



Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS



Vi bygger gode ledere



Norsk Ledelsesbarometer 2018

DEL 1 - LEDERNES LØNN I 2017



NORSK LEDELSESBAROMETER 2018

I 2018 gjennomføres Norsk Ledelsesbarometer for tiende gang. I februar 2018 gikk det ut et spørreskjema til alle aktive medlemmer av Lederne, og vi fikk 1908 svar. Det innebærer at vi har et godt grunnlag for å si noe om tendenser og generaliserbare funn for 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 sommeren 2018.

Oslo, juni 2018

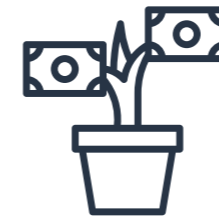
Eivind Falkum



INNHold

Sammendrag	4
DEL 1 LEDERNES LØNN I 2017	5
1 LØNNSNIVÅ BLANT LEDERNE	5
1.1 Svar og svarprosent	5
1.2 Lønn etter bransje	6
1.1 Lønn etter stilling	9
1.3 Lønnsnivå for Lederne sammenliknet med lønnsnivået i Norge	11
2 LØNNSUTVIKLINGEN FRA 2011 TIL 2017	17
2.1 Lønnsutvikling blant Lederne	17
3 LØNNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN	20
3.1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	23
3 Lønnsforskjeller etter kjønn og region	26
3.1 Regionale lønnsforskjeller	26
4 OPPSUMMERING DEL 1	29
Referanser	30

- Lederne i produksjonen av olje og gass har 34 prosent høyere lønn enn gjennomsnittet for alle medlemmene. Medlemmer i olje og gass hadde 19 prosent høyere lønn enn medlemmene i leverandørindustrien/rederiene. I 2017 er forskjellen 15 prosent.
- Leverandør- og utstyrsindustrien hadde nedgang i aktivitetsnivået og hadde store nedbemanninger også i 2016. I 2017 og 2018 har dette markedet tatt seg opp igjen, og det slår ut i brutto faktisk årslønn.
- 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 gjennomsnittlige faktiske brutto årslønn fra 2015 til 2016 var små. Fra 2016 til 2017 har den steget med 5 prosent. Det er mer enn gjennomsnittlig lønnsvekst.
- 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 betrodde stillinger – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn i 2014, 2015, 2016 og 2017.
- Stillinger i vekst- og attføringsbransjen har lavest lønninger gjennom hele perioden fra 2014 til 2017. Det er ikke så overraskende store lønnsforskjeller blant de som ligger over gjennomsnittet for Lederne samlet sett.
- Ledernes årslønn var 30 prosent høyere enn årslønn per årsverk i Norge i 2017, og likt med 2015. I inntektsåret 2016 utgjorde Ledernes gjennomsnittslønn 127 prosent av norsk årslønn (TBU 2017).
- Den høyeste lønningen i hele Ledelsesbarometeret er mer enn 6 ganger høyere enn den laveste også i år.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 være 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.



1 LØNNSNIVÅ BLANT LEDERNE

Utgangspunktet for de statistiske beregningene i denne rapporten er to spørsmål: hva var din brutto årsinntekt i 2017, og hvis du får bonus, hvor stor bonus fikk du utbetalt. 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 i olje og gassbransjen 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 i 2014 enn i 2013. Vi var overrasket over hvor raskt oljeprisfallet slo ut på årsinntektene. Denne utviklingen gjaldt først og fremst den andelen av Ledernes medlemmer som jobber i olje, gass og rederi (ca. 1 av 4). Reduksjonene i disse bransjene trakk gjennomsnittet i undersøkelsen ned i Ledelsesbarometeret 2015 som helhet.

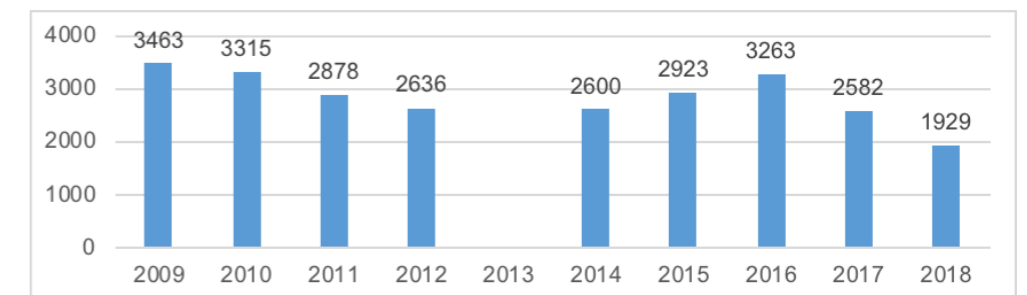
I Ledelsesbarometeret 2016 (Del 1) så vi at lønnsnivået i 2015 tok seg opp igjen i forhold til 2014. Aktivitetsnivået i olje, gass og rederi økte noe. I den undersøkelsen kom det fram større variasjoner i Ledernes lønninger fra fylke til fylke. I tillegg viste undersøkelsen nye og litt uventede variasjoner i gjennomsnittlig årsinntekt mellom kvinner og menn. Økningen i Ledernes gjennomsnittslønn fortsatte i 2016. I denne rapporten viser vi tallene fra 2017 (i Ledelsesbarometeret 2018) og vi sammenstiller lønnsutvikling over tid.

1.1 Svar og svarprosent

Ledelsesbarometeret ble startet opp i 2008. Det ble ikke gjennomført noen spørreundersøkelse blant alle medlemmene i Lederne, men en delundersøkelse i deler av varehandelen.

I 2009 og 2010 ble Ledelsesbarometeret delt i tre ulike undersøkelser hvert år. En spørreundersøkelse om lønn og arbeidsvilkår, med 3463 svar som gjengitt i figuren. For det andre en spørreundersøkelse om andre forhold ved ledelse og arbeid med 2065 svar. Den tredje var en kvalitativ caseundersøkelse. I 2010 kom det inn 3315 svar på lønnsdelen, og 1718 svar på del to. I 2011 ble de to ulike spørreundersøkelsene slått sammen i en undersøkelse som fikk 2878 svar. I 2012 sank det til 2636 svar. 2013 har vi ikke tallene for. I 2014 anslås tallet til 2600 svar.

Figur 1. Antall svar og svarprosent fra 2009 til 2018



I 2015 flyttet Bitten Nordrik og Ledelsesbarometeret til Arbeidsforskningsinstituttet i Høgskolen i Oslo og Akershus, nå OsloMet. Vi har fortsatt med å sende ut bare en spørreundersøkelse. Svartallene gikk opp i 2015 og 2016, litt ned i 2017 og i Ledelsesbarometeret 2018 har vi bare fått 1929 svar. Dette er et tilstrekkelig antall til å gjøre statistiske holdbare analyser. Forskjellene i sikkerhetsmarginer i forhold til populasjon og noe lavere enn i 2017, men ikke slik at signifikansnivået synker vesentlig. Unntaket er de variablene som har veldig mange verdier/svaralternativer. Når vi for eksempel skal sammenlikne barnehageansattes lønn i fylkene kan det bli så få i noen av fylkene at vi i stedet må sammenlikne regioner. Dette har vært et problem også i tidligere undersøkelser.

Vi har flere mulige forklaringer på at svarprosentene går ned fra 39 på det meste, til 19 i år. Lederne har fått mange flere medlemmer (fra ca 8000 i 2010, til ca 12 000 i 2018), det kan senke svarprosenten selv om antall svar øker

- Det kan være at forhåndsinformasjonen om undersøkelsen er endret.
- Det kan hende at sammensetningen av medlemsmassen i Lederne forandrer seg; at folk flytter til andre bransjer, at nye grupper arbeidstakere kommer inn, osv
- Det er en generell metning i interessen og motivasjonen til å svare på spørreundersøkelser

I analysene i den andre delrapporten vil vi se etter endringer i svarene fra tidligere år. Det kan være generelle endringer i medlemmene sine oppfatninger og holdninger til ledelse og organisering som virker inn på motivasjonen til å svare på slike undersøkelser.

I videreføringen bør vi vurdere tiltak for å få en noe høyere svarandel. Vi kan eksempelvis vurdere å splitte barometeret i to deler, en for lønn og arbeidsvilkår og en for generelle ledelses og arbeidslivs-spørsmål slik det var i oppstarten. Det kan være enklere å svare på to mindre enn en stor undersøkelse. De to siste årene har vi redusert antall spørsmål ganske mye, men det kan hende det ikke var nok.

1.2 Lønn etter bransje

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 definert 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 2018 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 atfføringsbransjen har lenge etterlyst mer dekkende kategorier. De hadde i alt 4 kategorier i 2017, men det viste seg å bli for finmasket og det ble for få svar i noen av kategoriene til at analysene kunne bli holdbare. I Ledelsesbarometeret 2018 har vi gått tilbake til bare en kategori: «Arbeid og inkludering (atfføring)». 117 av respondentene krysset av på denne (6,6 prosent).

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 årssinntekt på 900 000 eller mer.

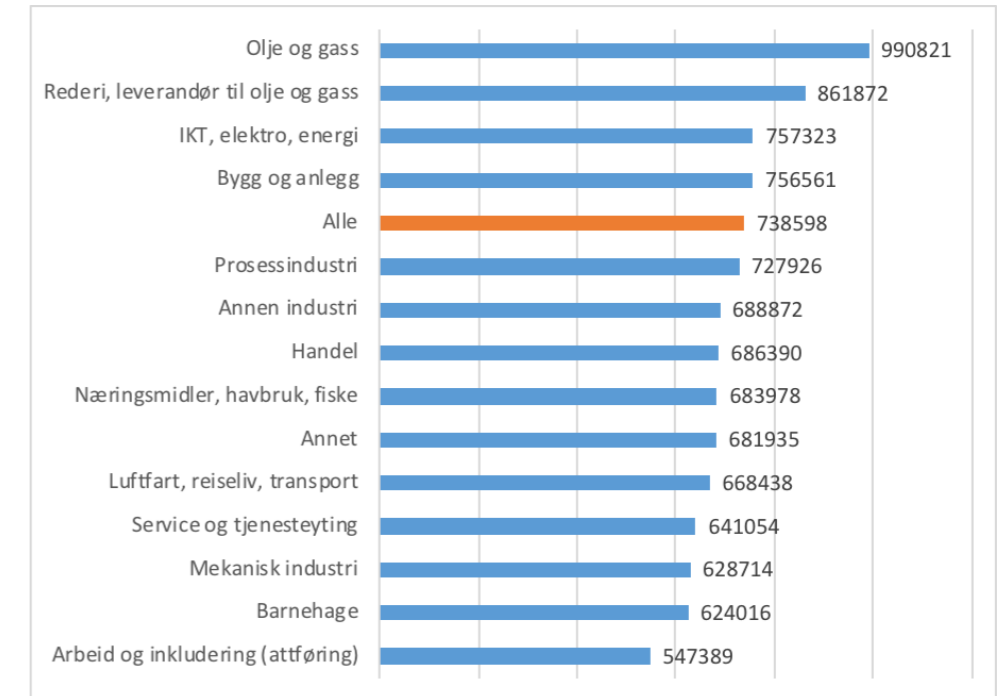
Tabell 1. Gjennomsnittlig brutto årssinntekt og minimums og maksimums inntekt hos Lederne

Bransje	Minimum	Gjennomsnitt	Maximum	n=
Barnehage	415000	624016	900000	158
Bygg og anlegg	480000	756561	2250000	49
IKT, elektro, energi	455000	757323	1450000	34
Næringsmidler, fiske, havbruk	430000	683978	1400000	70
Handel	400000	686390	1100000	169
Service og tjenesteyting	350000	641054	1450000	129
Mekanisk industri	410000	628714	1430000	68
Prosessindustri	430000	727926	1500000	95
Annen industri	400000	688872	1300000	54
Luftfart, reiseliv, transport	360000	668438	1300000	58
Olje, gass	400000	990821	1240000	337
Rederi, leverandør til olje og gass	450000	861872	2400000	33
Arbeid og inkludering (atfføring)	300000	547389	835000	100
Annet	396000	681935	1830000	216
Lederne i alt	350000	738598	2800000	1697

Gjennomsnittslønn i Olje og gass var 34,1 prosent høyere enn gjennomsnittsinntekten til alle Lederne sett under ett i 2017, men gruppene med lavest gjennomsnitt har tatt igjen noen av forskjellene fra 2016 og 2015. 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 årssinntekt 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 i for Lederne medlemmer under ett. I 2017 har denne gruppen en gjennomsnittlig brutto årssinntekt på 861200, 13 prosent lavere enn de som jobber i olje og gass. Det var først og fremst leverandørindustrien som ble rammet av oljeprisfallet i 2014. Nå ser de ut til å hente inn forspranget etter at bransjen har tatt seg opp i 2017.

Figur 1 viser bransjeforskjeller i brutto årssinntekt i 2017.

Figur 1: Årslønn Lederne i 2017 rangert etter bransje (Fra Ledelsesbarometeret 2018, Del 1)



Sammenlikningen av gjennomsnittlig årssinntekt i 2015 og 2016 viser at bildet av lønnsnivået i atfføringsbransjen endrer seg når vi samler bransjen i en kategori for Arbeidsinkludering (atfføring). 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 Ledelsesbarometeret 2016 fikk vi for det første fram forskjeller mellom Lederne i produksjonen av olje og gass og Lederne i leverandørindustrien. I olje og gass hadde Lederne 19 prosent høyere lønn enn i leverandørindustrien/rederiene. I 2017 synker forskjellen til 15 prosent. Det skyldes blant annet at olje og gassmarkedet tar seg opp igjen, og det slår ut i større aktivitet, først og fremst i leverandørindustrien. Vi har flere forklaringer på utviklingen.

Den første er at leverandør og utstyrsindustrien fortsatt hadde nedgang i aktivitetsnivået og har hatt store nedbemanninger også i 2016. I 2017 har dette tatt seg opp.

Vi spør om Lederne 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 årssinntekten kompensasjon for skiftarbeid og andre rettighetsbaserte ytelser. Dette er mindre utbredt, og regulert på andre måter i leverandørindustrien enn i oljeproduksjonen.

Et annet forhold som øker forskjellene er at utdanningsnivået i leverandør og utstyrsindustrien 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 utviklingen i lønnsforskjellene mellom de to bransjene. Vi mener det var riktig å skille mellom de som jobber i oljeproduksjonen fra de som jobber i leverandør og utstyrsindustrien/rederiene. Forskjellene i faktisk inntekt mellom de to gruppene kan bli en viktig indikator for den videre utviklingen i sektoren sett under ett.

En annen forklaring er standardisering av arbeidsoppgaver innen drift og vedlikehold på norsk sokkel. Eksempelvis ble standardisering av drift og vedlikehold sett som et viktig grep for å få ned kostnader i forbindelse med den organisatoriske sammenslåingen av Hydros olje og gassaktiviteter med Statoil på norsk sokkel i 2008 (Colman et al 2011). All standardisering av arbeid vil påvirke organiseringen av arbeidet, fordelingen av oppgaver og behovet for kompetanse på arbeidsplassene. Det vil igjen slå ut i behovet for, og etterspørselen av arbeidskraft. Det vil igjen få innflytelse på lønnsfastsettelse, lønnsforhandlinger og dermed også fordelingen av de verdiene som skapes i produksjonen.

Generelt kan vi se at de fleste bransjene gir Lederne en gjennomsnittlig økning på 3,8 prosent i faktisk brutto årsinntekt fra 2016 til 2017. Forskjellene mellom bransjene ligger innenfor sikkerhetsmarginene i statistiske sammenlikninger. Det vil si at forskjellene fra 2016 til 2017 kan skyldes variasjoner i utvalget av respondenter i de to undersøkelsene og av de nye kategoriseringene. Forskjellene i lønnsnivå fra 2016 til 2017 er ikke overraskende ettersom den spådde oppgangen i sektoren tiltok i 2017.

1.1 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 2017. 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 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=	Brutto årsinntekt 2017	n=
Jobbkonsulent	423145	75	481689	70	500575	39
Attføringskonsulent	464537	46				
Veileder arbeid med bistand	464598	37				
Leder/rådgiver/veileder attføring			543824	65	604785	43
Butikksjef	501238	141				
Butikksjef/varehussjef/salgssjef			590725	164	632603	132
Attføringsleder	521107	21				
Styrer	575315	153	599172	109	663818	115
Tilrettelegger	592764	43				
Rådgiver/konsulent	616589	108	652376	70	690020	56
Koordinator	621287	114	640371	87	700681	52
Arbeidsleder	649282	390	657731	257	693610	166
Driftskoordinator	661997	51			663818	23
Særlig betrodd stilling merkantil	669566	46				
Særlig uavhengig/betrodd stilling			776157	108	756056	85
Annet	686531	392	680380	219	696006	139
Lederne	689175	3059	703217	2349	738598	1697
Teamleder	699385	196	682431	133	695351	94
Økonomisjef	712019	28				
Økonomisjef, personalsjef, infosjef			765151	43	762620	29
HR leder/rådgiver	716070	40	707895	45	678732	35
Varehussjef	718921	36				
Daglig leder/administrerende direktør	729455	176	705506	150	762819	140
Annen administrativ leder	731245	245	692552	236	718677	176
Personalsjef	744469	19				
Prosjektleder/prosjektansvarlig	747332	137	830240	93	787206	73
Salgssjef	788418	36				
Driftssjef	813896	113				
Driftssjef/driftskoordinator			727798	93	705525	89
Driftsansatt/operatør			906488	109	1185441	72
Særlig betrodd stilling/teknisk	852110	175				
Operativ leder	911988	203	941083	158	874876	167

I undersøkelsene fra 2014 – 2016 var det en del stillingskategorier som hadde få svar. 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, 2016 og 2017 ser vi at de fleste gruppene har en moderat lønnsvekst. I 2017 har driftsansatte og operatører den høyeste årsinntekten av alle gruppene. De befinner seg hovedsakelig i olje og gass. Der har det vært store nedbemanninger de siste årene, og det kan ha gitt de som blir igjen gode kort i lønnsforhandlinger. 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.

Tabellen viser at antall svar jevnt over er lavere i alle stillingskategoriene i 2017 enn de var i årene før. Nedgangen i svarprosenten i undersøkelsene skyldes med andre ord ikke bortfall i noen få bransjer og stillingskategorier. Den ser snarere ut til å være en generell trend.

Vi la inn stillingskategorien «Driftsansatt/operatør» i Ledelsesbarometeret 2017 Vi ser for det første at dette er en ganske stor gruppe (116 i 2017) og at de oppgir å ha den nest høyeste faktiske brutto årsinntekten blant Lederne i 2016, bare «slått» av «operativ leder». I 2017 er denne gruppen helt på topp Dette er hovedsakelig nordsjøarbeidere med rett til kompensasjon for ubekvemme arbeidsforhold og -vilkår.

Operative ledere og «særlig betrodd stilling – teknisk» har høyest gjennomsnittlig brutto årslønn i 2014 og 2015. I Ledelsesbarometeret 2018 har vi slått sammen kategoriene særlig uavhengig/betrodd stilling teknisk og merkantil til en 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 inntektsoppjørene (TBU). Tabellene bygger på spørsmålet: "Hva var din faktiske brutto årsinntekt?"

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

	Årslønn 2017	% av Norske 2017
Norsk årslønn 2016 per årsverk	567300	100
Lederne 2017 (alle heltidsansatte)	738589	130
Lederne (uten olje, gass og rederi)	665568	117

Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, NOU 2018:8)

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 2018). I 2017 har forskjellen økt til 130 prosent på nytt.

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. I 2017 økte forskjellen til 117 prosent.

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 2017 trekker Ledernes medlemmer i fra gjennomsnittslønn per årsverk i Norge, både med og uten Ledernes medlemmer i olje og gass.

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

Tabell 1.3.2 Ledernes årslønn 2017 sammenliknet med gjennomsnitt (TBU) i noen bransjer

Bransjer (Lederne)	Norsk årslønn 2017	Lederne 2017	Lederne i prosent av norsk i 2016	Lederne i prosent av norsk i 2017
Fiskeoppdrett (Fiske og havbruk)	-	683978	131	-
Bygg anlegg	519960	756561	150	146
Industri	565000	727926	121	129
Varehandel (Handel)	523080	686390	123	131

Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2018,

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 og 2018 er ikke norsk årslønn i olje og gass for 2016 og 2017 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 de bransjene vi har tall for. I 2016 dro de mest i 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 2018 og Ledelsesbarometeret 2018. I bygg og anlegg minker forskjellen mellom Ledernes medlemmer og gjennomsnittslønn i bransjen fra 2016 til 2017, mens den øker til dels betydelig i industri og varehandel. Når vi måler faktisk årslønn får vi antakelig større variasjoner fra år til år enn om vi hadde målt den avtalte årslønnen.

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 2017 sammenliknet med årslønn 2017 for heltidsansatte administrerende direktører og ledere i enkelte næringer

Bransjer (Lederne)	Lønnsnivå administrerende direktører 2017 (n=)	Lederne Gjennomsnitt Lønn 2017 (n=)	Lederne prosent av adm.dir 2016	Lederne prosent av adm.dir 2017
Olje og gass	2 211 480 (191)	990821 (337)	-	45
Informasjon og kommunikasjon (IKT)	1 193 280 (1938)	704 632 (34)	60	59
Bygg anlegg	812 760 (4452)	731 470 (49)	93	90
Industri (Mekanisk og prosessind.)	1 073 760 (3404)	635 400 (163)	63	59
Varehandel (og rep. av motorvogn)	843 480 (5627)	686 390 (169)	76	81
Forretningsmessig tjenesteyting	844 320 (2034)	641 054 (129)	74	76
Alle næringer (snitt)	915 840 (33339)	738 600 (1697)	77	81

Kilde: Ledelsesbarometeret og Teknisk beregningsutvalg, endelig rapport 2018, s.29

Her har vi sammenliknet administrerende direktører med medlemmene i Lederne. 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). Vi har regnet ut Ledernes gjennomsnittslønn i prosent av gjennomsnittslønn til administrerende direktører for 2016 og 2017. Tabellen viser at medlemmene til Lederne i olje og gass tjener 45 prosent av gjennomsnittslønn til administrerende direktører i bransjen. I bygg og anlegg tjente medlemmene 90 prosent av lønnen til administrerende direktører, noe ned i forhold til året før. Tar vi disse tallene som en indikasjon på hvor høye lederstillinger medlemmene i Lederne har, ser det ut til at de har høyere lederstillinger i bygg og anlegg, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting enn de har i olje og gass, informasjon og kommunikasjon og industri. Disse prosentene vil variere fra år til år, men variasjonene er ikke særlig store fra 2016 til 2017, og vi ser at de går svakt opp i noen bransjer og svakt ned andre. Det kan være en indikasjon på at medlemmene i Lederne holder et forholdsvis stabilt ledernivå innenfor hver enkelt bransje. Dessverre har ikke NOU 2018:8 (TBU-rapporten) disse tallene for flere av bransjene.

Denne analysen kan være utgangspunkt for en nærmere studie av ledernivåer i bransjene i Ledelsesbarometeret over tid. Vi følger dette opp i delrapport 2 og seminaret i Arendalsuka.

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

Tabell 1.3.4 Ledernes gjennomsnittlige brutto årslønn i 2017 fordelt etter lederroller

Lederoppgaver	Laveste lønn	Gjennomsnitt	Høyeste lønn	Max / Min i 2016	Max / Min i 2017
Prosjektleder (n=73)	410 000	787 206	1 800 000	4,8	4,4
Teamleder (n=94)	400 000	695 351	2 200 000	4,0	5,5
Adm.dir/daglig leder (n=140)	400 000	762 819	2 000 000	4,5	5,0
Operativ leder (167)	450 000	874 876	2 400 000	6,2	5,3

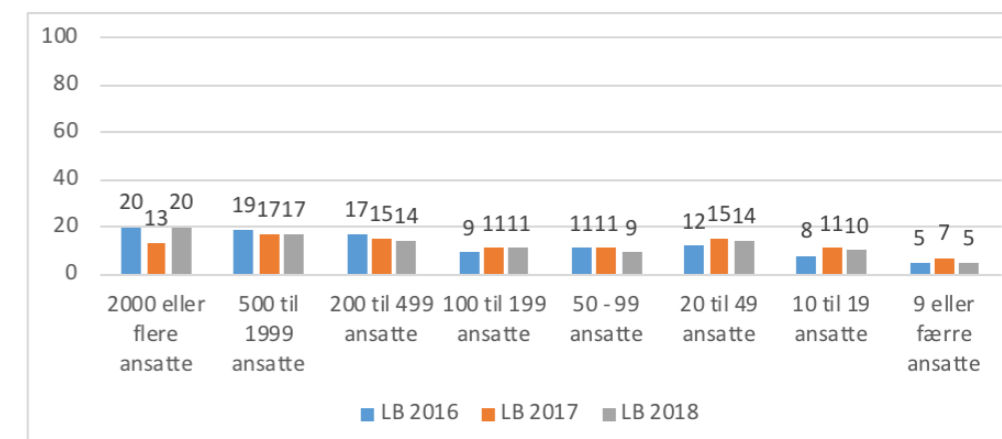
Kilde: Ledelsesbarometeret 2016

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 2017 barometeret hadde operative ledere og særlig teamledere en høyere årsinntekt enn de som svarte i 2016-barometeret.

Prosjektledere og administrerende direktører ledere hadde høyere gjennomsnittlig brutto årslønn i 2017 enn de hadde i 2016, altså lønnsvekst. Teamledere og operative ledere har derimot gått ned ifølge svarene i undersøkelsen. Lønnsforskjellen mellom laveste og høyeste lønn har blitt lavere for prosjektledere, men blitt større i de tre andre stillingsgruppene.

Tabellen viser variasjon i avlønningen av de ulike lederstillingene. Operative ledere tjente i gjennomsnitt mest, 1,3 ganger så mye som administrerende direktører/daglige ledere i 2016, men i 2017 tjener de 1,1 ganger mer enn administrerende direktører/daglige ledere, altså en. 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 2018 prosenttall, n = 2438 og 2149)



Variasjonene i virksomhetenes størrelse (antall ansatte), som kommer fram i figuren over, er små og stabile over tid når vi sammenlikner tre års undersøkelser. Vi ser en svak tendens til at medlemmene i Lederne går fra de store virksomhetene til de mindre fra 2016 til 2017, men dette snur i 2018. Da går de fra mindre til større virksomheter. Særlig i olje og gassindustrien og i leverandørindustrien og rederiene til olje og gass har det vært store nedbemanninger, men dette snur i første halvdel av 2018.

Arbeidsledigheten har også vært på vei ned, i særlig siste halvdel av 2016. I første halvdel av 2018 har arbeidsledigheten avtatt ytterligere. Vi mener dette kan tolkes som en tilpasning i arbeidsmarkedet. Denne tilpasningen har kommet mye raskere enn det økonomens 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.

Tabell 1.3.6 Ledernes gjennomsnittlige brutto årslønn i 2015, 2016 og 2017 og antall svar fordelt etter antall ansatte i virksomheten (Ledelsesbarometeret 2016, n = 2438)

Antall ansatte	Gjennomsnitt	n=	Brutto årsinntekt 2016	n=	Brutto årsinntekt 2017	n=
9 eller færre ansatte	591 520	109	583 795	131	592 413	73
10 – 19 ansatte	577 980	180	604 620	218	634 383	157
20 – 49 ansatte	592 536	282	610 853	319	643 555	222
50 – 99 ansatte	578 900	249	623 022	243	681 598	165
100 – 199 ansatte	627 730	202	684 637	219	694 188	139
200 – 499 ansatte	688 280	392	706 956	323	699 543	225
500 – 1999 ansatte	778 660	428	792 980	354	778 731	268
2000 eller flere ansatte	813 670	468	840 612	274	877 632	312

Vi ser at virksomhetens størrelse har mye å si for lønnsnivået blant Lederne. I forrige tabell så vi at forskjellen på lederlønnene ikke varierte så mye med hva slags lederstilling medlemmene hadde. Det som foreløpig ser ut til å forklare lønnsforskjellene er bransje og virksomhetens størrelse, der de aller største lønner bedre enn de mellomstore og små virksomhetene. Denne sammenhengen er sterkere i Ledelsesbarometeret 2018 enn den var i foregående år. Det betyr med andre ord mer hvor du jobber enn hvilken lederstilling du har. Dette gjelder for alle de tre årene i tabellen. Det er en klar sammenheng mellom bransje og størrelse. De store virksomhetene og arbeidsplassene finner vi i prosessindustrien, bygg og anlegg, og olje og gass.

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. Ledelsesbarometeret 2017 viste også at de som har beholdt jobben i de store virksomhetene gjennom nedturen fra 2014 har fortsatt inntektsveksten i 2016. Denne trenden fortsetter i 2018.

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, mens svarene fra 2018 likner mer på tallene fra 2016 enn fra 2017.

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

Jeg jobber i	Brutto faktisk årslønn, snitt 2017	Prosent medlemmer som fikk bonus i 2017	n=
Fylkeskommune/kommune	648 700	0	227
Hovedeier utenlandsk	809 500	36	482
Statlig offentlig virksomhet	663 500	3	60
Hovedeier norsk	693 600	24	800
Statsaksjeselskap	1 042 800	28	66

Statsaksjeselskap er tidligere statlige tjenester som ble privatisert og etablert som aksjeselskap på begynnelsen av 2000 tallet, så som Telenor, Statoil, posten, jernbanen med mer. Vi ser at det er disse selskapene der medlemmene i Lederne har de høyeste gjennomsnittlige brutto årsinntektene. Deretter kommer de utenlandsk eide virksomhetene. I de utenlandsk eide virksomhetene er det 36 prosent av Lederne som fikk bonus i 2017. Statsaksjeselskapene ga bonus til 28 prosent av Lederne i 2017. Lavest lønn har Lederne i kommunalt eide virksomheter. De utenlandskeide virksomhetene som Lederne jobber i har i snitt 8000 ansatte, mens de norskeide har ca. 2000 ansatte i snitt.

2 LØNNSUTVIKLINGEN FRA 2011 TIL 2017

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 - 2018)

Område	lønnsvekst 2013 - 2014	lønnsvekst 2014 - 2015	lønnsvekst 2015 - 2016	lønnsvekst 2016 - 2017
Industri ialt	3,0	2,8	1,9	2,4
Industriarb (NHO)	3,0	2,5	2,0	2,6
Ind.funksjonær.NHO	3,2	2,5	2,2	2,7
Varehandel (Virke)	3,5	3,3	2,5	3,1
Finanstjenester	2,9	4,2	2,5	3,8
Statsansatte	4,5	2,8	2,4	2,3
Kommuneans (KS)	3,7	3,3	2,5	2,5
Helsefor. (Spekter)	3,5	2,7	2,0	3,6
Øvrige Spekter virs.	3,5	2,7	2,4	2,4



Fra 2012 til 2017 var den samlede lønnsveksten ca 25 prosent. Det er heller ikke store variasjoner i veksten fra år til år når vi sammenlikner bransjene i denne tabellen som er hentet fra NOU 2018:8.

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 nominell brutto årslønn for Lederne 2011 – 2017 (Utvalgte områder, Ledelsesbarometeret 2011 - 2018)

Område	Årslønn 2011	Årslønn 2012	Årslønn 2013	Årslønn 2014	Årslønn 2015	Årslønn 2016	Årslønn 2017
Lederne	582 900	601 400	634 700	624 300	689 200	703 217	738 600
Industri	528 800	557 200	596 100	579 600	655 200	665 000	688 900
Vekst/ atff.	409 700	429 700	444 600	464 100	470 400	518 722	547 389
Barnehage	509 500	526 800	549 600	557 400	573 300	602 791	624 000
Handel	510 600	515 000	571 600	564 600	612 700	630 038	686 400
Olje, gass	799 700	784 500	840 500	784 200	914 900	918 234	990 800

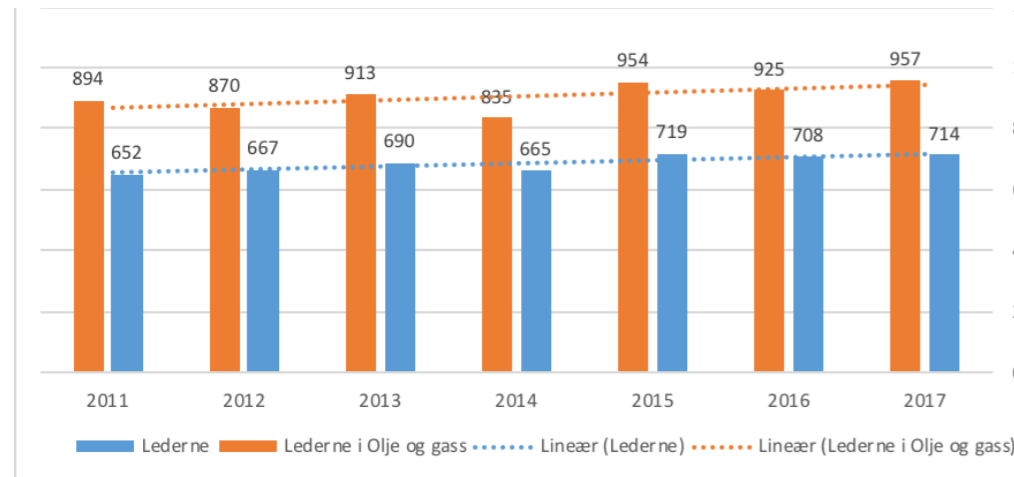
Tabell 2.2 Prosentvis nominell endring i brutto årslønn for lederne 2011 – 2014 (Utvalgte områder, Ledelsesbarometeret 2011 - 2018)

Område	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017
Lederne	3,2	5,5	-1,5	10,4	2,0	5,0
Industri	5,4	7,0	-2,8	13,0	1,5	3,6
Vekst/ atff.	3,5	4,8	4,4	1,4	10,3	5,5
Barnehage	4,3	3,4	1,4	2,9	5,1	3,5
Handel	11,0	0,8	-1,2	8,5	2,8	8,9
Olje, gass	7,1	-1,9	-6,7	16,7	0,4	7,9

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. Alle gruppene har en prosentvis økning i faktisk brutto inntekt fra 2016 til 2017 som er høyere enn den generelle lønnsveksten for tilsvarende grupper i Teknisk beregningsutvalgs rapport (NOU 2018:8).

Figur 2.1 Endringer i faktisk brutto årsinntekt målt i kroneverdien i 2016 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 2017 øker gjennomsnittlig brutto årsinntekt med til sammen 7 prosent i olje og gass i hele perioden, mens den vokser med 9,5 prosent for Lederne under ett i den samme perioden. Reallønnsveksten er med andre ord fortsatt lavere i olje og gass enn den er for medlemmene i Lederne under ett. I olje og gass er reallønnsutviklingen til Lederne negativ fra året før både i 2012, 2014 og i 2016. 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 2016 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 lavlønsbransjer 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 LØNSFORSKJELLER 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 2015	%K/%M 2016	%K/%M 2017	n = 2018
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 kunne 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 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

	Kvinneres lønn i % av menns i 2013	Kvinneres lønn i % av menns i 2014	Kvinneres lønn i % av menns i 2015	Kvinneres 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	
Lederne (uten olje, gass og rederi)	87,3	90,4	82,7	

¹ Gjennomsnittslønn 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 i Ledelsesbarometeret fra 2010 til 2016

	2011	2012	2013	2012	2013	2011	2012	2013
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 lønnsforskjellene 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 nedbemanninger, 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.

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 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

I Ledelsesbarometeret 2018 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 2018)

Bransje	%K/%M 2015	%K/%M 2016	%K/%M 2017	%K/%M 2018	n = 2018
Barnehage	89/11	86/14	87/13	82/18	170
Bryggeri /næringsmid	10/90	15/85			
Næringsm/fiske/havbr			23/77	21/79	76
Bygg, anlegg og bergver	17/83	16/84	16/84	8/92	52
Energi og elektro	27/73	19/81			
Fiske og havbruk	13/87	14/86			
Handel, service og reise	40/60	41/59			
Handel			45/55	38/62	183
Service/tjenesteyting			38/62	42/58	146
IKT og Media	35/65	23/77			
IKT, elektro, energi			21/79	10/90	40
Mekanisk og Prosind.	8/92	12/88			
Mekanisk industri			8/92	10/90	79
Prosessindustri			15/85	8/92	105
Annen industri	21/79	35/65	25/75	19/81	67
Luftfart	43/57	33/67			
Luftfart, reiseliv, transp.			34/66	37/63	63
Offentlig virksomhet	60/40	55/45			
Olje, gass og rederi	13/87	12/88			
Olje og gass			15/85	12/88	381
Leverandør/rederi til OG			19/81	14/86	37
Organisasjoner	57/43	48/52			
Vekst og attføring	61/39	61/39			
Vekstbedrifter			38/62		
Arbeids, inkludering/attf.			73/27	59/41	115
Arbeid, inklud. m/prod			36/64		
ASVL, Vekstbedrift			51/49		
Annet	49/51	49/51	51/49	56/44	235
Lederne i alt	35/65	34/66	36/64	35/65	1887

Kjønnbalansen i bransjene, vist 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 kunne snu bildet. Ser vi derimot på bransjer med mange respondenter (høy n), eksempelvis olje og gass, handel, service og reise samt barnehager finner vi større stabilitet i kjønnbalansene.

Kvinner er i flertall i barnehager, arbeid og inkludering samt i «annet»-kategorien. Lavest kvinneandel finner vi fortsatt i industri, IKT og elektro, bygg og anlegg, olje og gass og næringsmiddel, fiske og havbruk. Kjønnfordelingene følger de stereotyper oppfatningene om kvinne- og mannsdominerte bransjer. En trend å merke seg er den økende andelen menn i barnehagene, som har vært jevnt stigende de siste årene. Bransjer der vi har få svar utelates i de etterfølgende sammenlikningene.

Tabell 3.2 *Kvinner lønn som andel av menns lønn, Lederne 2018*

	Kvinner lønn i % av menns i 2013	Kvinner lønn i % av menns i 2014	Kvinner lønn i % av menns i 2015	Kvinner lønn i % av menns i 2016	Kvinner lønn i % av menns i 2017
Gjennomsnittslønn for heltidsansatte ²	87,9	88,4	87,7	87,6	88,1
For Lederne	78,5	81,8	76,3		81,1
Lederne (uten olje, gass og rederi)	87,3	90,4	82,7		87,6

² Gjennomsnittlig månedslønn per september, TBUs endelige rapport 2018, side 24

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. I 2017 var lønnsforskjellene igjen mindre. Når vi utelater olje og gass, er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på omtrent samme nivå som blant heltidsansatte i Norge.

I tabellen under sammenlikner vi kjønnforskjellene i årslønn i de bransjene som har mer enn 30 svar blant begge kjønn. I bransjene med skjevst kjønnfordeling er det vanskelig å sammenligne tallene fra år til år på grunn av stor usikkerhet knyttet til lønnen til de få fra det minst representerte kjønn.

Tabell 3.3 *Kvinner lønn i prosent av menns lønn i Ledelsesbarometeret 2017*

Bransje (n)	Årslønn kvinner 2017	Årslønn menn 2017	Ks lønn i % av Ms lønn 2017
Barnehage (156)	624265	626468	99,6
Handel (164)	546175	698672	78,2
Service og tjenesteyting (127)	617638	661761	93,3
Olje og gass (329)	747821	935334	80,0
Arbeid og inkludering (attføring) (94)	503463	518887	97,0
Lederne (1659)	619284	764004	81,1
Lederne u/ olje, gass, leverandør (1297)	608662	695175	87,6

I alle bransjer tjener menn mer enn kvinner. Lønnsforskjellene er minst i barnehager og i attføring. I barnehagebransjen har mannlige og kvinnelige ledere tilnærmet likt lønnsnivå, og dette har vært tilnærmet likt siden 2013. Forskjellen mellom kvinnelige og mannlige lederes lønn er størst i handelen, hvor kvinnelige ledere tjener 78% av mannlige. Det er også store kjønnforskjeller innen olje og gass, hvor kvinner tjener 80% av det menn gjør. Innen service og tjenesteyting, tjener de kvinnelige lederne 93% av det de mannlige lederne gjør.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan ha ulike forklaringer i ulike bransjer. Fordelingen av type lederverv blant menn og kvinner, ulik utdanningsbakgrunn, ulikheter i arbeidstid og overtid bidrar til ulik lønn mellom kvinner og menn. TBU beskriver en utvikling hvor lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minsker fra år til år (TBU 2018, s.26).

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 LØNNSFORSKJELLER ETTER KJØNN OG REGION.

Når vi sorterer gjennomsnittlig årsinntekt etter både kjønn og fylke blir antall svar i noen av fylkene så små at de ikke gir grunnlag for generalisering. Slik har det vært hvert år. I år har vi i stedet slått sammen noen av fylkene i de vanligst brukte inndelingene i regioner, slik tabell 3.1 nedenfor viser.

Tabell 3.1 *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn blant Lederne etter region, uten olje og gass (Ledelsesbarometeret 2018).*

Region (n)	Årslønn kvinner 2018	Årslønn menn 2018	Ks lønn i % av Ms lønn 2018
Viken (Østfold, Akershus, Buskerud) (214)	639277	699346	91
Oslo (113)	658169	809761	81
Innlandet (Hedmark og Oppland) (78)	572795	601988	95
Telemark og Vestfold (58)	586387	634050	92
Agder (74)	573520	631705	91
Rogaland (111)	629440	744560	85
Vestlandet (Hordaland, Sogn og Fjordane) (194)	603687	702333	86
Møre og Romsdal (89)	551747	655462	84
Trøndelag (122)	571961	707282	81
Nordland, Troms, Finnmark (222)	619746	673300	92
Lederne (1659)	619284	764004	81
Lederne (uten olje, gass og rederi) (1297)	608662	695175	88

Kvinnelige lederes lønn er høyest i og rundt Oslo, i Rogaland og de tre nordligste fylkene. De kvinnelige lederes årslønn er lavest i Møre og Romsdal. Blant mannlige ledere er det høyest lønn i Oslo, med Rogaland på andreplass. Lønnsnivået for de mannlige lederne er lavest i Innlandet. Lønnsforskjellene varierer mellom regioner. Kvinnelige ledere tjener minst i forhold til menn i Oslo og Trøndelag, mens lønnsforskjellene er minst i Innlandet. Variasjonen i forskjellene i lønn mellom regionene henger sannsynligvis sammen med fordelingen av kvinnelige og mannlige ledere i ulike næringer.

TBU legger vekt på at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er større i høylønnsgruppene enn i lavlønnsgroppene. 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 Lederne høylønnsgrupper enn blant deres lavlønnsgropper i 2014 (se Ledelsesbarometeret 2015, 2016).

3.1 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. Dette er delvis drevet av konkurranse mellom et høyere antall arbeidsgivere om den tilgjengelige arbeidskraften, og et generelt høyere kostnadsnivå i de tett befolkede områdene, blant annet på eiendom. I tabellen nedenfor viser vi den gjennomsnittlige årslønnen blant Lederne fordelt på fylker, med og uten olje og gass.

Tabell 3.2 Lederne gjennomsnittlige årslønn i 2017 per fylke med og uten olje, gass og leverandør og rederivirksomheter (i absolutte tall og i prosent av landsgjennomsnitt for Lederne)

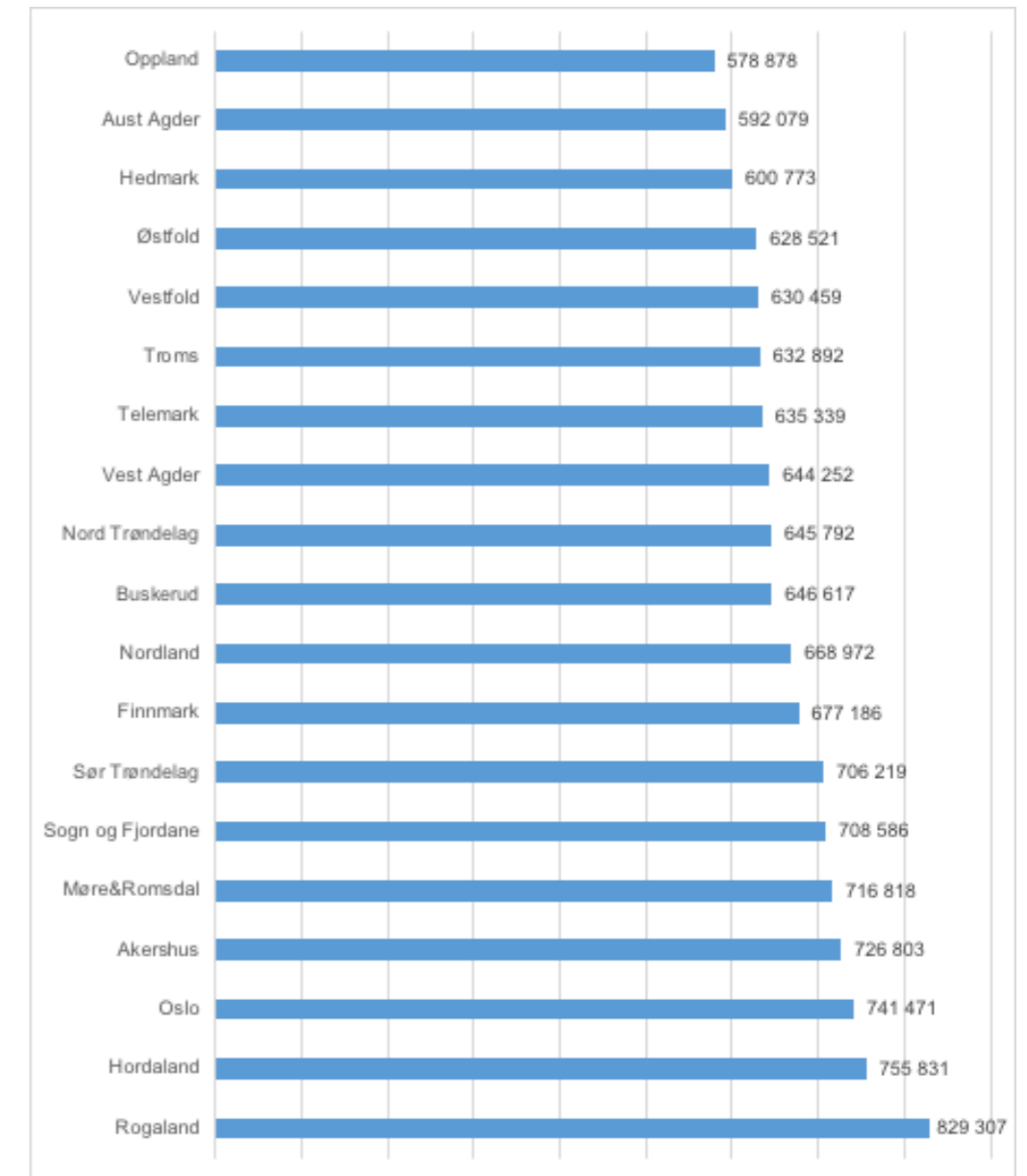
Fylke	Årslønn	N	I % av landssnitt med olje	Årslønn uten olje, gass, red.	N uten O & G	i % av landssnitt uten olje
Finnmark	677 186	40	94,7	628 959	32	95,2
Troms	632 892	77	88,5	632 892	77	95,8
Nordland	668 972	116	93,6	666 963	115	100,9
Nord Trøndelag	645 792	49	90,3	595 097	39	90,1
Sør Trøndelag	706 219	93	98,8	680 794	84	103,0
Møre&Romsdal	716 818	128	100,3	619 930	91	93,8
Hedmark	600 773	40	84,0	598 229	39	90,5
Oppland	578 878	41	81,0	578 878	41	87,6
Sogn og Fjordane	708 586	44	99,1	665 671	35	100,7
Hordaland	755 831	268	105,7	667 221	161	101,0
Rogaland	829 307	264	116,0	702 417	114	106,3
Vest Agder	644 252	53	90,1	628 736	48	95,2
Aust Agder	592 079	28	82,8	581 238	26	88,0
Telemark	635 339	31	88,9	594 278	27	89,9
Vestfold	630 459	34	88,2	610 265	31	92,4
Buskerud	646 617	42	90,4	648 798	40	98,2
Oslo	741 471	116	103,7	731 953	113	110,8
Akershus	726 803	134	101,7	711 921	131	107,7
Østfold	628 521	47	87,9	622 233	45	94,2
Lederne	738 600	1678	100,0	660 742	1312	100,0

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. Lederne i Rogaland tjener mest over gjennomsnittet. Denne forskjellen blir mindre når vi tar ut de som er ansatt i oljenæringen, men ledere i andre næringer tjener fortsatt mer i Rogaland enn snittet i Norge. Oppland, Aust-Agder og Hedmark har laveste gjennomsnittlige årslønn sammenliknet med landssnittet. Dette gjelder også når vi fjerner ledere i oljenæringen, da med Telemark også blant fylkene med lavest lønn.

Oslo har den høyeste gjennomsnittslønnen for Lederne utenom olje, gass og rederi, fulgt av ledere i Akershus og Rogaland. 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 2017, rangert etter fylke

Lederne i Oppland har lavest gjennomsnittlig brutto årslønn, som de har hatt flere år. Rogaland ligger på topp og klart foran Hordaland, Oslo, Akershus og Møre og Romsdal som alle ligger over snittet for Lederne totalt sett.



4 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 overtidsarbeid 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. Avlønnen 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 utenlandsk-eide 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.

REFERANSER

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





.....

Norsk Ledelsesbarometer 2018

DEL 1 - LEDERNES LØNN I 2017

.....

