 000 arbeidstakere, men ved kontroll av tallene opp mot arbeidstids- og kompensasjonsspørsmål finner vi at opp mot 10 prosent av respondentene ikke reelt er unntatt bestemmelsene i henhold til lovteksten og forarbeidene til loven.

I undersøkelsen som var rettet mot arbeidsgivere ved daglig leder/personalansvarlig fant vi at i overkant av 7 prosent, det vil si om lag 160 000 sysselsatte i Norge, var unntatt bestemmelsene om arbeidstid.

Vi finner indikasjoner på at temaets kompleksitet og sensitivitet gjør at det reelle antallet kan være vanskelig å identifisere. Dette kan bunne i for liten spesifikk kjennskap til innholdet i loven og lovteksten.

Vi finner at det er gjennomgående flere menn enn kvinner som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, 16 prosent av kvinnene i utvalget var unntatt, mens hele 29 prosent av mennene oppga å være unntatt.

Det er enkelte bransjer som har høyere andel ansatte som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid. I forrige undersøkelse var det Bank og finansnæringen, Transport og telekommunikasjon samt virksomheter innen Olje og gassutvinning som hadde en høyere

andel unntatt enn andre bransjer. Vi finner den samme tendensen i denne undersøkelsen, med unntak av Bank og finansnæringen. De ligger litt under det som er andelen totalt med 17 prosent unntatt fra reglene om arbeidstid.

Det er gjennomgående høy andel av de som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene som har utdanning på høyskole eller universitetsnivå. Det er flere eldre som er unntatt på grunn av å inneha lederstilling, mens det er en større andel av dem under 30 år som er unntatt på grunn av å være definert til å inneha en særlig uavhengig stilling.

Vi har i denne undersøkelsen klart å fange opp flere som er unntatt reglene om arbeidstid med begrunnelsen av at de er definert til å være i særlig uavhengige stillinger. Det er en tendens til at privat sektor har en annen tilnærming i anvendelse av loven da vi ser at det er gjennomgående færre ansatte som er unntatt på grunn av særlig uavhengig stilling, og en veldig høy andel av ansatte som er vurdert til ledende stilling.

Det er et behov for mer informasjon om temaet for å øke kjennskap og forståelsen av de ulike begrepene i loven og lovteksten i arbeidsmiljøloven.

5 Referanseliste

Borgerud, Ingeborg Moen (2004): Arbeidslivslovutvalget: et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. Norges offentlige utredninger ; NOU 2004: 5

Dembe, A.E. et al. (2005): The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine* 2005; 62: 588-597. Referert av Bo Veierstad, overlege ved STAMI.

Jakhelln, Henning (2006): Arbeidsmiljøloven 2005 : en introduksjon. Damm, Oslo

Jakhelln, Henning (2005): Arbeidsrett.no : kommentarer til arbeidsmiljøloven. Damm, Oslo

Pettersen, Børre (2006): Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Gyldendal akademisk, Oslo.

Medlemsundersøkelse om arbeid og overtid blant medlemmer i NITO gjennomført av Markedsinfo november 2004.

Mehlum, Ingrid Sivesind (2005): "Overtid og helse". Arbeidervern, 13. april 2005.

Veiersted, Bo og Boix, Fernando (2004): Arbeidstid og helse. Artikkel i rapporten: "Arbeidsforhold av betydning for helse". Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI.

Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (2005).

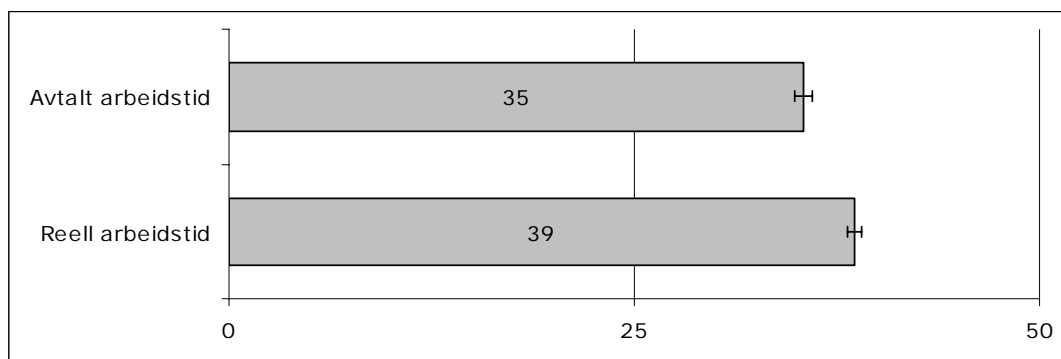
Vedlegg

5.1 Tabeller og figurer

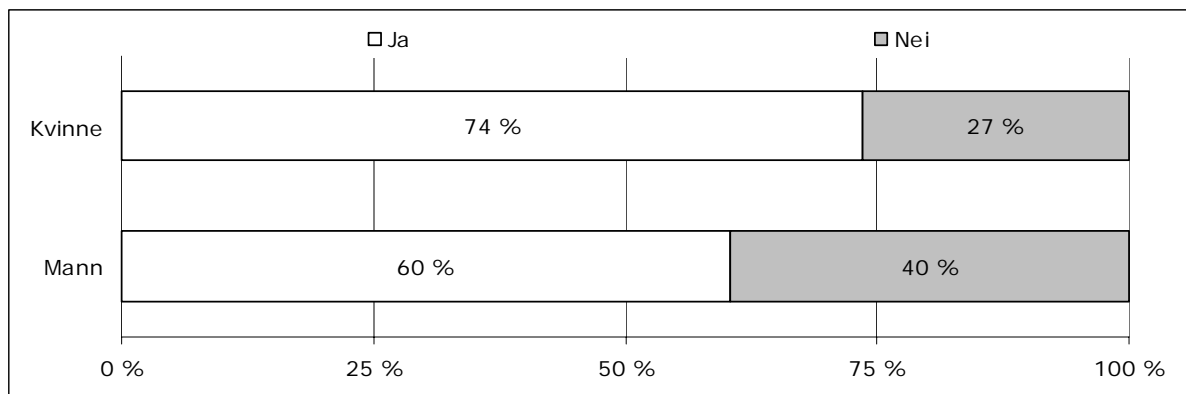
Tabell 4: Bakgrunnsvariabler. N=1500.

		%	Antall
Alder	Under 30 år	11 %	163
	30-39 år	27 %	402
	40-49 år	28 %	419
	50 år +	34 %	516
Kjønn	Mann	46 %	691
	Kvinne	54 %	809
Utdanning	Grunnskolenivå	8 %	115
	Videregående skolenivå	36 %	547
	Universitets- og høyskolenivå inntil 3 år	24 %	362
	Universitets- og høyskolenivå over 3 år	31 %	463
	Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1 %	13
Yrke	Lederyrker	10 %	156
	Akademiske yrker	15 %	231
	Høyskole yrker	30 %	452
	Kontoryrker	9 %	133
	Salgs-, og serviceyrker	17 %	250
	Bønder, fiskere	2 %	31
	Håndverkere	8 %	120
	Operatører, sjåførere	6 %	91
	Andre yrker	2 %	36
Sektor	Privat	60 %	907
	Offentlig	40 %	593

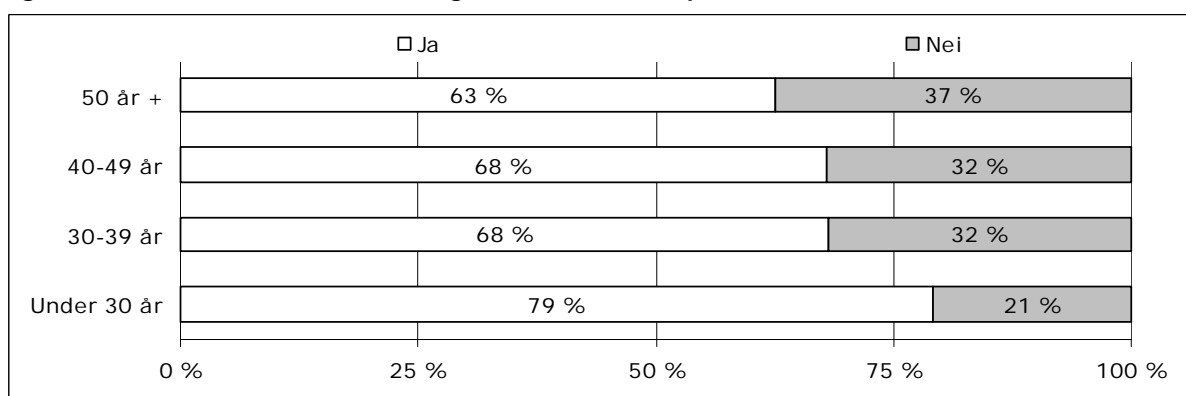
Figur 28: Arbeidstid avtalt og reell. N=1376-1487.



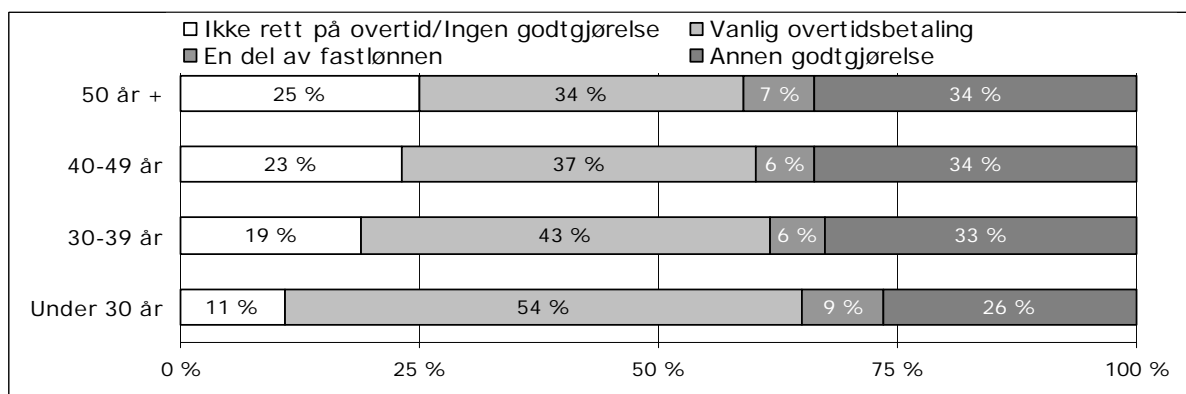
Figur 29: Arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på kjønn. N=1480.



Figur 30: Arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid fordelt på alder. N=1480.



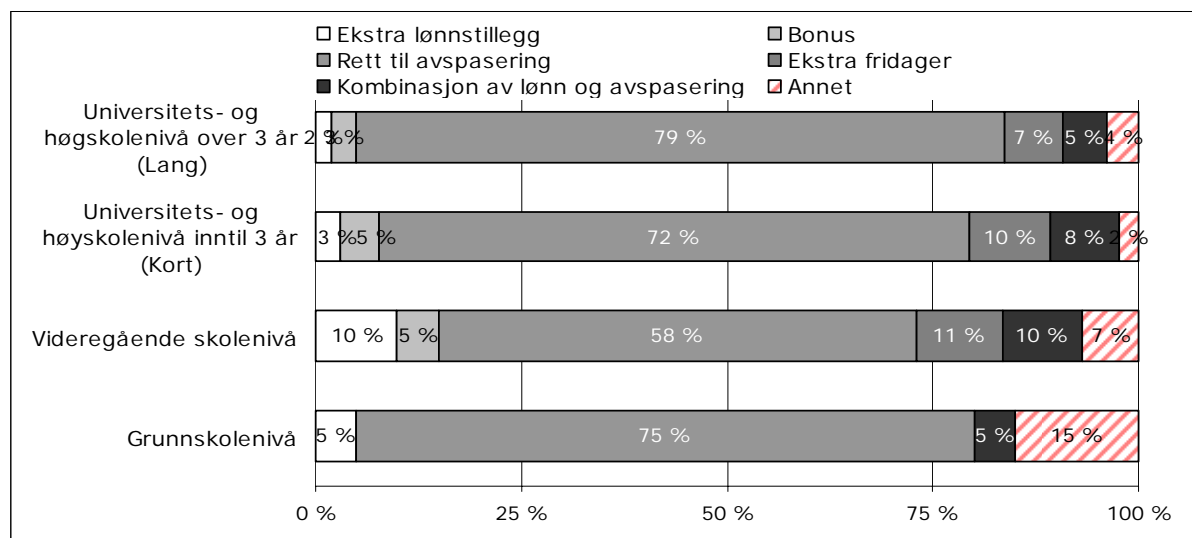
Figur 31: Form for kompensasjon i forhold til alder N=1500.



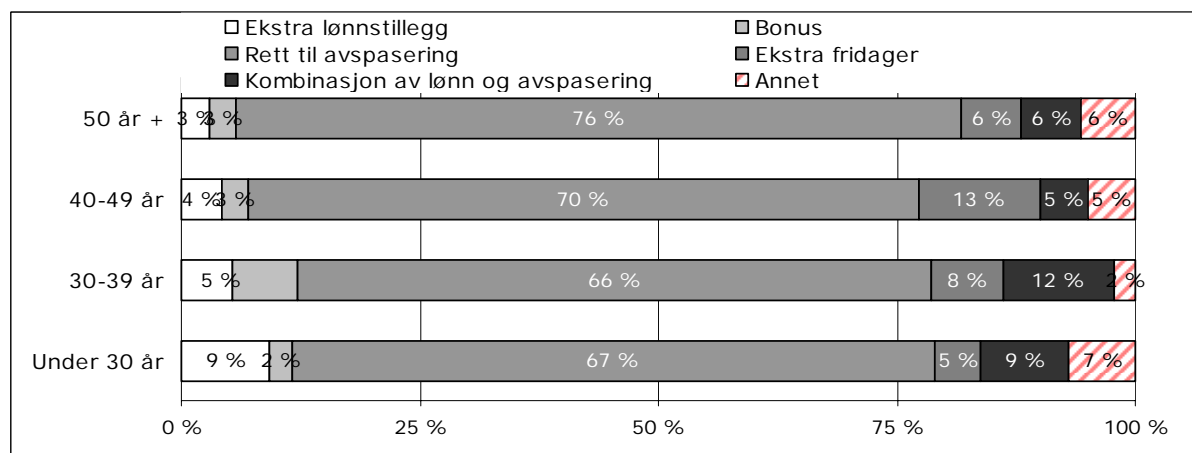
Tabell 5: Form for utbetaling godtgjørelse fordelt på bransje N=1500

Bransje	Ekstra lønns-tillegg	Bonus	Av-spasering	Ekstra fridager	Lønn/ av-spasering	Annet
Jordbruk, skogbruk og fiske	0 %	14 %	71 %	0 %	0 %	14 %
Olje- og gassutvinning	0 %	17 %	50 %	17 %	17 %	0 %
Industri og bergverksdrift	13 %	4 %	79 %	0 %	4 %	0 %
Kraft- og vannforsyning	14 %	0 %	71 %	0 %	14 %	0 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	16 %	12 %	60 %	0 %	4 %	8 %
Varehandel, hotell og restaurant- virksomhet	7 %	17 %	45 %	17 %	7 %	7 %
Transport/ telekommunikasjon	4 %	8 %	50 %	4 %	17 %	17 %
Bank og finans	0 %	0 %	38 %	25 %	38 %	0 %
Forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift	11 %	7 %	66 %	7 %	7 %	3 %
Offentlig administrasjon	2 %	0 %	76 %	8 %	9 %	6 %
Undervisning	2 %	0 %	79 %	11 %	7 %	2 %
Helse- og sosialtjenester	1 %	0 %	79 %	10 %	6 %	4 %
Andre sosiale og personlige tjenester	0 %	0 %	90 %	5 %	5 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %

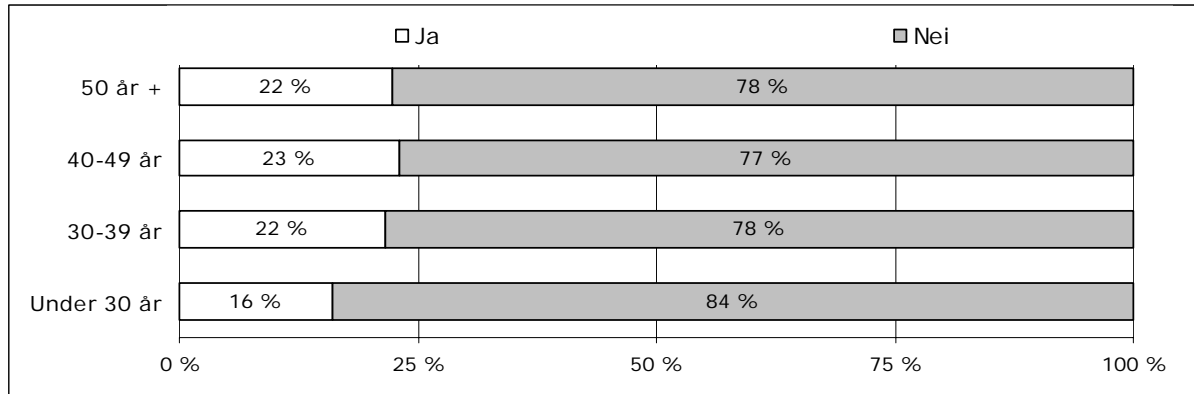
Figur 32: Form for utbetaling godtgjørelse fordelt på utdanningsnivå N=489.



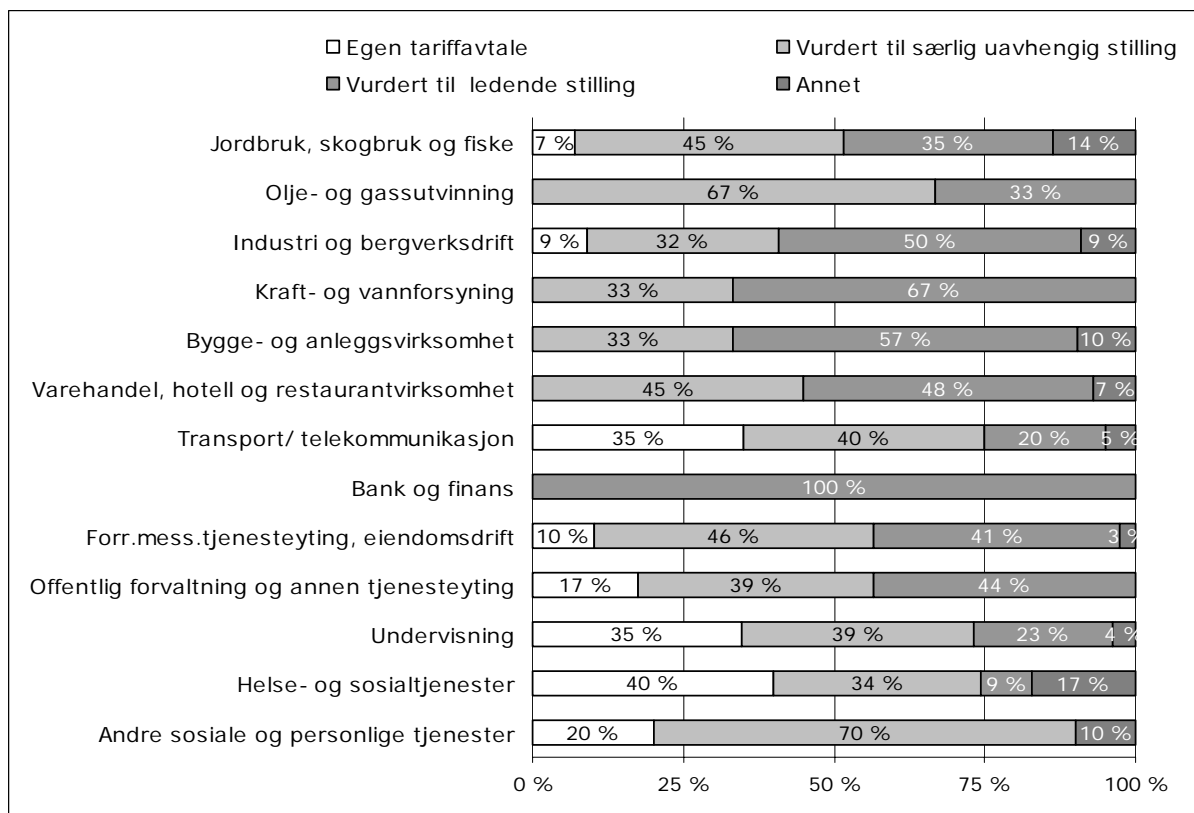
Figur 33: Form for utbetaling godtgjørelse fordelt på alder N=489.



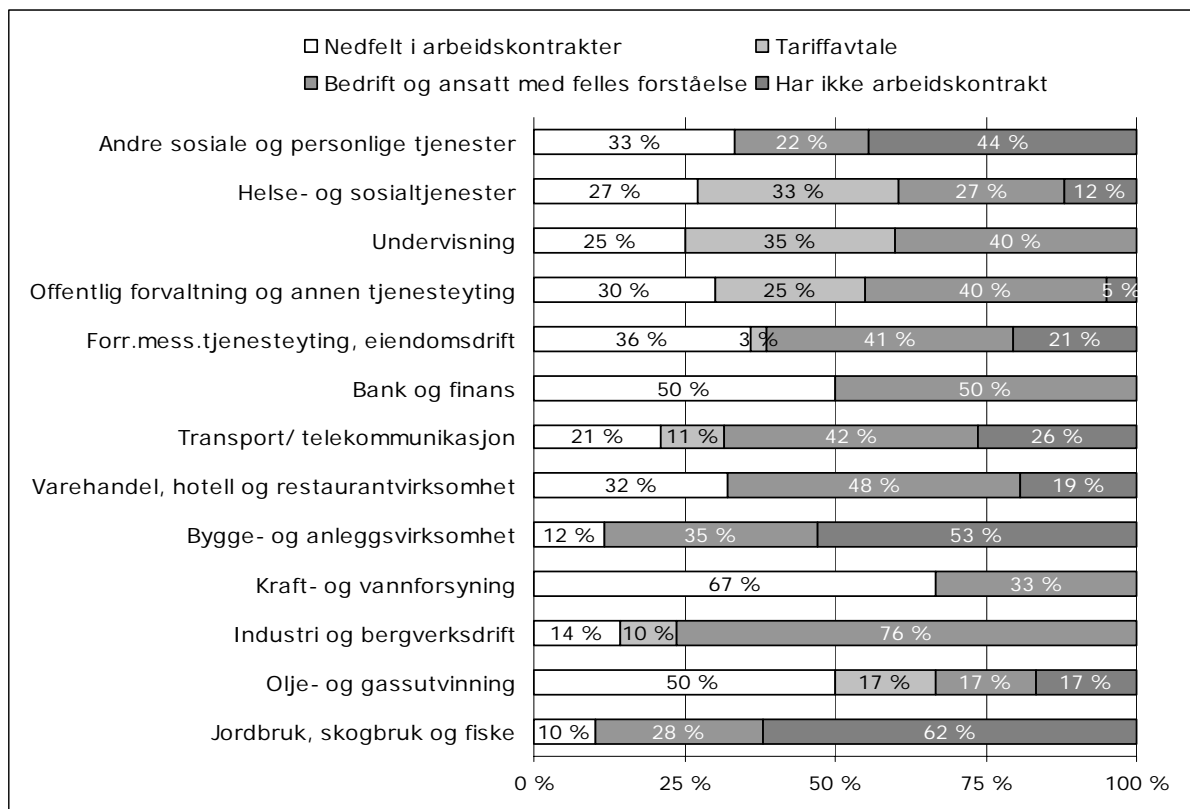
Figur 34: Er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidstid i forhold til alder. N=1324.



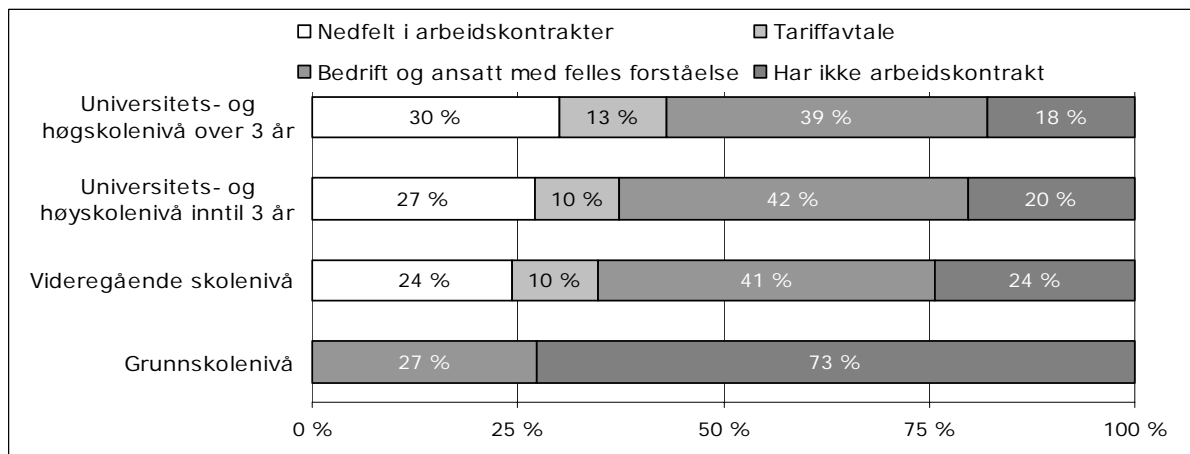
Figur 35: Årsak til unntak fra arbeidstidsbestemmelsene sett i forhold til bransje. N=266.



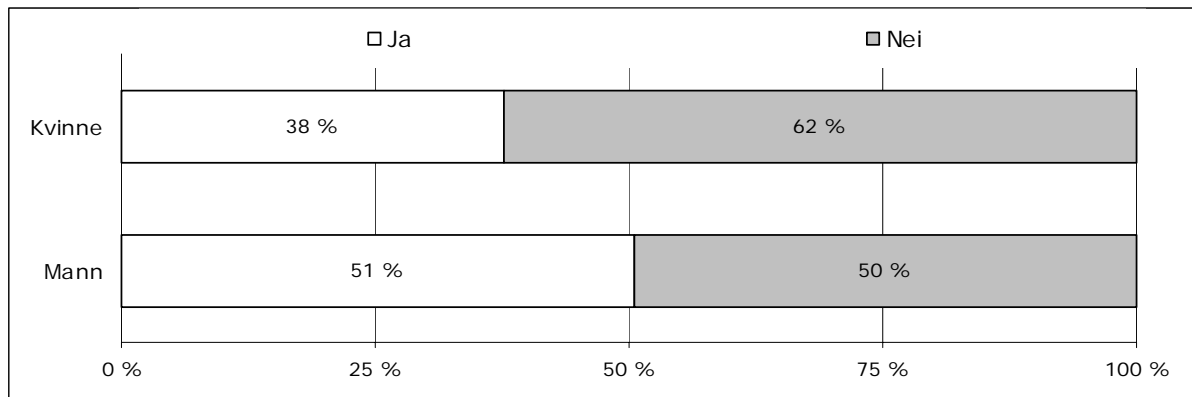
Figur 36: Unntak fremkommet i forhold til bransje. N=250.



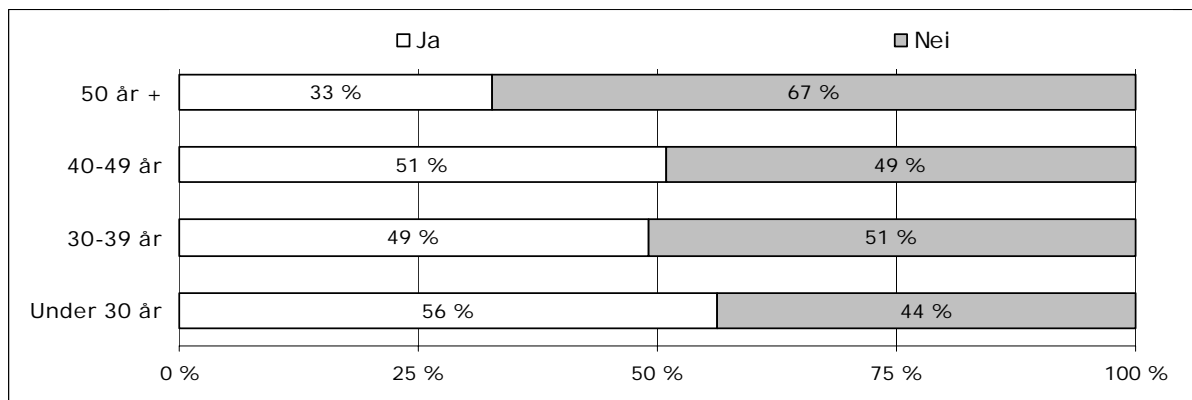
Figur 37: Hvordan er unntakene fremkommet? I forhold til utdanning. N=250.



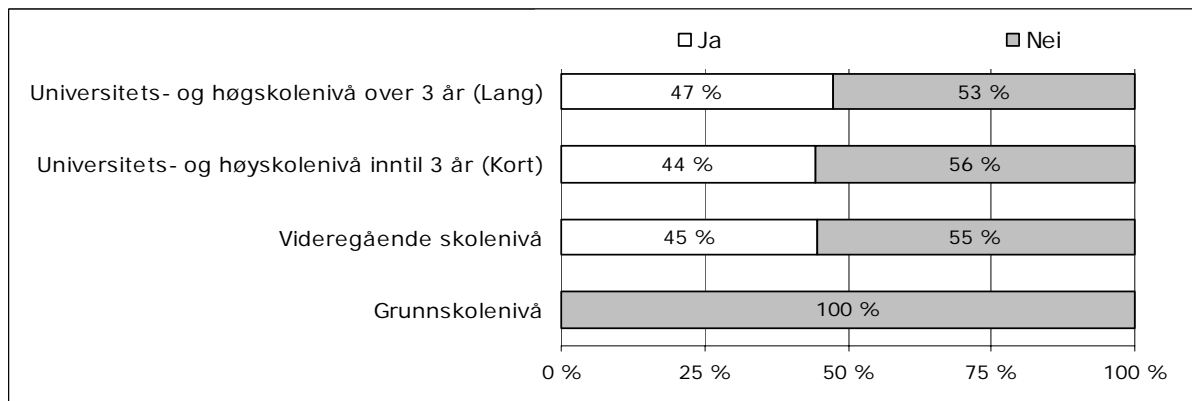
Figur 38: Unntakene begrunnet i forhold til kjønn. N=182.



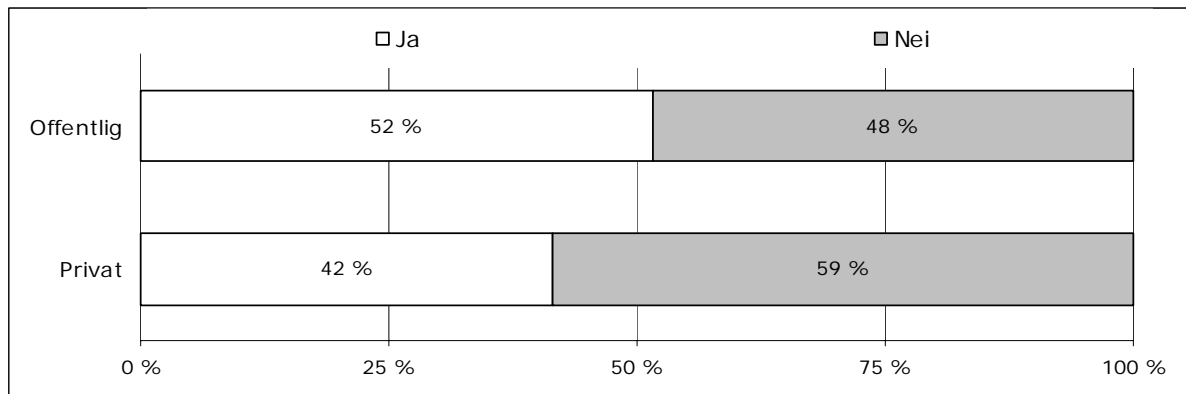
Figur 39: Unntakene begrunnet i forhold til alder. N=182.



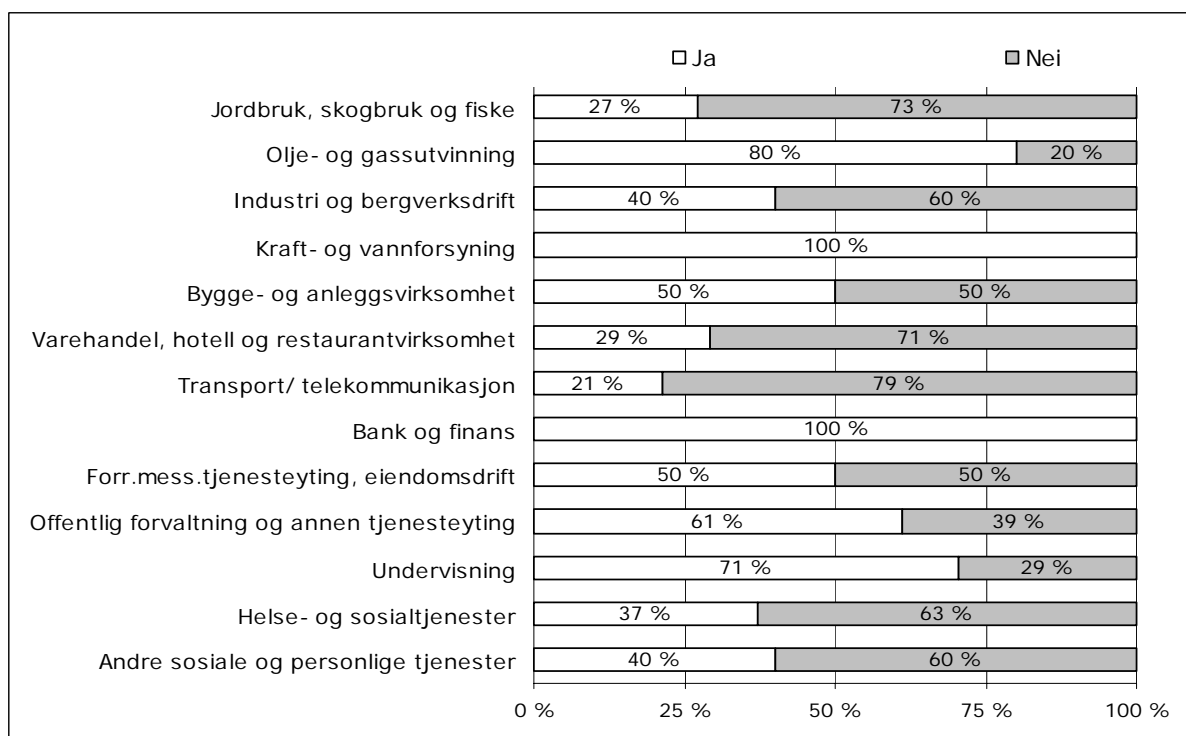
Figur 40: Unntakene begrunnet i forhold til utdanning. N=182.



Figur 41: Unntakene begrunnet i forhold til sektor. N=182.



Figur 42: Unntakene begrunnet i forhold til bransje. N=180.



5.2 Spørreskjema med instruks til intervjuere

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (aml)

INFORMASJON GITT INTERVJUERNE I FORKANT AV UNDERSØKELSEN!

INTRODUKSJON:

Lovens definisjon og begrensning av arbeidstiden

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden en arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Den tiden arbeidstakeren ikke står til disposisjon, betegnes som "arbeidsfri".

Loven setter begrensninger for hvor lang den daglige og ukentlige arbeidstiden kan være, og for når på døgnet arbeidstiden kan plasseres. I tillegg inneholder loven en generell regel om at arbeidstidsordninger ikke skal medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller føre til at arbeidstakernes mulighet til å ivareta sikkerhetshensyn blir redusert.

Arbeidsmiljøloven gir på visse vilkår arbeidstakere rett til forskjellige former for tilpassede arbeidstidsordninger, som fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid og fritak for nattarbeid.

Hvem gjelder arbeidstidsreglene for?

Reglene om arbeidstid gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere, men det er gjort følgende unntak:

Ledende stilling: Med ledende stilling menes *overordnede stillinger med klare lederfunksjoner*. Eksempel på slike stillinger kan være disponenter, avdelingssjefer, kontorsjefer og andre som har et større ansvar og i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten og selv kan vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.

Særlig uavhengig stilling: Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som *ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger*. Det er ikke tilstrekkelig at man kan kontrollere sin egen arbeidstid og/eller har fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan - og til hvilken tid - arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres.

Selv om en arbeidstaker er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, må arbeidstiden likevel ordnes slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger arbeidstakerens muligheter for å vise aktsomhet eller ivareta sikkerhetshensyn ikke forringes

Arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene har likevel også rett til redusert arbeidstid og fritak fra nattarbeid.

I praksis vil dette si at medarbeideren kan ha lengre arbeidstid enn lovens bestemmelser. Godtgjørelsen for arbeidet, dvs. betaling for lang arbeidstid, kan også avvike fra lovens bestemmelser.

Målgruppe:

Yrkesaktive over 18 år.

Introduksjon

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

NÅR RETT PERSON ER PÅ TRÅDEN:

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

I den forbindelse lurer jeg på om du har anledning til å svare meg på noen spørsmål - det vil ta ca. 5 minutter. Vi gjør oppmerksom på at alle dine svar vil bli behandlet anonymt, og at ingen kan spore dine svar tilbake til deg og din virksomhet i ettertid.

TIL INTERVJUER (LES OPP): Arbeidsmiljøloven fra 1.1.2006 har en del regler om hvor lang arbeidstiden og overtiden kan være. Loven gir også mulighet for at ansatte kan være unntatt fra reglene om arbeidstid.

1. Registrer kjønn

- A. Mann
- B. Kvinne

2. Hva er din alder? SKRIV INN

3. Hva er din hovedbeskjeftigelse?

- A. Yrkesaktiv
- B. Pensjonist/ trygdet IKKE I MÅLGRUPPEN
- C. Arbeidssøkende IKKE I MÅLGRUPPEN
- D. Hjemmeværende IKKE I MÅLGRUPPEN
- E. Hjemmeværende IKKE I MÅLGRUPPEN
- F. Student IKKE I MÅLGRUPPEN
- G. Vil ikke svare IKKE I MÅLGRUPPEN

4. Hvilket yrke har du? SKRIV INN

5. Hva er dine viktigste arbeidsoppgaver? SKRIV INN (kan strykes)

6. Har du lederansvar?

- A. Ja
- B. Nei

7. Arbeider du i privat eller offentlig sektor?

- A. Privat
- B. Offentlig

8. Hvilken bransje jobber du i?

- 01_05 Jordbruk, skogbruk og fiske
- 11 Olje- og gassutvinning
- 10_12_37 Industri og bergverksdrift

40_41	Kraft- og vannforsyning
45	Bygge- og anleggsvirksomhet
50_55	Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet
60_64	Transport/ telekommunikasjon
65_67	Bank og finans
70_74	Forr.mess.tjenesteyting, eiendomsdrift
75	Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting
80	Undervisning
85	Helse- og sosialtjenester
90-99	Andre sosiale og personlige tjenester
	Uoppgitt

9. Hva er din avtalte arbeidstid i gjennomsnitt per uke? _____ timer (SKRIV INN)

10. Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke ? _____ timer (SKRIV INN)

11. Blir din arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid registrert?

- A. Ja
- B. Nei

12. Hvilken form for kompensasjon får du når du jobber utover alminnelig arbeidstid

- a. Ikke rett på overtid/Ingen godtgjørelse
- b. Vanlig overtidsbetaling
- c. En del av fastlønnen
- d. Annen godtgjørelse GÅ TIL SPM 12a

HVIS SVART d I SPM 12

12a. Hvordan blir denne godtgjørelsen utbetalt?

- a. Ekstra lønnstillegg
- b. Bonus
- c. Rett til avspasering GÅ SPM 12c
- d. Ekstra fridager
- e. Annet: SKRIV INN

HVIS SVART c I SPM 12a

12b. Hvor stor andel av oppspart rett til avspasering tar du ut i form av ekstra arbeidsfri? SKRIV INN %-andel.

TIL ALLE

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

- A. Ja GÅ TIL SPM 15
- B. Nei GÅ TIL SPM 14a
- C. Vet ikke GÅ TIL SPM 14a

FILTER: HVIS NEI/VET IKKE SPM 13 OG MER ENN 40 TIMER I SPM 10:

14a. Du har svart at du ofte jobber mer enn 40 timer pr uke, hva er årsaken til dette?
SKRIV INN

14b. Er den lange arbeidstiden nedfelt i arbeidskontrakten din?

- A. Ja
- B. Nei
- C. Har ikke arbeidskontrakt
- D. Husker ikke/ vet ikke

-> ETTER ALLE SVARALT.: GÅ TIL SPM 18

15. Hvis ja i spm 13: Hva er årsaken til at du er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?

- A. Egen tariffavtale
- B. Vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling
- C. Vurdert til å ha en ledende stilling
- D. Vet ikke
- E. Andre årsaker: Skriv inn

16. Hvis ja i spm 13: Er unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene skrevet i arbeidskontrakten din, er dette eventuelt en del av en tariffavtale eller er dette noe bedriften og du som ansatt har blitt enige om og har en felles forståelse av eller har du ikke arbeidskontrakt?

- A. Det er nedfelt i arbeidskontrakter
- B. Tariffavtale
- C. Bedrift og ansatt er enig og vi har en felles forståelse
- D. Har ikke arbeidskontrakt
- E. Vet ikke/ vil ikke svare

17. Hvis ja i spm 13 & a –c i spm16: Er unntaket fra arbeidstidsbestemmelsen begrunnet i arbeidskontrakten din?

- A. Ja
- B. Nei
- C. Vet ikke

18. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- A. Grunnskolenivå
- B. Videregående skolenivå
- C. Universitets- og høyskolenivå inntil 3 år (Kort)
- D. Universitets- og høyskolenivå over 3 år (Lang)
- E. Uoppgitt eller ingen fullført utdanning

19. Hva er din samlede inntekt før skatt? SKRIV INN

Utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

I to rapporter utarbeidet av Sentio AS presenteres resultatene av en utredning av omfanget og bruken av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven (aml 2005). Formålet med utredningen er å gi et estimat over antall arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid og gi oversikt over fordeling av disse i forhold til bransje, yrke, utdanningsnivå og kjønn. Det ble gjennomført to separate undersøkelser, der målgruppen var henholdsvis personal ansvarlig/daglig leder i virksomheter med mer enn to ansatte og yrkesaktive arbeidstakere.

Beregninger basert på informasjon fra daglig ledere eller personalansvarlige i norske virksomheter viser at i overkant av 7 prosent av alle norske arbeidstakere er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Dette estimatet er basert på at virksomhetene har oppgitt antall arbeidstakere som var unntatt og deretter fordele dem i ledende stilling (topp/mellomledersjikt) og særlig uavhengige stilling. De fleste oppgir å ha unntatt lederpersonell fra arbeidstidsbestemmelsene, men det kan tyde på at det er en viss grad av underrapportering hva angår personell i særlig uavhengig stilling.

Til sammenligning finner vi at 19 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir i praksis å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette er et totalantall og inkluderer personer som er unntatt med bakgrunn i tariffavtaler og lignende. Beregninger basert på informasjon om arbeidstid og godtgjøring for merarbeid indikerer at andelen som er unntatt er noe lavere. Et mer reelt anslag er i underkant av 17 prosent. Dersom vi kun ser på personer som er definert til ledende eller i særlig uavhengige stillinger, er andelen som er unntatt på 13 prosent. 6 prosent er unntatt fordi de er definert til ledende stilling mens 7 prosent er unntatt fordi de er ansatt i en særlig uavhengig stilling.

I den første undersøkelsen var målgruppen virksomheter, mens vi beveget oss ned på individnivå i den andre undersøkelsen, der yrkesaktive var målgruppen. Vi vet av erfaring at det å skulle avgi nøyaktige svar på virksomhetsnivå kan innebære en viss risiko for underrapportering av fakta på grunn av manglende oversikt. Tilsvarende vet vi fra undersøkelser på individnivå at man ofte kan se den motsatte effekt. Intervjuobjektet "ønsker" å tilhøre målgruppen for undersøkelsen.

Det kan være flere årsaker til at vi finner forskjellig resultat i de to undersøkelsene:

- Regelverket om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene og spesielt begrepet "særlig uavhengig stilling" er komplekst og komplisert, og personalsjefene kan derfor ha vanskelig for å ha oversikt over antallet på stående fot
- Daglige ledere kan ha vansker med å ha oversikt over og forstå regelverket og svarer ut fra antakelser
- Spørsmålet i undersøkelsen er komplisert og intervjuobjektene kan ha problemer med å svare riktig. Formulering av hovedspørsmål var noe ulik i de to undersøkelsene
- Arbeidstakerne kan oppleve at de arbeider mye, kanskje svært mye i perioder, og kan svare bekreftende på at de er unntatt selv om de formelt sett ikke er definert som dette i arbeidskontrakten
- Arbeidstakerne kan ha glemt hva som faktisk står i arbeidskontrakten (hvis det er flere år siden arbeidskontrakten ble inngått)
- Undersøkelsen blant personalsjefer/ daglig ledere ble gjennomført i bedrifter med mer enn to ansatte, mens arbeidstakerundersøkelsen tok ikke hensyn til dette
- Mange arbeidstakere har ingen skriftlig arbeidsavtale, og det kan være vanskelig for dem å definere seg selv som "særlig uavhengig"

Oppsummering:

Når vi vurderer resultatene fra de to undersøkelsene finner vi indikasjoner på at kunnskapsnivå om lovteksten og forståelsen av begrepene ikke er gode nok. En "særlig uavhengig stilling" kan tolkes ulikt av de ulike partene. For noen arbeidstakere kan dette innebære at man forstår begrepet som en noe uavhengig arbeidstakerrolle. Den kvalitative forundersøkelsen viste at arbeidsgivere hadde liten kjennskap til loven og hadde ikke en klar forståelse av de ulike begrepene i lovteksten.

Arbeidstakerne er de beste til å svare på egen situasjon, mens arbeidsgiverne generelt sett har den beste oversikten over regelverket. Vi antar at det reelle tallet vil ligge på ca 10 prosent av arbeidsstyrken. Det er behov for mer informasjon for å øke kjennskap og forståelsen av begreper og lovverk.