

Ledelsesbarometeret 2024 – arbeidstid

I dette faktaflaket skal vi se nærmere på regulering av arbeidstiden for medlemmer i Lederne. Vi ser særlig på tre hovedområder: a) om de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, b) om de arbeider på fritiden og c) hvor ofte de er på jobbreise, og hvordan dette eventuelt kompenseres.

Fafø har på oppdrag fra fagforeningen Lederne gjennomført Ledelsesbarometeret 2024. Barometeret er en spørreundersøkelse gjennomført blant Ledernes medlemmer. Lederne organiserer ledere og fagspesialister, og de har medlemmer på tvers av bransjer og stillingsnivåer, både i privat og offentlig sektor. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 4. til 20. juni 2024. Av de totalt 14 768 yrkesaktive medlemmene, fikk vi svar fra 2081. Dette gir en svarprosent på 14.

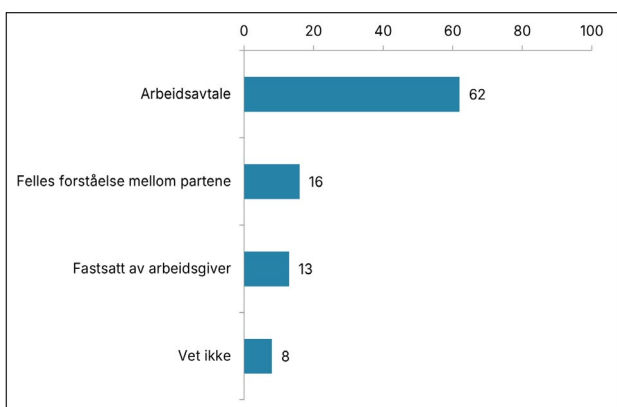
Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

De fleste reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere i stillinger som blir definert som ledende eller særlig uavhengige (aml § 10-12). Unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene innebærer at disse stillingene ikke har overtidsbetaling og ordinær avspasering/fleksitid, men det kompenseres normalt med en høyere lønn. Det innebærer også at grensene for antall arbeidstimer per arbeidsdag og -uke ikke gjelder. Arbeidstilsynet, som fører tilsyn med Arbeidsmiljøloven, presiserer at det skal mye til før en stilling kan betraktes som ledende eller særlig uavhengig. Dersom det er tvil om stillingen er dette, skal arbeidsgiver følge hovedregelen om at arbeidstidsregelen gjelder for den ansatte.¹ Arbeidstilsynet presiserer også at selv om en arbeidstaker er unntatt regelen for arbeidstid, skal likevel denne være forsvarlig, og det er arbeidsgiver som har plikt til å sørge for at det er slik.

Når vi spør medlemmene av Lederne om de har en ledende eller særlig uavhengig stilling som medfører at de er unntatt fra arbeidstidsreglene, er det 45 prosent som oppgir at dette er tilfelle. Vi finner først og fremst at det er mer vanlig i privat enn i offentlig

sektor.² Dette gjelder alle bransjene innenfor privat sektor, men vi finner at det er mest utbredt innenfor handel, finans og kommunikasjon. Ikke overraskende finner vi også at mellomledere med personalansvar og medlemmer uten personalansvar i mindre grad oppgir dette sammenlignet med de som er en del av toppledelsen i virksomheten. I vår undersøkelse er 29 prosent del av toppledelsen, 31 prosent er mellomledere med personalansvar, mens de øvrige (40 prosent) er medlemmer uten personalansvar. Det er også større andel av de med høy utdanning som svarer at de har en stilling som innebærer at de er unntatt fra arbeidstidsreglene. Videre finner vi at den gjennomsnittlige arbeidsuka for de som er unntatt arbeidstidsregelen er 45 timer, som er en god del mer enn det som er normal ukentlig arbeidstid for arbeidstakere uten skift eller turnus. Disse har som hovedregel en avtalt arbeidstid på 37,5 timer per uke.³ Figur 1 viser hvor unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt.

Figur 1 Hvor er unntaket fra arbeidstidsbestemmelsen nedfelt? (n = 943)



De fleste svarer at unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene er nedfelt i arbeidsavtalen, men det er også et betydelig mindretall, drøyt én av tre, som oppgir at det ikke er en del av arbeidsavtalen. 16 prosent oppgir at det er basert på en felles forståelse mellom partene, 9 prosent at det er arbeidsgiver som har fastsatt at de har en stilling som er unntatt arbeidstidsregelen, mens 8 prosent svarer at de ikke vet hvor dette er nedfelt. De som er ansatt i energi og offshore svarer i mindre utstrekning at unntaket er nedfelt i avtale. Vi finner også at de med høyere utdanning i større grad har dette i arbeidsavtalen enn de som har lavere utdanning. Det samme gjelder de som er ansatt i en virksomhet som er en del av et større konsern eller en større virksomhet sammenlignet med de som ikke er det.

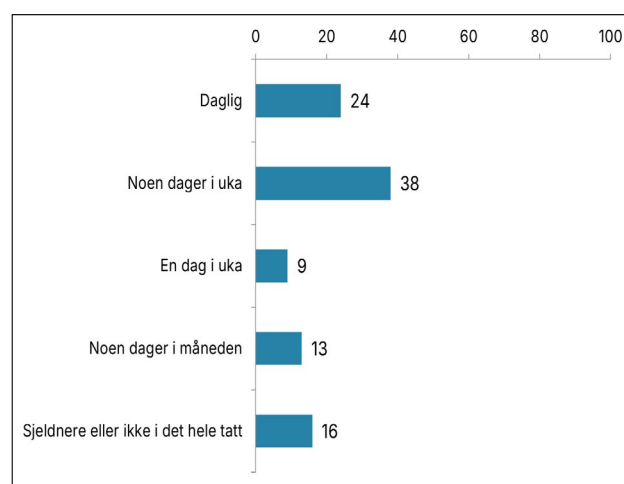
De som er ansatt i en ledende eller særlig uavhengig stilling vil normalt også ha en kompensasjon i form av høyere grunnlønn. Vi spurte likevel om de hadde en særskilt kompensasjon for å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Drøyt halvparten svarer nei, mens 36 prosent svarer at de har en særskilt kompensasjon. Av de som har en kompensasjon, svarer mer enn halvparten at de har ekstra fridager som kompensasjon, og 31 prosent at de har anledning til å avspasere. Men det er også ganske mange, 42 prosent, som svarer at de er kompensert gjennom ekstra lønn. Vi finner at de som er ansatt i privat sektor i mindre grad oppgir at de har en særskilt kompensasjon for at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Denne andelen er særlig høy i finans og kommunikasjon. Videre svarer mellomle-

dere med personalansvar og medlemmer som ikke har personalansvar i mindre grad enn de som er en del av toppledelsen at de har en særskilt kompensasjon.

Arbeid på fritiden

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid regulerer både når arbeidstakerne står til disposisjon for arbeidsgiver og arbeidstakernes arbeidsfri. Den digitale utviklingen har gjort det enklere å koble seg opp til jobben hjemmefra eller fra andre steder også når man har fri. Mange arbeidstakere gis også mulighet av arbeidsgiver til å jobbe hjemmefra eller fra andre steder (fjernjobbing). Denne utviklingen har ført til økt oppmerksomhet om at grensene mellom arbeid og fritid kan bli visket ut. EU-parlamentet vedtok blant annet i 2021 en resolusjon om retten til å koble fra. Der påpekte de at det var behov for reguleringer på europeisk nivå. Forhandlinger om et eget direktiv på dette området har imidlertid foreløpig ikke ført frem.⁴ Norske undersøkelser har også vist at mange arbeidstakere opplever en forventning om at de skal være tilgjengelige utenfor den betalte arbeidstiden.⁵ I figur 2 ser vi hvor ofte medlemmene i Lederne svarer på jobbhenvendelser på fritiden (figur 2).

Figur 2 I løpet av de siste fire ukene, omtrent hvor ofte har du svart på jobbhenvendelser i fritiden din? (n = 2081)



Andelen av Ledernes medlemmer som svarer på jobbhenvendelser i fritiden, er høy. Én av fire gjør det daglig, og 71 prosent gjør det ukentlig eller oftere. Kun 16 prosent svarer at de gjør det sjeldnere

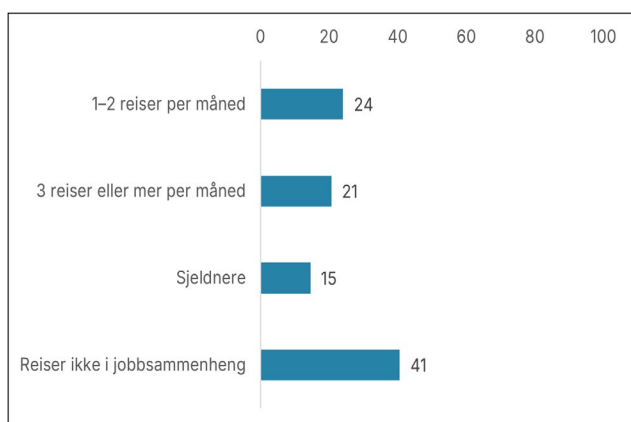
enn noen ganger i måneden eller ikke i det hele tatt. Når vi ser på de som hyppig svarer på jobbhenvelser i fritiden (daglig eller noen ganger i uka), finner vi at andelen er lavere blant de som jobber i energi og offshore, og privat helse, sosial og utdanning. Den er også lavere blant medlemmer som ikke har personalansvar. Videre er andelen høyere blant de som har en ledende eller uavhengig stilling, men det er verdt å påpeke at andelen som svarer på henvendelser i fritiden også er stor blant de som ikke har en ledende eller en særlig uavhengig stilling. Noe over halvparten (51 prosent) av de som ikke har dette oppgitt at de svarer på jobbhenvelser noen ganger i uka eller hyppigere.

Én ting er at man jobber på fritiden, noe annet er om det er forventet at man gjør det. Totalt svarer seks av ti medlemmer bekreftende på at dette er forventet. Særlig var andelen høy blant de som var i ledende eller særlig uavhengige stillinger (77 prosent), men andelen var også vesentlig blant de som ikke hadde denne type stillinger (46 prosent).

Jobbreiser

Til slutt skal vi se nærmere på jobbreiser og hyppigheten av dette. Figur 3 viser andelen med jobbreiser og hyppigheten av jobbreisene.

Figur 3 Andel som reiser i jobben og hvor ofte dette forekommer (n = 2082)



59 prosent svarer at de reiser i jobbsammenheng. Blant de som reiser i jobbsammenheng er det mange med høy reisehyppighet. 45 prosent er månedlig eller oftere på jobbreise, og såpass mange som 21 prosent svarer at de har tre eller flere reiser i måneden. Det er særlig medlemmer innenfor energi og offshore som svarer dette. Jobbreisehyppigheten er også større blant de som er i ledende eller særlig uavhengig stilling.

Kompensasjon for reiser som skjer i forbindelse med arbeidet har vært noe uklart regulert. Hovedavtalen i staten har imidlertid en egen særavtale for dette⁶, men for mange andre arbeidstakere er dette styrt av lokale avtaler eller rettspraksis (både norsk og i EU). Ansatte i særlig ledende eller uavhengige stillinger vil normalt ikke ha krav på kompensasjon for reisetid. Når vi spør de som ikke har en ledende eller særlig uavhengig stilling om de får kompensert reisetid, svarer 52 prosent at de ikke får dette, 42 svarer at de får, mens 6 prosent svarer at de er usikre. Vi finner at reisetid i større grad kompenseres i offentlig enn i privat sektor. Det er flere mulige måter å kompensere reisetid på, og det kan også være at man får flere ulike former for kompensasjon. Flesteparten (57 prosent) svarer at de blir kompensert med vanlig lønn, mens 39 prosent oppgir at de kan avspasere. Det er 12 prosent som svarer at de får lønn med overtid, mens 8 prosent svarer at de får et fast beløp.

Lyst til å lese mer? Se <https://fafo.no/prosjekter/aktive-prosjekter/ledernes-medbestemmelsesbarometer>

Fotnoter

¹ Se: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>

² Det er gjort en analyse av bakgrunnsvariabler i dette faktaflaket som baserer seg på en lineær regresjonsmodell. Det betyr at de sammenhengene vi finner er kontrollert for de andre variablene i modellen. For nærmere informasjon, se Andersen, R. & Trygstad, S.C. (2024). Ledelsesbarometeret 2024.

³ 0,6 prosent oppgir at de normalt jobber 100 timer eller mer. En del av disse har sannsynligvis tastet feil når de har skrevet inn timer. For å unngå ekstreme utslag i beregningen av gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke, har vi fjernet de som har svart 100 timer eller mer fra beregningen.

⁴ Se f.eks.: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363

⁵ Se f.eks. Torvatn et al. (2017): <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2490540>

⁶ Se: <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2024/kap9#kap9>

I dette faktaflaket ser vi nærmere på regulering av arbeidstiden for medlemmer i Lederne.

Rolf K. Andersen er forsker ved Fafo.