



Norsk Ledelsesbarometer™ 2017

Del 1 - Noen vurderinger av lønn

Eivind Falkum



Arbeidsforskingsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS



For deg som går foran

NORSK LEDELSESBAROMETER 2017

I 2017 gjennomføres Norsk Ledelsesbarometer for tiende gang. I mars 2017 gikk det ut et spørreskjema til alle aktive medlemmer av Lederne, og vi fikk 2582 svar. Det innebærer at vi har svar fra nesten hvert 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 for Ledernes tillitsvalgte.

Del to vil bli ferdigstilt i løpet av høsten 2017.

Oslo, juni 2017

Eivind Falkum

Sammendrag

- I 2013 var det 11,1 prosent som hadde brutto årsinntekt på 900 000 eller mer (LB 2014). I 2014 var det 7,5 prosent, oljeprisfallet forklarer nedgangen fra året før (LB 2015). I 2015 var det 16,2 prosent, aktivitetene i olje og gass tok seg noe opp (LB 2016). I 2016 var det 15,2 prosent, altså litt færre enn i 2015, men ikke betydelig (LB 2017).
- Lederne i produksjonen av olje og gass har 19 prosent høyere lønn enn i leverandørindustrien/rederiene.
- Leverandør- og utstysindustrien hadde nedgang i aktivitetsnivået og har hatt store nedbemanninger også i 2016.
- Ved nedbemanningene i leverandørindustrien var det først og fremst ingeniører og andre høyutdanningsgrupper, det vil si de med høyere lønn, som gikk ut.
- Forskjellene i Ledernes faktiske brutto årslønn fra 2015 til 2016 er små og ikke overraskende ettersom den spådde oppgangen i olje og gassektoren har latt vente på seg i 2016.
- For første gang har vi lagt inn «driftsansatt/operatør» som stillingskategori i Ledelsesbarometeret 2017. De oppgir å ha den nest høyeste faktiske brutto årsinntekten blant Lederne i 2016, bare «slått» av «operativ leder». Dette er hovedsakelig nordsjøarbeidere med rett til kompensasjon for ubekvemme arbeidsforhold og –vilkår.
- Operative ledere og «særlig betrodd stillinger – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn i 2014 og 2015.
- 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 samlet sett.
- 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 inntektsåret 2016 utgjorde Ledernes gjennomsnittslønn 127 prosent av norsk årslønn (TBU 2017).
- Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn seks ganger høyere enn den laveste også i år, og forskjellene øker noe fra 2015.
- Det som forklarer lønnsforskjellene er bransje og virksomhetenes størrelse, der de aller største lønner bedre enn de mellomstore og små virksomhetene. Denne sammenhengen er sterkere i 2017 enn den var i 2016. Det betyr med andre ord mer *hvor* du jobber enn hvilken lederstilling du har.
- I olje og gass er reallønnsutviklingen til Lederne negativ fra året før både i 2012, 2014 og i 2017. Myten om ansatte i oljesektoren som lønnsvinnere slår sprekker. Også Lederne under ett har negativ reallønnsutvikling fra året før i 2014 og i 2016, men med en langt mindre nedgang enn i olje og gass.
- Kvinnelige medlemmer hos Lederne er i flertall i barnehager, vekst og attføring, offentlig virksomhet og i organisasjoner. Lavest kvinneandel finner vi i industri, bryggeri og næringsmiddel, fiske og havbruk, olje og gass.

- 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 (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).
- Blant medlemmene i Lederne er til sammen 68 prosent ansatt i privat sektor. 41 prosent av medlemmene er ansatt i norskeide private virksomheter og 27 prosent i utenlandsk eide virksomheter. 24 prosent jobber i offentlig sektor, to tredjedeler av dem i kommunal, og en tredel i virksomheter med statlig hovedeier. 5 prosent jobber i ideelle organisasjoner og 3 prosent er ikke sikre på hvem hovedeierne er.
- I virksomheter med utenlandske hovedeiere jobber 36 prosent av Lederne i olje og gass. I norskeide virksomheter er en av fem medlemmer i olje og gass. I de utenlandskeide virksomhetene er ulike industrivirksomheter dominerende etter olje og gass. De norskeide virksomhetene sprer seg på alle bransjer i større grad, men har en nesten dobbelt så stor andel i handelsvirksomheter som de utenlandsk eide.
- Det store flertallet av Ledernes medlemmer i privat sektor jobber i virksomheter som er organisert som vanlige aksjeselskap.
- I Norskeide virksomheter ser Allmennaksjeselskap (ASA) ut til å vær mer utbredt enn blant de som jobber hos utenlandske hovedeiere.
- Ansvarlig selskap er mindre utbredt som selskapsform.
- De største utenlandske virksomhetene har 5 ganger flere ansatte enn de største norske i både privat og statlig sektor.
- Den gjennomsnittlige faktiske brutto årslønnen og den gjennomsnittlige bonusutbetalingen er høyere i børsnoterte selskap enn i familieeide og virksomheter der ansatte er medeiere.

Innhold

Sammendrag	3
DEL 1 LEDERNES LØNN I 2016	7
1 Lønnsnivå blant Lederne	7
1.1 Bransjeinndelingen.....	7
1.1 Lønn etter bransje	8
1.2 Lønn etter stilling.....	10
1.3 Lønnsnivå for Lederne sammenliknet med lønnsnivået i Norge	12
2 Lønnsutviklingen fra 2011 til 2016	16
2.1 Lønnsutvikling blant Lederne	16
3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	19
3.1 Geografiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.....	22
4 Regionale lønnsforskjeller	23
5 Oppsummering del 1	25
DEL 2 EIERSKAPETS ROLLE	26
6 Eierskap i virksomhetene der Ledernes medlemmer jobber	26
6.1 Ulike typer eierskap.....	26
6.2 Noen kjennetegn ved de private virksomhetene	27
6.3 Eierskap og lønn	29
6.3 Eierskap, arbeidstid og måling av arbeid.....	31
Referanser	34

DEL 1 LEDERNES LØNN I 2016

1 Lønnsnivå blant Lederne

Utgangspunktet for de statistiske beregningene i denne rapporten er to grunnleggende spørsmål: Hva var din brutto årsinntekt i 2016, og hvis du får bonus, hvor stor bonus fikk du utbetalt i 2016. Disse spørsmålene måler den faktiske inntekten til Ledernes medlemmer, ikke deres avtalte årslønn. Den faktiske brutto årsinntekten vil for det første variere med aktivitetsnivå hos arbeidsgiver. Etter oljeprisfallet i 2014 ble mange prosjekter satt på vent, en del prosjekter ble skrinlagt og mange virksomheter gjennomførte store nedbemanninger. Noen virksomheter ble også lagt ned. Dette gjaldt særlig i leverandørindustrien. Dermed var det særlig ingeniører og høyutdanningsgrupper som først ble rammet av det reduserte aktivitetsnivået. Dette så vi allerede i Ledelsesbarometeret 2015, som viste at gjennomsnittlig brutto årsinntekt for medlemmene i Lederne var nesten 7 prosent lavere enn i 2013. Vi var overrasket over hvor raskt oljeprisfallet slo ut på årsinntektene. Denne utviklingen gjaldt først og fremst de 26 prosentene av Ledernes medlemmer som jobber i olje, gass og rederi. Reduksjonene i disse bransjene trakk gjennomsnittlig årsinntekt ned i undersøkelsen som helhet.

I Ledelsesbarometeret 2016 (Del 1) så vi at lønnsnivået tok seg opp igjen i forhold til 2014. Aktivitetsnivået i olje, gass og rederi økte noe. I den undersøkelsen kom det fram større variasjoner i Ledernes lønninger fra fylke til fylke. I tillegg viste undersøkelsen nye og litt uventede variasjoner i gjennomsnittlig årsinntekt mellom kvinner og menn.

1.1 Bransjeinndelingen

Bransjeinndeling er problematisk i statistiske undersøkelser fordi det er mange av dem, og de sorterer bransjetilknytning ulikt. Det er utviklet standard NASE-koder der overordnede områder med flere underkategorier lager et ganske finmasket nett. Dette benyttes for eksempel i Statistikk Norge (SSB). I Kantar TNS (Gallup) er bransjekategoriene noe annerledes. I forbundsvise medlemsundersøkelser vil disse overordnede kategoriseringene være lite dekkende fordi medlemmene gjerne har en forholdsvis lik yrkesbakgrunn og jobber innenfor et snevrere antall bransjer. Samtidig er det ønskelig å kunne sammenlikne medlemmer i ulike bransjer med hverandre. Vi ender dermed ofte opp med egne og mer finmaskede bransjeinndelinger i de ulike medlemsundersøkelsene.

I Ledelsesbarometeret har forbundet selv vært med å definere bransjeinndelingen. Fra år til år har det likevel vært grupper som ikke finner seg hjemme i bransjekategorien. Dermed har det vært endringer i kategoriene nesten årlig. I Ledelsesbarometeret for 2017 er inndelingen i bransjer endret noe sammenliknet med 2016. Rederi er flyttet fra olje og gass til «Rederi og leverandør til olje og gass». De som jobber i attføringsbransjen har lenge etterlyst mer dekkende kategorier. De har nå i alt fire kategorier. Jo flere svar fra bransjen, desto større er sannsynligheten for at lønnstallene stemmer rimelig godt overens med de faktiske lønnsforholdene for Lederne i bransjen. Hvis vi får veldig få svar i enkelte kategorier er det en grunn til å revurdere kategoriseringen.

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.

Ett uttrykk for endring i lønnsnivået blant Lederne er andelen medlemmer med årsinntekt på 900 000 eller mer.

- I 2013 var det 11,1 prosent som hadde brutto årsinntekt på 900 000 eller mer (LB 2014)
- I 2014 var det 7,5 prosent, oljeprisfallet forklarer nedgangen fra året før (LB 2015)
- I 2015 var det 16,2 prosent, aktivitetene i olje og gass tok seg noe opp (LB 2016)
- I 2016 var det 15,2 prosent, altså litt færre enn i 2015, men ikke betydelig (LB 2017)

Dette kan slå ut i de generelle gjennomsnittene. Likheten fra 2015 til 2016 kan tyde på stabilisering.

I barometeret for 2015 var det 576 av 2973 som ikke besvarte spørsmålet om brutto årslønn. I barometeret fra 2016 var det bare 204 av 3263 som ikke svarte på spørsmål om lønn. I årets barometer har vi 2582 svar. 233 av dem (9 prosent) valgte å ikke besvare spørsmålet om årsinntekt. 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

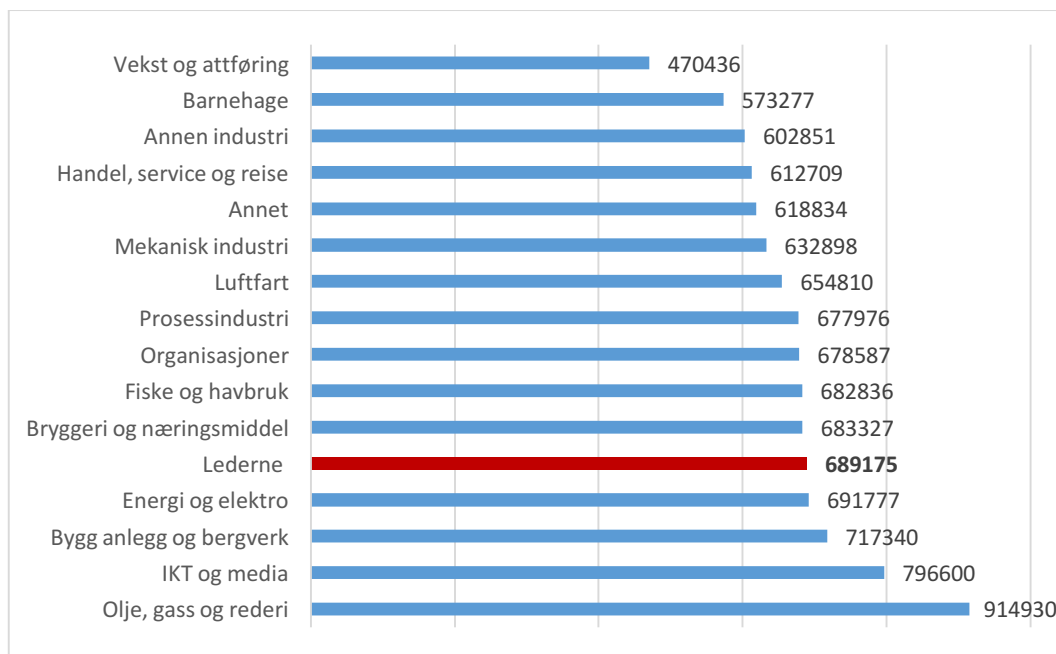
Tabell 1.1 Gjennomsnittlig, minimums- og maksimumslønn for *heltidsansatte* etter bransje i 2016 (n=2349)

Bransje	Minimum	Gjennomsnitt	Maximum	n=
Barnehage	418000	602791	829000	186
Bygg og anlegg	395000	731470	2200000	70
IKT, elektro, energi	435000	703657	1050000	56
Næringsmidler, fiske ,havbruk	400000	686068	1501000	96
Handel	400000	630038	2000000	228
Service og tjenesteyting	350000	617522	1100000	164
Mekanisk industri	380000	639992	1450000	107
Prosessindustri	430000	688514	1500000	141
Annen industri	400000	641811	1700000	85
Luftfart, reiseliv, transport	399000	700386	1600000	72
Olje, gass	386000	918234	2800000	552
Rederi, leverandør til olje og gass	400000	768591	1300000	53
Vekstbedrifter	407134	540342	835000	43
Arbeid, inkludering, attføring	390000	492369	760000	150
Arbeid, inkludering med produksjon	396000	498237	669000	25
ASVL Vekstbedrifter	410000	518722	700000	42
Annet	396000	669527	1400000	252
Lederne i alt	350000	703217	2800000	2349

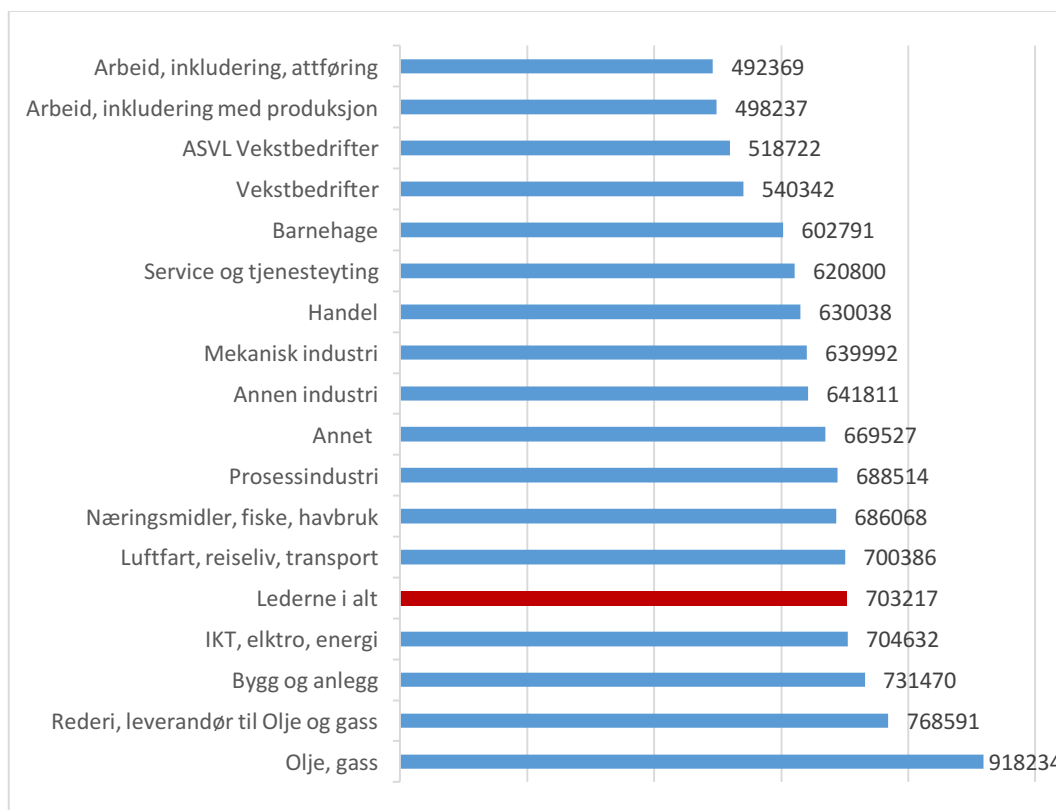
Gjennomsnittslønn i olje og gass var 30,1 prosent høyere enn gjennomsnittsinntekten til alle Lederne sett under ett i 2016, og mer enn det det dobbelte av gjennomsnittslønn i Vekstbedrifter som er bransjen med lavest lønn til Lederne. I 2017-barometeret endret vi bransjekategoriene slik at de som jobber i rederi og leverandørindustrien til olje og gass er skilt ut for seg. De har en brutto årsinntekt på 764 667 NOK i 2016, det vil si ca. 19 prosent lavere enn gjennomsnittet for Lederne i olje og gass, men 9 prosent høyere enn gjennomsnittsinntekt for Ledernes medlemmer under ett. Lønnsforskjellene mellom Lederne i olje, gass og øvrige bransjer ble mindre fra 2014 til 2015 i takt

med oljeprisfallet fra sommeren 2014 og redusert aktivitetsnivå i bransjen. Figur 1 viser bransjeforskjeller i brutto årsinntekt i 2015.

Figur 1: Årslønn Lederne i 2015 rangert etter bransje (Fra Ledelsesbarometeret 2016, Del 1)



Figur 2 Årslønn Lederne i 2016 rangert etter bransje (Fra Ledelsesbarometeret 2016, Del 1)



Sammenlikningen av gjennomsnitts årsinntekt i 2015 og 2016 viser at bildet av lønnsnivået i attføringsbransjen endrer seg når vi splitter bransjen opp i underkategorier. De attføringsvirksomhetene som har egen produksjon har høyere årsinntekt enn de som driver uten produksjon. Det samme skjer med handel, service og tjenesteyting som var en kategori i LB 2016, men som nå er delt i to kategorier.

Gjennomsnittslønn i Olje, gass og rederi økte 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 da oljemarkedet stupte. Aktivitetsnivået sank og det reduserte både bonuser og overtid. I 2015 er bonusene tilbake hos de som fortsatt har jobb i bransjen.

I Figur 2 viser vi rangeringen av gjennomsnitt brutto årsinntekt i 2016 etter bransjer. Der får vi for det første fram forskjellene mellom Lederne i produksjonen av olje og gass og Lederne i leverandørindustrien. I olje og gass har Lederne 19 prosent høyere lønn enn i leverandørindustrien/rederiene. Vi har flere forklaringer på forskjellene.

Den første er at leverandør- og utstysindustrien fortsatt hadde nedgang i aktivitetsnivået og har hatt store nedbemanninger også i 2016. Vi spør om Ledernes faktiske brutto årslønn, altså faktisk inntekt, til forskjell fra avtalt lønn. Derfor vil vi fange opp nedgang i utbetaling av både overtid og bonuser som følge av redusert aktivitetsnivå. I oljeproduksjonen i Nordsjøen er en stor del av den faktiske brutto årsinntekten kompensasjon for skiftarbeid og andre rettighetsbaserte ytelser. Dette er mindre utbredt, og regulert på andre måter enn i oljeproduksjonen.

Et annet forhold som øker forskjellene er at utdanningsnivået i leverandør- og utstysindustrien er høyere enn i oljeproduksjonen. Ved nedbemanningene i leverandørindustrien var det først og fremst ingeniører og andre høyutdanningsgrupper, det vil si de med høyere lønn, som gikk ut. Alle disse forholdene kan forklare lønnsforskjellene. Vi mener det var riktig å skille mellom de som jobber i oljeproduksjonen fra de som jobber i leverandør og utstysindustrien/rederiene. Forskjellene i faktisk inntekt mellom de to gruppene kan bli en viktig indikator for den videre utviklingen i sektoren sett under ett.

Generelt kan vi se at de fleste bransjene gir Lederne en moderat lønnsvekst. Forskjellene er imidlertid små og ligger innenfor sikkerhetsmarginene i statistiske sammenlikninger. Det vil si at forskjellene fra 2015 til 2016 er så små at de kan skyldes variasjoner i utvalget av respondenter i de to undersøkelsene og av de nye kategoriseringene. Forskjellene i lønnsnivå fra 2015 til 2016 er ikke overraskende ettersom den spådde oppgangen i sektoren har latt vente på seg i 2016.

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. Stillingskategoriene 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, (lavest lønn øverst), og gjennomsnitt årslønn 2016 etter stilling. *Bare heltidsstillinger begge år.*

Stilling	brutto årsinntekt 2015	n=	brutto årsinntekt 2016	n=
Jobbkonsulent	423145	75	481689	70
Attføringskonsulent	464537	46		
Veileder arbeid med bistand	464598	37		
Leder/rådgiver/veileder attføring			543824	65
Butikksjef	501238	141		
Butikksjef/varehussjef/salgssjef			590725	164
Attføringsleder	521107	21		
Styrer	575315	153	599172	109
Tilrettelegger	592764	43		
Rådgiver/konsulent	616589	108	652376	70
Koordinator	621287	114	640371	87
Arbeidsleder	649282	390	657731	257
Driftskoordinator	661997	51		
Særlig betrodd stilling merkantil	669566	46		
Særlig uavhengig/betrodd stilling			776157	108
Annet	686531	392	680380	219
Lederne	689175	3059	703217	2349
Teamleder	699385	196	682431	133
Økonomisjef	712019	28		
Økonomisjef, personalsjef, infosjef			765151	43
HR leder/rådgiver	716070	40	707895	45
Varehussjef	718921	36		
Daglig leder/administrerende direktør	729455	176	705506	150
Annen administrativ leder	731245	245	692552	236
Personalsjef	744469	19		
Prosjektleder/prosjektansvarlig	747332	137	830240	93
Salgssjef	788418	36		
Driftssjef	813896	113		
Driftssjef/driftskoordinator			727798	93
Driftsansatt/operatør			906488	109
Særlig betrodd stilling/teknisk	852110	175		
Operativ leder	911988	203	941083	158

I undersøkelsene fra 2014 – 2016 var det en del stillingskategorier som hadde få svar fra. Vi har slått sammen noen av dem for å få flere svar i hver gruppe. Dette gir mer holdbare resultater/målinger, men vil også endre gjennomsnittene for gruppene. Sammenlikner vi 2015 og 2016 ser vi at de fleste gruppene har en moderat lønnsvekst. Unntakene kommer der hvor vi har slått sammen grupper. Noen av dem går noe ned, andre går opp. I det store og hele gir ikke dette bildet de store overraskelsene, med ett unntak.

For første gang har vi lagt inn «Driftsansatt/operatør» som stillingskategori i Ledelsesbarometeret 2017- Vi ser for det første at dette er en ganske stor gruppe (116) og at de oppgir å ha den nest høyeste faktiske brutto årsinntekten blant Lederne i 2016, bare «slått» av «operativ leder». Dette er hovedsakelig nordsjøarbeidere med rett til kompensasjon for ubekvemme arbeidsforhold og –vilkår.

Operative ledere og «særlig betroddet stillinger – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn i 2014 og 2015. I Ledelsesbarometeret 2017 har vi slått sammen kategoriene særlig uavhengig/betrodd stilling teknisk og merkantil til én gruppe. Som det går fram av tabellen gir dette en ny gjennomsnittslønn som ligger mellom nivået i hver av gruppene for 2015. 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.

1.3 Lønnsnivå for Lederne sammenliknet med lønnsnivået i Norge

I dette avsnittet sammenlikner vi gjennomsnittlig årslønn blant Lederne i lønnsåret 2016 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). Tabellene bygger på spørsmålet: "Hva var din faktiske brutto årsinntekt i 2016?"

Tabell 1.3.1 Ledernes og norske arbeidstakeres gjennomsnittlige årslønn i 2016 (heltidsansatte)*

	Årslønn	% av Norske
Norsk årslønn 2016 per årsverk	554900	100
Lederne 2016 (alle heltidsansatte)	703217	127
Lederne (uten olje, gass og rederi)	629042	113

- Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2017

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 inntektsåret 2016 utgjorde Ledernes gjennomsnittslønn 127 prosent av norsk årslønn (TBU 2017).

I 2014 slo oljeprisfallet ut på aktivitetsnivået. Det reduserte bonuser og overtidstillegg i olje og gass. Lederne utenom medlemmene i Olje, gass og hadde en brutto gjennomsnittlig årslønn som var 115 prosent av norsk årslønn i 2015. I inntektsåret 2016 var Ledernes gjennomsnittslønn utenom olje og gass 113 prosent av den norske årslønnen.

Lederne organiserer ledere og ansatte i særlig uavhengige stillinger. Som vi ser av denne gjennomgangen ligger lønnsnivået deres høyere enn den vanlige norske årslønnen

I tabellen nedenfor sammenlikner vi Ledernes årslønn med norsk gjennomsnittlig årslønn i noen bransjer.

Tabell 1.3.2 Ledernes årslønn 2016 sammenliknet med gjennomsnitt (TBU) i noen bransjer

Bransjer (Lederne)	Norsk årslønn	Lederne	Lederne i prosent av norsk
Fiskeoppdrett (Fiske og havbruk)	518 400*	686 068	131
Bygg anlegg	488 400	731 470	150
Industri	552 000	669 527	121
Varehandel (Handel)	508 800	630 038	123

Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2017,

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 TBU 2017 er ikke norsk årslønn i olje og gass tatt med, og vi kan følgelig ikke sammenlikne.

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. I 2016 dro de mest fra i bygg og anlegg og fiske og havbruk, slik tabell 1.3.2 viser. Det er imidlertid bare noen få bransjer hvor vi har sammenliknbare tall i TBU 2017 og Ledelsesbarometeret 2017.

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 2016 sammenliknet med årslønn 2016 for heltidsansatte administrerende direktører og ledere i enkelte næringer

Bransjer (Lederne)	Lønnsnivå adm.dir (n=)	Lederne (n=)
Informasjon og kommunikasjon (IKT)	1 176 000 (1907)	704 632 (56)
Bygg anlegg	780 (4329)	731 470 (97)
Industri (Mekanisk og prosessindustri)	1 064 400 (3405)	667 400 (333)
Varehandel (og rep. av motorvogn)	825 600 (5685)	630 038 (228)
Forretningsmessig tjenesteyting	837 600 (2018)	620 800 (164)
Alle næringer (snitt)	894 000 (32942)	703 217 (2349)

- Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2017, s.29

Her har vi sammenliknet administrerende direktører med medlemmene i Lederne. I TBU 2017 har de tatt ut ledere i små virksomheter. Tidligere har Ledernes lønninger ligget mellom administrerende direktører og ledere i små virksomheter, men denne sammenlikningen kan vi ikke gjøre i år. Dette har variert mellom bransjene. Medlemmene til Lederne har i stor grad mellomlederstillinger, og dette forklarer i hovedsak forskjellen til administrerende direktører (toppledere)

Tabellen nedenfor viser laveste, gjennomsnitts- og høyeste lønn i fire stillingstyper for 2016.

Tabell 1.3.4 Ledernes årslønn i 2016 fordelt etter lederroller

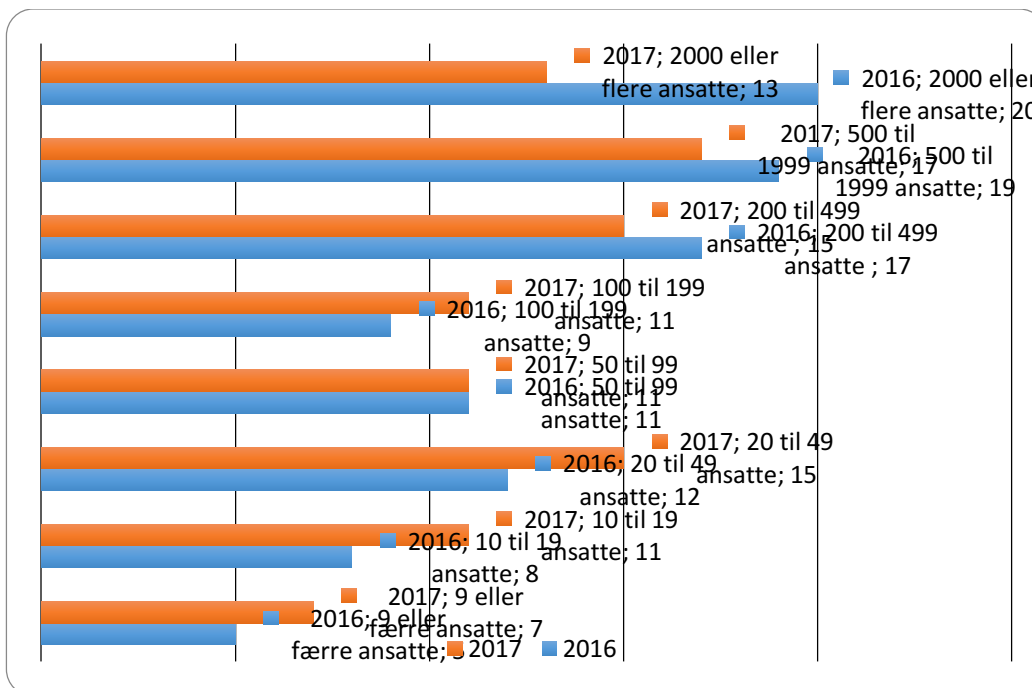
Lederoppgaver	Laveste lønn	Gjennomsnitt	Høyeste lønn	Max / Min
Prosjektleder (n=137)	450 000	747 000	2 143 000	4,8
Teamleder (n=206)	400 000	830 200	1 600 000	4,0
Adm.dir/daglig leder (n=185)	400 000	705 500	1 800 000	4,5
Operativ leder (210)	450 000	941 000	2 800 000	6,2

- Kilde: Ledelsesbarometeret 2016

Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år, og forskjellene øker noe fra 2015. Det kan imidlertid forklares med variasjoner i hvem som svarer på Ledelsesbarometeret fra år til år. I årets barometer har operative ledere og særlig teamledere en høyere årsinntekt enn de som svarte i 2016-barometeret. Omvendt har prosjektledere og administrerende direktører i årets barometer noe lavere årsinntekt enn i fjorårets Ledelsesbarometer.

Tabellen viser variasjon i avlønningen av de ulike lederstillingene. Operative ledere tjener i gjennomsnitt mest, 1,3 ganger så mye som administrerende direktører/daglige ledere. Disse forskjellene forklares mest av hvilken bransje de som svarer jobber i. Nivåforskjellene i gjennomsnittlig brutto årsinntekt er likevel ikke veldig store mellom de ulike typene lederstillinger. Dette kan være en indikasjon på at stillingskategoriene i undersøkelsen er upresise. 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 og 2017 prosenttall, n = 2438 og 2149)



Antallet svar og hvem som svarer på Ledelsesbarometeret vil variere fra år til år, men variasjonene i bedriftsstørrelse (antall ansatte) som kommer fram i figuren over er for store og for entydige til at utvalgsforskjeller kan forklare det alene. Det ser ut til at medlemmene i Lederne går fra de store virksomhetene til de mindre. Særlig i olje og gassindustrien og i leverandørindustrien og rederiene til olje og gass har det vært store nedbemanninger. Dette følges av en økning i antallet nystartede og små bedrifter som sprer seg over flere bransjer i 2016 og 2017. Arbeidsledigheten har også vært på vei ned i særlig siste halvdel av 2016 og første halvdel av 2017 da svarene til årets Ledelsesbarometer ble avgitt (mars/april). Vi mener dette kan tolkes som en tilpasning i arbeidsmarkedet. Denne tilpasningen har kommet mye raskere enn det økonomenes spådommer og prognoser tilsa høsten 2015 og nyåret 2016. Det ser ut til at norsk arbeidsliv har vist både omstillingsevne og omstillingsvilje i kjølvannet av oljeprisfallet og ordretørken særlig i leverandør- og rederivirksomhetene til olje- og gassutvinningen. Mange nye små bedrifter kan også være starten på utvikling av nye bransjer i nye markeder. Derfor bør slike forskjeller som figuren over følges nøye i de nærmeste årene. Lederne og Ledelsesbarometeret viser endringer i medlemmenes arbeidstilknytninger som et forvarsel om større omstillinger i hele arbeidslivet. I så fall kan dette være et godt varsel om det viser seg å være en mer generell trend.

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

Antall ansatte	Gjennomsnitt brutto inntekt 2016	N=	Gjennomsnitt brutto inntekt 2017	N=
9 eller færre ansatte	591 520	109	583 795	131
10 – 19 ansatte	577 980	180	604 620	218
20 – 49 ansatte	592 536	282	610 853	319
50 – 99 ansatte	578 900	249	623 022	243
100 – 199 ansatte	627 730	202	684 637	219
200 – 499 ansatte	688 280	392	706 956	323
500 – 1999 ansatte	778 660	428	792 980	354
2000 eller flere ansatte	813 670	468	840 612	274

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. Denne sammenhengen er sterkere i 2017 enn den var i 2016. Det betyr med andre ord mer *hvor* du jobber enn hvilken lederstilling du har.

Inntektsveksten ser også ut til å være noe større i de store enn de små bedriftene. Tabellen indikerer at de som har flyttet fra større virksomheter til små bedrifter har hatt en nedgang i brutto inntekt. Dette bekrefter medieoppslag om at folk aksepterer lavere lønn mot å få ny jobb. Dette er enda et sterkt signal om omstillingsevne og omstillingsvilje blant medlemmene i Lederne.

I Ledelsesbarometeret 2016 viste vi at Ledernes lønninger hadde en dipp i 2014, men tok seg opp igjen allerede i 2015. Årets barometer viser også at de som har beholdt jobben i de store virksomhetene gjennom nedturen fra 2014 har fortsatt inntektsveksten i 2016.

Av figuren på forrige side så vi at flertallet i Ledelsesbarometeret jobber i store virksomheter etter norske forhold (med mer enn 200 ansatte). Denne tendensen svekkes noe i 2017 sammenliknet med 2016.

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 2016	N=
Hovedeier norsk	686 474	880
Hovedeier utenlandsk	775 228	587
Hovedeier statlig	894 325	160
Hovedeier kommunal	569 354	352
Hovedeier ideell organisasjon	630 622	117

Vi ser at statlig eide virksomheter har høyest gjennomsnittlig faktisk årslønn i 2016. 36 prosent av de som har statlig hovedeier jobber i olje og gass. Denne eiervariabelen skiller med andre ord ikke offentlig og privat sektor. I 2015 var det utenlandsk eide virksomheter som hadde høyest brutto årslønn. Lavest lønn har Lederne i kommunalt eide virksomheter. De utenlandskeide virksomhetene som Lederne jobber i har i snitt 6000 ansatte, mens de norskeide har ca. 2000 ansatte i snitt.

2 Lønnsutviklingen fra 2011 til 2016

Fra 2010 til 2016 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-rapportene 2014 - 2016).

Tabell 2.1 Lønnsutviklingen fra 2013 til 2014 og lønn i Norge i 2014 (TBU endelig rapport 2013 - 2017)

Område	Lønnsvekst 2013 2014	Lønnsvekst 2014 2015	Lønnsvekst 2015 -2016	Lønn 2015 per årsverk	Lønn 2016 per årsverk	Årslønn heltidsansatte 2016
Industri i alt	3,0	2,8	1,9	535 200	582 000	
Industriarb (NHO)	3,0	2,5	2,0	442 400	452 500	
Ind.funksjonær.NHO	3,2	2,5	2,2	697 000	727 800	
Varehandel (Virke)	3,5	3,3	2,5			494 500
Finanstjenester	2,9	4,2	2,5			631 100
Statsansatte	4,5	2,8	2,4	548 500	5611 400	
Kommuneans (KS)	3,7	3,3	2,5	477 500	489 500	
Helsefor. (Spekter)	3,5	2,7	2,0	538 300	549 100	
Øvrige Spekter virs.	3,5	2,7	2,4	505 100	504 100	

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 Gjennomsnittlig brutto årsinntekt for lederne 2011 – 2014 (Utvalgte områder, Ledelsesbarometeret 2011 - 2017)

Område	Årslønn 2011	Årslønn 2012	Årslønn 2013	Årslønn 2014	Årslønn 2015	Årslønn 2016
Lederne	582 900	601 400	634 700	624 300	689 200	703 217
Industri	528 800	557 200	596 100	579 600	655 200	665 000
Vekst/ attf.	409 700	429 700	444 600	464 100	470 400	518 722
Barnehage	509 500	526 800	549 600	557 400	573 300	602 791
Handel	510 600	515 000	571 600	564 600	612 700	630 038
Olje, gass	799 700	784 500	840 500	784 200	914 900	918 234

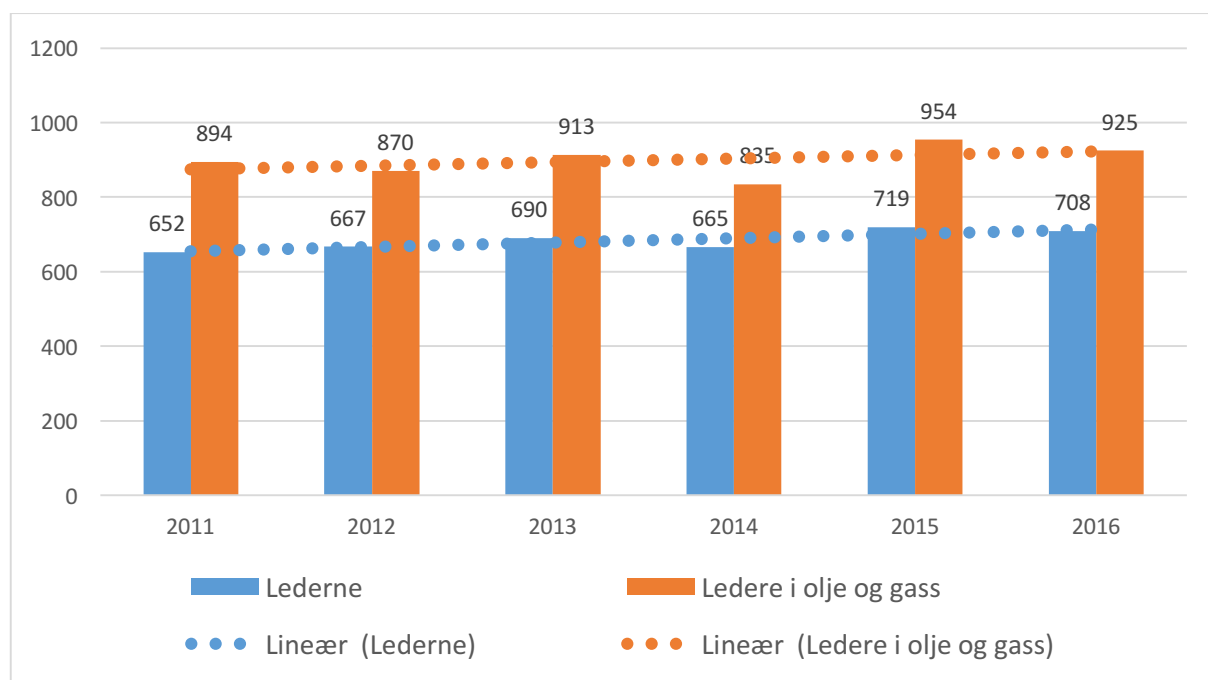
Tabell 2.3 Prosentvis nominell endring i brutto årsinntekt for Lederne 2011 – 2014 (Utvalgte områder, Ledelsesbarometeret 2011 – 2017)

Område	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016
Lederne	3,2	5,5	-1,5	10,4	2,0
Industri	5,4	7,0	-2,8	13,0	1,5
Vekst/ attf.	3,5	4,8	4,4	1,4	10,3
Barnehage	4,3	3,4	1,4	2,9	5,1
Handel	11,0	0,8	-1,2	8,5	2,8
Olje, gass	7,1	-1,9	-6,7	16,7	0,4

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 allerede høsten samme år.

Vi ser at det er forholdsvis store prosentvise endringer fra år til år. Alle bransjer unntatt vekst og attføring og barnehager har negativ endring fra 2013 til 2014. Denne negative endringen er størst i olje og gass, som forventet og påpekt i Ledelsesbarometeret 2015. Den tar seg kraftig opp fra 2014 til 2015, med unntak av vekst og attføring og barnehager som begge har en moderat vekst da. Vekst og attføring øker med 10 prosent fra 2015 til 2016, men det meste av denne veksten skyldes omdefinering av vekst og attføring til flere nye kategorier i årets Ledelsesbarometer. Dette er imidlertid prosentvis nominelle endringer. I figuren under har vi regnet om tallene for Lederne og for medlemmene i olje og gass til dagens pengeverdi (inflasjonskalkulasjon) for å få et bilde av endringer i reallønn over tid.

Figur 2.1 Endringer i faktisk brutto årsinntekt målt i dagens kroneverdi (2017) for alle årene (tall i 1000 kroner)



De blå og oransje prikkete linjene er trendlinjer som viser reallønnsutviklingen for Lederne under ett og for olje og gass. Fra 2011 til 2016 øker gjennomsnittlig brutto årsinntekt med 3,5 prosent i olje og gass, mens den vokser med 8,6 prosent, det vil si mer enn det dobbelte, for Lederne under ett i den samme perioden. I olje og gass er reallønnsutviklingen til Lederne negativ fra året før både i 2012, 2014 og i 2017. Myten om ansatte i oljesektoren som lønnsvinnere slår sprekker. Også Lederne under ett har negativ reallønnsutvikling fra året før i 2014 og i 2016, men med en langt mindre nedgang enn i olje og gass. Markedskonjunktorene i arbeidslivet ser ut til å påvirke lønnsnivå ganske direkte og ganske kraftig i olje og gasssektoren, og noe mer moderat samlet sett.

Den gjennomsnittlige årslønnen økte ganske kraftig fra 2014 til 2015. Nominelt sett øker den svakt fra 2015 til 2016, men målt i 2017 kroner gikk den ned med 3 prosentpoeng. Bransjene som ble sterkest rammet av oljeprisfallet i 2014: Olje og gass, industri og handel hadde reelt sett en nedgang. De øvrige bransjene har en mer normal lønnsutvikling i forhold til arbeidslivet for øvrig, og lavtlønnsbransjer ser ut til å ha en oppgang. Svingningene i faktisk brutto 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 Kjønnbalansen i bransjene (Ledelsesbarometeret 2016)

Bransje	%K/%M	%K/%M	%K/%M	N= 2017
	2015	2016	2017	
Barnehage	89/11	86/14	88/12	227
Bryggeri /næringsmid	10/90	15/85		66
Næringsm/fiske/havbr			25/75	
Bygg, anlegg og bergver	17/83	16/84	17/83	96
Energi og elektro	27/73	19/81	21/79	48
Fiske og havbruk	13/87	14/86		35
Handel, service og reise	40/60	41/59		
Handel			45/55	250
Service/tjenesteyting			39/61	173
IKT og Media	35/65	23/77		
IKT, elektro, energi			21/79	58
Mekanisk og Prosind.	8/92	12/88		
Mekanisk industri			8/92	117
Prosessindustri			14/86	160
Annen industri	21/79	35/65	27/73	94
Luftfart	43/57	33/67		
Luftfart, reiseliv, transp.			36/64	75
Offentlig virksomhet	60/40	55/45		
Olje, gass og rederi	13/87	12/88		
Olje og gass			14/86	619
Leverandør/rederi til OG			19/81	58
Organisasjoner	57/43	48/52		
Vekst og attføring	61/39	61/39		
Vekstbedrifter			40/60	52
Arbeids, inkludering/attf.			71/29	165
Arbeid, inklud. m/prod			35/65	29
ASVL, Vekstbedrift			50/50	42
Annet	49/51	49/51	53/47	276
Lederne i alt	35/65	34/66	36/64	2545

Kjønnbalansen 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 ikke har så mange respondenter. Der kan utskifting av en håndfull respondenter snu bildet. Ser vi derimot på bransjer med mange respondenter (høy n), eksempelvis olje og gass, handel, service og reise finner vi større stabilitet i kjønnbalansene.

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

	Kvinnens lønn i % av menns 2013	Kvinnens lønn i % av menns i 2014	Kvinnens lønn i % av menns i 2015	Kvinnens lønn i % av menns i 2016
Gjennomsnittslønn for heltidsansatte ¹	87,9	88,4	87,7	87,6
For Lederne	78,5	81,8	76,3	77
Lederne (uten olje, gass og rederi)	87,3	90,4	82,7	83,2

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 i Ledelsesbarometeret fra 2010 til 2016

Bransje	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Barnehage	97,4	100,0	94,0	99,4	100,4	98,0	100,8
Handel	85,8	83,0	80,9	83,2	82,4	79,1	81,5
Organisasjoner				90,5	84,3	-	
Offentlig virks.	88,9		94,1	91,6	97,4	85,3	
Olje,gass,rederi	87,2	78,3	89,3	82,7	83,9	81,6	
Olje gass							82,2
Leverandør/rederi							82,4
Mek./prosessind.				86,1	92,8	86,2	
Prosessindustri							100,9
Mekanisk ind.							93,1
Vekst og attfør.	97,6	98,9	95,3	97,8	99,1	95,1	

Barnehagebransjen er kvinnedominert 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 kjønnsforskjellene blant Lederne størst i olje, gass og rederi fra 2013 til 2014. Forskjellen avtar i 2015 og øker igjen i 2016. Vi antar at disse variasjonene handler om nedbemanning, permitteringer og omstillinger i bransjen. 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.

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

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 lavlønnstillegg, 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 lavlønnsgroppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene 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

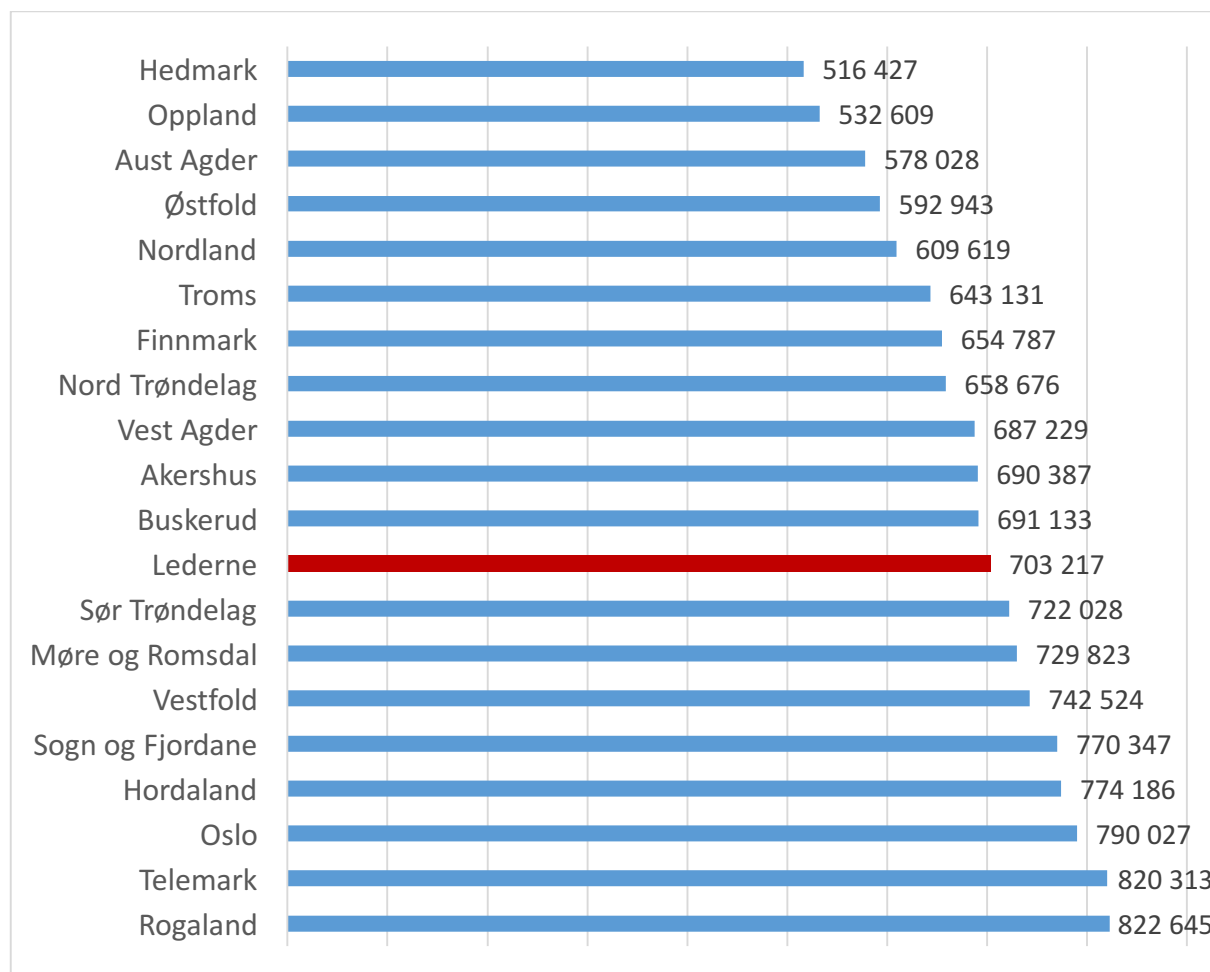
De regionale lønnsforskjellene handler for en del om næringsstruktur. Vi har allerede sett at lønnsnivået i Rogaland og Oslo er høyere enn i andre fylker. Rogaland er oljefylket, og oljebransjen er lønnsledende i Norge. Generelt har lønnsnivået i de store byene alltid vært høyere enn i andre områder. Forskjellene drives av større konkurranse på arbeidskraft og et generelt høyere kostnadsnivå, blant annet på eiendom i de store byene. I tabellen nedenfor viser vi den gjennomsnittlige årslønningen blant Lederne fordelt på fylker, med og uten olje og gass og leverandør- og rederivirksomheter.

Tabell 4.1 Ledernes gjennomsnittlige årslønn i 2016 per fylke med og uten olje, gass og leverandør og rederivirksomheter (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	654 787	62	93,1	600 591	48	95,7
Troms	643 131	105	91,4	630 376	103	95,7
Nordland	609 619	145	86,7	599 611	142	91,0
Nord Trøndelag	658 676	68	93,7	569 999	55	86,5
Sør Trøndelag	722 028	129	102,7	667 229	102	101,3
Møre & Romsdal	729 823	208	103,8	642 316	141	97,5
Hedmark	516 427	62	73,4	516 139	61	78,3
Oppland	532 609	57	75,7	524 263	56	79,6
Sogn og Fjordane	770 347	62	109,5	745 117	42	113,1
Hordaland	774 186	391	110,1	688 736	213	104,6
Rogaland	822 645	386	116,9	670 969	152	101,9
Vest Agder	687 229	62	97,7	687 020	61	104,3
Aust Agder	578 028	41	82,1	545 781	34	82,9
Telemark	820 313	56	116,7	790 351	50	120,0
Vestfold	742 524	49	105,6	717 707	42	109,0
Buskerud	691 133	77	98,2	704 567	71	107,0
Oslo	790 027	142	112,3	776 863	132	117,9
Akershus	690 387	168	98,2	681 047	157	103,4
Østfold	592 943	67	84,3	586 237	64	89,0
Lederne	703 217	3131	100	658 789	1747	100

Lønnsforskjellene mellom fylkene kan til en viss grad forklares med andel av Lederne som er ansatt i olje, gass og leverandørindustri og olje og gassrederier. Når vi tar ut disse bransjene blir forskjellene fra fylke til fylke mindre. Lederne i Hedmark og Oppland har ett medlem hver i olje, gass eller leverandør og rederivirksomheter. Hedmark og Oppland har laveste gjennomsnittlige årslønn sammenliknet med landssnittet, mens Telemark har den høyeste gjennomsnittslønningen for Lederne utenom olje, gass og leverandør/rederi. Gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte 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 lønngjennomsnittet generelt, selv etter oljeprisfallet i 2014. Vi minner for øvrig om at Ledernes medlemmer i olje og gass har hatt en lavere reallønnsvekst fra 2011 til i dag enn snittet for alle Lederne.

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



Lederne i Hedmark har lavest gjennomsnittlig brutto årslønn, mens Rogaland ligger på topp og klart foran Telemark på andreplassen med en forskjell på bare 2000 kroner. Lederne i Telemark har en langt høyere brutto årslønn i 2017 enn i de tidligere årene. Vi har foreløpig ikke noen sterk forklaring på denne utviklingen. Det er bare 6 av medlemmene i Telemark som jobber i olje og gass eller relatert virksomhet. Bildet av de regionale forskjellene er ellers ganske likt som fjorårets barometer.

5 Oppsummering del 1

Gjennomsnittslønn til Lederne var 703 200 i 2015. I olje og gass er snittlønnen 30 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 nesten ikke økt fra 2015 til 2016, mens den gikk opp 16 prosent fra 2014 til 2015. Ettersom vi spør om faktisk brutto årslønn kan den økningen først og fremst forklares med at aktivitetsnivået i bransjen tok seg opp i 2016 etter nedgangen i 2014 og 2015. 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 var bonusene og overtidarbeid tilbake hos de som fortsatt hadde jobb i bransjen. Lederne i olje og gass har hentet inn nedgangen fra 2014 i 2015, og stabilisert seg på dette nivået i 2016.

Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år. Avlønnningen 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.

I årets barometer har vi stilt en del nye spørsmål om eierskap, og i den neste delen av denne Delrapport 1 analyserer vi hvordan ulike former for eierskap henger sammen med arbeidsvilkår og lønnsforhold.

DEL 2 EIERSKAPETS ROLLE

I Ledelsesbarometeret 2017 tok vi inn flere spørsmål om eierskap og eierskapets rolle. Metoden vi benytter gjør det mulig å se hvordan eierskap henger sammen med en rekke andre forhold som angår Ledernes medlemmer på arbeidsplassene. I denne delrapporten skal vi se spesielt på hvordan eierskap henger sammen med lønn og andre arbeidsvilkår.

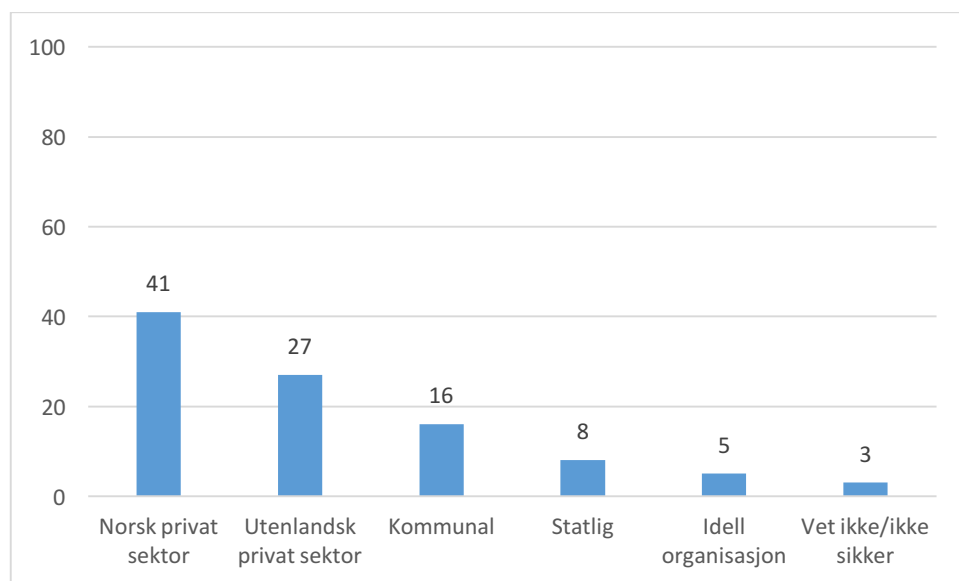
6 Eierskap i virksomhetene der Ledernes medlemmer jobber

Hvem som eier en virksomhet kan ha betydning for hvordan arbeidsforholdene og arbeidsvilkårene fungerer. I det norske arbeidslivet antas eierskapet å ha betydning for forholdet mellom fagorganisasjoner og arbeidsgivere, samarbeidet mellom dem (partssamarbeidet), ansattes medbestemmelse og andre forhold som arbeidstakere synes er sentrale. I denne rapporten skal vi konsentrere oss mest om mer håndfaste forhold og se på sammenhenger mellom eierskap på den ene siden og lønn, arbeidstidsordninger, Ledernes stillinger, utdanning med mer på den andre.

6.1 Ulike typer eierskap

Det første vi ser på er hvilke typer eierskap medlemmene i Lederne jobber under.

Figur 6.1: Sektorinndeling: Hovedeiere i virksomheten er... (n = 2458, prosenttall)



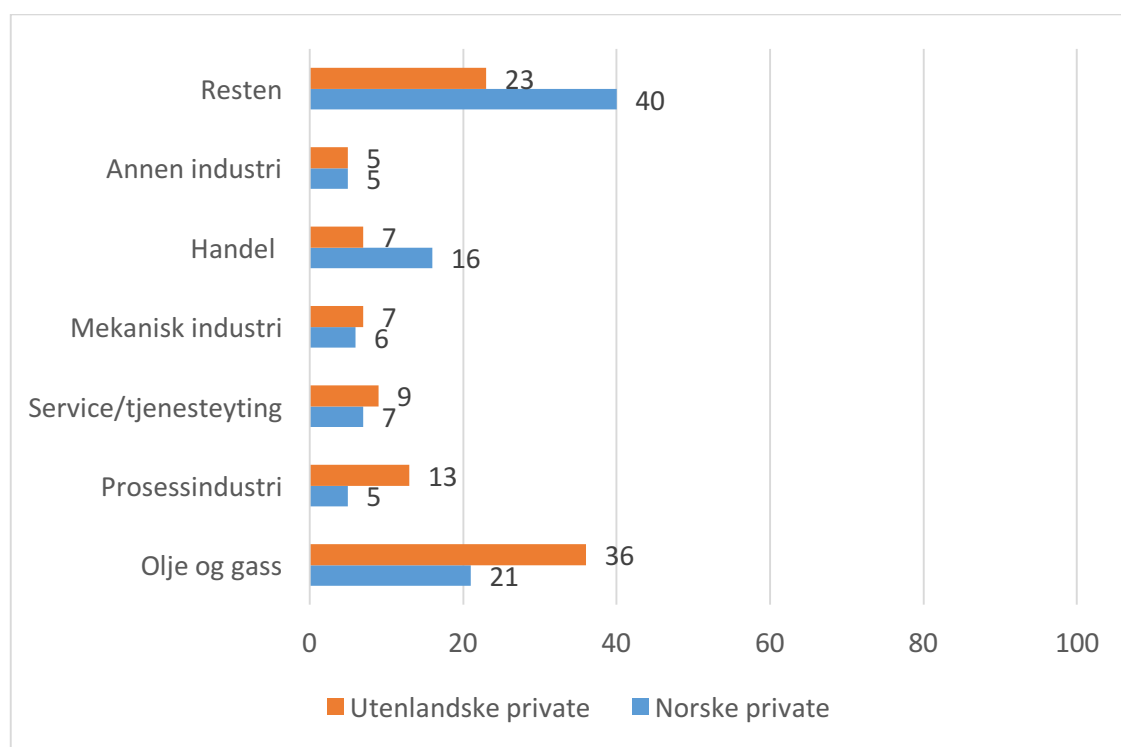
I norsk arbeidsliv jobber nesten 30 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor ifølge SSB. Blant Lederne jobber 25 prosent i offentlig eide virksomheter, altså signifikant færre enn i arbeidslivet generelt.

Blant medlemmene i Lederne er til sammen 68 prosent ansatte i privat sektor. 41 prosent av medlemmene er ansatt i norskeide private virksomheter og 27 prosent i utenlandsk eide virksomheter. 24 prosent jobber i offentlig sektor, to tredjedeler i kommunal, og en tredel i virksomheter med statlig hovedeier. 5 prosent jobber i ideelle organisasjoner og 3 prosent er ikke sikre på hvem hovedeierne er.

Medlemmer som jobber i statlige virksomheter sprer seg over flere bransjer. Nesten 60 prosent svarer at de jobber i olje og gass. Statlig eide virksomheter i olje og gass er en vid kategori. Vi vet at mange av Ledernes medlemmer er ansatt i Statoil, men også andre virksomheter kan falle inn i den kategorien. Litt over en tredel i statlig eide virksomheter fordeler seg mellom service og tjenesteyting (12 prosent), prosessindustri (11 prosent) og luftfart, reiseliv og transport (10 prosent).

Av de medlemmene som jobber i kommunal sektor er 40 prosent i attførings-, inkluderings- og tilretteleggingsbransjen, 17 prosent i barnehager og 25 prosent jobber i «annen» bransje. Nedenfor sammenligner vi utenlandskeide og norskeide private virksomheter etter bransje.

Figur 6.2 Ledernes medlemmer i utenlandske og norskeide private virksomheter fordelt etter bransje (n= 660 – 994, prosenttall)

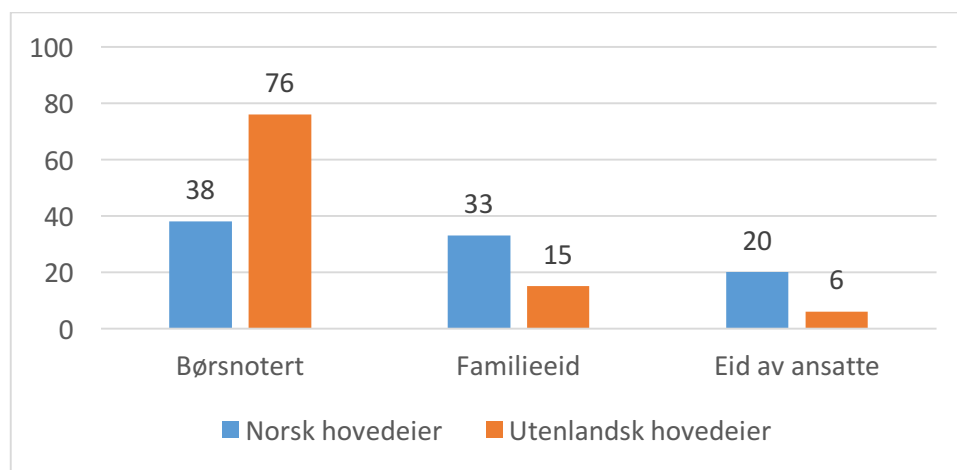


I virksomheter med utenlandske hovedeiere jobber 36 prosent av Lederne i olje og gass. I norskeide virksomheter er en av fem medlemmer i olje og gass. I de utenlandskeide virksomhetene er ulike industrivirksomheter dominerende etter olje og gass. De norskeide virksomhetene sprer seg på alle bransjer i større grad, men har en nesten dobbelt så stor andel i handelsvirksomheter som de utenlandsk eide.

6.2 Noen kjennetegn ved de private virksomhetene

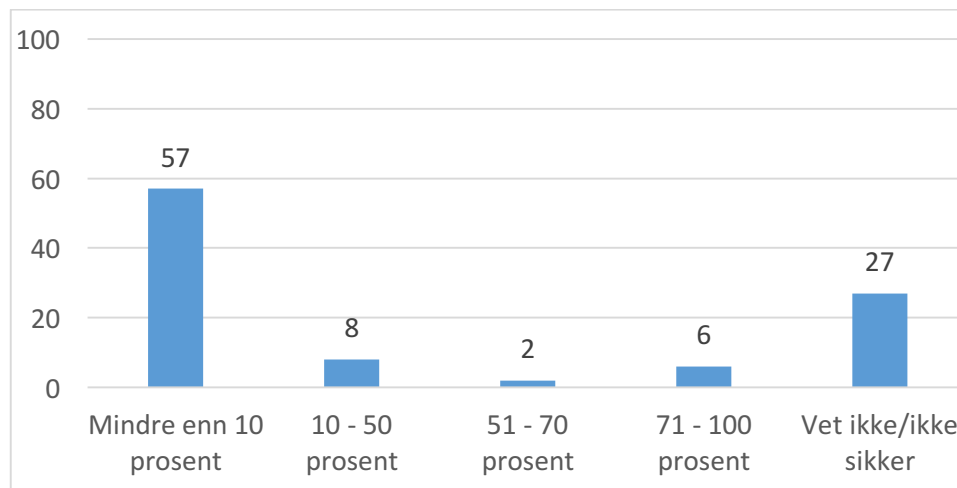
Det finne mange ulike eierformer. Figuren nedenfor viser hvordan medlemmer i Lederne fordeler seg på noen av de vanligste eierformene.

Figur 6.3 Hovedeier norsk eller utenlandsk fordelt etter noen vanlige eierformer. (n= 1474 -1235 medlemmer, prosentall)



Vi ser at det er omtrent dobbelt så stor andel av de utenlandsk eide virksomhetene som er børsnotert enn de norskeide. Andelen medlemmer som jobber i familieeide virksomheter er mer enn dobbelt så stor i de norskeide som i de utenlandsk eide virksomhetene. Hele 20 prosent av medlemmene i Lederne jobber i virksomheter der ansatte deltar som eiere. Disse funnene viser ganske store forskjeller i eierskap. Det er en overraskende stor andel av de norskeide virksomhetene som har ansatte med på eiersiden. Vi har spurt om hvor stor andel ansatte er eier i virksomhetene, omtrentlig.

Figur 6.4 Hvor stor andel av virksomheten eid av ansatte, omtrentlig (n=550, prosentall)



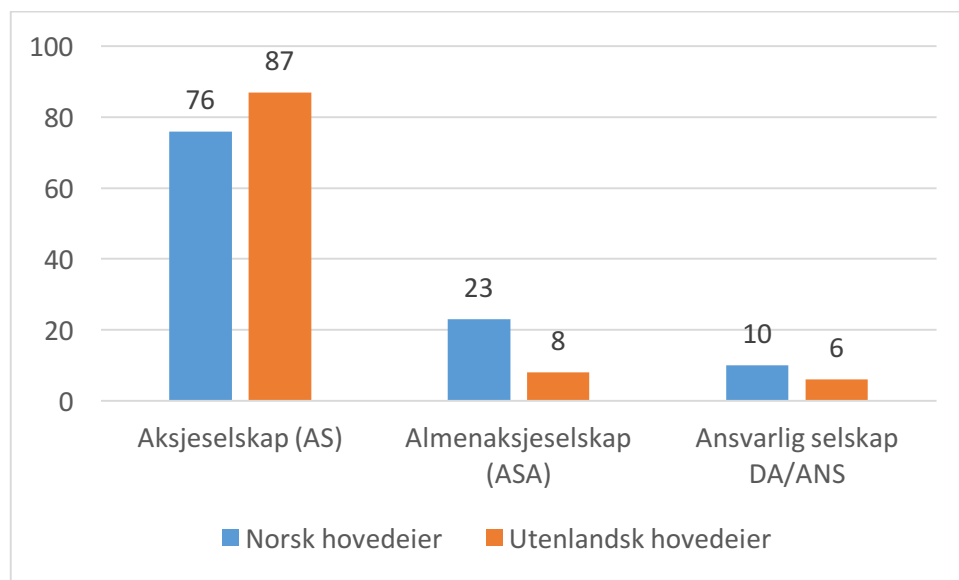
På midten av 1990-tallet vokste det frem ideer om at ansattes medeierskap i virksomheten de jobbet i ville bidra til større engasjement, trivsel, produktivitet og innovasjon på arbeidsplassene. I Norge ble disse ideene møtt med skepsis i store deler av fagbevegelsen. Begrunnelsen var ikke at det i og for seg var galt av ansatte å investere i egen arbeidsplass. LO argumenterte med at det ikke var smart «å legge alle eggene i samme kurv». Ved å investere oppsparte midler, bonuser eller andre midler som aksjer i egen arbeidsplass ville både lønn, pensjon og sparing være plassert i samme virksomhet. Dermed vil de ta en mye større risiko enn om de gjorde som investorer flest: Å spre investeringene på mange selskap og dermed redusere egen risiko og sårbarhet hvis aksjekursen falt.

I noen virksomheter ble bonuser og andre ekstraytelser tilbudt som aksjer i egen arbeidsplass. Figur 6.4 gir en indikasjon på at de som er medeiere i egen arbeidsplass har forholdsvis små eierandeler ut

fra svarene i årets Ledelsesbarometer. De 6 prosentene som mener at ansatte har eierandeler fra 71 – 100 prosent har høyere lederstillinger enn de andre. Blant toppledere er det ikke uvanlig å ha aksjer i virksomheten de leder.

Såkalt «medeierskap» ser fortsatt ikke ut til å være et dominerende trekk i virksomheter der Ledernes medlemmer jobber. Vi har også sett på selskapsformer blant de privat virksomhetene.

Figur 6.5 Selskapsformer på Ledernes arbeidsplasser (n=1235 – 1426, prosent som svarer Ja)



Det store flertallet av Ledernes medlemmer i privat sektor jobber i virksomheter som er organisert som vanlige aksjeselskap. Dette er også den absolutt mest utbredte selskapsformen hos de som har utenlandske hovedeiere. I norskeide virksomheter ser allmennaksjeselskap (ASA) ut til å vær mer utbredt enn blant de som jobber hos utenlandske hovedeiere. Ansvarlig selskap er mindre utbredt som selskapsform. Det er ikke automatiske koblinger mellom eierskap og selskapsform. Selv enmannsbedrifter kan være organisert som aksjeselskap, og store industribedrifter kan være familieeide virksomheter.

Utenlandsk eide virksomheter er i gjennomsnitt større enn norskeide private virksomheter. De største utenlandske virksomhetene har 5 ganger flere ansatte enn de største norske i både privat og statlig sektor.

I de etterfølgende avsnittene skal vi se på sammenhenger mellom eierformer, lønn og partssamarbeid.

6.3 Eierskap og lønn

Det er ganske store forskjeller i gjennomsnittslønn blant Ledernes medlemmer innenfor de ulike eierformene. Tabellen under viser dette.

Tabell 6.1 Gjennomsnittlig brutto årsinntekt og utbetalt bonus etter trekk ved eierskap

Eierskapsform	Gjennomsnitt brutto faktisk årsinntekt 2016	Utbetalt bonuslønn i 2016	Gjennomsnitt antall ansatte	Antall svar n =
Børsnotert	814 300	76 800	3563	898/230*
Familieeid	745 700	58100	322	330/58
Eid av ansatte	741 600	52 200	188	209/56

*898: antall som har svart på spørsmål om faktisk årslønn i børsnotert virksomhet/230: antall som har fått bonus utbetalt i børsnotert virksomhet

Disse tre eierformene er ikke gjensidig utelukkende og sammenlikninger blir derfor upresis og må tolkes med forsiktighet. Både familieeide virksomheter og virksomheter med ansatte medeiere kan være børsnoterte, og familieeide virksomheter vil ofte ha ansatte som medeiere ettersom familiemedlemmer ofte jobber i egen virksomhet. Dette gjør det problematisk å tolke og sammenlikne tallene i tabellen. I denne undersøkelsen svarer 25 prosent av de som jobber i virksomhet med ansatte som medeiere at den er familieeid. Av de som jobber i virksomhet med ansatte som medeiere svarer halvparten at den også er børsnotert. 27 prosent av de familieeide virksomhetene er børsnotert ifølge denne undersøkelsen. Når vi ikke har gjensidig utelukkende kategorier blir sammenlikning av tallene usikre. Vi har likevel tatt dem med fordi den store forskjellen i antall svar mellom børsnoterte virksomheter og de to andre eierformene er så stor at forskjellene i årslønn og bonus likevel må gjenspeile en tendens som er reell, selv om sammenlikningene er upresise.

Vi ser at både den gjennomsnittlige faktiske brutto årslønnen og den gjennomsnittlige bonusutbetalingen er høyere i børsnoterte selskap enn i familieeide virksomheter og virksomheter der ansatte er medeiere. I kolonnen til høyre er det første tallet antallet medlemmer i Lederne som har svart på spørsmål om faktisk brutto årslønn på hver av linjene, mens tallet bak skråstreken er antallet som har svart på spørsmål om bonusutbetaling. Det er om lag 25 prosent i børsnoterte selskap som sier de har fått bonuslønn, mot 17 prosent i familieeide virksomheter og 27 prosent i virksomheter der ansatte er medeiere. 71 prosent av virksomhetene med ansatte medeiere er aksjeselskap (AS).

Antall svar viser at det er flere av medlemmene i Lederne som jobber i børsnoterte selskap enn i familieeide virksomheter og virksomheter der ansatte er medeiere. Forskjellene mellom familieeide og virksomheter med ansatte på eiersiden er små når vi sammenlikner gjennomsnitts årslønn og gjennomsnitts bonusutbetaling i 2016.

Som vi ser av tabellen er børsnoterte selskap mye større, målt i antall ansatte, enn de to andre eierformene. Dette vil vi anta har stor forklaringskraft på forskjellene mellom de tre eierskapsformene. Børsnoterte selskap vil i regelen ha en større kapitalbase, andre styringsprinsipper og ikke minst en annen kostnadsstruktur enn de to andre eierskapsformene. De børsnoterte virksomhetene vil i regelen operere i markeder der de er eksponert for konkurranse i større grad enn de to andre. Det kan gjelde både produktmarkedet og arbeidsmarkedet. Begge deler vil drive lønningene opp.

Tabell 6.2 Gjennomsnittlig brutto årsinntekt og utbetalt bonus etter selskapsform

Eierskapsform	Gjennomsnitt brutto faktisk årsinntekt 2016	Utbetalt bonuslønn i 2016	Gjennomsnitt antall ansatte	Antall svar n =
Aksjeselskap (AS)	724 800	67 400	1405	1408/253*
Allmennaksjeselskap (ASA)	897 300	84 300	5741	301/87
Ansvarlig selskap (DA/ANS)	729 500	37 700	1954	125/27

*1408: antall som har svart på spørsmål om faktisk årslønn i Aksjeselskap/253: antall som har fått bonus utbetalt i aksjeselskap

Disse selskapsformene er gjensidig utelukkende og sammenlikninger er holdbare. Antallet som har svart på spørsmål om bonuslønn i ansvarlige selskap (nederste rad) er noe lavt og gjør sammenlikningen av bonus med de andre selskapsformene noe usikre.

Vi finner små forskjeller i utbetalt gjennomsnittlig brutto årsinntekt mellom aksjeselskap (AS) og ansvarlig selskap (DA/ANS). Forskjellen i utbetalt bonus er derimot stor mellom disse to selskapsformene. Dette kan skyldes det lave antall svar på dette i ansvarlige selskap.

Allmennaksjeselskap har betydelig høyere gjennomsnittlig brutto årslønn enn og høyere bonus enn i de to andre selskapsformene. Av allmennaksjeselskapene (ASA) er 55 i olje- og gassbransjen, mot 25 prosent av aksjeselskapene og 21 prosent av de ansvarlige selskapene. Det er med andre ord først og fremst bransje (olje og gass) som forklarer lønnsforskjellene. Vi viser til den bransjevise fordelingen av gjennomsnittlig årslønn tidligere i denne rapporten. Olje og gass ligger på topp med en gjennomsnittslønn på 918 000 i 2016. Allmennaksjeselskapene er også betydelig større, målt i antall ansatte, enn i de to andre selskapsformene. De har dermed vært i en annen konkurransesituasjon i arbeidsmarkedet helt fram til 2014 med oljeprisfallet. At de største virksomhetene velger denne eierformen har med styringsformer å gjøre. Vi går ikke nærmere inn på dette i denne rapporten.

55 prosent av allmennaksjeselskapene er som sagt i olje og gass, 17 prosent i industrivirksomheter, 8 prosent i handel og 6 prosent i næringsmidler, havbruk og fiske. De resterende 14 prosentene fordeler seg tynt utover resten av bransjene i undersøkelsen med unntak av vekst, attføring og inkludering.

25 prosent av aksjeselskapene er i olje og gass, 16 prosent i industrien, 16 prosent i vekst, attføring og inkludering og 7 prosent i handel. Resten (36 prosent) fordeler seg ganske jevnt i de andre bransjene.

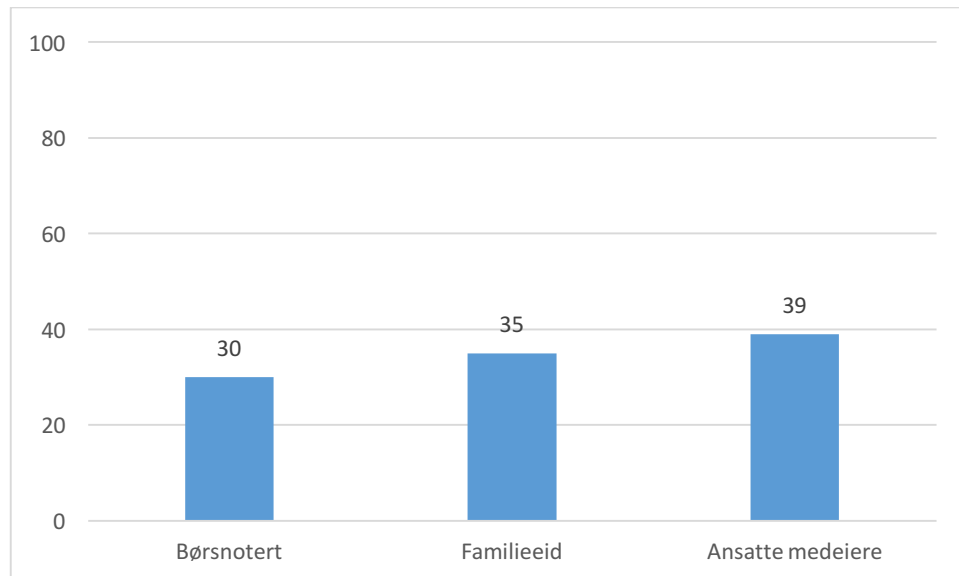
Ansvarlige selskap (DA/ANS) finner vi i olje og gass med 21 prosent, 27 prosent i handel, 24 prosent i industrivirksomheter og 6 prosent i vekst, attføring og inkludering.

6.3 Eierskap, arbeidstid og måling av arbeid

I Ledelsesbarometeret 2016 tok vi opp spørsmål om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (AML). Vi fant at omkring 31 prosent av Lederne medlemmer svarte ja på dette. Mange av medlemmene har en såkalt «særlig uavhengig stilling» som innebærer at de har avtalt noe lengre arbeidstid enn andre mot en noe høyere fastlønn. I årets barometer er det 30 prosent av Lederne som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Det holder seg med andre ord ganske konstant. I Medbestemmelsesbarometeret 2016 stilte vi samme spørsmål til medlemmer av flere andre organisasjoner. Der fant vi at 23 prosent av arbeidstakerne hadde dette unntaket. Det er 7

prosent flere av Lederne enn i arbeidsmarkedet generelt som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML. Her ser vi nærmere på hvordan ulike eierformer kan henge sammen med dette.

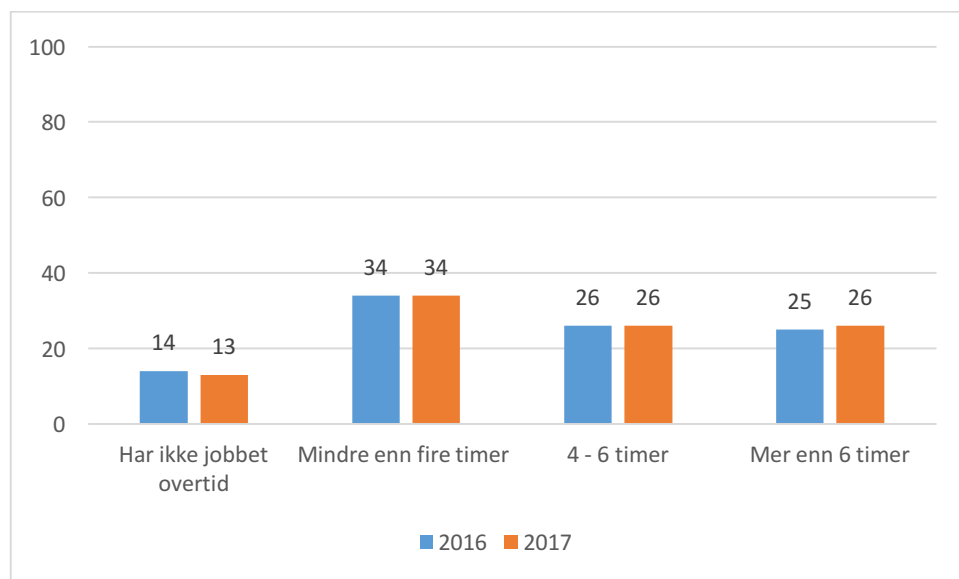
Figur 6.6 Er du i praksis unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i AML? Fordelt etter eierformer (n= 219 – 966, prosent som svarer ja på spørsmålet)



Vi ser at det er store forskjeller mellom børsnoterte, familieeide og ansatteide virksomheter. Vi minner om at disse kategoriene ikke er gjensidig utelukkende. Derfor er forskjellene i realiteten større enn figuren viser ettersom en del av respondentene kan svare ja innenfor flere av kategoriene.

Familieide virksomheter og virksomheter med ansatte medeiere har flere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene enn de øvrige. Eiere vil ofte ha en annen motivasjon for å jobbe mer enn loven tilsier enn det ikke-eiere har. På den andre siden kan det være at eiere i egen bedrift jobber mye mer enn andre dersom virksomheten har en dårlig periode eller sliter økonomisk.

Figur 6.7 Anslagsvis hvor mange timer har du jobbet overtid utover 37,5 timer i gjennomsnitt per uke? Ledelsesbarometeret 2016 - 2017 (n= 3238 – 2583)



Vi fant ingen forskjeller i overtidsarbeidet fra 2016 til 2017. Svarene er omtrent identiske. Vi fant heller ikke særlige forskjeller i overtidsbruk mellom de tre eierformene. Heller ikke sammenlikning av de tre selskapsformene viser særlige forskjeller. Arbeidstid, levering, tidsavvik og kvaliteten i arbeidet blir i større grad målt i børsnoterte virksomheter enn i ikke-børsnoterte.

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*.