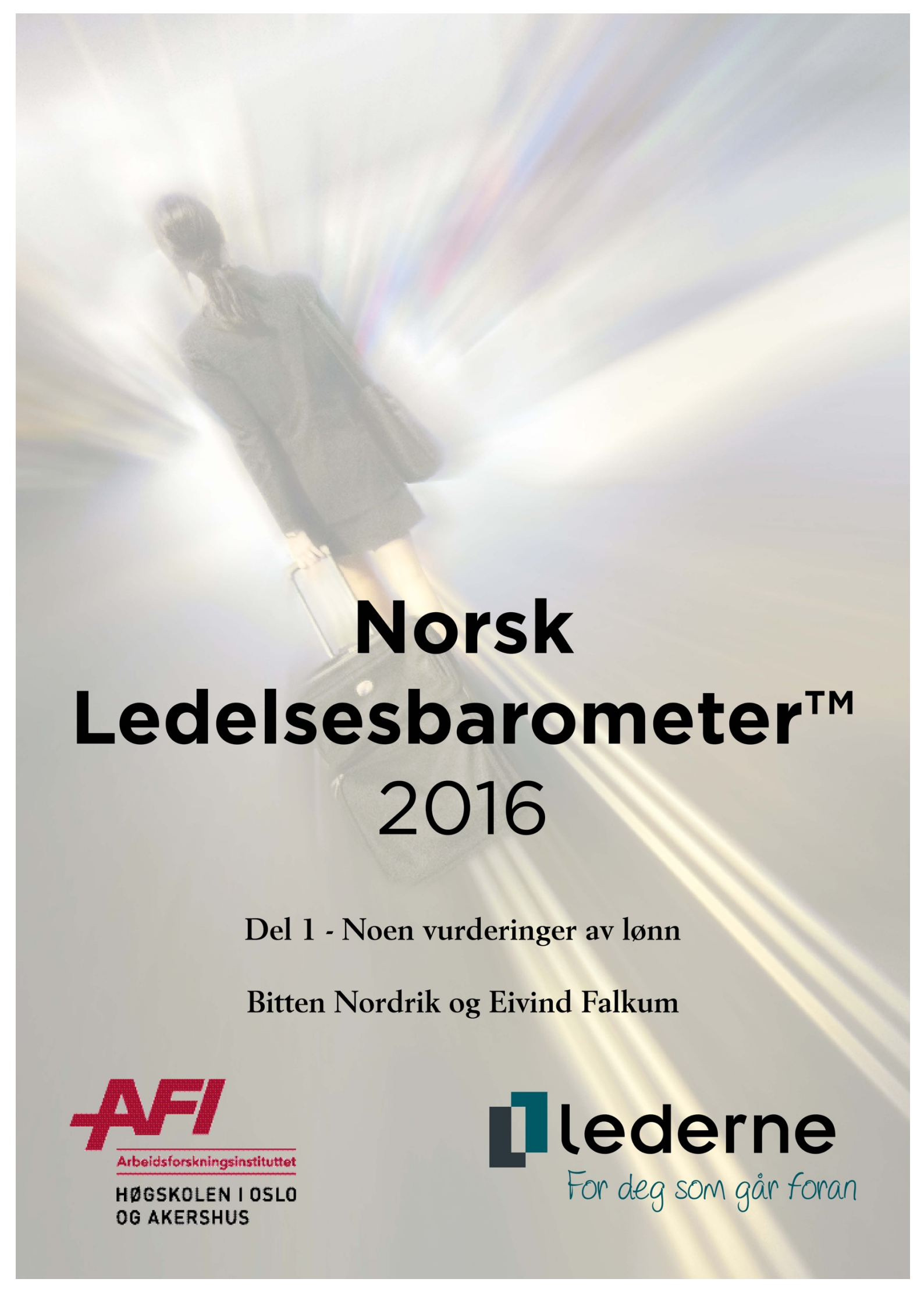




Norsk Ledelsesbarometer™ 2016

Del 1 - Noen vurderinger av lønn

Bitten Nordrik og Eivind Falkum



Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS



For deg som går foran

NORSK LEDELSESBAROMETER 2016

I 2016 gjennomføres Norsk Ledelsesbarometer for åttende gang. I mars 2016 gikk det ut et spørreskjema til alle aktive medlemmer av Lederne, og vi fikk 3263 svar. Det innebærer at vi har svar fra hver fjerde av medlemmene i Lederne, og dermed et godt grunnlag for å si noe om tendenser og generaliserbare funn i Ledernes medlemsgrupper.

Som tidligere år ble det stilt spørsmål om medlemmenes lønn, arbeidsbetingelser og trender. I denne delrapporten ser vi nærmere på medlemmenes lønnsutvikling. I tillegg til denne rapporten vil en tabelloversikt bli gjort tilgjengelig på Ledernes hjemmeside.

Del to vil bli ferdigstilt i løpet av høsten 2016.

Oslo, juni 2016

Bitten Nordrik

Eivind Falkum

Sammendrag

Del 1 om lønn

Ledernes årslønn var 124 prosent av årslønn per årsverk i Norge i 2014 og likt med samme tall i 2013. I 2015 var Ledernes brutto gjennomsnittslønn 130 prosent av norsk årslønn. I Norsk Ledelsesbarometer 2016 var det langt flere respondenter som hadde brutto årslønn på 1 million eller mer enn det var i Ledelsesbarometeret 2014. I 2014 slo oljeprisfallet ut på aktivitetsnivået. Det reduserte bonuser og overtidstillegg i olje og gass. Lederne uten medlemmene i Olje, gass og rederi har en brutto gjennomsnittlig årslønn som er 115 prosent av norsk årslønn i 2015.

I 2013 var det 346, dvs. 11,1 prosent som oppga inntekt over 900 000. I 2014 var det 219 medlemmer, 7,5 prosent av svarene i Ledelsesbarometeret 2015 som tjente 900.000 eller mer. I 2015 (Ledelsesbarometeret 2016) gikk tallet opp til 529, det vil si at 16,2 prosent av de som svarte tjente 900 000 eller mer i 2015.

I årets barometer har gjennomsnittlig årslønn 2015 økt ganske kraftig fra 2014. Det gjelder særlig i de bransjene som ble sterkest rammet av oljeprisfallet i 2014: olje og gass, industri og handel. De øvrige bransjene har normal lønnsutvikling i forhold til arbeidslivet for øvrig.

Svingningene i årslønn er forholdsvis store fra år til år. De varierer også fra bransje til bransje.

Virksomhetens størrelse har mye å si for lønnsnivået blant Lederne. Forskjellen på lederlønninger varierer ikke så mye med hva slags lederstilling medlemmene hadde. Det som foreløpig ser ut til å forklare lønnsforskjellene er bransje og virksomhetenes størrelse, der de aller største lønner bedre enn de mellomstore og små virksomhetene.

Flertallet i Ledelsesbarometeret jobber i store virksomheter etter norske forhold. Størrelsen henger sammen med bransje. I olje og gass er det mange store selskaper både blant utstyrsbedriftene, vedlikeholdsselskapene og driftsselskapene

Utenlandsk eide virksomheter har høyest gjennomsnittlig faktisk årslønn, avtalt årslønn og utbetalt bonus i 2015. Familieeide virksomheter lønner noe lavere enn norskeide virksomheter. I de utenlandsk eide selskapene kan lederlønningene i Norge påvirkes av et internasjonalt ledermarked i større grad enn i de norskeide. Størrelsen på virksomhetene vil som nevnt virke inn på gjennomsnittslønninger.

Kvinner er i flertall i barnehager, vekst og attføring, offentlig virksomhet og i organisasjoner. Lavest kvinneandel finner vi industri, bryggeri og næringsmiddel, fiske og havbruk og olje, gass og rederi.

Årets undersøkelse viser at

- Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år.
- Ledernes årslønn var 124 prosent av årslønn per årsverk i Norge i 2014 og likt med samme tall i 2013. I 2015 var Ledernes brutto gjennomsnittslønn 130 prosent av norsk årslønn.
- Rogaland har den høyeste gjennomsnittlige brutto årslønnen. De som fortsatt har jobb i fylket ser ut til å tjene godt.
- De som fortsatt har jobb i "åljo" i Rogaland har betydelig økt brutto årslønn fra 2014 til 2015. Lønntapet i siste halvdel av 2014 er hentet inn med stor margin. Tapet fra 2013 til 2014 var nesten 7 prosent, mens økningen fra 2014 til 2015 er over 16 prosent.

- I forhold til 2014 øker Ledernes årslønn i industrien i 2015. I forhold til 2014 øker brutto årslønn for Lederne mer enn norsk årslønn i alle de fem bransjene. De drar mest i fra i fiskeri og bygg og anlegg.
- De utenlandskeide virksomhetene som Lederne jobber i har i snitt 8000 ansatte, mens de norskeide har ca. 2000 ansatte i snitt.
- Hvor du jobber betyr mer for lønn enn hvilken lederstilling du har. Bransje og virksomhetens størrelse overstyrer stilling som lønnsdriver.
- Operative ledere og «særlig betrodde stillinger – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn både i 2014 og 2015, mens stillinger i vekst og attføringsbransjen har lavest lønninger.
- I Rogaland har kvinner 70,5 prosent av menns lønn, mens den er 100,5 prosent i Vest Agder i 2015. Kjønnforskjellene i brutto årslønn varierer mye i Ledelsesbarometeret 2016.
- Aust-Agder og Oppland har laveste gjennomsnittlige årslønn sammenliknet med landssnittet, mens Oslo har den høyeste gjennomsnittslønnen for Lederne utenom olje, gass og rederi.

DEL 2 om arbeidstid

Lederne organiserer arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger. Dette er stillingskategorier som ofte, men ikke nødvendigvis, unntas arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er ikke stillingstittel i seg selv som avgjør om arbeidstakere skal unntas eller ikke. Flere forutsetninger må være på plass. For eksempel må arbeidstakere i slike stillinger ha stor grad av kontroll på eget arbeid og arbeidstid, og de må også ha innflytelse på ytre rammevilkår. Flere undersøkelser, også blant Ledernes medlemmer, har vist at disse forutsetningene for unntak ofte ikke er tilstede.

Nylig ble det satt ned et arbeidstidsutvalg som fikk i oppgave å gå igjennom eksisterende reguleringer. Det resulterte i en rekke forslag til endring. Spørsmålet er om endringene er til fordel for Ledernes medlemmer. Bygger endringsforslagene på reelle beskrivelser av dagens arbeidsliv og arbeidstakere? Samsvarer utvalgets premisser med vilkårene til Ledernes medlemmer?

I senere år har det ofte blitt framsatt påstander om at dagens lov- og avtaleverk er utformet i en tid med andre utfordringer og løsningsmuligheter enn de vi har i dag. Selv om både nasjonal- og verdenssamfunnet endrer seg er det en alt for generell påstand. Historisk sett ble arbeidstidsreguleringene begrunnet med ansattes helse og velferd. Produktivitetsvekst skulle også komme ansatte til gode og begrensninger av arbeidstid skulle gi tilstrekkelig tid til hvilke, familie og fritidsaktiviteter. Fritidssfæren vokste frem med arbeidstidsreguleringene. Tid til selvvalgt aktivitet ble ansett som så verdifull at arbeidsgiver måtte betale ekstra for jobb i *fri* tiden. Kompensasjon ble enten gitt i form av ekstra betaling (vesentlig høyere lønn eller overtidstillegg) og/eller avspasering. En forutsetning for å forhandle om kompensasjoner er imidlertid en norm for hva som er normalt. Svekkes reglene for hvor lenge og til hvilke tider av døgnet det er «normalt» å jobbe, svekkes også argumentene for å for kompensasjon.

I diskursen om arbeidstidsreguleringene fremføres det argument som går i retning av deregulering, desentralisering og individualisering. Det vil si at det både argumenteres for å gjøre eksisterende lovbestemmelser videre, samtidig som det oppfordres til å inngå avtaler på bedrifts- eller individuelt nivå. Spørsmålet om hvorvidt Ledernes medlemmer er tjent med en slik utvikling må ses i lys av deres ønsker og opplevde forhandlingsstyrke. Er det for eksempel viktig for Ledernes medlemmer å kunne skille mellom arbeid og fritid? Ønsker de fortsatt at loven skal sette grenser for deres arbeidsinnsats? Bedriftsvise avtaler kan fungere godt der Lederne har mange organiserte og utgjør en sterk klubb, men vil en svekkelse av normalarbeidstidsbegrepet svekke også deres forhandlingsposisjon? Dersom arbeidstid skal avtales mellom arbeidsgiver og det enkelte medlem, opplever de å ha tilstrekkelig forhandlingsmakt til det?

Årets medlemsundersøkelse viser at:

- 60 prosent er omfattet av og 31 prosent unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. 9 prosent vet ikke.
- 63 prosent er enige i at eksisterende arbeidstidsordning gir dem ønsket fleksibilitet
- 46 prosent er enige i at de har en svært forutsigbar arbeidstid. Her finner vi en signifikant forskjell mellom de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene idet henholdsvis 33 og 52 prosent er enige i påstanden.
- 84 prosent mener at en god balanse mellom arbeid og fritid er viktig for deres arbeidsmotivasjon. Forutsetningene for å finne denne balansen er imidlertid signifikant forskjellige for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og ikke.
- 25 prosent av medlemmene i Lederne jobber i gjennomsnitt 7 timer mer enn en normalarbeidsuke (definert som 37,5 timer). De som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene jobber signifikant mer enn de som ikke er det. Når vi omregner denne gruppens merarbeid i løpet av et år, så utgjør det 140 000 timer. Et normalt årsverk utgjør 1700 timer. Det vil si at denne gruppens merarbeid utgjør 82 årsverk. Merarbeid er interessant også i et sysselsettingsperspektiv.
- Medlemmer som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene oppgir oftere at de får penge- og tidskompensasjon for overtid enn de som er unntatt. Selv om de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene har rett til avspasering er det 53 prosent som er enige i påstanden om at de ofte jobber overtid som de aldri får avspasert.
- 59 prosent av dem som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fører ingen oversikt over merarbeidet.
- En viktig forutsetning for at en faller inn under unntaksbestemmelsene er at arbeidstakere i ledende og særlig selvstendige stillinger har stor innflytelse på arbeidet og arbeidets rammebetingelser. Undersøkelsen viser at medlemmene oppgir å ha stor innflytelse på selve arbeidsoppgaven, men relativt begrenset innflytelse på viktige beslutninger om effektivitet og lønnsomhet. Det kan således

diskuteres om medlemmene oppfyller forutsetningene for å bli unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

- Det høye arbeidspresset som mange av Ledernes medlemmer opplever er den viktigste årsaken til deres overtidsarbeid.
- 57 prosent av medlemmene er helt enige i at arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på jobb. Her finner vi ingen signifikante forskjeller mellom gruppene.

Innhold

Sammendrag	3
Del 1 om lønn	3
DEL 2 om arbeidstid	4
Tabelloversikt	8
DEL 1 LEDERNES LØNN I 2015	10
1 Lønnsnivå blant Lederne	10
1.1 Lønn etter bransje	10
1.2 Lønn etter stilling.....	11
1.3 Lønnsnivå for Lederne sammenliknet med lønnsnivået i Norge	12
2 Lønnsutviklingen fra 2011 til 2014	15
2.1 Lønnsutvikling blant Lederne	15
3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	17
3.1 Geografiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.....	19
4 Regionale lønnsforskjeller	19
5 Oppsummering del 1	21
DEL 2 KAMPEN OM ARBEIDSTIDEN	23
6 Arbeidstid og stillingskategorier.....	23
6.1 Et kort historisk tilbakeblikk	23
6.2Arbeidstidens lengde.....	24
6.3 Arbeidstidens plassering	27
6.4 Kompensasjon	27
6.5 Prosedyrer for dispensasjon fra normalarbeidstid.....	28
6.6 Unntak fra arbeidstidsreguleringen	29
6.7 Diskursiv regulering.....	30
7 Regulering av arbeidstid – vern og/eller fleksibilitet?.....	30
7.1 Unntaket for ledende stilling.....	35
7.2 Forutsetninger for unntaksbestemmelsene og samsvar med medlemmenes vilkår	36
7.3 Medlemmer i Lederne og kompensasjonsordninger	39
8 Forslag om «Delvis uavhengig stilling».....	43
Oppsummering.....	44
Referanser	46

Tabelloversikt

1.1	Gjennomsnittlig, minimums- og maksimumslønn for heltidsansatte etter bransje i 2015	10
1.2	Rangert gjennomsnittlig årslønn for Lederne i 2015 etter stilling (lavest lønn øverst).	12
1.3.1	Ledernes og norske arbeidstakers gjennomsnittlige årslønn i 2015 (heltidsansatte)*	13
1.3.2	Ledernes årslønn 2015 sammenliknet med gjennomsnitt (TBU) i noen bransjer	13
1.3.3	Ledernes årslønn sammenliknet med årslønn for administrerende direktører og ledere i små foretak i 2015	13
1.3.4	Ledernes årslønn i 2015 fordelt etter lederroller	14
1.3.5	Ledere fordelt etter virksomhetens størrelse	14
1.3.6	Gjennomsnittlig brutto årslønn i 2015 og antall svar fordelt etter ansatte i virksomheten	14
1.3.7	Variasjon i gjennomsnittlig faktisk brutto årslønn/inntekt, gjennomsnittlig avtalt årslønn og bonus	15
2.1	Lønnsutviklingen fra 2013 til 2014 og lønn i Norge 2014 (TBU 2015)	15
2.2	Lønnsutvikling (prosent økt årslønn) for lederne 2011 – 2014 (utvalgte områder)	16
3.1	Kjønnsbalansen i bransjene (NL 2016)	17
3.2	Kvinner lønn som andel av menns lønn. Lederne 2016	17
3.3	Kvinner lønn i prosent av menns lønn fra 2010 til 2015	18
3.4	Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn blant Lederne fylkesvis, uten olje og gass	19
4.1	Ledernes gjennomsnittlige årslønn i 2015 per fylke med og uten olje og gass og rederi	20
7.1	Mulige utfall av partens ønske om fleksibilitet	31
7.1.1	Medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i AML Som er enige i påstanden; arbeidstidsordningen gir meg den fleksibiliteten jeg ønsker	32
7.2	Medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelse i AML Som er enige i påstanden; Arbeidstiden min er svært forutsigbar	33
7.3	Viktigheten av balanse mellom jobb og fritid fordelt etter unntak/ikke unntak fra AML	34
7.4	Medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt AML fordelt etter enighet i påstanden: Jeg er så oppslukt av arbeidet mitt at jeg jobber ekstra uten å registrere det	35
7.5	Medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt fra AML og de som ikke er unntatt fordelt Etter enighet i påstanden om: Arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på jobb	35
7.6	Andeler medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i AML	37

7.7	Medlemmer i Lederne som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser i AML og som svarer at de har stor/svært stor innflytelse på egen arbeidssituasjon	38
7.8	Ledernes innflytelse på forhold som er krav til å defineres som ledende og uavhengig Stilling	39
7.9	Antall timer overtid utover 37,5 timer i gjennomsnitt per uke	40
7.10	Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt, som har svart ja på hvert alternativ til hvordan overtid blir kompensert.	41
7.11	Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt, etter enighet i påstanden; Jeg jobber ofte overtid som jeg ikke får avspasert	41
7.12	Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt, fordelt etter enighet i påstanden: For å få gjort alle oppgavene mine arbeider jeg ofte overtid uten å registrere det	42
7.13	Medlemmer av Lederne etter enighet i påstanden; Jeg kan forhandle meg frem til gode arbeidstidsordninger på egen hånd	44

DEL 1 LEDERNES LØNN I 2015

1 Lønnsnivå blant Lederne

Norsk Ledelsesbarometer er et redskap som viser lønnsnivået blant medlemmene i Lederne. I Ledelsesbarometeret for 2016 er inndelingen i bransjer endret noe sammenliknet med 2015. Olje og gass er slått sammen med rederi fra Ledelsesbarometeret 2014. Vi skiller mellom mekanisk- og prosessindustri. Jo flere svar fra bransjen, desto større er sannsynligheten for at lønnstallene stemmer rimelig godt overens med de faktiske lønnsforholdene for Lederne i bransjen.

Når bransjekategoriene er endret vil fordelingen av medlemmer endre seg. Det kan slå ut i svarfordelingen når vi sammenlikner med tidligere undersøkelser. Noen av de gjennomsnittlige årslønnene kan dermed bli mindre eller større enn tidligere. I 2013 var det 346, dvs. 11,1 prosent som oppga inntekt over 900 000. I 2014 var det 219 medlemmer, 7,5 prosent av svarene i Ledelsesbarometeret 2015 som tjente 900.000 eller mer. I 2015 (Ledelsesbarometeret 2016) gikk tallet opp til 529, det vil si at 16,2 prosent av de som svarte tjente 900 000 eller mer i 2015. Dette kan slå ut i de generelle gjennomsnittene. I barometeret for 2015 var det 576 av 2973 som ikke besvarte spørsmålet om brutto årslønn. I årets barometer var det bare 204 av 3263 som ikke svarte på spørsmål om lønn. Det er ingen signifikante forskjeller i fordelingen av respondentene etter de vanlige bakgrunnsvariablene som lønn, bransje og kjønn fra 2015 barometeret til 2016 barometeret.

1.1 Lønn etter bransje

Tabell 1.1 Gjennomsnittlig, minimums- og maksimumslønn for heltidsansatte etter bransje i 2015 (n=3059)

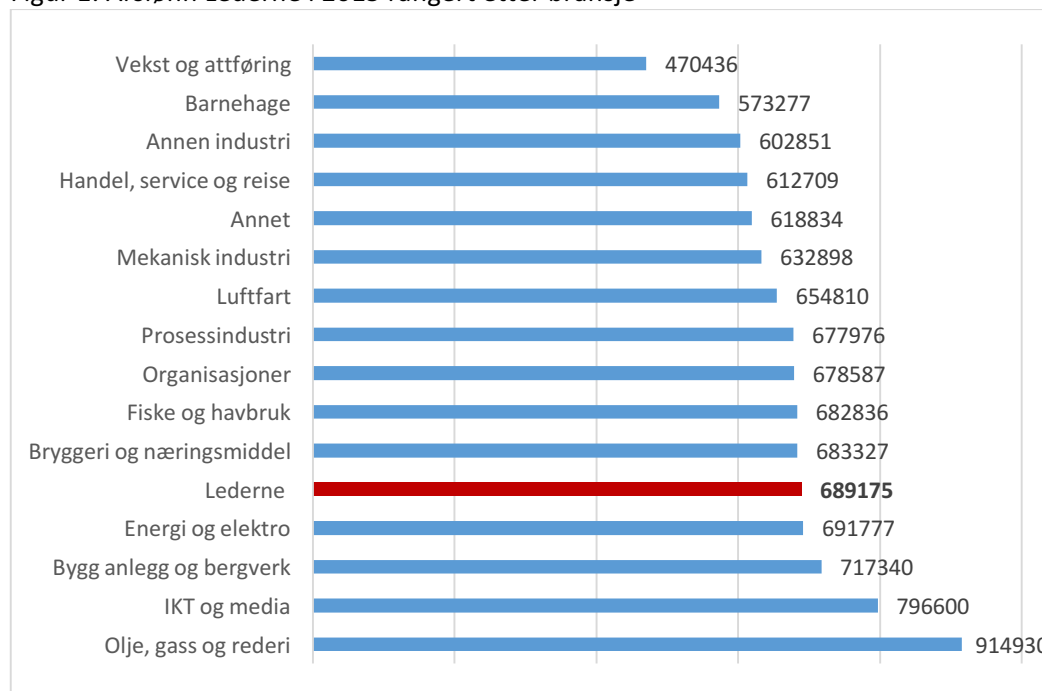
Bransje	Minimum	Gjennomsnitt	Maximum	n=
Barnehage	390000	573277	1000000	218
Bryggeri og næringsmiddel	416000	683327	2200000	61
Bygg, anlegg og bergverk	405000	717340	2450000	97
Energi og elektro	413000	691777	1421000	47
Fiske og havbruk	450000	682836	1050000	37
Handel, service og reise	390000	612709	2200000	390
IKT og media	450000	796600	1780000	30
Mekanisk industri	415000	632898	1450000	163
Prosessindustri	415000	677976	1550000	167
Annen industri	415000	602851	1545000	118
Luftfart	410000	654810	1500000	58
Offentlig virksomhet	437000	670047	2250000	178
Olje, gass og rederi	400000	914930	2500000	761
Organisasjoner	451000	678587	1150000	42
Vekst og attføring	390000	470436	722000	326
Annet	435000	618834	1500000	193
Lederne i alt	390000	689175	2900000	3059

Gjennomsnittslønn i Olje, gass og rederi er 33 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen til alle Lederne sett under ett, og nesten det dobbelte av gjennomsnittslønn i Vekst og attføring som er

bransjen med lavest lønn til Lederne. Lønnsforskjellene mellom Lederne i Olje, gass og rederi og øvrige bransjer har blitt mindre fra 2014 til 2015 i takt med oljeprisfallet fra sommeren 2014 og redusert aktivitetsnivå i bransjen.

Snittet for Lederne i alt og snittet for Olje gass og rederi er noe lavere i 2014 enn i 2013. En forklaring kan være nedbemanning og omstillinger i oljerelaterte virksomheter siden sommeren 2014. I undersøkelsen utgjør medlemmene i Olje gass og rederi 29 prosent av alle som har svart på spørsmålet om brutto årslønn. Dermed vil de påvirke snittet for Lederne samlet sett i større grad enn andre bransjer. I de fleste andre bransjene er snittet høyere i 2014 enn i 2013.

Figur 1: Årslønn Lederne i 2015 rangert etter bransje



Gjennomsnittslønn i Olje, gass og rederi har økt med ca 130 000 kroner fra 2014 til 2015, det vil si ca 16 prosent. Fra 2013 til 2014 gikk den ned med omtrent 7 prosent. I 2014 stupte oljemarkedet. Aktivitetsnivået sank og det reduserte både bonuser og overtid. I 2015 er bonusene tilbake hos de som fortsatt har jobb i bransjen.

1.2 Lønn etter stilling

I tabellen nedenfor er gjennomsnittlig årslønn i 2015 rangert etter hvor høy årslønnen er og vist for hver av stillingskategoriene i Ledelsesbarometeret for 2016. Noen av stillingskategoriene er ganske små, med 19 svar som det laveste. Med så små grupper kan ett nytt svar slå ganske klart ut på gjennomsnittet. Hvor representative og generaliserbare svarene er blir mer usikkert desto mindre antall svar vi har i kategoriene. Stillingsskategoriene med lavest antall svar bør derfor tolkes med en viss forsiktighet. De større gruppene er mer robuste og kan brukes med større sikkerhet.

Tabell 1.2 Rangert gjennomsnittlig årslønn for Lederne i 2015 etter stilling (lavest lønn øverst).

Stilling	Gjennomsnitt brutto årsinntekt 2015	n=
Jobbkonsulent	423145	75
Attføringskonsulent	464537	46
Veileder arbeid med bistand	464598	37
Butikksjef	501238	141
Attføringsleder	521107	21
Styrer	575315	153
Tilrettelegger	592764	43
Rådgiver/konsulent	616589	108
Koordinator	621287	114
Arbeidsleder	649282	390
Driftskoordinator	661997	51
Særlig betrodd stilling merkantil	669566	46
Annet	686531	392
Lederne	689175	3059
Teamleder	699385	196
Økonomisjef	712019	28
HR leder/rådgiver	716070	40
Varehussjef	718921	36
Daglig leder/administrerende direktør	729455	176
Annen administrativ leder	731245	245
Personalsjef	744469	19
Prosjektleder/prosjektansvarlig	747332	137
Salgssjef	788418	36
Driftssjef	813896	113
Særlig betrodd stilling/teknisk	852110	175
Operativ leder	911988	203

Operative ledere og «særlig betrodde stillinger – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn både i 2014 og 2015, mens stillinger i vekst og attføringsbransjen har lavest lønninger. Ellers viser tabellen at det ikke er så overraskende store lønnsforskjeller blant de som ligger over gjennomsnittet for Lederne i alt. Operative ledere tjener nesten dobbelt så mye som ansatte i vekst og attføring. Butikksjefer ligger også langt bak.

1.3 Lønnsnivå for Lederne sammenliknet med lønnsnivået i Norge

I dette avsnittet sammenlikner vi gjennomsnittlig årslønn blant Lederne 2015 med tilsvarende tall for alle heltidsansatte arbeidstakere, og ledere og ansatte i noen arbeidsområder. Vi sammenlikner gjennomsnittlig årslønn i Ledelsesbarometeret med vanlig årslønn for et årsverk i Norge. Vi bruker vanlig årslønn for heltidsansatte slik dette er målt av Statistisk sentralbyrå (SSB) og gjengitt i beregningene til Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU).

Tabell 1.3.1 Ledernes og norske arbeidstakers gjennomsnittlige årslønn i 2015 (heltidsansatte)*

	Årslønn	% av Norske
Norsk årslønn 2015 per årsverk	535 200	100
Lederne 2015 (alle heltidsansatte)	694 700	130
Lederne (uten olje, gass og rederi)	614 600	115

- Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2016

Ledernes årslønn var 124 prosent av årslønn per årsverk i Norge i 2014 og likt med samme tall i 2013. I 2015 var Ledernes brutto gjennomsnittslønn 130 prosent av norsk årslønn. I Norsk Ledelsesbarometer 2016 var det langt flere respondenter som hadde brutto årslønn på 1 million eller mer enn det var i Ledelsesbarometeret 2014. I 2014 slo oljeprisfallet ut på aktivitetsnivået. Det reduserte bonuser og overtidstillegg i olje og gass. Lederne uten medlemmene i Olje, gass og rederi har en brutto gjennomsnittlig årslønn som er 115 prosent av norsk årslønn i 2015. I tabellen nedenfor sammenlikner vi Ledernes årslønn med norsk gjennomsnittlig årslønn i noen bransjer.

Tabell 1.3.2 Ledernes årslønn 2015 sammenliknet med gjennomsnitt (TBU s. 36) i noen bransjer

Bransjer (Lederne)	Norsk årslønn	Lederne	Lederne i prosent av norsk
Fiskeoppdrett (Fiske og havbruk)	518 400*	682 836	131
Bygg anlegg (og bergverk)	488 400	717 340	146
Industri (Mekanisk og prosessindustri)	523 200	655 710	125
Varehandel (Handel, service og reise)	487 200	564 643	110
Olje og gassutvinning (Olje, gass rederi)	801 600*	914 930	114

Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2016, * omregnet fra månedslønn i olje gass og bergverk (SSB)

Lederne har høyere lønn enn gjennomsnittlig årslønn per årsverk i de bransjene vi har sammenliknbare tall for. I olje og gass var Lederne på snitt med årslønn per årsverk i bransjen i 2014. I gjennomsnittlig årslønn for 2015 drar Lederne fra med 114 prosent av snittlønn i bransjen.

I forhold til 2014 øker Ledernes årslønn i industrien i 2015. I forhold til 2014 øker brutto årslønn for Lederne mer enn norsk årslønn i alle de fem bransjene. De drar mest i fra i fiskeri og bygg og anlegg.

I TBU sin rapport finner vi årslønn for administrerende direktører og ledere i små foretak (med 10 ansatte eller mindre). Disse kan sammenliknes med Ledernes lønn i noen bransjer.

Tabell 1.3.3 Ledernes årslønn sammenliknet med årslønn for administrerende direktører og ledere i små foretak i 2015

Bransjer (Lederne)	Lønnsnivå adm.dir (n=)	Lederne (n=)	Ledere i små foretak (n=)
IKT (IKT og media)	1 170 000 (912)	796 600 (30)	888 000 (347)
Bygg anlegg (og bergverk)	832 800 (864)	717 340 (97)	645 600 (607)
Industri (Mekanisk og prosessindustri)	1 028 400 (1141)	655 170 (330)	661 200 (445)

- Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2016, s.27

Her har vi sammenliknet administrerende direktører og ledere i små foretak med alle medlemmene i Lederne. 1805, det vil si 56 prosent av Lederne har personalansvar for andre.

Tabellen nedenfor viser laveste, gjennomsnitts- og høyeste lønn i fire stillingstyper for 2014.

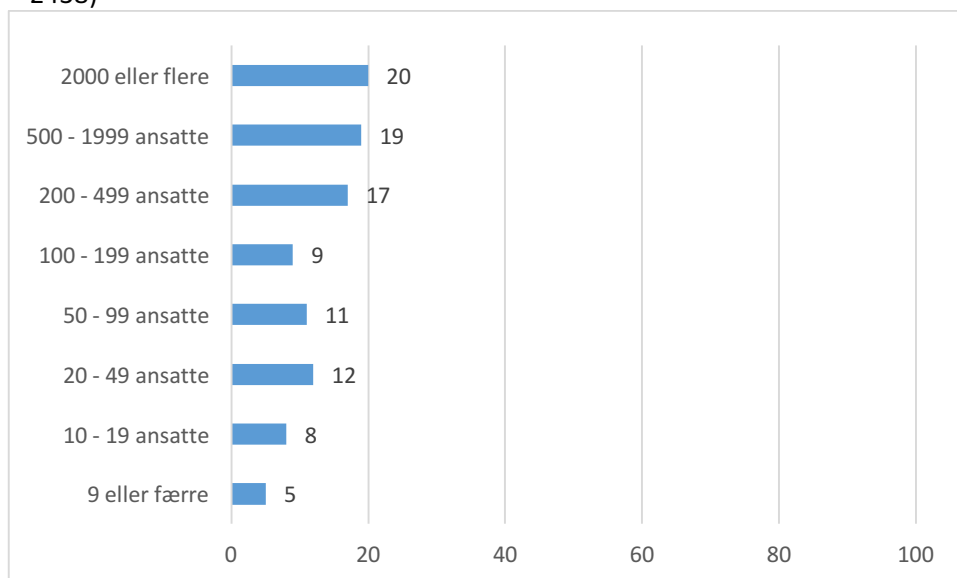
Tabell 1.3.4 Ledernes årslønn i 2015 fordelt etter lederroller

Lederoppgaver	Laveste lønn	Gjennomsnitt	Høyeste lønn	Max / Min
Prosjektleder (n=145)	420 000	750 000	1 760 000	4,2
Teamleder (n=206)	398 000	699 000	1 600 000	4,0
Adm.dir/daglig leder (n=185)	436 000	720 000	1 800 000	4,1
Operativ leder (210)	410 000	918 700	2 500 000	6,1

- Kilde: Ledelsesbarometeret 2016

Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år. Det slående med tabellen er likheten i avlønningen av de ulike lederstillingene. De har stort sett de samme minimums-, gjennomsnitts- og maksimumslønningene. Dette kan være en indikasjon på at stillingskategoriene i undersøkelsen er upresise. Det kan også være et resultat av at Lederne medlemmer jobber i svært ulike bransjer, slik at forskjellene mellom minimum og maksimum forklares mer av bransje og virksomhetens størrelse enn av stillingskategorier. Figuren under viser hvordan Lederne er fordelt etter virksomhetenes størrelse.

Figur 1.3.5: Lederne fordelt etter virksomhetenes størrelse (Ledelsesbarometeret 2016, prosenttall, n = 2438)



Tabell 1.3.6 Gjennomsnitts brutto årslønn i 2015 og antall svar fordelt etter antall ansatte i virksomheten (Ledelsesbarometeret 2016, n = 2438)

Antall ansatte	Brutto årslønn, gjennomsnitt	Antall svar
9 eller færre ansatte	591 520	109
10 – 19 ansatte	577 980	180
20 – 49 ansatte	592 536	282
50 – 99 ansatte	578 900	249
100 – 199 ansatte	627 730	202
200 – 499 ansatte	688 280	392
500 – 1999 ansatte	778 660	428
2000 eller flere ansatte	813 670	468

Vi ser at virksomhetens størrelse har mye å si for lønnsnivået blant Lederne. I forrige tabell så vi at forskjellen på lederlønninger ikke varierte så mye med hva slags lederstilling medlemmene hadde.

Det som foreløpig ser ut til å forklare lønnsforskjellene er bransje og virksomhetenes størrelse, der de aller største lønner bedre enn de mellomstore og små virksomhetene. Det betyr med andre ord mer hvor du jobber enn hvilken lederstilling du har. Av figuren på forrige side så vi at flertallet i Ledelsesbarometeret jobber i store virksomheter etter norske forhold. Størrelsen henger også sammen med bransje. I olje og gass er det mange store selskaper både blant utstyrsbedriftene, vedlikeholdsselskapene og driftsselskapene. I tabellen under viser vi lønnsvariasjon etter eierskap.

Tabell 1.3.7 Variasjon i gjennomsnittlig faktisk brutto årslønn/inntekt, gjennomsnittlig avtalt årslønn og gjennomsnittlig utbetalt bonus i 2015 for medlemmer i Lederne

Eierskap	Brutto faktisk årslønn, snitt	Avtalt årslønn	Utbetalt bonus	N=
Hovedeier norsk	675 200	628 100	60 700	1480
Hovedeier utenlandsk	766 800	679 700	95 000	937
Hovedeier stat/kommune	591 200	554 300	36 900	460
Ansatt i offentlig virksomhet	658 800	676 400	-	164
Familieeid virksomhet	655 400	594 500	62 500	321

Vi ser at utenlandsk eide virksomheter har høyest gjennomsnittlig faktisk årslønn, avtalt årslønn og utbetalt bonus i 2015. Familieeide virksomheter lønner noe lavere enn norskeide virksomheter. De utenlandskeide virksomhetene som Lederne jobber i har i snitt 8000 ansatte, mens de norskeide har ca. 2000 ansatte i snitt. I de utenlandsk eide selskapene kan lederlønningene i Norge påvirkes av et internasjonalt ledermarked i større grad enn i de norskeide. Størrelsen på virksomhetene vil som nevnt virke inn på gjennomsnittslønninger

2 Lønnsutviklingen fra 2011 til 2014

Fra 2010 til 2014 har lønnsutviklingen variert. Årslønn per årsverk har økt med mellom 3,0 prosent fra 2013 til 2014, mens den var på 4,2 prosent fra 2010 til 2011, basert på Nasjonalregnskapet (TBU-rapporten 2015).

Tabell 2.1 Lønnsutviklingen fra 2013 til 2014 og lønn i Norge i 2014 (TBU 2015)

Område	Årslønnsvekst 2013 - 2014	Årslønnsvekst 2014 - 2015	Lønn 2015 per årsverk	Årslønn heltidsansatte
Gjennomsnitt alle	3,0	2,8	535 200	521 700
Industriarbeidere (NHO)	3,0	2,5	442 400	506 900
Industrifunksjonærer (NHO)	3,2	2,5	697 000	
Varehandel (Virke)	3,5	3,3		472 900
Finanstjenester	2,9	4,2		686 900
Statsansatte	4,5	2,8	548 500	
Kommuneansatte (KS)	3,7	3,3	477 500	
Helseforetak (Spekter)	3,5	2,7	538 300	
Øvrige Spekter virksomheter	3,5	2,7	505 100	

2.1 Lønnsutvikling blant Lederne

I forrige avsnitt viste vi at det er store variasjoner i Ledernes årslønn. Høyeste årslønn er mer enn 6 ganger større enn den laveste for heltidsansatte. Vi viser også variasjoner i lønnsutviklingen til Lederne over tid. I noen bransjer har vi så få svar at beregning av prosentvis vekst kan skyldes tilfeldigheter i utvalgene. Derfor viser vi utviklingen bare for de største gruppene.

Tabell 2.2 Lønnsutvikling (prosent økt årslønn) for lederne 2011 – 2014 (Utvalgte områder, Ledelsesbarometeret 2011 - 2016)

Område	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	Årslønn 2011	Årslønn 2012	Årslønn 2013	Årslønn 2014	Årslønn 2015
Lederne	3,2	5,5	-1,5	10,4	582 900	601 400	634 700	624 300	689 200
Industri	5,4	7,0	-2,8	13,0	528 800	557 200	596 100	579 600	655 200
Vekst/ attf.	3,5	4,8	4,4	1,4	409 700	429 700	444 600	464 100	470 400
Barnehage	4,3	3,4	1,4	2,9	509 500	526 800	549 600	557 400	573 300
Handel	11,0	0,8	-1,2	8,5	510 600	515 000	571 600	564 600	612 700
Olje, gass	7,1	-1,9	-6,7	16,7	799 700	784 500	840 500	784 200	914 900

Vi ser en negativ lønnsutvikling for Lederne fra 2013 til 2014 på – 1,5 prosent, målt med medlemmenes oppgitte brutto årslønn i Ledelsesbarometeret. Medlemmene i Olje, gass og rederi gikk mest ned med – 6,7 prosent fra 2013 til 2014. Vi var overrasket over hvor raskt oljeprisfallet sommeren 2014 slo ut på Ledernes brutto årslønn samme året.

I årets barometer har gjennomsnittlig årslønn 2015 økt ganske kraftig fra 2014. Det gjelder særlig i de bransjene som ble sterkest rammet av oljeprisfallet i 2014: olje og gass, industri og handel. De øvrige bransjene har normal lønnsutvikling i forhold til arbeidslivet for øvrig.

Vi ser at også Industrimedlemmene har en nedgang. I Ledelsesbarometeret 2015 ble det innført to nye kategorier: «mekanisk og prosessindustri» og «annen industri». Det er bare ca 3000 NOK som skiller gjennomsnittlig brutto årslønn i disse to industrikategoriene. I 2013 var kategorien «Skipsverft, mekanisk, teknisk og kjemisk». I 2013 var det 290 svar i denne kategorien, mens de to industrikategoriene i 2014 har ca. 400 svar til sammen. Hvis det er andre medlemmer som fanges opp kan dette slå ut på svarene om lønn og bidra til forskjellen.

Svingningene i årslønn er forholdsvis store fra år til år. De varierer også fra bransje til bransje.

3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

I Ledelsesbarometeret 2016 er 35 prosent kvinner og 65 prosent menn. Det er store variasjoner mellom bransjene, slik tabellen nedenfor viser.

Tabell 3.1 Kjønnsbalansen i bransjene (Ledelsesbarometeret 2016)

Bransje	%K/%M 2015	%K/%M 2016	N= 2015	N= 2016
Barnehage	89/11	86/14	222	227
Bryggeri og næringsmiddel	10/90	15/85	70	66
Bygg, anlegg og bergverk	17/83	16/84	86	96
Energi og elektro	27/73	19/81	44	48
Fiske og havbruk	13/87	14/86	24	35
Handel, service og reise	40/60	41/59	371	427
IKT og Media	35/65	23/77	26	30
Mekanisk og prosessindustri	8/92	12/88	307	371
Annen industri	21/79	35/65	173	124
Luftfart	43/57	33/67	63	61
Offentlig virksomhet	60/40	55/45	171	193
Olje, gass og rederi	13/87	12/88	769	845
Organisasjoner	57/43	48/52	37	46
Vekst og attføring	61/39	61/39	326	337
Annet	49/51	49/51	188	225
Lederne i alt	35/65	34/66	2885	3131

Kjønnsbalansen i bransjene, målt som prosentandel kvinner/prosentandel menn varierer.

Sammenlikningen fra år til år viser noen mindre variasjoner innen enkelte bransjer, men det er først og fremst bransjer der vi har veldig få respondenter. Der vil utskifting av en håndfull respondenter kunne snu hele bildet. Ser vi derimot på bransjer med mange respondenter (høy n), eksempelvis olje, gass og rederi, vekst og attføring eller handel, service og reise finner vi større stabilitet i kjønnsbalansene.

Kvinner er i flertall i barnehager, vekst og attføring, offentlig virksomhet og i organisasjoner. Lavest kvinneandel finner vi industri, bryggeri og næringsmiddel, fiske og havbruk og olje, gass og rederi. Kjønnsfordelingene følger de stereotype oppfatningene om kvinne- og mannsdominerte bransjer. Bransjer der vi har få svar utelates i de etterfølgende sammenlikningene.

Tabell 3.2 Kvinners lønn som andel av menns lønn, Lederne 2016

	Kvinner årslønn 2015	Menns årslønn 2015	Kvinner lønn i % av menns 2013	Kvinner lønn i % av menns i 2014	Kvinner lønn i % av menns i 2015
Gjennomsnittslønn for heltidsansatte ¹	496 800	566 400	87,9	88,4	87,7
For Lederne	570 800	748 300	78,5	81,8	76,3
Lederne (uten olje, gass og rederi)	540 800	653 800	87,3	90,4	82,7

¹Gjennomsnittslønn per årsverk, TBUs endelige rapport 2016, side 34

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for Lederne er samlet sett mindre i 2014 enn de var i 2013, men øker litt fra 2014 til 2015. Forskjellen ser ut til å minke for Lederne i alt, men øke når vi tar ut respondentene i Olje og gass.

I tabellen under sammenlikner vi kjønnsforskjellene i årslønn i noen bransjer. Vi ser den samme tendensen for norske arbeidstakere generelt (Tall fra TBU 2016) og både blant Lederne totalt og blant Lederne når vi tar ut olje og gass.

Tabell 3.3 Kvinners lønn i prosent av menns lønn fra 2010 til 2015

Bransje	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Barnehage	97,4	100,0	94,0	99,4	100,4	98,0
Handel	85,8	83,0	80,9	83,2	82,4	79,1
Organisasjoner				90,5	84,3	-
Offentlig virks.	88,9	2010	94,1	91,6	97,4	85,3
Olje,gass,rederi	87,2	78,3	89,3	82,7	83,9	81,6
Mek./prosessind.				86,1	92,8	86,2
Vekst og attfør.	97,6	98,9	95,3	97,8	99,1	95,1

Barnehagebransjen er kvinneedominert og lønnsforskjellene kan blant annet forklares med at de fleste styrerne i barnehagene er kvinner. Variasjonene i forskjellene kan forklares med den lave andelen menn.

Som vi ser i tabellen er lønnsforskjellene blant Lederne størst i olje, gass og rederi fra 2013 til 2014, men forskjellen avtar i 2015. Her skiller Lederne seg klart fra TBU sine målinger som viser at kvinners lønn er 95,3 prosent av menns lønn innen «olje gass og bergverk» i 2015. Ledernes kategori er «olje gass og rederi», og det kan kanskje forklare noe av forskjellen. Det er likevel et sprang mellom Norge og Lederne på 14 prosent. Forskjellene i kvinners og menns lønn innen olje og gass ser ut til å være dels betydelig større blant Lederne enn blant alle i bransjen.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er også stor i Handel. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn innen handel er større blant Lederne enn i landet under ett der kvinners årslønn er 85,3 prosent av menns. Dette kan ha med fordeling av lederverv blant menn og kvinner, ulik utdanningsbakgrunn og andre forskjeller mellom kvinner og menn.

Teknisk beregningsutvalg oppsummerer noen forhold som har betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- «Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønns tilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.» (TBU 2015, s.39)

3.1 Geografiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Tabell 3.4 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn blant Lederne, fylkesvis, uten olje og gass (Ledelsesbarometeret 2016).

Fylke	Årslønn kvinner 2015	Årslønn menn 2015	Ks lønn i % av Ms lønn 2013	Ks lønn i % av Ms lønn 2014	Ks lønn i % av Ms lønn 2015
Svalbard (n=4)	-	-	-		
Finnmark (n=76)	558 300	648 000	84,7	89,7	86,2
Troms (n=111)	529 200	661 600	89,9	91,7	80,0
Nordland (n=196)	541 500	614 300	85,8	90,7	88,1
Nord Trøndelag (n=81)	514 700	699 000	89,6	96,5	73,6
Sør Trøndelag (n=150)	583 300	703 000	87,7	83,5	83,0
Møre og Romsdal (n=91)	559 300	751 900	82,4	78,9	73,6
Hedmark (n=78)	535 900	552 000	94,8	99,0	97,1
Oppland (n=91)	473 300	540 800	97,3	101,6	87,5
Sogn og Fjordane (n=57)	507 600	746 600	82,0	79,8	68,0
Hordaland (n=521)	595 600	777 400	87,8	78,6	76,6
Rogaland (n=382)	616 100	872 600	82,2	77,9	70,6
Vest Agder (n= 75)	706 000	702 700	84,7	86,2	100,5
Aust Agder (n=46)	512 000	625 600	89,6	94,1	81,8
Telemark (n=59)	526 700	695 200	92,6	75,9	75,8
Vestfold (n=38)	526 500	699 900	88,4	82,0	75,2
Buskerud (n=72)	550 400	663 600	83,7	90,9	83,0
Oslo (n=177)	639 300	828 100	83,7	82,7	77,2
Akershus (n=159)	609 400	716 500	84,6	88,8	85,1
Østfold (n=73)	505 900	642 500	99,1	90,2	78,7
Lederne (n=2973)	570 300	748 300	87,3	90,4	76,2

Når vi sammenlikner lønnsforskjellene i fylkene fra 2013 og 2015 ser vi at de er lite stabile. Det skyldes først og fremst at antall svar er veldig lavt i en del av fylkene, slik at endringer fra år til år kan slå ut ganske mye. Vi har satt inn antall svar for hvert fylke. Selv med 70 – 100 svar ser vi at kvinners lønn i prosent av menns varierer mye. Derfor skal disse tallene brukes med stor varsomhet.

Tabellen viser at Ledernes kvinnelige medlemmer har lavest gjennomsnittlige årslønn i Oppland og høyest i Vest Agder i 2015. De mannlige Lederne i Oppland har lavest gjennomsnittlig årslønn.

TBU legger vekt på at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er større i høylønnsgruppene enn i lavlønnsgruppene. Av de 60 prosent som tjener under 600 000 blant Lederne var gjennomsnittlig årslønn for kvinner 98,4 prosent av menns årslønn i 2014. I de fire øverste desilene er kvinners gjennomsnittlige årslønn 87,7 prosent av menns gjennomsnittlige årslønn. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er med andre ord større i Ledernes høylønnsgrupper enn blant deres lavlønnsgrupper i 2014 (Ledelsesbarometeret 2015, 2016).

4 Regionale lønnsforskjeller

Det er regionale lønnsforskjeller i Norge. Disse variasjonene handler for en del om næringsstruktur. Vi har allerede sett at lønnsnivået i Rogaland og Oslo er høyere enn i andre fylker. Rogaland er oljefylket, og oljebransjen er lønnsledende i Norge. Generelt har lønnsnivået i de store byene alltid

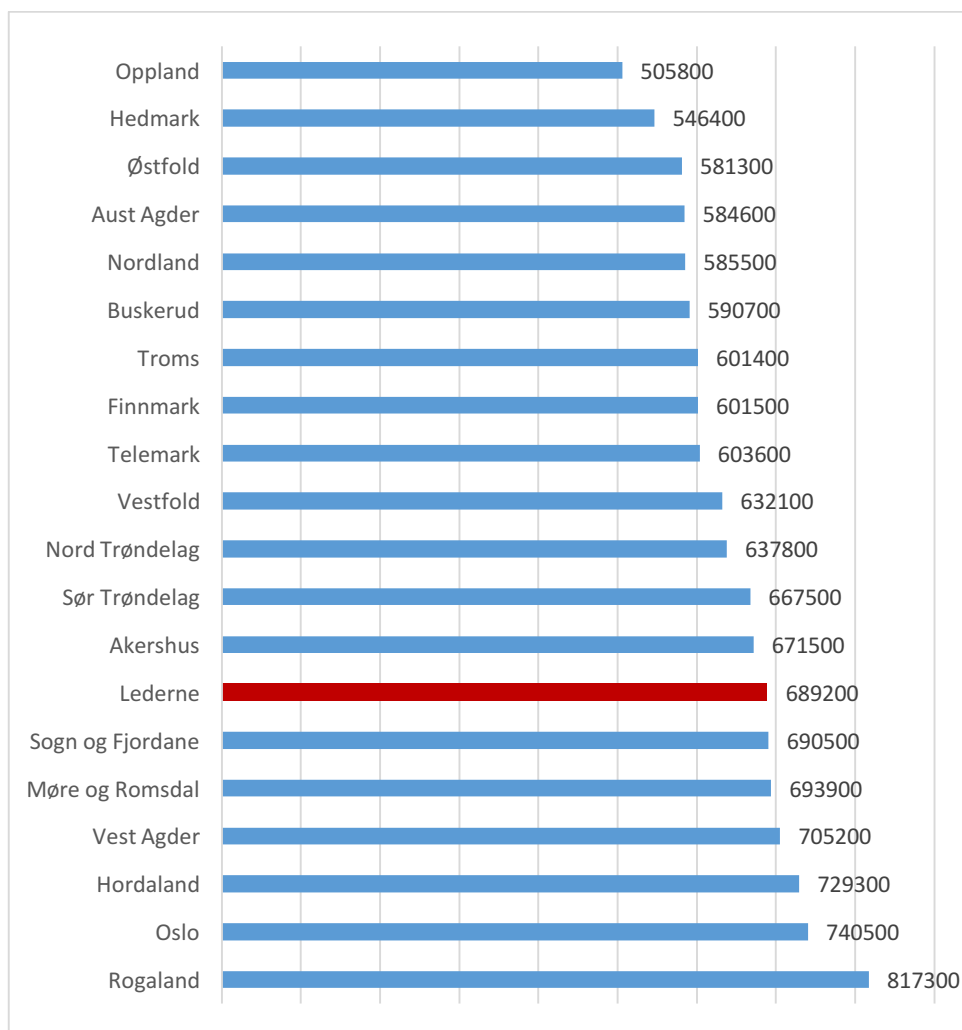
vært høyere enn i mer rurale områder, delvis drevet av konkurranse mellom et høyere antall arbeidsgivere om den tilgjengelige arbeidskraften og et generelt høyere kostnadsnivå, blant annet på eiendom. I tabellen nedenfor viser vi den gjennomsnittlige årslønningen blant Lederne fordelt på fylker, med og uten olje og gass.

Tabell 4.1 Ledernes gjennomsnittlige årslønn i 2015 per fylke med og uten olje, gass og rederi (i absolutte tall og i prosent av landsgjennomsnitt for Lederne)

Fylke	Årslønn	n	I % av landssnitt med olje	Årslønn uten olje, gass, red.	n uten o & g	i % av landssnitt uten olje
Svalbard				-		
Finnmark	601 500	80	87,2	556 100	69	91,2
Troms	601 400	115	87,2	577 100	108	94,6
Nordland	585 500	204	85,0	582 100	194	95,3
Nord Trøndelag	637 800	83	92,5	554 300	69	90,9
Sør Trøndelag	667 500	151	96,8	618 500	126	101,4
Møre&Romsdal	693 900	280	100,6	579 100	185	94,9
Hedmark	546 400	79	79,2	546 400	79	89,5
Oppland	505 800	95	73,3	501 600	94	82,2
Sogn og Fjordane	690 500	77	100,2	611 400	56	100,2
Hordaland	729 300	534	105,8	630 600	278	103,3
Rogaland	817 300	526	118,6	657 900	222	107,8
Vest Agder	705 200	76	102,3	665 300	67	109,1
Aust Agder	584 600	48	84,8	504 800	38	87,8
Telemark	603 600	71	87,5	564 200	62	92,5
Vestfold	632 100	55	91,7	558 400	42	91,5
Buskerud	590 700	80	85,7	590 800	70	96,9
Oslo	740 500	182	107,5	719 700	169	118,0
Akershus	671 500	192	97,3	663 200	184	108,7
Østfold	581 300	95	84,3	569 800	88	93,4
Lederne	689 200	3131	100	609 800	2209	100

Lønnsforskjellene mellom fylkene kan i hovedsak forklares med andel av Lederne som er ansatt i olje, gass og rederi. Når vi tar ut olje, gass og rederi blir forskjellene fra fylke til fylke mye mindre. Det er bare Hedmark og Oppland som ikke har Ledernemedlemmer i Olje, gass og rederi. Aust-Agder og Oppland har laveste gjennomsnittlige årslønn sammenliknet med landssnittet, mens Oslo har den høyeste gjennomsnittslønningen for Lederne utenom olje, gass og rederi. Gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte i olje og gass blir høyere jo flere av Lederne i fylket som hører til i bransjen. Vi ser at også gjennomsnittlig årslønn for de som er utenfor olje og gass er høyere i fylker med mange oljeansatte. Oljeaktivitet ser ut til å trekke opp lønns gjennomsnittet generelt.

Figur 4.1 Gjennomsnittlig årslønn for Lederne i 2015, rangert etter fylke



Lederne i Oppland har lavest gjennomsnittlig brutto årslønn, mens Rogaland ligger på topp og klart foran Oslo på andreplassen med en forskjell nesten 80 000 kroner. Bildet av de regionale forskjellene er ganske likt som fjorårets barometer.

5 Oppsummering del 1

Gjennomsnittslønn til Lederne var 689 200 i 2015. I Olje, gass og rederi er snittlønnen 33 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen til alle Lederne sett under ett, og nesten det dobbelte av gjennomsnittslønn i Vekst og attføring som er bransjen med lavest lønn til Lederne.

Gjennomsnittslønn i Olje, gass og rederi har økt med ca 130 000 kroner fra 2014 til 2015, det vil si ca. 16 prosent økning. Fra 2013 til 2014 gikk den ned med omtrent 7 prosent. I 2014 stupte oljemarkedet. Aktivitetsnivået sank og det reduserte både bonuser og overtid. I 2015 er bonusene og overtidarbeid tilbake hos de som fortsatt har jobb i bransjen. Lederne i Olje og gass har hentet inn nedgangen fra 2014 og vel så det.

Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år. Avlønningen av de ulike lederstillingene er ganske lik. De har stort sett de samme minimums-, gjennomsnitts- og maksimumslønningene. Forskjellene mellom minimum og maksimum forklares av bransje og virksomhetens størrelse mer enn av stillingskategorier. Hvor du jobber er mer avgjørende for lønnen enn hvilken stilling du har.

Utenlandsk eide virksomheter har høyest gjennomsnittlig faktisk årslønn, avtalt årslønn og utbetalt bonus i 2015. Familieeide virksomheter lønner noe lavere enn norskeide virksomheter. De utenlandskeide virksomhetene som Lederne jobber i har i snitt 8000 ansatte, mens de norskeide har ca. 2000. I de utenlandsk eide selskapene kan lederlønningene i Norge påvirkes av et internasjonalt ledermarked i større grad enn i de norskeide.

Rogaland har den høyeste gjennomsnittlige brutto årslønnen. De som fortsatt har jobb i fylket ser ut til å tjene godt.

DEL 2 KAMPEN OM ARBEIDSTIDEN

6 Arbeidstid og stillingskategorier

Da Norsk Ledelsesbarometer ble etablert i 2008, satte vi fokus på medlemmers opplevelse av forholdet mellom arbeidsmengde og tid. I intervjuer fortalte medlemmer at antall arbeidsmål øker. Det samme gjør nøkkeltall som ledere rapporterer på, herunder personalkostnader. Høye arbeidskrav skaper i kombinasjon med lav bemanning kontinuerlige kamper om å få tiden til å strekke til. Av den grunn ga vi den første rapporten tittelen «Kampen om tiden». Senere spørreundersøkelser har vist at arbeidstid og måter den reguleres på, skaper utfordringer for flere medlemmer.

I 2016 leverte arbeidstidsutvalget rapporten «Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet» (NOU 2016: 1). I den beskrives dagens arbeidsliv og utfordringer som bakteppe for flere forslag til endring. Endringsforslagene kan resultere i at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid korrigeres. For Lederne blir det viktig å vite hva deres medlemmer mener om arbeidstid for derigjennom å vurdere om forslagene ivaretar deres interesser.

Vi mener det står en (om)kamp om arbeidstid, og for å forstå hva striden står om starter vi med å gi en kort oversikt over utviklingen av arbeidstidsforkortelser i Norge. Ettersom LO var den eneste hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden da kampen for vern om lønnsarbeiderens helse og et anstendig arbeidsliv startet (Byrkjeland 2006: 7) vil det naturlig nok være deres argumenter som fremføres. Argumentene og reguleringene som har blitt til gjennom et drøyt århundre har i høyeste grad relevans også for Ledernes medlemmer, selv om de ofte har stillingskategorier som ofte unntas store deler av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Siden arbeidstidsutvalgets forslag til endringer bygger på en rekke forutsetninger om arbeidstakere, også de i uavhengige og ledende stillinger, undersøker vi hvor godt de stemmer overens med arbeidssituasjonen til medlemmer i Lederne. Avslutningsvis drøfter vi mulige konsekvenser av foreslåtte endringer.

6.1 Et kort historisk tilbakeblikk

Helt siden Norge ble industrialisert har arbeidstid vært et stridstema. Når fabrikkeier kjøpte arbeidskraft, hvor mye tid hadde han da krav på? Alle døgnets timer, med unntak av den hvile arbeideren måtte ha til restitusjon?

På midten av 1800-tallet stilte man nettopp denne type spørsmål, og i fravær av nasjonale lover var det fabrikkeier som satte grensene for arbeidstida. På denne tiden var det vanlig at arbeidsdagen startet kl. 06.00 om morgenen og varte til kl. 19.00 om kvelden, med to timers pauser underveis. Dog var; «... enhver forpligtet til at arbeide ud over denne Tid, om paatrængende arbeider skulle behøves, og kan Fritimer da forandres etter Arbeidets nødvendighed» (Vallø Papirfabrik 1874)².

6.2 Arbeidstidens lengde

Arbeidernes posisjon var generelt svak på midten av 1800-tallet, men med stigende klassebevissthet og tendenser til organisering ble det gradvis fremsatt krav om bedre vern og velferd. Kortere arbeidstid ble raskt den sentrale kampsak i den internasjonale så vel som nasjonale fagbevegelsen. I 1885 satte Fagforeningernes Centralkomité normalarbeidsdag på dagsorden:

«Vi erklærer Arbeidsdagens Begrænsning at være den Grundreform, uten hvilke alle andre Frigjørelsesbestrebelse er dømt at mislykkes. Vi foreslaar 8 Timer som lovfæstet Maksimumsgrænse for Arbeidsdagen (Ousland 1949: 559).

Den stigende klassebevisstheten og kamp for politisk innflytelse, med krav om allmenn stemmerett, utfordret det etablerte. Frykten for opprør og revolusjon nedenfra fikk kong Oscar til å nedsette en Arbeiderkommisjon i 1885, hvis mandat var å se nærmere på arbeidernes vilkår. I kommisjonen, som besto av en radikal og en moderat venstrefløy, samt en konservativ høyrefløy, ble flere forslag til regulering av arbeidstid diskutert. Særlig knyttet det seg uenighet til spørsmål om barnearbeid, arbeidstid for barn og ungdom, samt forslaget om 10-timers normalarbeidsdag. Den radikale fløyen mente at frigjort tid ville fremme arbeidernes helse, moral og velferd, til beste for dem, virksomheten og landet;

En kortere Arbeidstid end den nu almindelige vil bidrage til at fremme Arbeiderens legemlige og aandelige Udvikling og gjøre ham dyktigere for sig selv, sit Arbeide og for det store Samfund» (Byrkjeland 2006: 8).

Det konservative mindretallet var i og for seg ikke fremmed for venstresidens tanker om fordelene ved regulert arbeidstid, men falt ned på et standpunkt om at det måtte være opp til enhver å bestemme hvordan en ville bruke sin arbeidskraft (Falkum 2008: 177-178):

² <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=235144>

Ved Lov at træde i veien for at voxne Mænd efter beste skjøn bruger sine Arbeidskræfter og selv bestemmer hvordan de skal nyttiggjøre sin Tid, vil ... være fuldstændig i Strid med de Bestæbelser for Personlighedens Frigjørelse i Enhver Retning, der er den Moderne Udviklings høit skattede særkjende» (Byrkjeland 2006: 11).

Sitatet er hentet fra Stang-regjeringen i 1890 som strøk reglene om normalarbeidsdag som var foreslått inn i Fabrikktilsynsloven av 1892. Til tross for at fagforeningenes krav fikk støtte i kommisjonens flertall, endte landets første vernelov, kun opp med å regulere arbeidstid for «børn og unge mennesker». Alternativet for enkelte arbeidstakere ble da å få normalarbeidsdagen inn i tariffavtalene:

«Den var reist som det stadige krav ved alle tariffrevisjoner, der en skar seg inn i den lange arbeidsdagen og erobret mer fritid seigt og sikkert, kvarter for kvarter» (Ousland 1949: 373)³

Når det gjelder arbeidstidsforkortelser har de typisk blitt innført i tariffavtalene før de har blitt lovfestet (Nicolaisen 2012: 08 s. 7). Mens maksimumsgrense for daglig og ukentlig arbeid ble nedfelt i flere tariffavtaler tok det 30 år med arbeiderkamp før Stortinget gikk med på å vedta en lovfestet begrensning. Med arbeidervernloven i 1915 ble grensen satt til 10-timers dag og 54-timers uke. Hovedbegrunnelsen var bedre helse og høyere produktivitet. På kort sikt ville produktiviteten øke fordi arbeidskraften ville være mer uthvilt. På lang sikt ville fritid ventelig føre til en intellektuelt og oppgradert arbeidsstyrke. I tillegg ble det argumentert med arbeidsfolks velferd:

Samfundet kan heller ikke bare nøie sig med, at arbeideren faar hvile nok til at kunne bevare sundheten. Det maa av samfundshensyn kræves, at arbeiderens fritid blir saa stor, at han kan følge med i og i fornøden utstrækning delta i almindelige det politiske liv saavel som i det faglige liv (...) Endelig har arbeiderne som andre krav paa ikke at være utestængte fra den aandelige og materielle kultur, samfundet besitter (Ot.prp. 1914: 35 sitert i Byrkjeland 2006: 18).

I 1919 ble grensen redusert til 8-timers dag og 48-timers uke, en grense som kom til å vare de neste 40 årene. For øvrig bidro revidering av arbeidervernloven i 1936 til en generell rett til ferie i ni dager, en rett som flere arbeidstakergrupper allerede hadde fått innarbeidet i tariffavtalene. I 1947 la en komite nedsatt av regjeringen frem et utkast til allmenn ferielov, der det ble foreslått tre ukers ferie for «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste». Ferie ble ansett for:

³ Gunnar Ousland 1947 *Fagorganisasjonen i Norge I. Fra avmakt til stormakt 1870-1920*. Oslo: Tiden Norsk Forlag: 373, sitert i Nicolaisen 2012: 08, s. 7.

... å styrke den enkeltes helse og derigjennom høyne hans prestasjonsevne, til glede for ham selv og til fordel for bedret folkehelse og øket produksjon. ... den enkelte får høve til for en kortere tid å være fri for plikter og i stedet dyrke særlige interesser, foreta reiser og lignende. Dette har meget stor betydning for den enkeltes personlige utvikling og er særlig påkrevd for den som ellers i året er bundet til stadig og lite vekslende arbeid (Ot.prp. 1947: 104 sit. i Byrkjeland 2006: 31).

I 1947 vedtok Stortinget tre ukers ferie, som i 1965 ble supplert med en fjerde. I 1976 fikk arbeidstakere over 60 år en femte ferieuke og i 1981 ble det åpnet for å innføre en femte ferieuke for alle. Denne uken ble først realisert utover 2000-tallet.

Innsatsen for å øke antall ferieuker gikk parallelt med kampen for fortsatt reduksjon av ukentlig arbeidstid. I 1959 ble arbeidsuken redusert til 45 timer og i 1968 til 42,5 timer. Det er først på dette tidspunktet at det blir vanlig med fem dagers arbeidsuke for de fleste arbeidstakerne. I 1976 er arbeidsuken satt til 40 timer, og med arbeidsmiljøloven i 1977 settes maksimal arbeidstid til 9 timer per dag. I virksomheter hvor det er etablert tariffavtaler blir det i 1986 vanlig med 37,5 timers arbeidsuke, noe som tilsvarer 7,5 timers arbeid dager. Det er først med ferie og arbeidstidsforkortelsene at vi får en egen fritidssfære.

I de siste tiårene har innsatsen for større arbeidstidsnedkortinger stoppet opp. Enkelte fagforbund har formuleringer om sekstimersdag og trettitimers uke i sine handlingsprogram, men arbeidstakersiden er langt fra samlet i dette kravet. Derimot samlet de seg til et forsvar for arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser da regjeringen i 2014 varslet endringer. I likhet med LO, YS og UNIO oppfordret også Lederne sine medlemmer til å delta i den politiske streiken som fant sted i januar 2015. Til tross for mobiliseringen ble endringene vedtatt noen måneder senere. Det innebar blant annet en utvidet adgang til såkalt gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden betyr at man kan arbeide utover grensene for alminnelig arbeidstid i noen perioder, mot at det arbeides mindre i andre. Grensen for daglig arbeidstid øker med gjennomsnittsberegning til 10 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og fra 10 til 12,5 timer ved avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet. Grensen på 48 timer i løpet av syv dager beholdes, men gjennomsnittsberegningen kan skje over en periode på 8 uker også ved individuell avtale. Arbeidstiden kan ikke overskride 50 timer i en enkeltuke, mens grensen på 54 timer ved tariffavtale opprettholdes.

Forskere har tidligere påpekt at gjennomsnittsberegning av arbeidstid er i ferd med å bli vanlig i mange land, og at det ofte har medført at andre former for fast regulering av lengde og plassering på daglig arbeidstid har blitt svekket. I følge Nicolaisen (2012: 8, 24) vil økt bruk

av gjennomsnittsberegning kanskje være en av de viktigste kildene til press mot normalarbeidsdagen.

6.3 Arbeidstidens plassering

Det har ikke bare handlet om å ha *nok fritid*, men også om å ha *fri til rett tid* (Nicolaisen 2012: 08, s.21-24). Vi har det vi kan kalle en kollektiv tidsrytme. Barn går i barnehager og på skoler til samme tid som kollektivtransporten sørger for å bringe foreldre til og fra arbeidssted. De fleste fritidsaktiviteter er lagt til ettermiddag og kveld, og de fleste tilbud opphører når mørket faller på og de fleste legger seg for å sove. Det mer enn hundre år gamle skillet mellom 8 timer til henholdsvis arbeid, fritid og søvn eksisterer ennå, selv om det er tegn til endring. For øvrig finnes det forskning som viser at det å være i utakt med denne kollektive tidsrytmen kan ha helsemessige og sosiale konsekvenser. Ikke minst er det dokumentert helseproblemer blant de som jobber til tider som bryter med den biologiske rytmen (NOU 1984: 13). I familier hvor den ene arbeider offshore fortelles det om problemer knyttet til den spesielle struktureringen av tid som disse familiene har (Solheim et al. 1986: 113)⁴. Når det gjelder de sosiale konsekvensene av atypisk arbeidstid diskuteres det imidlertid om de vil endre seg i takt med at samfunnets organiseres etter nye tidsmønstre.

Arbeidsmiljøloven angir rammer for arbeidstid, men innenfor disse rammene kan arbeidsgiver og arbeidstaker avtale når og hvor mye det skal arbeides. Forutsetningen er at loven ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren, selv i tilfeller der arbeidstakeren selv, arbeidstakerens representanter eller fagforeningen ønsker det. Selve plasseringen av normal arbeidstid begrenses med de nye reglene kun av arbeidsmiljølovens regler for nattarbeid. Det vil si at maksimumsgrensen plasseres mellom kl. 06.00 – 21.00. Mange tariffavtaler inneholder regler som spesifiserer dagtidsintervall som er kortere enn det arbeidsmiljøloven åpner for. Arbeid utenfor de tariffestede intervallene har blitt sett som «ubekvem» arbeidstid som utløser krav om overtidstillegg. I følge norsk lov må overtidstillegget utbetales, mens resten kan avspaseres.

6.4 Kompensasjon

At det finnes mål for «normal» arbeidstid blir således viktig også for grupper som avviker fra normene og som krever kompensasjon for det. Det gjelder nordsjøarbeideren på helkontinuerlige skift, eller butikksjefer som må holde åpent på søndager – i begge tilfeller ønsker de kompensasjon for tapt fritid.

Den gang pengekompensasjon ble innført ble det gjort for å verne om arbeidernes helse og øke deres velferd, men og for å hindre konkurranse mellom arbeidstakerne. Av økonomiske

⁴ Solheim J, Heen H. og Holter Ø.G (1986) *Nordsjøliv og hjemmeliv*. Del 1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Sitert i Nicolaisen 2012: 8, s. 21.

grunner var det alltid noen som sa seg villige til å jobbe lange dager, men «arbeidshestene» la også press på andre om å jobbe mer, og det ble derfor foreslått at det skulle betales mer, den gang mer enn 25 % ekstra, for «overarbeid» (overtid, helg eller natt). Siden «overarbeid» gikk på helsa løs, ble det også foreslått at arbeidsgiver skulle betale en avgift til sykekassa (Wergeland)⁵.

Lang eller usosial arbeidstid reguleres også av arbeidsmiljøloven, men bestemmelsene er for omfangsrike til at de kan redegjøres for i denne rapporten. Kort fortalt må det ligge «et særlig og tidsavgrenset behov» til grunn for at overtid er tillatt. Faste arbeidsoppgaver skal ikke løses med fast overtid. Arbeidstidsforkortinger kan slik sett også ses som en strategi mot arbeidsløshet. Dersom vilkårene for overtid er oppfylt, kan arbeidsgiver pålegge overtidsarbeid i inntil 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker og 2000 timer i løpet av 52 uker. I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om utvidet overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av 7 dager, 50 timer i løpet av 4 sammenhengende uker og 300 timer i løpet av 52 uker. Overtidsarbeid innenfor sistnevnte grensene kan bare pålegges arbeidstakere de selv er villige til det. Ved overtidsarbeid har arbeidstaker krav på et tillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn og det er ikke lov å inngå avtaler om lavere prosentsats. Tariffavtalene fastsetter ofte bedre rettigheter enn minsterettighetene som loven gir. For eksempel er ofte satsene høyere ved ubekvem arbeidstid som kveld, natt, helger og helligdager.

Overtidstillegget må utbetales, men forskning peker i retning av at det blir mer og mer vanlig å ta i bruk tidskompensasjon. Fra forskningshold har det blitt påpekt at avspasering kan være gunstig for de ansattes balanse mellom arbeid og privatliv. At tidskompensasjon øker på bekostning av pengekompensasjon ses av enkelte i sammenheng med fremveksten av systemer for gjennomsnittsberegning (Nicolaisen 2012: 8, s. 11-12). Når daglig arbeidstid kun begrenses av et krav om 11 timers hvile per døgn kan arbeidstiden plasseres når som helst på døgnet, noe som vil svekke den tradisjonelle avgrensningen mot overtid.

6.5 Prosedyrer for dispensasjon fra normalarbeidstid

Flere har påpekt at en viktig kamp om normalarbeidsdagen vil utspille seg i form av prosedyrer for dispensasjon fra normal arbeidstid (Stokke et al. 2010; Nicolaisen 2011a: Olberg 2010)⁶. I Norge er det tradisjonelt fagforbundene som har gitt dispensasjon, men det har i de senere årene blitt tatt til orde for at dispensasjonsmyndighet også må ligge i arbeidstilsynene, bedriftsvise eller individuelle avtaler. Ulike reguleringsprinsipper, nivåer og aktører kan illustreres med følgende modell:

⁵ <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=235144>

⁶ Sitert i Nicolaisen 2012: 8, side 13-15)

Reguleringsprinsipp	Reguleringsnivå	Regulerende aktører
<i>Lovgivning</i>	Lov	Lovgiver
<i>Kollektiv</i>	Bransjeovergripende avtale	Hovedorganisasjoner (ofte også regjering)
<i>Kollektiv</i>	Bransjetariffavtale	Forbund - Landsforening
<i>Kollektiv</i>	Bedriftsavtale	Klubb - ledelse
<i>Individuell</i>	Individuell avtale	Ansatt - ledelse

(Forenklet utgave av figur i Nicolaisen 2012: 8, s. 13)

Tabell 2.1.4 : Prinsipielle aspekter ved arbeidstidsregulering

Flere forskere mener at det i dagens arbeidsliv er en generell tendens til deregulering, desentralisering og individualisering. I 2014 foreslo regjeringen flere endringer i de ytre rammene, men reglene for alminnelig arbeidstid, overtid, turnusordninger og søn- og helgedagsarbeid, ble beholdt. Innenfor de ytre rammene åpnes det som nevnt for at det i noen sammenhenger kan inngås avtaler på ulike nivåer. Jo lengre ned i reguleringsnivå, jo mer desentralisert eller individualisert er avtalen. Ut fra mål om arbeidervern og helse har det vært uttrykt skepsis i forhold til å individualisere retten til å bli unntatt rammene for arbeidstid i lov og kollektive avtaler (Nicolaisen 2012: 14), fordi det asymmetriske maktforholdet kan bidra til at arbeidstaker føler seg presset til å gi avkall på rettigheter i møte med arbeidsgiver. Svake fagforeninger kan lett komme i samme situasjon der forhandlingene er bedriftsvise.

6.6 Unntak fra arbeidstidsreguleringen

I 1936 gikk arbeidervernloven fra å være en lov som i all hovedsak var beregnet for kroppsarbeidere i industrien til å bli en alminnelig lov for arbeidstakere i hele landet. Arbeidstidsbestemmelsene var som loven for øvrig, ment å omfatte hele arbeidslivet og eventuelle unntak måtte da som nå, begrunnes. Allerede den gang ble det fremført argument for at arbeid av «ledende eller kontrollerende art» og «særlig betrodd art» skulle unntas lovens arbeidstidsbestemmelser⁷. I 1975 uttalte departementet⁸ at unntak for ledende stilling tok:

... sikte på arbeidstakere som innehar klare lederfunksjoner. Som eksempel kan nevnes disponenter, avdelingssjefer, kontorsjefer, overingeniører og andre som har et større ansvar eller som i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser, og som selv må vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats. ... En arbeidstaker som er underlagt fast kontroll med hensyn til arbeidstida, vil det således neppe være naturlig å unnta arbeidstidsbestemmelsene, selv om han har visse lederfunksjoner.

⁷ Med unntak av § 10-2, første, andre og fjerde ledd
Ot.prp. nr. 41 (1975-76)

Det er en alminnelig oppfatning at arbeidstidsbestemmelsene er uhensiktsmessige for arbeidstakere med særlig ansvarsfullt og overordnet arbeid, og arbeid som krever stor grad av fleksibilitet.

Kategorien «særlig selvstendig stilling» ble også unntatt arbeidstidsbestemmelsene på lik linje med ledende stillinger. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 uttalte departementet at det skulle legges avgjørende vekt på om arbeidstakerne «selv kontrollerer sin arbeidstid». I 2005 ble «selvstendig» erstattet med «uavhengig», uten at det ble foretatt innholdsmessige endringer. For å komme i kategorien «særlig uavhengig stilling» er det imidlertid ikke nok at arbeidstakeren kontrollerer egen arbeidstid og/eller har fleksibel arbeidstid. Arbeidstakerne må også ha en tydelig og åpenbar 'selvstendighet' eller 'uavhengighet' i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.

6.7 Diskursiv regulering

Måten normalarbeidsdagen fremstilles og drøftes på i ulike sammenhenger har betydning for hvordan vi forstår den som fenomen. I et diskursivt perspektiv er man spesielt opptatt av hvilke ideer og argumenter som knyttes til «normalarbeidsdagen» og hvordan de resulterer i forslag til endring av lov og avtaleverket.

Selve begrepet «normalarbeidsdag» brukes verken i arbeidsmiljøloven eller norske tariffavtaler. Derimot knyttes daglig og ukentlig arbeidstid, samt tidsrommet for plassering av den, til begrep som «ordinær arbeidstid». I EUs arbeidsdirektiv fra 1993 (93/104/EC) brukes begrep som «Maximum working week» og «minimum daily rest period». I land hvor disse begrepene er tatt i bruk har det blitt argumentert for at de har bidratt til å svekke begrepet «ordinary working day», både som sosial og regulativ kategori. I den forbindelse viser Nicolaisen (2001, 2011, 2012) hvordan LO og NHO i felles utredninger om arbeidstid beskriver ulike syn på normalarbeidsdagen. De ulike oppfatningene analyseres som «kamp om mening» hvor NHO kobler normalarbeidsdagen til ord som «rigid» og «gammel», mens LO knytter den til ord som «trygghet» og «forutsigbarhet». De samme meningsforskjellene kommer til uttrykk i en nylig publisert offentlig utredning om norsk arbeidstidsregulering (NOU 2016: 1). Vi skal kort se nærmere på hvilke forutsetninger som ligger til grunn for utvalgets konklusjoner og hvor godt de stemmer overens med Ledernes medlemmer. Avslutningsvis drøftes mulige konsekvenser av utvalgets forslag.

7 Regulering av arbeidstid – vern og/eller fleksibilitet?

I 2014 ble Arbeidstidsutvalget oppnevnt «... for å gjennomgå og vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene, blant annet i lys av behovet for mer arbeidskraft og økt fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker og virksomhet» (NOU 2016: 1, s. 11). Siden millenniumskiftet

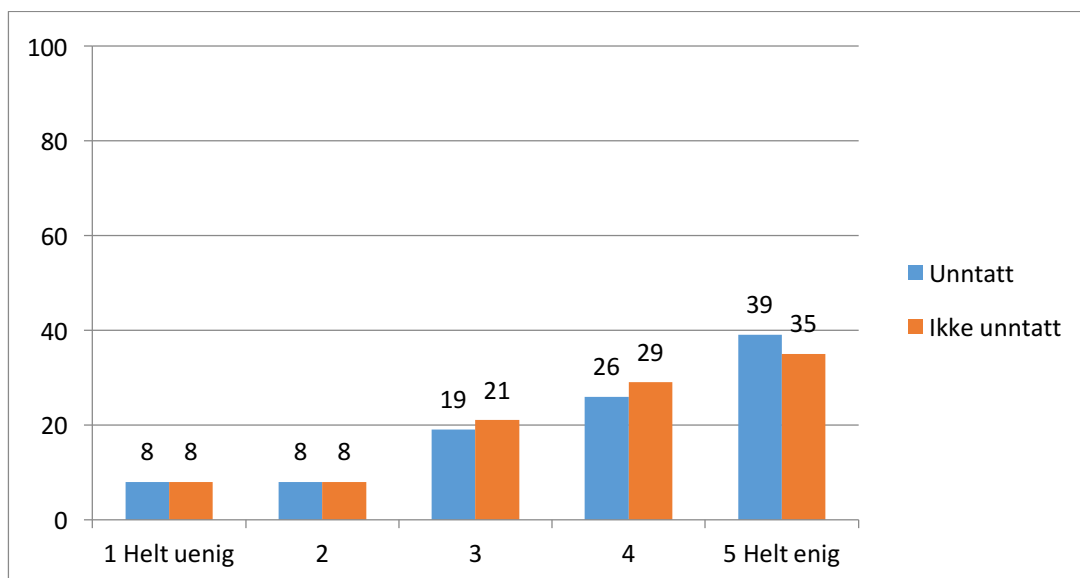
har det blitt hevdet at både arbeidstakere og arbeidsgivere etterspør mer fleksibilitet, men gjør de egentlig det?

Fleksibilitet er et honnørord som ofte fremstilles som noe alle tjener på – en «vinn/vinn» situasjon. Det finnes imidlertid ulike former for fleksibilitet, men de har sjeldent blitt spesifisert og analysert i lys av ulike aktørers interesser (Norsk Ledelsesbarometer 2012). For hver fleksibilitetsform, for eksempel tidsfleksibilitet, kan man tenke seg fire ulike utfall, illustrert i nedenstående figur

Fleksibelt for bedrift?	Fleksibelt for arbeidstakere?	
	Ja	Nei
Ja	1	2
Nei	3	4

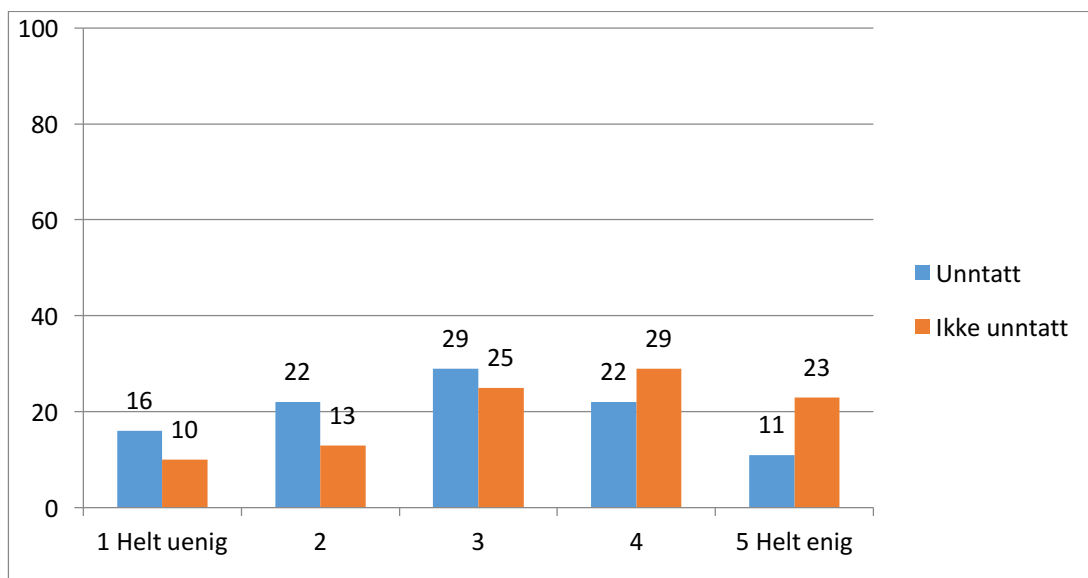
Tabell 7.1: Mulige utfall av partenes ønske om fleksibilitet (Fennefoss 200, upublisert notat)

Arbeidstidsutvalget legger til grunn at både arbeidsgiver og arbeidstaker har et større behov for tidsfleksibilitet enn det de får gjennom dagens arbeidstidsregulering. I årets undersøkelse undersøkte vi det premisset blant medlemmer i Lederne ved at vi ba dem ta stilling til utsagnet om at deres arbeidstidsordning i dag gir dem den fleksibiliteten de ønsker. Resultatet viser at et flertall av medlemmene, det vil si 63 prosent er enige i at eksisterende arbeidstidsordning gir ønsket fleksibilitet. 16 prosent er uenige, mens 20 prosent verken er enige eller uenige i utsagnet. Som det fremgår av nedenstående figur er det ikke store forskjeller mellom de som er unntatt og ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene.



Figur 7.1: Medlemmer i Fagforbundet Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt fordelt etter enighet i påstanden: Arbeidstidsordningen min gir meg den fleksibiliteten jeg ønsker (prosenttall, n = 2906)

Som vist, vektet gjerne behovet for fleksibilitet mot behovet for forutsigbarhet. I den anledning ba vi medlemmene av Lederne om å ta stilling til utsagnet om at deres arbeidstid er forutsigbar. Resultatet viser at 46 prosent av medlemmene er enige i at deres arbeidstid er svært forutsigbar, mens 28 prosent er uenige. Resterende 26 prosent er hverken enige eller uenige. Som det fremgår av nedenstående figur er det her en signifikant forskjell mellom medlemmer som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og ikke. De som *ikke* er unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir oftere at deres arbeidstid er forutsigbar.

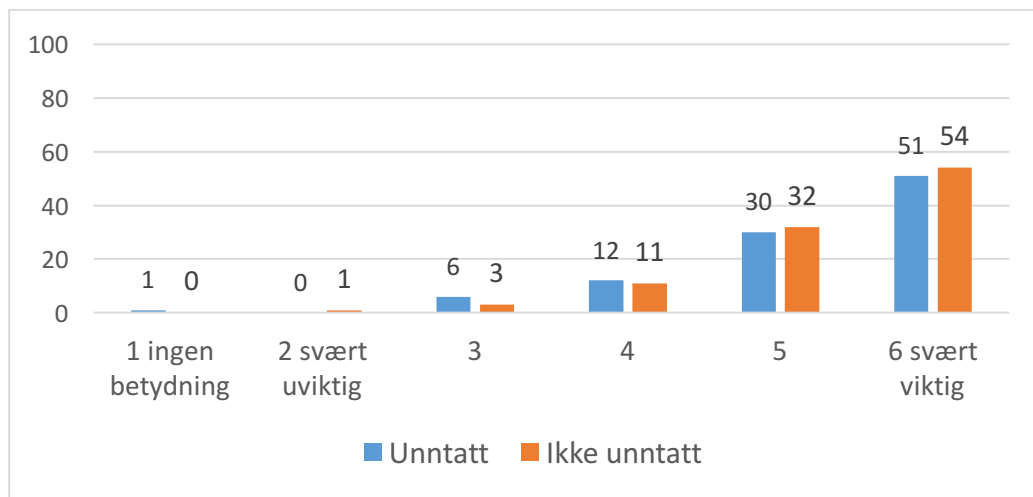


Figur 7.2: Medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt, fordelt etter enighet i påstanden: Arbeidstiden min er svært forutsigbar (prosenttall, n = 2886)

Som vist i den historiske innledningen har arbeidstakeres helse, men også velferd vært fremført som argument for arbeidstidsreguleringer. En avgrenset og forutsigbar arbeidstid har tradisjonelt blitt sett som et gode og viktige forutsetninger for en god balanse mellom jobb og fritid. I diskursen om arbeidstid hevdes det ofte at denne balansen ikke er like viktig for dagens arbeidstakere. Utfordrende jobber gjør det angivelig mer interessant for ansatte å bruke sin kompetanse og derigjennom realisere seg selv – «jobben blir hobbyen» - som det det populært sies: «Med økende utdanning blir jobben mer og mer en livsstil, og grensen mellom yrkesliv og privatliv blir mer flytende. ... En dag foretrekker de å gå på kafé om dagen å jobbe om kvelden, neste dag kan det være motsatt. For rigide strukturer kan virke hemmende på arbeidsmotivasjonen» (NOU 1999: 34, s. 35). For slike arbeidstakere hevdes arbeidstidsreguleringer å være en «hemske» som hindrer dem i selvrealisering.

Fennefoss (2000: 5) kritiserte i sin tid påstandene om de «nye» arbeidstakerne i NOU'en for å være svakt empirisk belagt; «Man overdriver hvor utbredt et fenomen er på det empiriske plan, og på det normative plan settes «det nye» opp som en modell for alle, som en vag føring vi alle bør underlegges». I YS Arbeidslivsbarometer 2015 ble den «nye» arbeidstakergruppen, definert som de som er særlig opptatt av selvrealisering og individuelt orientert, sagt å utgjøre ca. 15 prosent av arbeidsstyrken. Selv om andelen er lav brukes de som spydspiss i argumentasjonen for endring av eksisterende arbeidstidsreguleringer. Det pusses støv av gamle liberale argument om at staten ikke kan sette grenser for hvordan ansatte skal bruke sin arbeidstid og i sin nyliberale språkdrakt heter det at reguleringer kan stå i veien for deres selvrealisering og lykke (Norsk Ledelsesbarometer 2014).

Mot et slikt bakteppe ba vi medlemmene av Lederne om å ta stilling til hvor viktig balanse mellom arbeid og fritid er for deres arbeidsmotivasjon. Resultatet viser at et overveldende flertall mener at balansen mellom arbeid og fritid er viktig og det er ingen forskjell mellom de som er unntatt og ikke unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

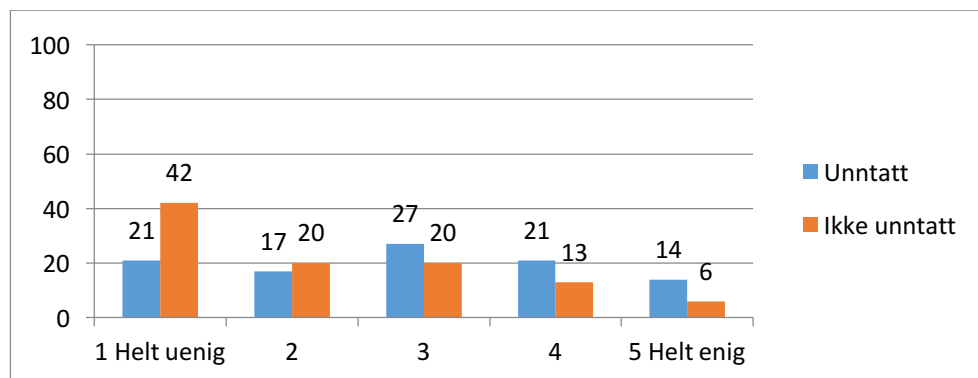


Figur 7.3 Viktigheten av balanse mellom jobb og fritid fordelt etter unntak/ikke unntak fra arbeidstidsbestemmelsene:

I over et tiår har det med jevne mellomrom blitt hevdet at arbeidsmiljøloven ikke vil ha samme relevans for arbeidstakere i det nye arbeidslivet:

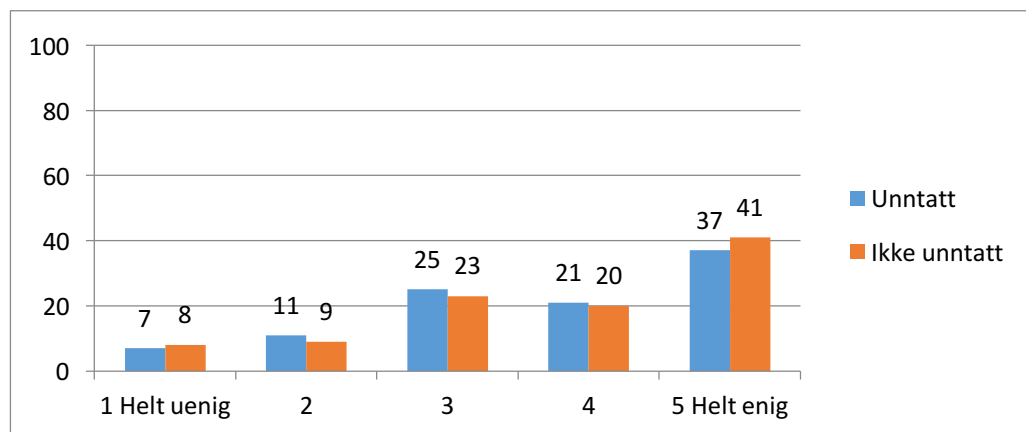
Den største trusselen om overbelastning, stress og helseproblemer kan komme fra manglende evne til å sette grenser for egen innsats, mer enn fra arbeidsgivers krav. Dagens partssamarbeid og lovgivning, som bygger på at arbeidstakerne skal beskyttes mot for store krav fra arbeidsgiver, kan ha begrenset mulighet til å håndtere slike problemer (NOU 1999: 34, s. 35).

Vi ønsket å teste ut påstanden ved å be respondentene i årets undersøkelse om å ta stilling til utsagnet om at de er så oppslukt av arbeidet sitt at de jobber ekstra uten å registrere det. Som det fremgår av figur 3.4 er henholdsvis 53 prosent uenige og 24 prosent enige i påstanden. Det er noen flere av dem som er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser som er uenige enn de som ikke er det.



Figur 7.4: Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt fordelt etter enighet i påstanden: Jeg er så oppslukt av arbeidet mitt at jeg jobber ekstra uten å registrere det (prosenttall, n = 2901)

På bakgrunn av påstander om at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser hindrer arbeidstakere i å jobbe så mye som de selv ønsker ba vi respondentene om å ta stilling til hvorvidt de mener at arbeidstakere fortsatt trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på jobb.



Figur 7.5: Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt fordelt etter enighet i påstanden: Arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de bruker på jobb (prosenttall, n = 2897)

Det er et stort flertall av medlemmene, det vil si 59 prosent, som svarer at de er enige i at arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for deres arbeidsinnsats. Det er noe overraskende at vi ikke finner forskjeller mellom de som er omfattet og unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Det er mye som tilsier at medlemmer av Lederne jobber overtid på grunn av arbeidskrav. Spørsmålet er da om det er forskjeller mellom de som er omfattet og unntatt arbeidstidsbestemmelsene i omfang av overtid og hvordan arbeid utover normalarbeidsdagen kompenseres.

7.1 Unntaket for ledende stilling

I NOU 2016: 1, gis det flere begrunnelser for nødvendigheten av å utrede eksisterende reguleringer. For det første er det dokumentert et omfattende brudd på lovbestemmelsene, både i privat og offentlig sektor. For det andre påpekes det at endringer i arbeidslivet, så vel som arbeidsstyrken og dens sammensetning, aktualiserer spørsmålet om hvorvidt det er andre og mer hensiktsmessige måter å regulere arbeidstid på enn de eksisterende.

Til Dagens Næringsliv 06.01.16, uttalte utvalgsleder Karen Helen Ulltveit-Moe at;

Reguleringssystemet ivaretar behovet for balanse mellom arbeidstagernes og arbeidsgivernes interesser og åpner for løsninger som er tilpasset den enkelte virksomhet. Vi mener at omfattende endringer av systemet vil kunne gi utilsiktede og uheldige virkninger. ... Men selv om norsk arbeidstidsregulering i all hovedsak fungerer godt, har utvalget på enkelte områder konkrete forslag til hvordan den kan gjøres bedre.

Hvorvidt forslagene til endring er store eller små, og om de ivaretar de ulike aktørenes interesser på en balansert måte, mener vi det må grundigere analyser til for å avgjøre. At utvalgets mindretall tar dissens om noen av forslagene mener vi er et uttrykk dette. I det påfølgende skal vi se nærmere på et av de sentrale forslagene til endring basert på kjennetegn ved stillingen. I den sammenhengen vil vi vise hvilke forutsetninger utvalget legger til grunn for sine forslag og hvor godt de samsvarer med medlemmenes vilkår.

7.2 Forutsetninger for unntaksbestemmelsene og samsvar med medlemmenes vilkår

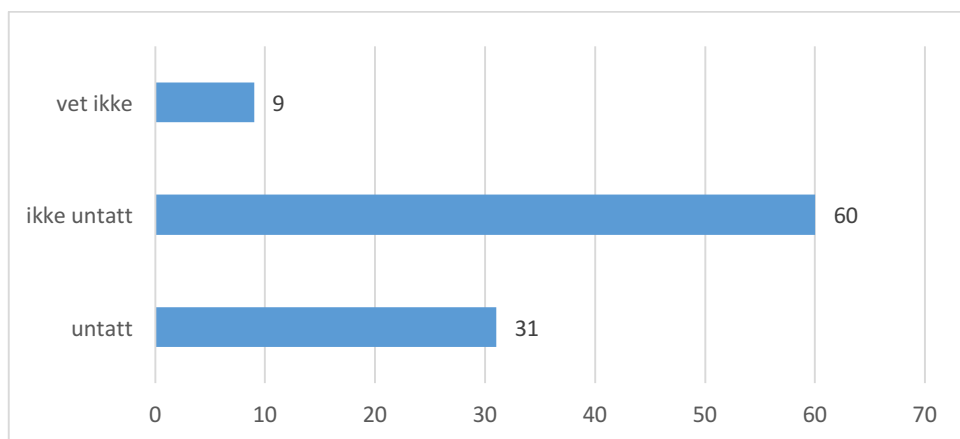
Lederne organiserer arbeidstakere med ledende, rådgivende eller særlig uavhengige/selvstendige stillinger med høye krav til den enkelte arbeidstakers kompetanse (for eksempel administrative og tekniske stillinger)⁹.

For å bli unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er det imidlertid ikke nok at arbeidstaker har ledende eller særlig uavhengig/selvstendig stilling. Det stilles også noen spesifikke krav til stillingene. Her skal vi se nærmere på kravene og i hvilken grad Ledernes medlemmer kan sies å tilfredsstille dem.

Som det fremgår av nedenstående figur er det 31 prosent av Ledernes medlemmer som oppgir at de i praksis er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Flertallet på 60 prosent er ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene, mens 9 prosent ikke vet om de er det.

Figur 7.6: Andeler medlemmer i Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (n =1010) og som ikke er det (n=1925). (Prosenttall, n=3263)

⁹ <http://lederne.no/wp-content/uploads/2012/09/160101-Vedtekter-Lederne.pdf>



Når det gjelder rettspraksis beskrives den som sparsom når det gjelder anvendelsen av unntaksbestemmelsen for ledende stilling. Det foreligger ingen høyesterettsdommer som tar for seg bestemmelsen, men av lagmannsrettsdommene synes de å vektlegge (NOU 2016: 1, s. 194);

- Plassering i organisasjonshierarkiet
- Myndighet til å treffe beslutninger på vegne av virksomheten i visse saker
- Budsjettsvar/resultatansvar og personalansvar
- Arbeidsledelse av underordnede, for eksempel fordeling av oppgaver, instruksjon og veiledning
- At man ikke er underlagt fast kontroll av arbeidstiden

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 vises det også til at arbeidstakere i slike stillinger ofte har et lønnsnivå som forutsettes å dekke en viss arbeidsinnsats utover alminnelig arbeidstid uten at overtidsarbeid registreres særskilt.

Når det gjelder særlig uavhengig/selvstendig stilling ble det i en høringsuttalelsen fra NHO uttalt at:

Dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres (sitert i NOU 2016: 1, s. 197).

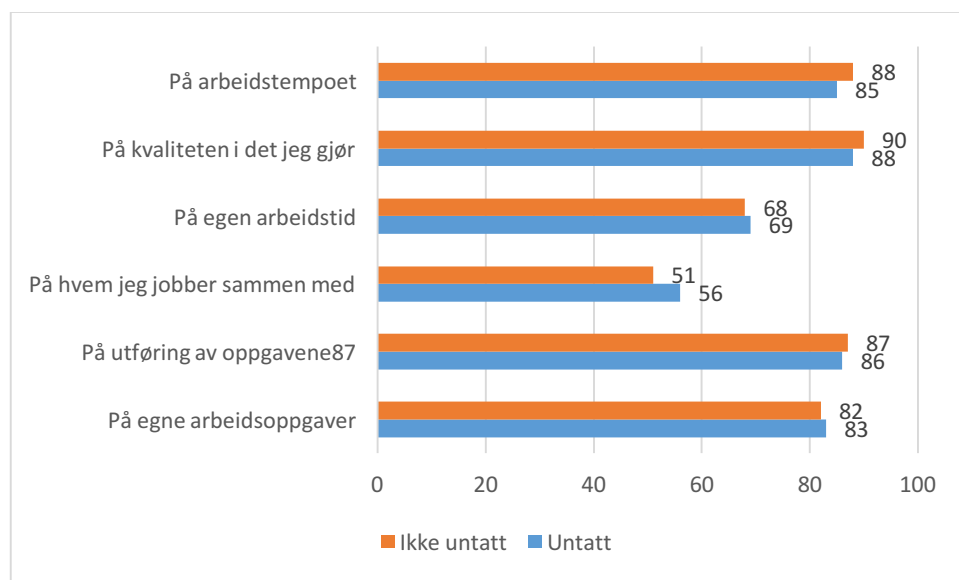
Heller ikke på dette området er det høyesterettsdommer som direkte berører bestemmelsen om unntak for arbeidstaker i særlig uavhengige stillinger, men i lagmannsretten og tingretten har følgende momenter blitt vektlagt (NOU 2016: 1, s. 195):

- Begrenset plikt til å følge instruksjoner om eget arbeid (hva, når og hvordan) og rapportere til arbeidsgiver/overordnede

- Muligheter til å påvirke frister og andre ytre forutsetninger for arbeidet
- En ikke ubetydelig selvstendig beslutningsmyndighet
- Begrenset innslag av underordnet arbeid på linje med ansatte som klart ikke er særlig uavhengige
- Ikke underlagt kontroll med arbeidstiden

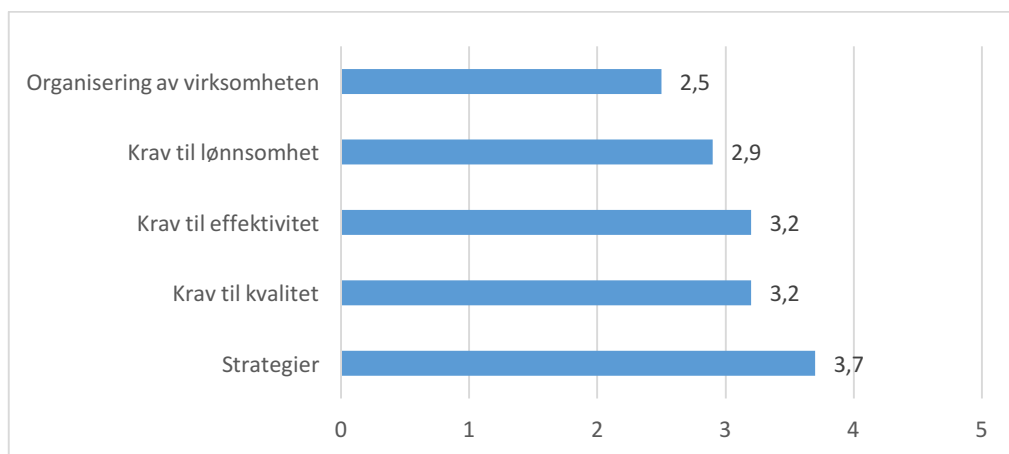
Dersom vi skal oppsummere felles forutsetninger for unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er det en høy grad av autonomi, medvirkning og medbestemmelse. De skal kunne styre egne arbeidsoppgaver og ha reelle muligheter for å delegere. I tillegg skal de ha reell innflytelse på tidsfrister og andre ytre forutsetninger for arbeidet. Spørsmålet er om de medlemmene i Lederne som er unntatt fra arbeidsmiljøloven tilfredsstillende disse forutsetningene.

Av figur 7.7 fremgår det at medlemmene generelt har en stor grad av autonomi i eget arbeid, og dette kriteriet for ledende og særlig uavhengige stillinger synes innfridd. Vi finner ikke signifikante forskjeller mellom de som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke har slikt unntak er ikke signifikante. Det vil si at graden av innflytelse på egen arbeidssituasjon er omtrent den samme i begge gruppene. De med unntak har verken mer eller mindre autonome/selvstendige stillinger enn de som ikke har slikt unntak



Figur 7.7: Medlemmer i Lederne som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser i arbeidstidsloven, sammenliknet med de som ikke er unntatt fra AML og som svarer at de har stor/svært stor innflytelse på egen arbeidssituasjon (prosenttall, n = 3149 – 3153)

Ser på kravene til innflytelse på ytre rammebetingelser stiller det seg noe annerledes.



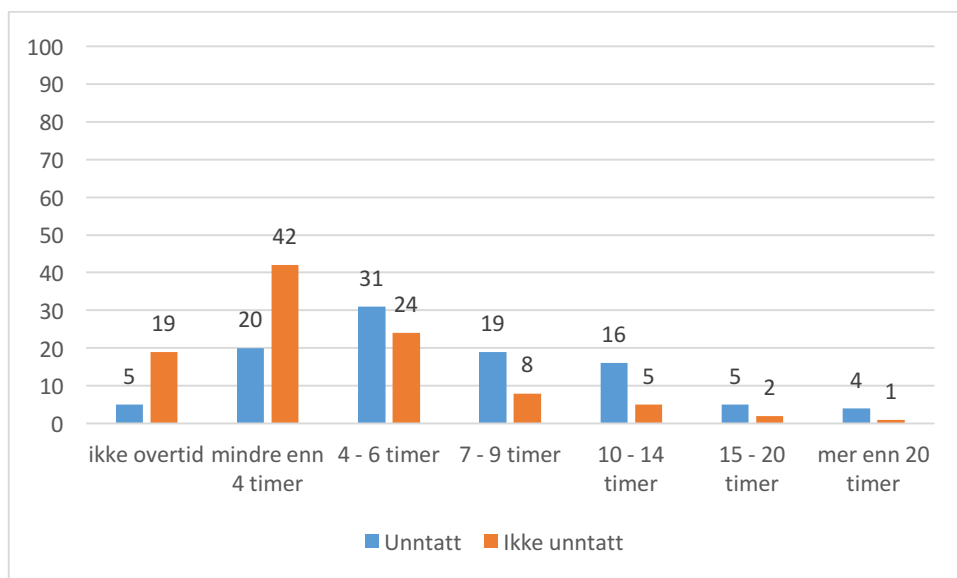
Figur 7.8 Lederne's innflytelse på forhold som er krav til å defineres som en særlig uavhengig stilling, gjennomsnittsscore på en skala fra 1 - 5:

De forholdsvis lave skårene på overordnede krav til organisering, lønnsomhet, effektivitet, kvalitet og strategier gjør det vanskelig å hevde at Lederne generelt sett har stor innflytelse på rammebetingelsene for deres arbeid. En undersøkelse fra 2009 viste at arbeidstakere flest scoret omtrent 2,6 på en indeks med noen av de samme variablene. Dette gjør det diskutabelt om Lederne kvalifiserer for definisjonene av «særlig uavhengig/selvstendig stilling».

7.3 Medlemmer i Lederne og kompensasjonsordninger

Forarbeidene i 1977-loven viser også til at arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig/selvstendig stillinger har et lønnsnivå som forutsettes å dekke en viss arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid uten at overtidsarbeid registreres særskilt (NOU 2016: 1, s 194).

Mange medlemmer av Lederne jobber mye overtid, men de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene arbeider mer overtid enn de som ikke er det. Sammenhengen er signifikant (Gamma = 0,47, p = ,000, n= 2921). Vi har sjekket om denne forskjellen henger sammen med lederansvar.

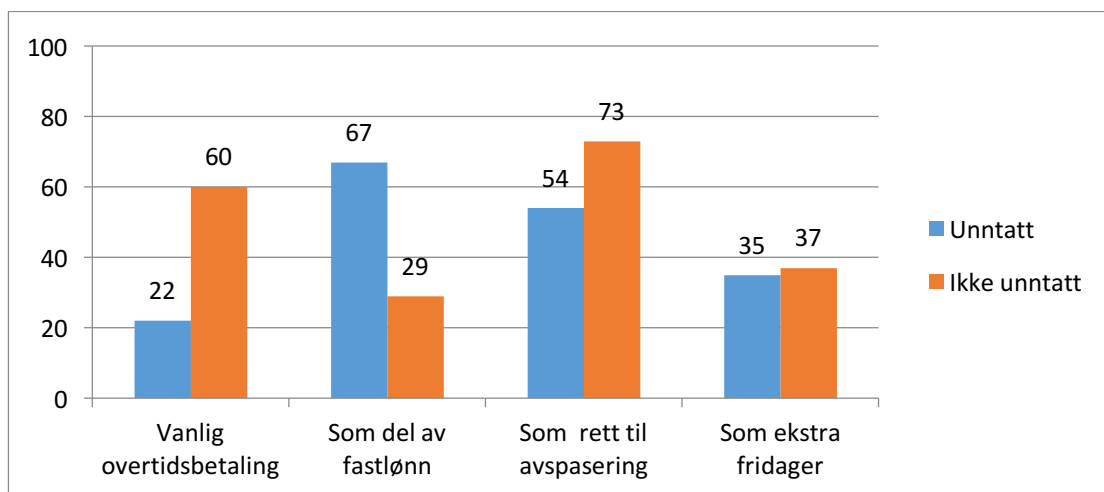


Figur 7.9: «Anslagsvis hvor mange timer har du jobbet overtid utover 37,5 timer i gjennomsnitt per uke», fordelt mellom de med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene og de uten slikt unntak (prosenttall, n= 2906)

Blant dem som er omfattet versus unntatt arbeidstidsbestemmelsene oppgir henholdsvis 16 og 44 prosent at de arbeider 7 timer eller mer hver uke, utover en normalarbeidsuke. Av de 1001 medlemmene hos Lederne som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene er det med andre ord 440 personer som jobber *minimum* 7 timer ekstra per uke, det vil si minimum 3080 timer overtid per uke. I løpet av et normalt arbeidsår tilsvarer dette ca. 140 000 arbeidstimer. Et årsverk tilsvarer om lag 1700 arbeidstimer. Det innebærer at overtiden til de 440 Lederne med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i løpet av et år jobber overtid tilsvarende 82 årsverk. Sett i et større samfunnsperspektiv vil en utstrakt bruk av unntaksbestemmelsene fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsordninger kunne påvirke sysselsettingen.

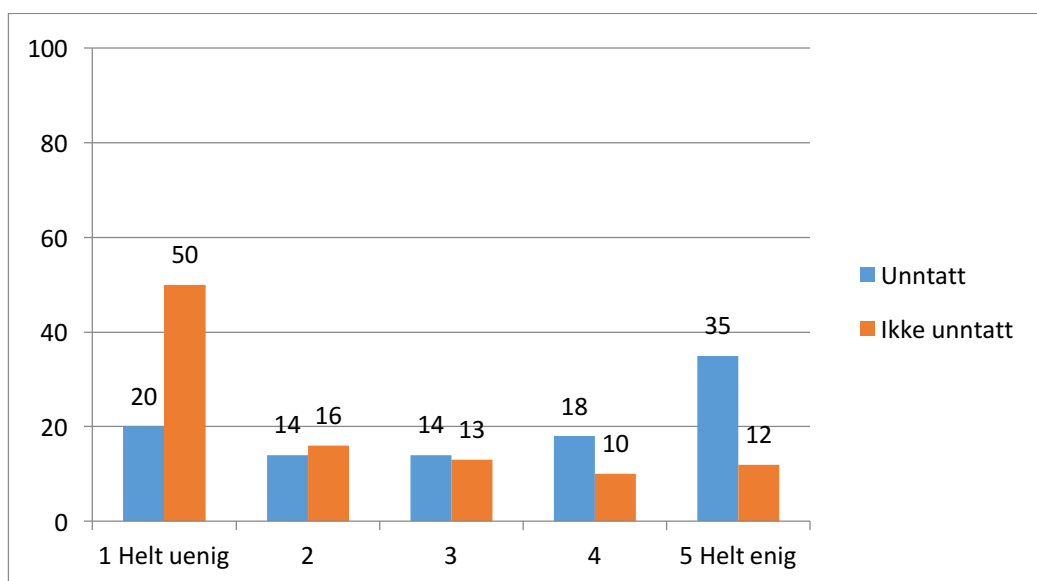
Med tanke på hvor mange av medlemmene som oppgir at de arbeider ut over 37,5 timer hver uke, er det interessant å se nærmere på hvordan de kompenseres for dette. Som tidligere nevnt forventes lønnen for de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene å være så høy at den kompenserer for det høye antallet arbeidstimer. Ser vi på gjennomsnittsinntekten til disse to gruppene så finner vi at de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene har en noe høyere gjennomsnittsinntekt enn de som ikke er unntatt, henholdsvis kr. 807 973 og kr. 633 647. Her finner vi variasjoner mellom gruppene.

Ellers viser undersøkelsen at overtidsbetaling og rett til avspasering er vanlige kompensasjonsformer for de som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. De som er unntatt får sjeldnere pengekompensasjon, men har rett til tidskompensasjon.



Figur 7.10: Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt som har svart ja på hvert alternativ på spørsmål om "Hvordan blir din overtid kompensert?" (prosenttall, n = 2732 til 2473)

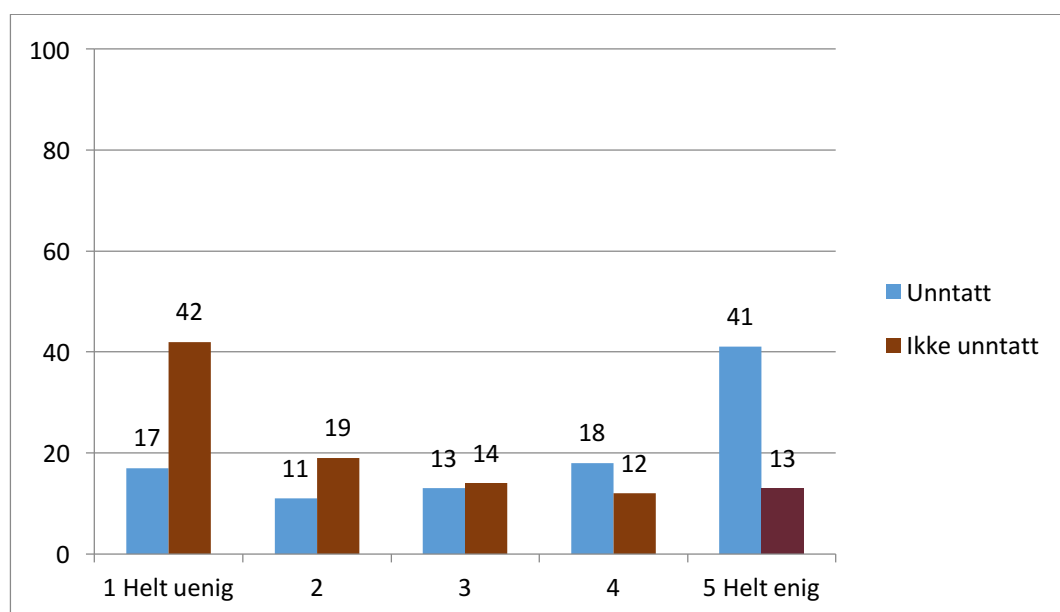
I Norsk Ledelsesbarometer 2008 og 2012 oppga flere medlemmer at de hadde rett til avspasering, men at den totale arbeidsmengden ikke gjorde det mulig å realisere den. Også andre undersøkelser viser at det kan være vanskelig å ta ut avspasering. Kombinasjonen av lav bemanning, høyt arbeidspress og individualisert ansvaret for å oppnå bestemte resultater bidrar til at den forventede gevinsten i form av mer fritid for arbeidstaker i perioder, ikke realiseres (Nicolaisen 2012: 8, s. 12). Gapet mellom rett til og reelle muligheter for avspasering finner vi også i årets undersøkelse.



Figur 7.11: Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt fordelt etter enighet i påstanden: Jeg jobber ofte overtid som jeg ikke får avspasert (prosenttall, n = 2901)

De medlemmene som omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser realiserer i stor grad retten til avspasering. Det motsatte synes å være tilfellet for de som er unntatt ettersom over halvparten er enige i utsagnet om at de ofte jobber overtid som de ikke får avspasert.

Arbeidstidsbestemmelsene stiller også krav til registrering av overtid, men også disse bortfaller med unntaksbestemmelsene. Ventelig fant vi forskjeller mellom medlemmene i registrering av arbeidstid. 59 prosent av medlemmene som er unntatt er helt enig i at arbeidskravene gjør at de arbeider mye utover normalarbeidsuke på 37,5 timer uten å registrere dem. Unntaksbestemmelser som fritar registreringskrav kan slik sett fort føre til at en mister oversikten over hvor mye det faktisk jobbes.



Figur 7.12 Medlemmer av Lederne som i praksis er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML og de som ikke er unntatt fordelt etter enighet i påstanden: For å få gjort alle oppgavene mine arbeider jeg ofte overtid uten å registrere det (prosenttall, n = 2911)

Vi mener at mange av medlemmene som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke har den autonomien og innflytelsen på ytre forhold som loven forutsettes. Medlemmene i denne gruppen oppgir flest overtidstimer. De har i snitt noe høyere lønn, men hvorvidt den dekker opp for det antall timer de jobber utover en normalarbeidsuke vil sannsynlig variere stort. De mottar sjeldent vanlig overtidstillegg og realiserer sjeldnere retten til avspasering enn de som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene. Umiddelbart kan det synes som om de som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene kommer dårligere ut enn de som omfattes av dem. I denne sammenhengen er det også interessant at flertallet i begge gruppene er enig i at arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for deres arbeidsinnsats. Spørsmålet er da om deres situasjon vil styrkes eller svekkes ved de arbeidstidsutvalgets foreslåtte endringer.

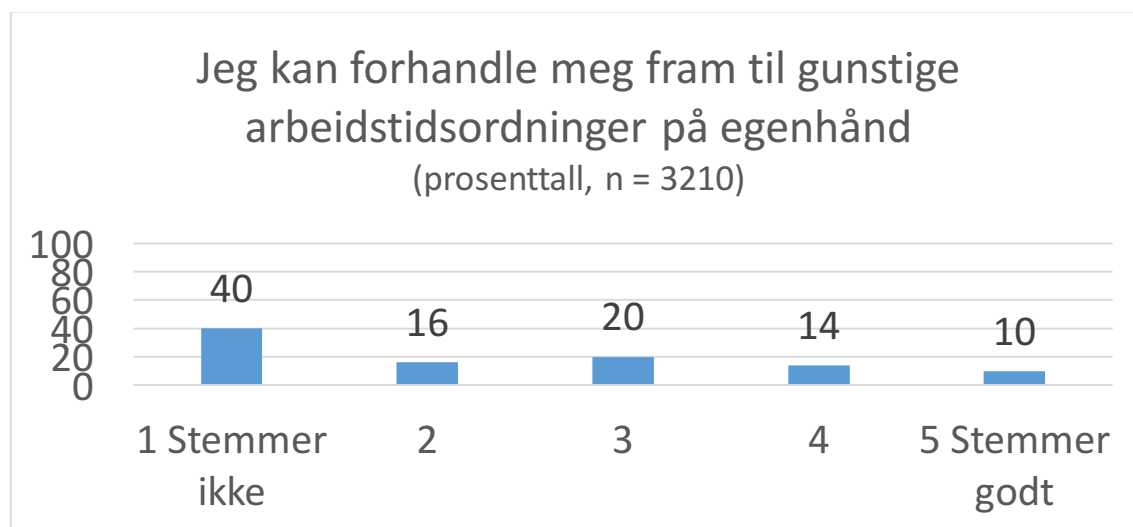
8 Forslag om «Delvis uavhengig stilling»

Konstateringen av at unntaket for ledende og uavhengige stillinger, i praksis benyttes i større grad enn det loven åpner for, brukes av flertallet i arbeidstidsutvalget som argument for å opprette en tredje unntakskategori, «*delvis uavhengig stilling*» (NOU 2016: 1 s. 199-205). Kravene til unntak for ledende og særlig uavhengige stillinger foreslås innskjerpet, mens romsligere krav og mindre omfattende unntak fra arbeidstidsreguleringen anbefales for delvis uavhengige stillinger. Vilkårene som foreslås for stillinger i denne tredje kategorien er at de er ansvarsfulle, med noe selvstendig beslutningsmyndighet og at den som innehar den i hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres. Vedkommende skal også kunne bestemme omfang på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere. Arbeidstakere i delvis uavhengige stillinger må forholde seg til ytre rammebetingelser som setter krav til oppmøtested og tidsfrister, noe som sannsynlig vil medføre begrensede muligheter til å bestemme sin arbeidstid.

Adgangen for arbeidsgiver til å avtale at arbeidstaker er unntatt fra sentrale bestemmelser i arbeidstidskapitlet foreslås lovfestet, og at bruk av stillingskategorien delvis uavhengig, mener de må betinge en individuell avtale. Etter flertallets vurdering vil kravet om avtale gi arbeidstaker mulighet til å ta et eksplisitt valg om man ønsker en stilling som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene eller ei. Riktig nok påpeker utvalget at det reelt sett kan være vanskelig for arbeidstaker å si nei til en slik avtale, spesielt i en ansettelsessituasjon, men de dveler i liten grad ved det. I arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og den enkelte foreslås det også at det bør fremgå hvorvidt kompensasjon for overtid er inkludert i lønnen, eller om overtid skal kompenseres særskilt.

Det er uenighet i utvalget om innføringen av den nye gruppen av delvis uavhengig stilling. Mindretallet mener at etableringen av to grupper uavhengige stillinger, som begge kan unntas fra store deler av lovens arbeidstidsbestemmelser, sannsynlig vil innebære at flere arbeidstakere kommer «... til å arbeide svært lange arbeidsdager over tid, og med arbeidsfrie perioder som er langt kortere enn det som er lovens hovedregel» (NOU 2016: 1, s. 203). På dette punktet er vi helt enige med mindretallet. For det første viser tidligere, men også årets undersøkelse at medlemmene har liten innflytelse på ytre forutsetninger for deres arbeid. Deres direkte forutsetning for å bestemme omfanget på arbeidet vil således være små. Deres indirekte mulighet for å bestemme omfang gjennom delegering av arbeid er også begrenset. Et annet spørsmål er hvordan denne innflytelsen skal måles og føres tilsyn med. Er det nok at arbeidstakere i denne kategorien ofte kan delegere arbeidsoppgaver, eller bør de ofte eller alltid kunne det? Gitt at forutsetningene skal tolkes strengt vil det være 48 prosent av Ledernes medlemmer som kan påvirke omfanget indirekte. Uansett vil dette være skjønnsbaserte mål som det vil være vanskelig å føre tilsyn med. Dersom Stortinget vedtar endringen, bør eventuelle krav om mål vurderes inn i virksomhetenes arbeidsmiljøundersøkelser og risikovurderes.

Mindretallet reiser også tvil om arbeidstakerne i «mindre uavhengige stillinger» vil ha reelle muligheter til å ivareta eget behov for hvile og vern på en tilstrekkelig måte. Her må det tas høyde for den tidligere omtalte maktasymmetrien mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i individuelle forhandlinger. I én-til-én forhandlinger er det lettere å bli presset til å gi avkall på rettigheter (Mc Cann 2004, sitert i Nicolaisen 2012: 8, s. 14). Med det som utgangspunkt ba vi Lederne medlemmer ta stilling til hvorvidt de kan forhandle seg frem til gunstige arbeidstidsordninger på egen hånd. Som det fremgår av nedenstående figur er flertallet uenige i det.



Figur 7.13 Medlemmer av Lederne fordelt etter hvor godt påstanden stemmer; Jeg kan forhandle meg fram til gunstige arbeidstidsordninger på egenhånd (prosenttall, n = 3210).

Oppsummering

Vi mener det pågår en betydelig kamp om arbeidstid. Regjeringens forslag til deregulering vil få konsekvenser for normene for normalarbeidsdagens lengde og plassering. En generell svekkelse av «normalarbeidsdagen» får betydning for arbeidstakere i alle kategorier. Jo mer normalt det blir å arbeide mye og til ubekvemme og usosiale tider, jo vanskeligere blir det å kreve kompensasjon for det. Det vil eksempelvis også ramme offshorearbeiderens skift og turnus ordninger som nettopp er begrunnet i normalarbeidsdag som norm for arbeidstid. Vi foreslår derfor at undersøkelsen som avdeling olje og gass i Lederne gjennomførte i 2009, inkorporeres i Norsk Ledelsesbarometer. På den måten kan de dokumentere helse- og velferdsmessige utfordringer knyttet til de ulike skiftordningene samtidig som vi analyserer resultatene i lys av oppdatert work-life-balance forskning.

En del av kampen har også dreid seg om hvorvidt det skal gis adgang til søndagsåpne butikker. En tidligere undersøkelse viste at 7 av 10 butikksjefer blant Ledernes medlemmer, var kritiske til dette. Den viktigste årsaken var deres bekymring for å måtte gi avkall på fritiden. Samme undersøkelse viser at butikksjefer er blant dem som arbeider mest overtid. Selv om de har rett til avspasering oppgir de at den totale arbeids- og ansvarsmengden ikke gjør det mulig å realisere den (Norsk Ledelsesbarometer 2013).

Både årets, og tidligere undersøkelser viser at balanse mellom arbeid og fritid er viktig for Ledernes medlemmer. Det er også lovverket som setter grenser for arbeidsinnsats. Et stort flertall mener at de ikke klarer å forhandle seg frem til gode arbeidstidsbetingelser individuelt. Det betyr at flere av arbeidstidsutvalgets forslag til endringer ikke er i tråd med medlemmenes interesser noe også Ledernes høringssvar gjenspeiler. Vår spådom er imidlertid at siste ord i denne kampen ikke er sagt og at undersøkelser som dette blir viktige for å synliggjøre hvem som tjener og taper på endringsforslag og beslutninger.

Referanser

Byrkjeland, M. (2006). Kortare arbeidstid - Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006. *Rokkannotat 7 2006*.

Fennefoss, A. (2000). En vurdering av virkelighetsbeskrivelsen i NOU 1999: 34 Nytt millennium - nytt arbeidsliv. *Upublisert notat*.

Nicolaisen, H. (2012). Exit normalarbeidsdagen? *Fafo-notat 2012:08*.

Norsk Ledelsesbarometer 2008: Kampen om tiden. (2008).

Norsk Ledelsesbarometer 2011: Hvordan er ansattes og tillitsvalgtes muligheter for å bli hørt i HR? (2011).

Norsk Ledelsesbarometer 2012: Dagens styrings- og ledelsestrender. Fleksibelt for hvem? (2012). *Lederne*.

NOU 1999: 34. (u.d.). Arbeidslivsutvalget. Nytt millennium - nytt arbeidsliv. *Kommunal- og regionaldepartementet*.

NOU 2009: 10. (u.d.). *Forhandlingsutvalget*. Oslo: Finansdepartementet.

NOU 2016: 1. (u.d.). Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet. *Arbeids- og sosialdepartementet*.