THE RIGHT TO DISCONNECT

Retten til å koble fra

Alltid på jobb: grensene mellom arbeid og fritid i Norge, EU og andre land

Henrik Dahle · fagsjef og advokat i Unio · November 2026



Er grensen mellom jobb og fritid i ferd med å forsvinne?

Fra virkeligheten

«Skoler tar oppgjør med foreldre: – Grensen er nådd.»
Lærere blir nedringt av foreldre som vil ha raske svar.

«Inger Annette orket ikke lærerjobben: – Mye mas fra foreldre.»
Meldinger og telefoner gjorde at hun sluttet. Hun opplevde at jobben aldri tok slutt.



Kilde: Bergens Tidende

Right to disconnect

Fra: .....
Sendt: onsdag 4. september 2024 13:14
Til: .....
Emne: Automatic reply: .....
Dear all,
Thank you for yr message. I will be back tomorrow.
Kind regards, ...
The ETUC has a collective agreement on the right to disconnect and we take this right very seriously.
.....

European Trade Union Confederation
Confédération Européenne des Syndicats
Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels
Tel: +32 472 .....
www.etuc.org



Hva er «retten til å koble fra»?

> *Begrepet viser til arbeidstakerens rett til å koble fra arbeidet og avstå fra arbeidsrelatert kommunikasjon utenfor arbeidstiden, som e-post, meldinger og telefoner.*

- Formålet er vern mot krav om tilgjengelighet, ikke et generelt forbud mot å arbeide utenom vanlig arbeidstid.
- Retten knytter sammen arbeidstidsvern, psykososialt arbeidsmiljø og retten til privatliv.
- Tilgjengelighet utenom arbeidstid er utbredt, men sjelden pålagt. Forventninger skaper press om å svare (Fafo 2025:26).
- Retten til å koble fra handler også mye om arbeidsplassens kultur.



Å koble fra: Fem dilemmaer

1. Fri når jobben ikke er ferdig?
Frister kan presse deg til å jobbe om kvelden. Oppgavene forsvinner ikke når du kobler fra.

2. Frivillig å svare?
Når lederen belønner kveldssvar, kan det koste å la være.

3. Fleksibilitet for hvem?
Når du sender e-post om kvelden fordi det passer deg, kan kolleger føle at de må svare i fritiden.

4. Hvem svarer når andre har fri?
De samme kollegene kan bli sittende med hele ansvaret.

5. Hvordan hjelpe og samtidig ha fri?
Elever, foreldre, brukere, pårørende og kunder kan forvente svar på fritiden.



Når grensen mellom arbeid og fritid er uklar, blir det vanskelig å vite når du faktisk har fri.

Reell fritid krever håndterbar arbeidsmengde og felles grenser for tilgjengelighet.

Digital tilgjengelighet: Omfang og utsatte grupper

Én av fem EU-arbeidstakere får jobbhenvendelser på fritiden flere ganger i måneden.

Andelen EU-ansatte som jobber hjemmefra av og til, økte fra 8 % i 2015 til 22 % i 2024.

Hvem kan være særlig utsatt

- Ledere og ansatte med stor selvstendighet og ansvar for resultater.
- Kunnskapsarbeidere som kan jobbe hvor som helst, og som opplever press om å levere eller være tilgjengelige også på fritiden.
- Ansatte som får direkte henvendelser fra kunder, brukere, elever eller pasienter på fritiden.

Kilder: Fafo-rapport 2025:26. Eurofound, juni og juli 2026.



Fleksibilitetsparadokset ved hjemmekontor



Mulige fordeler

- Frihet til å planlegge arbeidsdagen og kombinere jobb og familieliv.
- Arbeid når konsentrasjonen er best.
- Oversikt og kontroll over egen arbeidssituasjon.
- Mindre reisetid og mer forutsigbar hverdagslogistikk.

Mulige belastninger

- Vanskeligere å koble mentalt fra arbeidet.
- Risiko for arbeid uten registrering eller kompensasjon.
- Utydelige grenser mot privatlivet, også for familien.
- Også sporadiske henvendelser kan belaste når forventningen om svar er uuttalt.

Mer frihet i arbeidet.
Svakere grenser mot fritiden.

Særlig uavhengig stilling og retten til å koble fra

Utfordringen med å koble fra

- Ansatte i særlig uavhengige stillinger er unntatt fra store deler av arbeidstidsreglene.
- Leveransekrav og forventninger om raske svar kan gjøre det vanskelig å ta reell fri.
- Frihet til å velge arbeidstid hjelper lite hvis arbeidsmengden fyller kvelder og helger.

Høyesterett (2026): Reell kontroll er avgjørende

- Kontroll over arbeidstid og arbeidsmengde er sentralt. Frister og krav fra kunder eller myndigheter kan begrense kontrollen.
- Fleksibel arbeidstid og frihet i oppgaveløsningen er ikke nok.
- Arbeidsgiver må sikre en forsvarlig arbeidstidsordning også for ansatte i særlig uavhengige stillinger.



Kampen om arbeidskraften

Balanse veier tungt ved jobbvalg

Balanse mellom jobb og fritid er det viktigste hensynet ved valg av arbeidsgiver for Gen Z i Deloittes globale undersøkelse fra 2024.



Mulig fortrinn for arbeidsgivere

Reell mulighet til å koble fra kan styrke attraktiviteten og være et konkurransefortrinn for arbeidsgiver. Det forutsetter håndterbar arbeidsmengde og tydelige forventninger til tilgjengelighet, også i ledelsens praksis.

Kilde: Deloitte, Global Gen Z and Millennial Survey 2024. Over 22 800 respondenter i 44 land. Ikke særskilte norske funn.

EU: Prosessen og temaene i konsultasjonen

Rett til å koble fra

Rett til å være utilgjengelig utenfor arbeidstid – uten at det får negative konsekvenser.

Fjernarbeid

Fjernarbeid med gode vilkår: tydelige arbeidstidsgrenser, likebehandling og forsvarlige rammer hjemme.

Arbeidsmiljø og HMS

Arbeidsbelastning, stress og forebygging i digitalt arbeid.



Fra forhandlinger til konsultasjon

2021: Parlamentet ba om et direktiv.

2023: Partsforhandlingene endte uten avtale.

2025: Kommisjonen konsulterte partene om mulige EU-regler.

2026: Kommisjonen forbereder «Quality Jobs Act», forslag ventes i 4. kvartal. Retten til å koble fra kan bli en del av den.

2029: Et mulig direktiv?

Sju europeiske land med ulike reguleringsgrep – right to disconnect

Land	Virkemiddel	Kjennetegn
Frankrike (2016)	Forhandlingsplikt	Virksomheter med 50+ ansatte: avtale eller ensidige retningslinjer
Belgia (2018, utvidet 2022)	Plikt til ordninger	Privat sektor, 20+ ansatte: tariffavtale eller arbeidsreglement fra 1.4.2023
Spania (2018)	Personvernforankret	Digital frakobling i personvernloven og krav om interne retningslinjer
Italia (2017)	Avtalefestet	Knyttet til lovgivningen om fleksibelt fjernarbeid (lavoro agile)
Portugal (2021)	Sanksjonert forbud	Arbeidsgiver kan som hovedregel ikke kontakte ansatte i fritiden
Irland (2021)	Code of Practice	Veiledning om frakobling som kan få betydning i tvister om arbeidstid og arbeidsmiljø
Hellas (2021)	Lovfestet rett	Lovfestet rett til frakobling for fjernarbeidere

Norge: Vern gjennom arbeidstids- og arbeidsmiljøreglene

Det vi allerede har

- Arbeidsmiljøloven kap. 10: arbeidstidsbegrensninger og krav til arbeidsfri.
- § 10-8: som hovedregel minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri per 24 timer og 35 timer per sju dager.
- Arbeidsgiver må kartlegge og forebygge belastninger ved digital tilgjengelighet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. § 4-3 presiserer kravene til psykososialt arbeidsmiljø fra 1. januar 2026.
- Hjemmekontorforskriften § 2: Skriftlig avtale om arbeidstid.

Særregulering og praktiske utfordringer

- Ingen særskilt lovfestet rett til digital frakobling.
- Ingen generell, særskilt lovplikt til å fastsette retningslinjer for digital frakobling.
- Utfordring: å fange opp og registrere faktisk arbeid utenfor avtalt arbeidstid.
- Eksempel: Du får en jobbmelding kl. 21. Er svar forventet? Utføres arbeid? Hvordan håndteres registrering, hvile og betaling?



Det kollektive og organisatoriske perspektivet

Helse, velferd og balanse

- Arbeidstidsreglene skal verne helse og sikre balanse mellom arbeid og fritid.
- Høyt arbeidspress og tilgjengelighetskrav krever kollektive løsninger.
- Ledelsen har ansvar for bemanning, frister og prioriteringer som verner fritiden.
- Ansatte skal ha innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Ansattes medbestemmelse i praksis

- Tillitsvalgte har rett til informasjon, drøfting og forhandling.
- Verneombudet medvirker i risikovurdering og valg av tiltak.
- Lov og tariffavtaler gir bindende rammer for arbeidstid og tilgjengelighet.
- Lokale avtaler utformes sammen med ansatte og tillitsvalgte.



KI-avtalen: hva partene skal samarbeide om

Formål og prinsipper

- Den norske arbeidslivsmodellen legges til grunn når KI innføres.
- Åpenhet og deltakelse i teknologiutviklingen.
- Arbeidsmiljøloven og medbestemmelse brukes aktivt, med involvering av tillitsvalgte og ansate.

Partene skal

- Drøfte hvordan KI kan gi økt produktivitet, konkurransekraft og bedre velferd.
- Se til at ansatte får kompetanse, og forebygge utenforskap og negative følger for arbeidsmiljøet.
- Stimulere medlemmer og lokale parter til ansvarlig bruk.

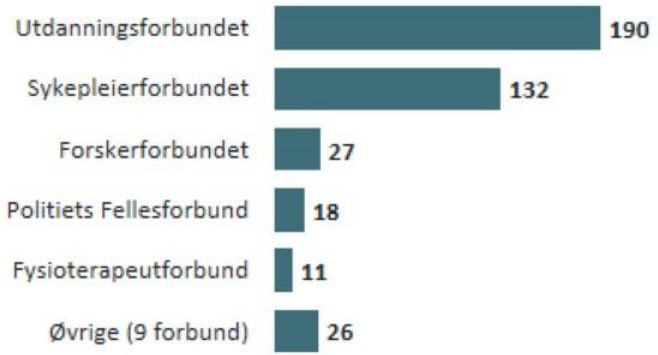


2026–29

Intensjonsavtale signert 2. oktober 2026 av regjeringen og åtte hovedorganisasjoner.

KI der Unios medlemmer jobber

Medlemmer per forbund (tusen)



KI i medlemmenes sektorer

- **Skole:** KI brukes av elevene i 65 % av barneskolene, 89 % av ungdomsskolene og over 90 % av de videregående skolene
- **Stat:** over 70 % av virksomhetene brukte KI i 2025, mot 34 % i 2023
- **Høyere utdanning:** ny rapport peker på KI-kompetanse blant ansatte som kritisk
- **Helse:** bildediagnostikk og journalføring (eksempel)
- **Politi:** analyse av store datamengder (eksempel)

404 000 medlemmer i 14 forbund, 289 000 av dem yrkesaktive (1.1.2026). De jobber i skole, helse, politi og forskning, der KI-bruken vokser og grensene for tilgjengelighet er et sentralt spørsmål.

Nedbemanning med KI som begrunnelse

DNB: 400 årsverk

- Børsmelding 6. oktober 2026, ferdig før nyttår
- KI overtar oppgaver som før var manuelle
- Finansforbundet: for raskt til å gjøre det skikkelig

Nordea: 1 500 stillinger

- Børsmelding 17. mars, i 2026 og 2027
- Norge berøres, omfanget er uavklart
- Tillitsvalgt: frivillighet, ingen oppsigelser



Et valg

Finansforbundet: Hvordan KI-gevinstene tas ut er et valg. Lavere bemanning, eller bedre tjenester, kompetanse og tid til menneskelig vurdering.

KI: Trussel og mulighet for retten til å koble fra

Når KI øker presset

- KI-agenter jobber uten pauser, og «alltid på» kan bli normalen.
- Raske maskinsvar kan øke tempoet for menneskene i kjeden.
- Det blir vanskeligere å se hva som er arbeidstid.

Når KI kan beskytte fritiden

- KI kan sortere varsler, slik at bare det som haster, slipper gjennom.
- En KI-agent kan følge med på systemer og enkle henvendelser, slik at ingen ansatte må ha vakt eller beredskap. Da får kollegene faktisk fri.
- Meldinger som ikke haster, kan vente til neste arbeidsdag.



Teknologien avgjør ikke alene. Kan menneske temme KI –(t)ja men det krever organisering, regler og ansvar.

Tankeeksperiment: Hva om KI-agenten har arbeidstid?

Spennende tanker

- «Stille periode» som standard, unntak logges.
- Meldinger merkes «haster» eller «kan vente».
- Logg over kontakt utenfor arbeidstid.

Spørsmål videre

- **Fritidsvennlig design?** Bør krav om stille perioder og pauser stilles allerede når KI-systemer kjøpes inn, og tas inn i tariffavtaler?
- **Hvordan involveres tillitsvalgte?** De kjenner arbeidshverdagen og bør være med når reglene for KI-agenter utformes.



Hvem har ansvaret når en agent kontakter en ansatt på kvelden?

Unios viktigste krav ved innføring av KI

Reell medbestemmelse

Tillitsvalgte involveres før KI kjøpes inn og tas i bruk. Informasjon i etterkant er ikke medbestemmelse.

Tydelig ansvar og innsyn

Arbeidsgiver har ansvar for systemvalg og opplæring. Ansatte skal ikke bære risikoen alene.

Kompetanse og omstilling

Finansiert opplæring i arbeidstiden. Ingen bemanningskutt før virkningene er vurdert med tillitsvalgte.

Gevinster til alle

Gevinstene skal gi bedre tjenester og arbeidsvilkår, ikke bare økt produksjon.

Personvern

- Tydeligere regulering og veiledning
- Grenser for overvåking og bruk av personopplysninger til kontroll av ansatte
- Sterkere innsyns- og datarettigheter
- Regler som gjelder uavhengig av leverandørland

De fleste systemer kommer fra USA og Kina! De samler inn mye personopplysninger og er ikke tilpasset europeisk lovgivning eller norsk arbeidsliv.

Etikk

Dilemmaer må drøftes før og underveis i innføringen: effektivisering mot menneskelig kontakt, tilpasning mot overvåking, systemets råd mot fagpersonens skjønn.

