

Ledelsesbarometeret 2024 – lønn og bonussystemer

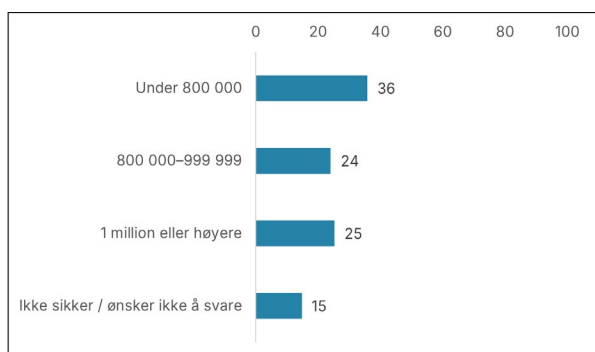
I dette faktaflaket skal vi se nærmere på lønns- og bonussystemer blant medlemmene i Lederne. Vi ser særlig på fire hovedområder: a) lønnsnivå, b) hvordan lønnen fastsettes, c) bonussystemer og d) vurdering av eget lønnsnivå.

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

Lønnsnivå

Lønn kan være et følsomt spørsmål. Vi har likevel spurt medlemmene i Lederne om hva de hadde i brutto årslønn i 2023, og de aller fleste (85 prosent) valgte å svare på spørsmålet. Ser vi på lønnsspredningen, er gjennomsnittlig bruttolønn i 2023 på 939 258 kroner. Dette er en god del høyere enn gjennomsnittlig årslønn i det norske arbeidsmarkedet samme år som var på 668 400 kroner.¹ Medianlønnen er 838 595 kroner, det vil si den summen som deler fordelingen i to like deler. Dette er ofte et bedre mål på lønnsspredningen innenfor en gruppe enn gjennomsnittet. Dette skyldes at svært høyt lønnede kan trekke gjennomsnittslønnen mye opp, noe som kan skjule at de fleste da ligger under gjennomsnittslønnen. I figur 1 har vi delt inn medlemmene i Lederne i tre lønnsintervaller.

Figur 1 Samlet brutto årslønn i 2023 (n = 2081)



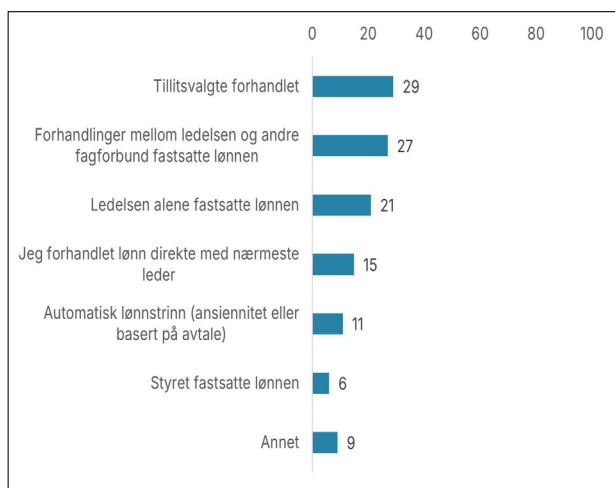
Vi ser at drøyt én av tre oppgir at de har en brutto årslønn som ligger under 800 000 kroner. I underkant av én av fire tjener mellom 800 000 og 999 999 kroner, mens én av fire tjener en million eller mer. I de videre analysene ser vi på hva som påvirker om de har en lønn som ligger i det nedre sjiktet (dvs. under 800 000 kroner) og hva som påvirker om de ligger i det høyere sjiktet (en million eller mer).² Bransjeforskjeller er en viktig forklaring på lønnsspredningen. Det å være ansatt i privat helse, sosial og utdanning øker sannsynligheten for at man ligger i det nedre lønnsjiktet, mens det å jobbe i energi og offshore, bygg, anlegg og annen industri, næring, nytelse og havbruk reduserer sannsynligheten. De med høy utdanning har også mindre sannsynlighet for å ligge i den nedre delen av lønnskalaen. Ikke overraskende er det å være en del av toppledelsen den faktoren som i størst grad reduserer sannsynligheten for å befinne seg i det nederste lønnsintervallet. I vår undersøkelse er 29 prosent del av toppledelsen og 31 prosent er mellomledere med personalansvar, mens de øvrige (40 prosent) er medlemmer uten personalansvar. Om vi ser på de som ligger i det høyeste lønnsintervallet, finner vi mye av de samme effektene, men da med motsatt fortegn. Det er klar bransjeeffekt der det å jobbe i privat sektor øker sannsynligheten for å ligge i det høyeste intervallet, men med ett unntak:

de som jobber i privat helse og sosial og utdanning har lavere sannsynlighet for å ligge i det øverste intervallet. Igjen påvirker ledelsesnivå og utdanningsnivå dette. De som er en del av toppledelsen og de med høy utdanning hadde høyere sannsynlighet for en brutto årslønn på en million eller mer i 2023.

Hvordan lønnen fastsettes

Videre kartla vi hvordan lønnen fastsettes for den enkelte lederen. Først spurte vi om de hadde gjennomført en lønnsamtale ved lønnsoppgjøret i 2023. Én av fire svarer bekreftende på dette. Vi finner at det er noe mer vanlig å ha slike samtaler i bransjene næring, nytelse og havbruk, og i transport, logistikk og bemanning, og at det er mer vanlig blant de som er en del av toppledelsen. Når vi spør hvordan lønnen ble fastsatt i 2023, svarer medlemmene som gjengitt i figur 2.

Figur 2 Hvordan ble lønnen fastsatt i 2023? Flere svar mulig (n = 2082)



Flest svarer at tillitsvalgte forhandlet lønnen (29 prosent). Omtrent like mange svarer at forhandlinger mellom ledelsen og andre fagforbund fastsatte lønnen. Det var mulig å angi flere svar på dette spørsmålet, og ser vi disse to svarene i sammenheng, er det drøyt halvparten (53 prosent) som svarer at de får forhandlet sin lønn innenfor det ordinære topartssamarbeidet på arbeidsplassen. Vi finner også at det er mer vanlig at tillitsvalgte forhandler lønnen i privat enn i offentlig sektor, og dette er vanlig for mellomledere med personalansvar og medlemmer uten personalansvar, samt de

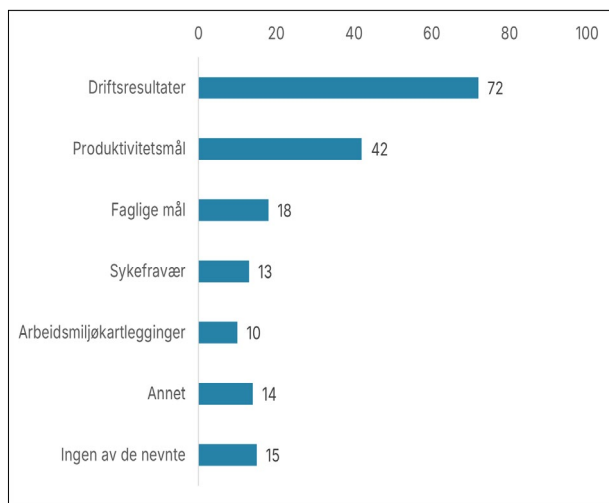
med kortere utdanning. Når vi ser på de som svarer at lønnen ble fastsatt i forhandlinger med et annet fagforbund, er det også en bransjeeffekt, men skillet går ikke først og fremst mellom offentlig og privat sektor. Derimot finner vi at dette er noe mer vanlig blant ledere i energi og offshore og mindre vanlig innenfor handel, finans og kommunikasjon. Det er også mer vanlig blant mellomledere med personalansvar og medlemmer som ikke har personalansvar enn blant de som er en del av toppledelsen og for de som arbeider i et større konsern eller virksomhet.

To av ti svarer at ledelsen alene fastsatte lønnen deres. Dette er mer vanlig i privat enn i offentlig sektor og for medlemmer med høy utdanning. En del forhandlet også egen lønn direkte med nærmeste leder. Dette er mer vanlig innenfor bygg, anlegg og annen industri enn i andre bransjer. Det er også noe mer vanlig for de som er en del av toppledelsen. Det var relativt få som fikk lønnen sin fastsatt av styret, kun seks prosent. Som hovedregel vil dette kun gjelde øverste leder i en virksomhet. Vi finner at dette er noe mer vanlig innenfor handel, finans og kommunikasjon enn i andre bransjer, og at det er mindre vanlig for ledere som er en del av et større konsern eller virksomhet.

Bonussystemer

En del virksomheter har bonussystemer som utgjør en del av den samlede lønnen, men drøyt halvparten (54 prosent) oppgir at det ikke var et bonussystem i deres virksomhet. Det er først og fremst ledere i offentlig sektor som svarer dette. Men vi finner også at medlemmer uten personalansvar og de som ikke er i et større konsern eller virksomhet i større grad oppgir at de ikke har et bonussystem. Én av fire svarer at de har et bonussystem som omfatter alle ansatte, 21 prosent har et system som går til særskilte stillingsnivågrupper og 10 prosent at systemet har en individuell komponent.³ De som hadde et bonussystem ble fulgt opp med spørsmål om hvilke parametere som styrte bonusen (figur 3).

Figur 3 Er bonuslønnen avhengig av noe av det følgende? Flere svar mulig (n = 966)

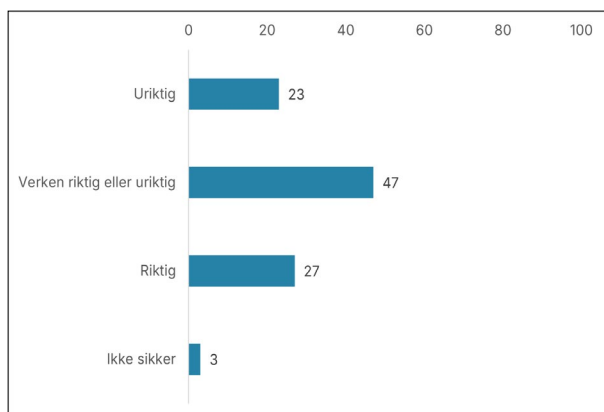


De klart fleste svarer at bonus er knyttet opp til resultater eller produktivitet: 72 prosent oppgir at bonusen er knyttet opp til driftsresultat, mens 42 prosent svarer produktivitetsmål. Bonussystemer kan bestå av flere elementer, og ved å se de to svarene i sammenheng, svarer 39 prosent at bonuser både er knyttet til produktivitet og driftsresultat. Det er også en god del som har bonuser knyttet til mer arbeidsmiljørelaterte parametere som lavt sykefravær og arbeidsmiljøkartlegginger, henholdsvis 13 og 10 prosent.

Vurdering av eget lønnsnivå

Til slutt fikk lederne spørsmål om å vurdere hvor riktig eller uriktig de mener eget lønnsnivå er. Dette er vist i figur 4.⁴

Figur 4 Hvor riktig oppfatter du at ditt lønnsnivå er? (n = 2082)



De fleste svarer at lønnsnivået verken er riktig eller uriktig (47 prosent). Samtidig er det noen flere som svarer at lønnsnivået er riktig sammenliknet med dem som svarer at det er uriktig (27 versus 23 prosent). Når vi ser nærmere på de som svarer at de mener lønnen deres er uriktig, finner vi at det er en viss bransjeeffekt. De som jobber i privat helse, sosial og utdanning og i transport, logistikk og bemanning mener i større grad enn i andre bransjer at eget lønnsnivå er uriktig. Vi finner også at de som jobber i større konsern eller virksomheter i større grad svarer dette. Når vi ser på de som mener at de har et riktig lønnsnivå ser vi at mellomledere med personalansvar og medlemmer uten personalansvar i mindre grad mener de har en riktig lønn enn de som er en del av toppledelsen. Det er også noen bransjeutslag for denne gruppen. Medlemmer i energi og offshore er mer tilbøyelige til å svare at lønnen er riktig, sammenliknet med andre.

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

Fotnoter

¹Kilde: SSB statistikkbanken, tabell 11536.

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

³ Siden bonussystemer kan settes sammen av flere ulike komponenter, har det vært mulig å sette flere kryss på dette spørsmålet.

⁴ Spørsmålet var stilt med en skala fra 1 (svært uriktig) til 10 (svært riktig). For å forenkle fremstillingen har vi valgt å dele skalaen inn i tre: uriktig (1–3) hverken riktig eller uriktig (4–7) og riktig (8–10).

I dette faktaflaket ser vi nærmere på lønns- og bonussystemer blant medlemmene i Lederne.

Rolf K. Andersen er forsker ved Fafo.