

Lederløn 2017



Lederløn 2017

20 sider med de bedst underbyggede tal for lederes løn i Danmark netop nu. Lederløn 2017 giver mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og region tjener. Dermed ruster lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

Du kan også se, hvordan lønniveauet er i andre egne af landet. Lederløn 2017 giver ligeledes fingerpeg om lønniveauet i det offentlige og i det private samt i forskellen mellem, hvor meget mandlige og kvindelige ledere tjener.

Tabeller med oplysning om gennemsnitsløn og lønspredning fordelt på brancher og stillingsbetegnelser er ikke med i den trykte udgave af Lederløn 2017, men kan i stedet findes på <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ofte-stillede-spoergsmaal>

Indholdsfortegnelse

| | <u>Side</u> |
|---|-------------|
| Om lederløn 2017 | 3 |
| Lønstatistik for ledere i den private sektor | 5 |
| Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor | 15 |
| Analyse af forskellen i lønnen mellem mandlige og kvindelige ledere | 19 |

Om Lederløn 2017

Lederne indsamler lønoplysninger blandt alle sine medlemmer i offentlige og private virksomheder.

Tallene i statistikken er månedslønnen i september måned 2017 inklusiv bonus, overarbejdsbetaling, tillæg, arbejdsgiverens og eget pensionsbidrag, værdi af fri bil og lignende.

Statistikken anvender oplysninger om løn fra 17.388 medlemmer. Oplysningerne er indsamlet gennem elektroniske spørgeskemaer. 21 procent af de medlemmer, som fik tilsendt spørgeskemaet via e-mail, har med deres svar leveret data til lønstatistikken. Det store antal besvarelser sikrer en høj grad af pålidelighed i resultaterne.

I statistikken er der udregnet lønstigninger fra september 2016 til september 2017. For at give et sandfærdigt billede af stigningsprocenten er den beregnet med den sammensætning af stillinger, brancher, virksomhedernes placering i landet med videre, som der var i 2016.

I tabellerne er der ofte udeladt rækker med "Uoplyst", "Andet" og eventuelt flere små kategorier. Data for disse grupper er dog medtaget i totaltallet for neden i tabellen. Det er forklaringen på, at sammentælling af antal i undergrupperne kan være mindre end i den sidste række med "Total".

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét procentpoint højere eller lavere. Det er ikke udtryk for en fejl, men skyldes, at procentangivelsen er afrundet. Lederløn er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov.

De anvendte mål

Lønnen for ledere varierer meget. Der kan meget nemt være en forskel i månedslønnen på 10-15.000 kroner mellem to ledere, der har samme titel, alder og uddannelsesniveau. Derfor er det vigtigt ikke kun at kigge på gennemsnitslønnen, men også på spredningen. I statistikken anvendes, udover almindelige gennemsnit, de statistiske mål kvartiler og 90-procent-fraktiler.

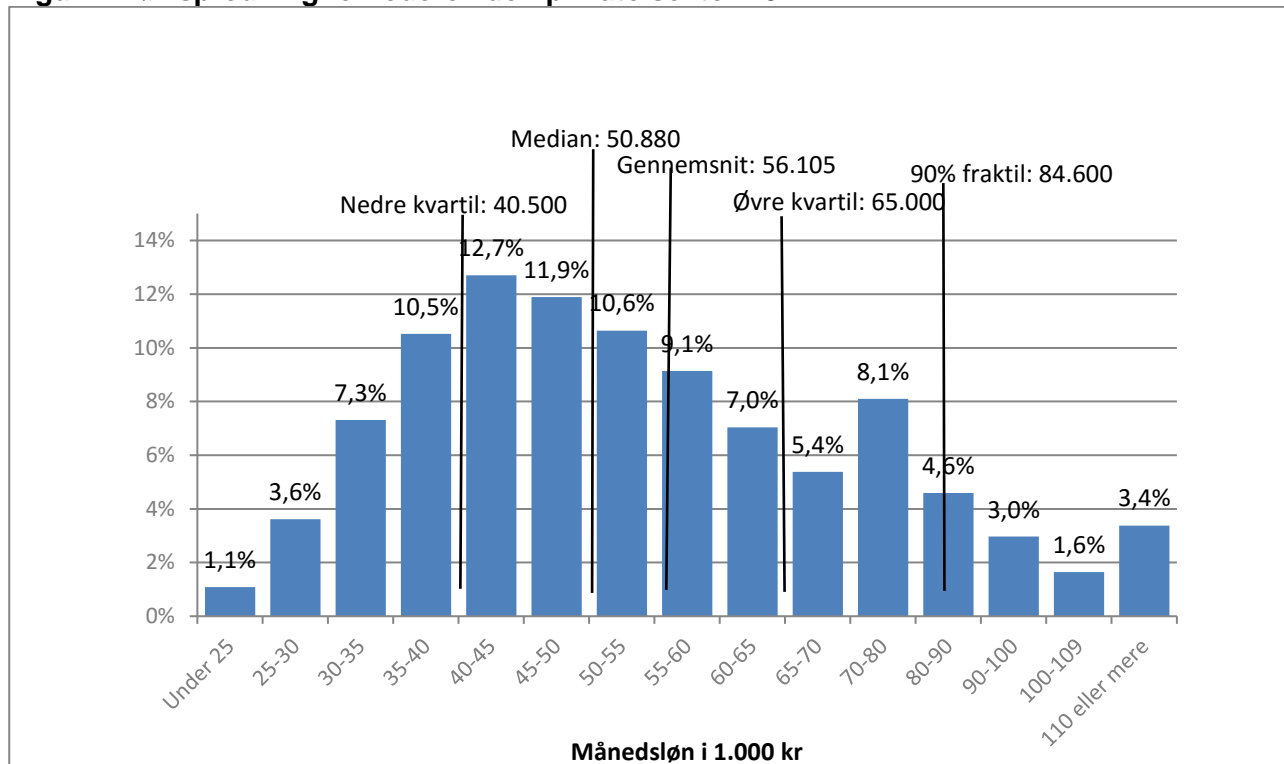
- Nedre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer vil ligge under eller på.
- Øvre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer ligger på eller over.
- 90-procent-fraktilen betyder, at kun 10 procent i den pågældende gruppe tjener dette eller mere end dette beløb.
- Medianen er den løn, som personen midt i den pågældende gruppe tjener

Fordelene ved at bruge disse statistiske mål er, at de giver et godt udtryk for, hvordan lønnen er spredt inden for en gruppe, idet halvdelen af gruppen er placeret mellem nedre og øvre kvartil. Årets lønstatistik viser, at 25 procent af lederne i den private sektor tjente mindre end 40.500 kroner i september måned (nedre kvartil), mens der omvendt var 25 procent, som tjente mere end 65.000 kroner i september måned (øvre kvartil).

I september 2017 lå 90 procent fraktilen for ledere ansat i den private sektor på 84.600 kroner om måneden.

Man kan læse mere detaljeret om, hvorledes statistikken er udarbejdet, og hvorledes den kan forstås på Ledernes hjemmeside <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ofte-stillede-spoergsmaal>

Figur 1. Lønspredning for ledere i den private sektor 2017



Find flere og mere detaljerede oplysninger på www.lederne.dk

Man kan bruge redskaberne på Ledernes hjemmeside til at finde mere detaljerede oplysninger om løn, pension med videre for bestemte stillinger.

Tabellerne i denne rapport viser gruppe for gruppe præcist, hvad de personer, der har svaret, tjener. Men fordi ledernes og deres arbejdsmarked er så varieret, kan det være svært at finde de helt rigtige tal for dig. Der er ikke mange, der ligesom dig for eksempel er afdelingschef i metalindustrien i Østjylland, er 47 år og har en mellemlang videregående uddannelse, fire lederstillinger i karrieren og så videre.

Til at løse problemet med "at finde tal om sig selv" har Lederne udviklet en matematisk statistisk analysemodel. Alle svar fra alle medlemmer hældes ned i én bønne. Statistikprogrammet sættes til at regne på, hvilke variabler der har mest forklaringskraft, og hvor meget hver enkelt betyder. Ud i den anden ende kommer en mængde tal, som viser, hvordan statistikken ville se ud, hvis der faktisk eksisterede mange andre med samme alder, uddannelse, geografi, anciennitet, stilling, branche med mere som dig.

Den statistiske model er særdeles robust og pålidelig. Den kommer ud med ganske præcise og detaljerede tal, og de kan ses på www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik. Modellen er det bedste redskab til at vurdere den aktuelle markedssituation for lederes løn.

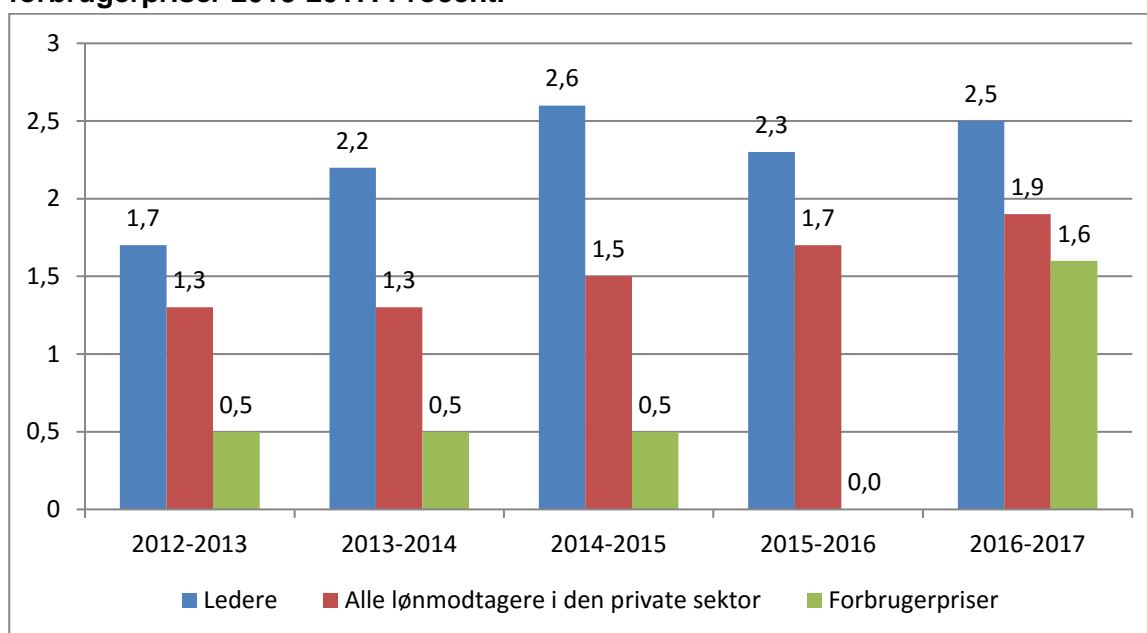
Husk altid: Statistikken er ikke en facitliste, men en markedsanalyse. Kig ikke udelukkende på gennemsnitstallet. Der er særdeles stor individuel variation i lederes lønforhold. Der er ikke to ledere, som er ens, så kig både på gennemsnit og spredningen i lønnen, og vurder så, hvad markedet kan bære for lige præcis din stilling, din virksomhed, dine kvalifikationer og din indsats. Tabeller med oplysning om gennemsnitsløn og lønspredning fordelt på stilling kan ses på www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ofte-stillede-spoergsmaal

Lønstatistik for ledere i den private sektor

De privatansatte ledere har i gennemsnit opnået en lønstigning på 2,5 procent fra september 2016 til september 2017.

I samme periode er forbrugerpriserne steget med 1,6 procent. Lederne har altså i gennemsnit oplevet en stigning i reallønnen på 0,9 procent (lønstigning for alle på 2,5 procent minus stigning i forbrugerpriser på 1,6 procent). Den gennemsnitlige månedsløn er 56.105 kr.

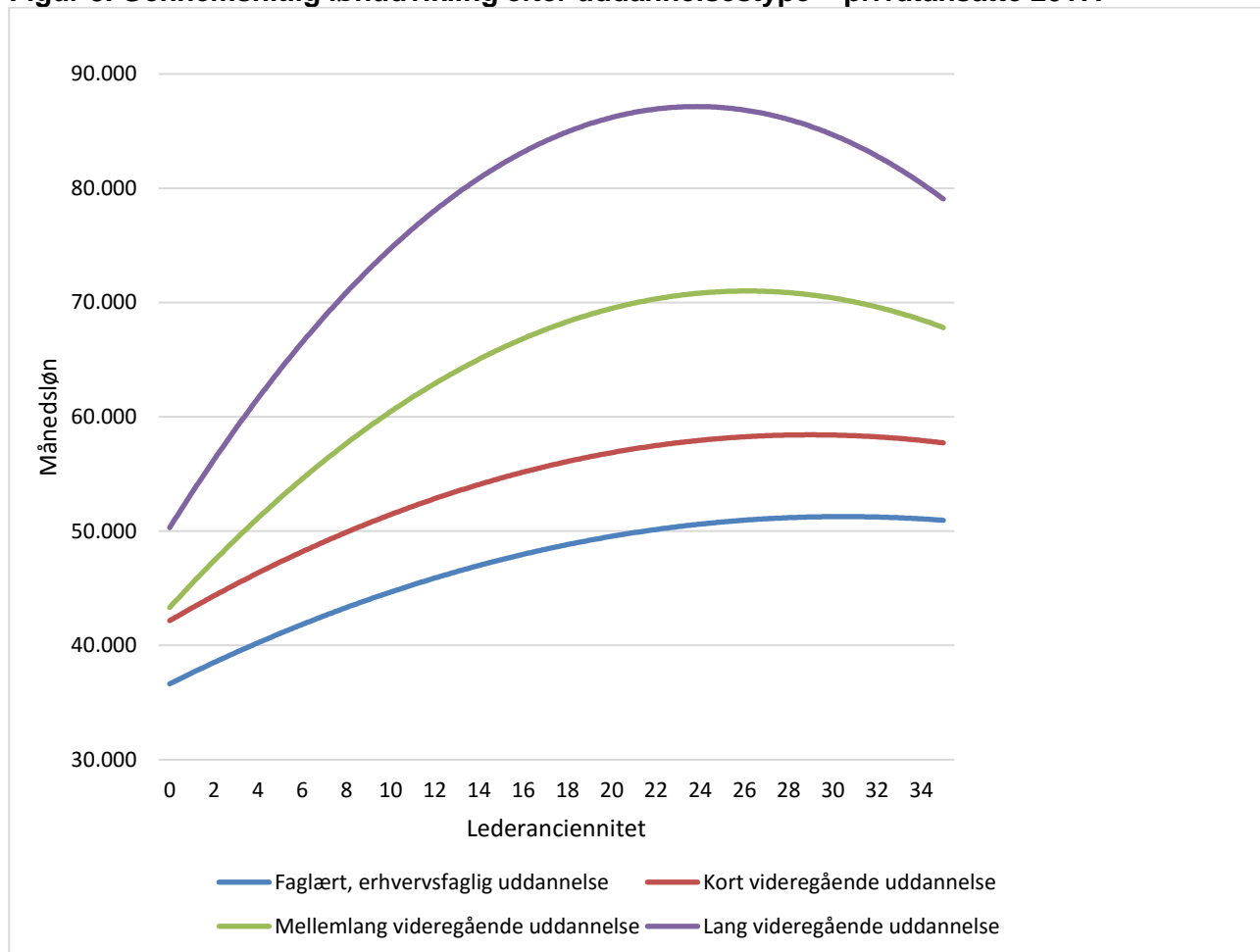
Figur 2. Udvikling i gennemsnitlig løn for ledere og lønmodtagere i den private sektor samt forbrugerpriser 2013-2017. Procent.



Kilde: Lederlønsstatistik 2013-2017, Danmarks Statistik samt egne beregninger. Lønstigning "Alle lønmodtagere i den private sektor" er Danmarks Statistiks tal for 3. kvartal 2016-3. kvartal 2017.

Lederens lønudvikling i løbet af karrieren varierer meget efter uddannelsesniveau. Jo højere uddannelse, jo hurtigere, mere og længere stiger lønnen.

Figur 3. Gennemsnitlig lønudvikling efter uddannelsestype – privatansatte 2017.



Løn og lønstigninger i den private sektor

Nedenfor er løn og lønstigninger i den private sektor på følgende variable

- Virksomhedens beliggenhed
- Ledelsesniveau
- Uddannelsesniveau
- Alder
- Udvalgte branchegrupper

Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

| | Antal | Gennemsnit | Stigning 2016-2017 | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|---|---------------|---------------|-----------------------|------------------|---------------|-----------------|----------------|
| København og omegn | 4.915 | 62.297 | 2,2% | 45.000 | 56.800 | 72.960 | 94.500 |
| Nord- og Østsjælland | 1.346 | 56.968 | 2,3% | 41.500 | 51.147 | 66.135 | 85.000 |
| Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm | 949 | 50.555 | 3,9% | 36.500 | 46.000 | 59.670 | 75.000 |
| Fyn m. øer | 1.048 | 52.757 | 1,5% | 38.250 | 47.178 | 60.550 | 78.000 |
| Syddjylland | 2.208 | 53.765 | 2,7% | 40.000 | 49.129 | 62.000 | 80.000 |
| Østjylland | 2.336 | 54.125 | 2,9% | 40.000 | 49.500 | 63.600 | 79.114 |
| Vestjylland | 1.205 | 51.222 | 2,0% | 39.500 | 47.000 | 59.000 | 75.000 |
| Nordjylland | 1.345 | 50.793 | 3,5% | 38.000 | 46.000 | 57.675 | 73.070 |
| Hele Landet | 15.352 | 56.105 | 2,5% | 40.500 | 50.880 | 65.000 | 84.600 |

Løn i den private sektor fordelt efter ledelsesniveau

| | Antal | Gennemsnit | Stigning 2016-2017 | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|---------------------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------------|---------------|-----------------|----------------|
| Topleder | 1.265 | 92.988 | 1,2% | 70.000 | 88.000 | 110.000 | 138.000 |
| Mellemlider | 3.121 | 62.572 | 2,0% | 45.800 | 58.500 | 75.000 | 92.000 |
| Linjeleder | 6.316 | 49.941 | 2,4% | 38.000 | 47.000 | 59.000 | 72.000 |
| Uden personaleansvar/Betroet | 4.650 | 50.103 | 2,9% | 39.819 | 47.299 | 57.666 | 69.671 |
| Alle | 15.352 | 56.105 | 2,5% | 40.500 | 50.880 | 65.000 | 84.600 |

Løn i den private sektor fordelt efter højst fuldførte uddannelse

| | Antal | Gennemsnit | Stigning 2016-2017 | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|---|---------------|---------------|-----------------------|------------------|---------------|-----------------|----------------|
| Gymnasial uddannelse | 1.272 | 49.817 | 2,4% | 35.439 | 45.000 | 58.000 | 75.236 |
| Erhvervsuddannelse | 3.708 | 45.871 | 2,8% | 35.700 | 43.000 | 52.163 | 64.000 |
| Kort videregående uddannelse | 3.818 | 53.225 | 2,5% | 41.500 | 49.500 | 60.000 | 74.965 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 3.732 | 62.965 | 2,7% | 47.248 | 58.454 | 72.345 | 90.952 |
| Lang videregående uddannelse, master eller mere | 2.098 | 74.848 | 1,7% | 55.000 | 69.966 | 88.000 | 110.000 |
| Alle uddannelser | 15.352 | 56.105 | 2,5% | 40.500 | 50.880 | 65.000 | 84.600 |

Note: Der er for få respondenter med folkeskole, som højst fuldførte uddannelse og respondenter, som har svaret "Anden uddannelse", til at stigning kan beregnes særskilt for disse grupper. De indgår dog i totaltallet.

Løn i den private sektor fordelt efter alder

| | Antal | Gennemsnit | Stigning 2016-2017 | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------------|---------------|-----------------|----------------|
| Under 35 år | 1.461 | 39.179 | 2,0% | 30.000 | 36.900 | 45.115 | 56.277 |
| 35-39 år | 1.546 | 50.675 | 2,5% | 38.150 | 47.500 | 58.650 | 72.000 |
| 40-44 år | 2.378 | 56.371 | 2,2% | 41.000 | 51.000 | 65.900 | 84.000 |
| 45-49 år | 3.085 | 59.925 | 2,5% | 43.500 | 54.267 | 70.000 | 90.000 |
| 50-54 år | 3.470 | 60.991 | 2,8% | 43.800 | 55.000 | 70.846 | 92.000 |
| 55-59 år | 2.209 | 58.170 | 3,1% | 42.909 | 52.676 | 67.246 | 88.000 |
| 60 år eller mere | 1.203 | 55.427 | 0,9% | 42.300 | 51.000 | 63.676 | 79.500 |
| Alle | 15.352 | 56.105 | 2,5% | 40.500 | 50.880 | 65.000 | 84.600 |

Udvalgte branchegrupper

| | Antal | Gennemsnit | Stigning 2016-2017 | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|--------------------------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Industri, råstoffer, forsyning | 5.232 | 58.033 | 2,6% | 43.000 | 52.700 | 66.496 | 85.000 |
| Bygge og anlæg | 1.499 | 54.702 | 3,0% | 41.670 | 49.500 | 61.180 | 78.250 |
| Handel og transport mv. | 3.890 | 49.429 | 2,1% | 34.000 | 43.617 | 58.373 | 77.000 |
| Information og kommunikation | 1.258 | 65.595 | 3,3% | 49.766 | 60.000 | 76.849 | 96.030 |
| Alle brancher | 15.352 | 56.105 | 2,5% | 40.500 | 50.880 | 65.000 | 84.600 |

Note: Omfatter kun branchegrupper med mindst 1.000 respondenter. De udvalgte branchegrupper udgør 77 procent af alle respondenter i den private sektor. Branchegrupper med under 1.000 respondenter indgår i totaltallet.

Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den private sektor er det 41 procent, der har et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit ti procent. Det er kun en lille gruppe af ledere, hvor en betydelig del af lønnen er direkte afhængig af de opnåede resultater. Kun for seks procent af ledergruppen udgør bonussen 20 procent af lønnen eller mere.

Otte procent af de privatansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør kun én procent af lønnen for alle privatansatte ledere, men udgør ni procent af lønnen for de, der får tillæggene.

Lønsammensætningen for ledere i den private sektor

| | Andel af ledere der får dette | Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg i procent | |
|---|-------------------------------|---|--|
| | | Blandt alle ledere | Blandt de ledere, der får bonus/tillæg |
| Tillæg (kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed) | 8 % | 1 % | 9 % |
| Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende | 41 % | 4 % | 10 % |

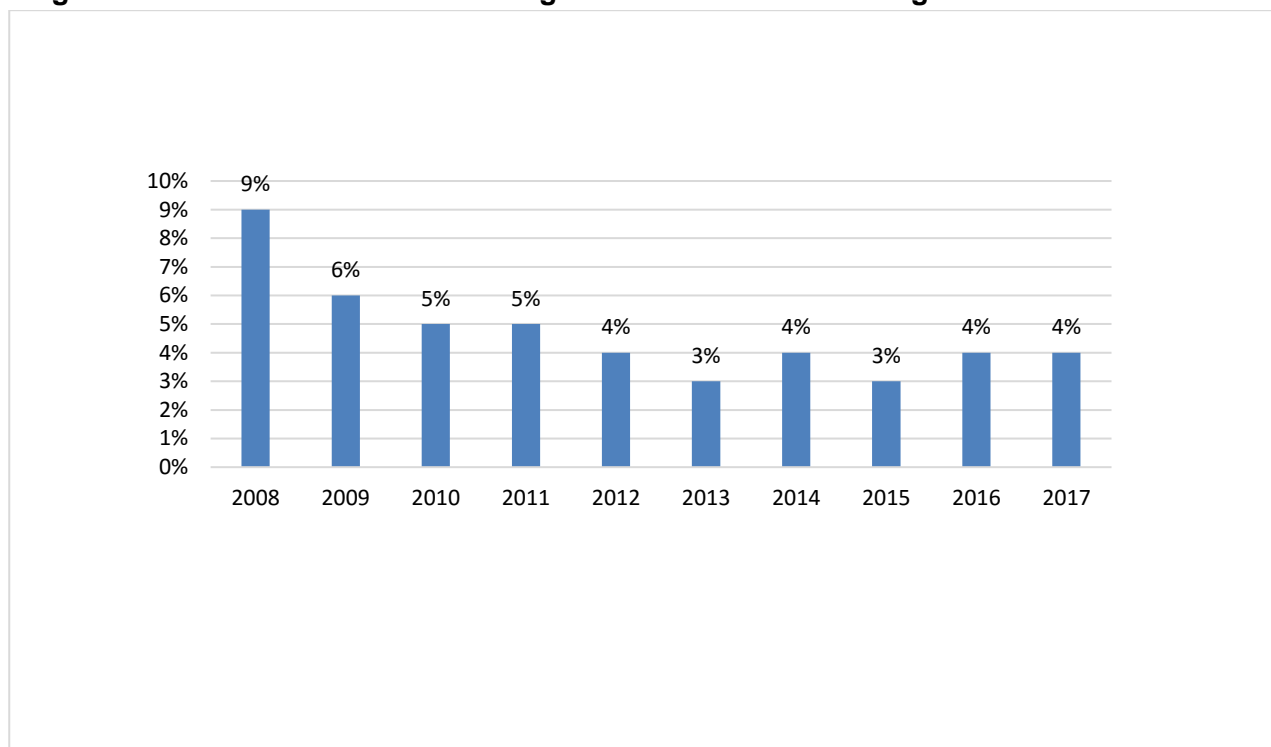
Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende har størst betydning for toplederne. Det udgør ni procent af lønnen for topledere, men kun tre til fem procent for mellemledere, linjeledere og ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere.

| Ledelsesniveau | Hvor stor en andel af lønnen udgøres af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende |
|--|--|
| Topleder | 9 % |
| Mellemleder | 5 % |
| Linjeleder | 3 % |
| Leder uden personaleansvar/Betroet medarbejder | 3 % |

Aflønning med aktier

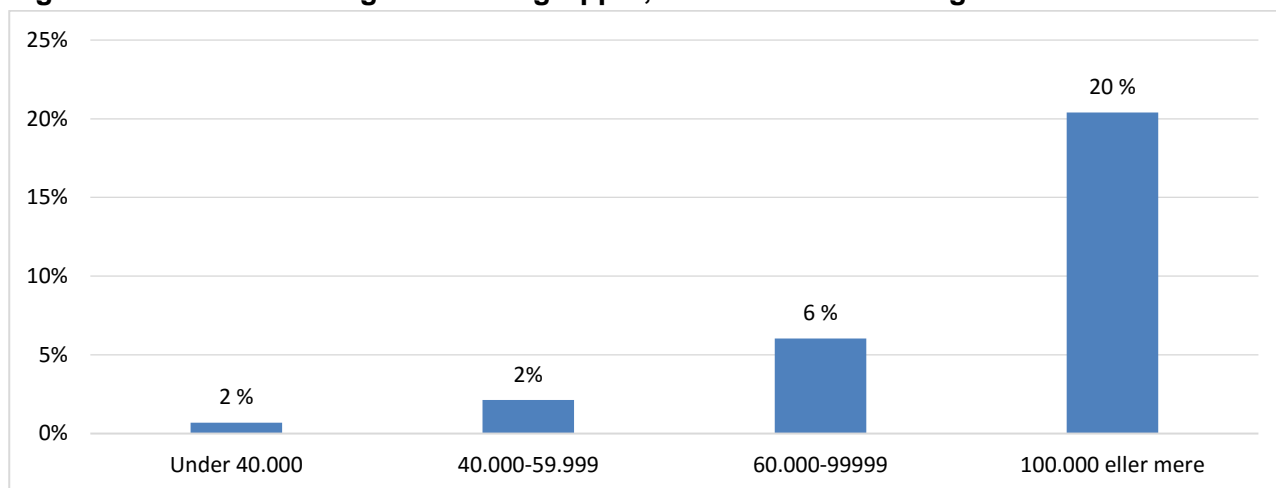
Andelen af privatansatte ledere, der har en eller anden form for aktieløn som en del af deres aflønning, er i år fire procent. Tallet var svagt stigende fra 2003 til det toppede i 2008. Men fra finanskrisen ramte i 2008, er andelen af ledere, der får en del af lønnen via aktier, faldet betydeligt.

Figur 4. Andel af ledere med forskellige former for aktieaflønning.



Det er typisk de højestlønnede ledere, der har aktieafløjning som en del af den samlede løn. Blandt gruppen af ledere med en månedsindkomst på 100.000 kroner eller mere har 20 procent en eller anden form for aktieafløjning, mens det drejer sig om to procent af de ledere, der tjener mindre end 40.000 kroner om måneden.

Figur 5. Andel af forskellige indkomstgrupper, der har aktieafløjning som en del af lønnen.

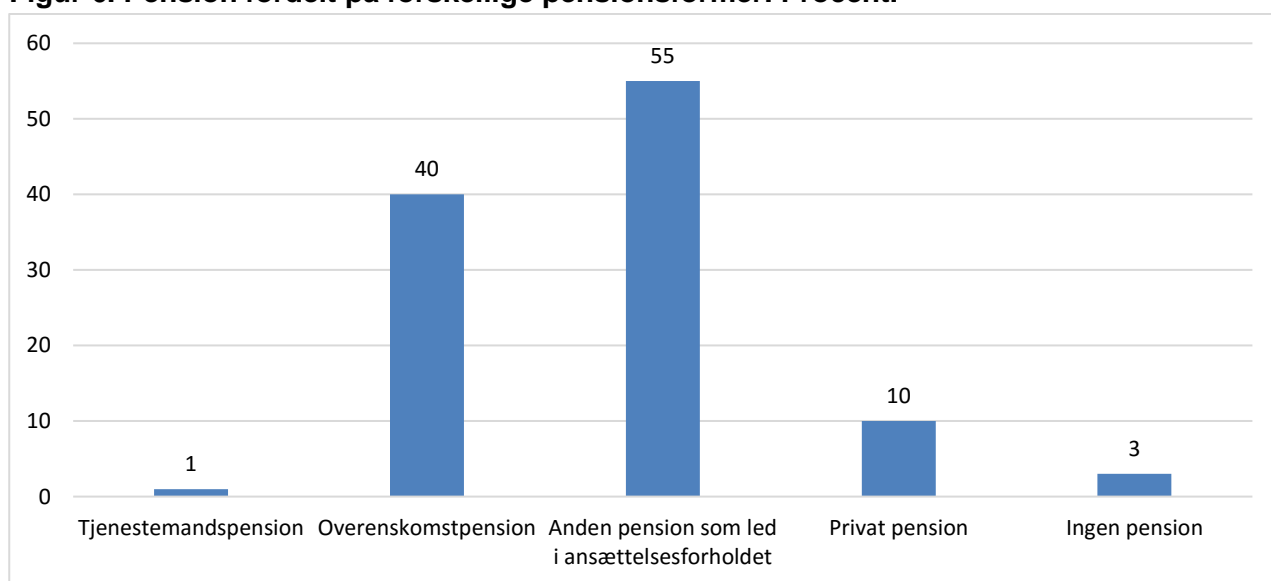


Pension

Kun tre procent af ledere har ikke pensionsordning. De fleste har det gennem deres ansættelsesforhold, men der er også en del, som har en privat pensionsordning, eventuelt som supplement til arbejdsmarkedspensionen. Den gennemsnitlige indbetaling til pension er uændret 12,7 procent i forhold til sidste år. Otte ud af ti privatansatte ledere indbetaler mindst 15 procent til pension, og kun hver tiende sparer mindre end 8 procent op.

Tallene summer til mere end 100 pct., da man kan have mere end en pensionsordning.

Figur 6. Pension fordelt på forskellige pensionsformer. Procent.



Personalegoder

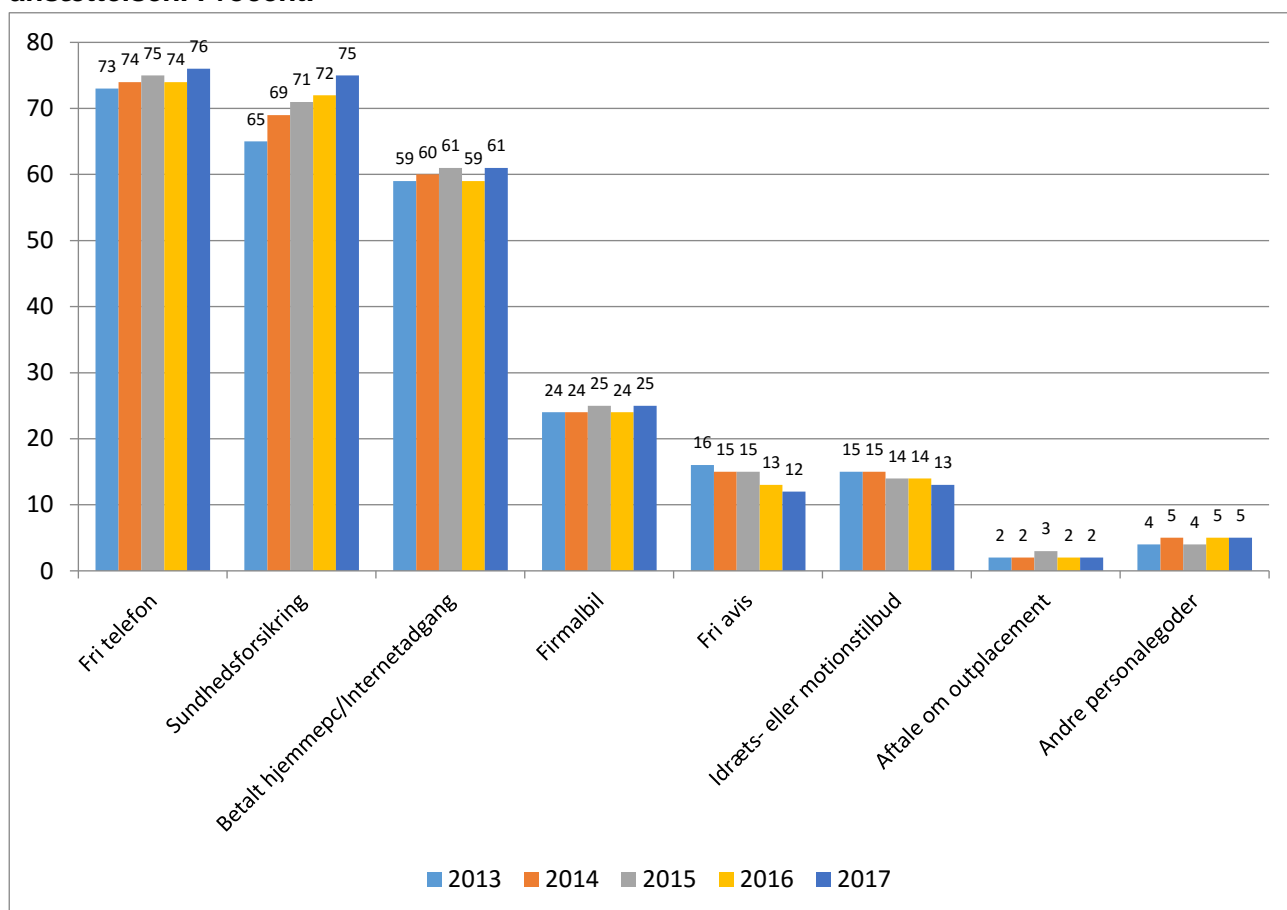
Som et supplement til lønnen har de fleste ledere andre elementer i deres lønpakke. Det drejer sig for eksempel om firmabil, fri telefon og betalt computer på privat adressen.

Sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen er vokset de seneste fem år, så 75 procent nu har sundhedsforsikring som led i ansættelsen.

Telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren og betalt hjemme-PC, er meget udbredt, og ligger rimeligt konstant. 76 procent af lederne har fri telefon, og 61 procent har betalt hjemme-PC og/eller fri internetadgang.

12 procent har fri avis. To procent af lederne har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

Figur 7. Andel af ledere i den private sektor med forskellige personalegoder som led i ansættelsen. Procent.



Klausuler i ansættelsen

Knap hver femte leder er omfattet af begrænsninger i muligheden for, hvilke ansættelser vedkommende kan tage fremover. Andelen af ledere med og uden klausul har gennem årene ligget stabilt.

En del ledere har mere end en klausul. Derfor giver det mere end 100 procent, når man tæller sammen.

Andel af ledere med klausuler i ansættelsen

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|
| Ingen klausul | 81 % | 81 % | 81 % | 81% | 81% |
| Konkurrenceklausul | 14 % | 14 % | 14 % | 14% | 14% |
| Kundeklausul | 5 % | 5 % | 6 % | 6% | 5% |
| Jobklausul | 4 % | 4 % | 3 % | 4% | 4% |
| Heraf | | | | | |
| Både kunde- og konkurrenceklausul | 3 % | 3 % | 4 % | 3% | 3% |
| Både kunde- og jobklausul | 1 % | 1 % | 1 % | 1% | 0% |
| Både job- og konkurrenceklausul | 1 % | 1 % | 1 % | 1% | 1% |
| Både kunde-, job- og konkurrenceklausul | 0 % | 0 % | 1 % | 0% | 0% |

Ferie og fridage

Lederne har typisk seks ugers aftalt ferie og fridage med løn. Helt præcist har de i gennemsnit 29,4 dages ferie. Ud over dette er det stadig mere almindeligt, at virksomhederne giver medarbejderne frihed med løn på særlige dage, der ikke er officielle helligdage, som for eksempel juleaftensdag. Lederne har i gennemsnit fri med løn på 2,5 af disse "uofficielle helligdage", hvilket er uændret i forhold til sidste år.

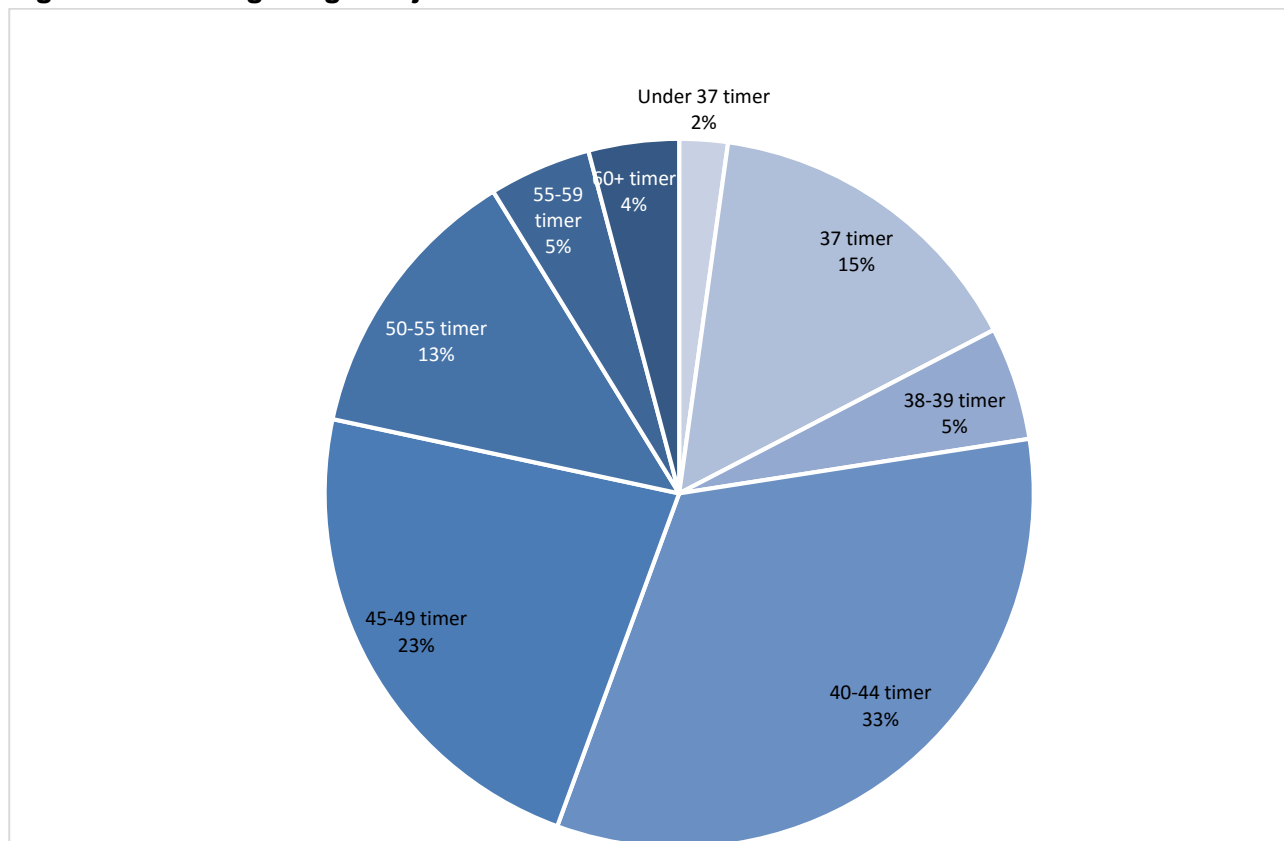
| Ferie og fridage | Dage pr. år |
|---|--------------------|
| Samlet aftalt ferie med videre inklusive feriefridage, omsorgsdage med videre eksklusive officielle og uofficielle helligdage | 29,4 |
| "Uofficielle helligdage" med løn i gennemsnit (se tabel nedenfor) | 2,5 |
| Samlet frihed med løn | 31,9 |

| Uofficielle helligedage. Andel der har frihed med løn – oven i ferie og feriefridage | Procent |
|---|----------------|
| Juleaften | 85 |
| Nytårsaften | 71 |
| Fredag efter Kristi Himmelfartsdag | 24 |
| 1. maj | 16 |
| Halv Grundlovsdag | 24 |
| Hele Grundlovsdag | 60 |

Arbejdstid

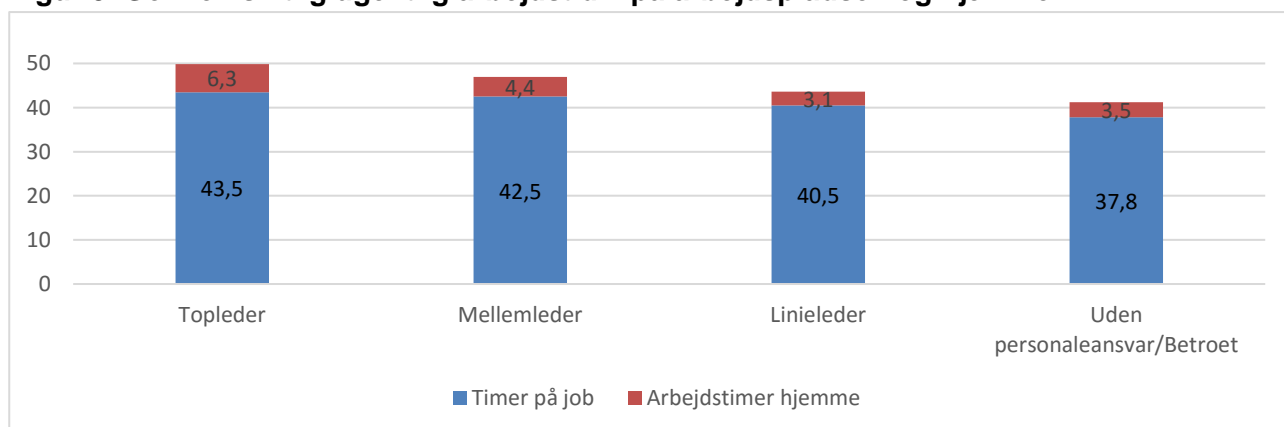
Mere end otte ud af ti ledere arbejder mere end 37 timer pr. uge. Knap halvdelen af alle ledere har en arbejdsuge på 45 timer eller mere. Den gennemsnitlige arbejdstid for ledere er 44,1 timer pr. uge. Kun to procent af lederne arbejder under 37 timer pr. uge.

Figur 8. Samlet ugentlig arbejdstid



Jo højere ledelsesniveau, jo længere er arbejdstiden, både på arbejdspladsen og hjemme. Topledere arbejder i gennemsnit 49,8 timer ugentligt, mens ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere i gennemsnit arbejder 41,3 timer. Ledere tager noget af arbejdet med hjem, i gennemsnit 3,7 timer ugentligt.

Figur 9. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid – på arbejdspladsen og hjemme.



Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor

Lønningerne for ledere i den offentlige sektor er lavere end på det private arbejdsmarked. I gennemsnit tjente en leder i den offentlige sektor 48.297 kroner i september måned 2017 inklusiv bonus, tillæg, personalegoder og pension, hvorimod en privatansat tjente 56.105 kroner. Der beregnes ikke lønstigninger for offentligt ansatte ledere. Det skyldes, at der er så få svar, at en beregning af stigningen for en gruppe med denne sammensætning ville give uanvendelige oplysninger, som ville kunne variere særdeles kraftigt op og ned fra gruppe til gruppe og fra år til år.

Man kan bruge redskaberne på Lederne.dk til at finde mere detaljerede oplysninger om løn, pension med videre for bestemte stillinger www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik

Løn fordelt på sektor

| | Antal | Gennemsnit | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Kommune/Region | 957 | 45.261 | 37.227 | 43.000 | 50.627 | 59.502 |
| Stat | 324 | 51.175 | 40.000 | 49.000 | 58.204 | 70.000 |
| Selvejende institution | 755 | 50.910 | 40.000 | 47.550 | 56.925 | 70.400 |
| Den offentlige sektor i alt | 2.036 | 48.297 | 38.345 | 45.400 | 54.152 | 65.000 |

Løn i den offentlige sektor

Nedenfor er løn i den offentlige sektor på følgende variable

- Organisationens beliggenhed
- Uddannelsesniveau
- Alder

Løn i den offentlige sektor fordelt efter organisationens beliggenhed

| | Antal | Gennemsnit | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| København og omegn | 534 | 52.963 | 42.000 | 50.000 | 59.670 | 71.950 |
| Nord- og Østsjælland | 196 | 49.309 | 39.157 | 46.000 | 55.000 | 63.500 |
| Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm | 202 | 45.015 | 37.000 | 42.475 | 49.623 | 58.325 |
| Fyn m. øer | 184 | 46.572 | 37.545 | 44.507 | 53.148 | 61.000 |
| Sydjylland | 270 | 47.363 | 36.980 | 44.559 | 52.221 | 65.000 |
| Østjylland | 300 | 47.072 | 38.000 | 45.000 | 53.017 | 63.500 |
| Vestjylland | 144 | 43.684 | 37.000 | 41.098 | 48.063 | 58.267 |
| Nordjylland | 206 | 46.227 | 37.165 | 43.000 | 53.081 | 62.443 |
| Hele landet | 2.036 | 48.297 | 38.345 | 45.400 | 54.152 | 65.000 |

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele
 Detaljeret oplysninger om hvilke kommuner landsdelene består af, kan ses på www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ofte-stillede-spoergsmaal/statistikens-begreber

Løn i den offentlige sektor fordelt efter højst fuldførte uddannelse

| | Antal | Gennemsnit | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gymnasial uddannelse | 68 | 43.417 | 34.500 | 39.250 | 48.920 | 63.000 |
| Erhvervsuddannelse | 302 | 41.926 | 34.500 | 40.455 | 47.300 | 57.000 |
| Kort videregående uddannelse | 339 | 46.382 | 38.000 | 43.591 | 51.824 | 61.550 |
| Mellemlang videregående uddannelse | 876 | 47.898 | 39.000 | 45.680 | 53.682 | 62.000 |
| Lang videregående uddannelse, master eller mere | 383 | 58.098 | 45.743 | 53.130 | 65.025 | 79.100 |
| Alle uddannelser | 2.036 | 48.297 | 38.345 | 45.400 | 54.152 | 65.000 |

Note: Respondenter med folkeskole som højst fuldførte uddannelse, og respondenter, som har svaret "Anden uddannelse", indgår i totaltallet.

Løn i den offentlige sektor fordelt efter alder

| | Antal | Gennemsnit | Nedre kvartil | Median | Øvre kvartil | 90% fraktil |
|---------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Under 35 år | 65 | 38.076 | 32.000 | 36.500 | 45.000 | 51.641 |
| 35-39 år | 138 | 45.435 | 37.460 | 42.552 | 50.500 | 60.920 |
| 40-44 år | 325 | 46.722 | 38.000 | 44.010 | 51.824 | 63.000 |
| 45-49 år | 385 | 49.301 | 39.480 | 46.054 | 55.337 | 67.100 |
| 50-54 år | 502 | 50.251 | 39.000 | 46.280 | 56.580 | 69.500 |
| 55-59 år | 416 | 49.162 | 39.000 | 46.850 | 55.000 | 66.000 |
| 60 år eller mere | 205 | 47.532 | 38.412 | 45.000 | 53.000 | 60.582 |
| Alle aldersgrupper | 2.036 | 48.297 | 38.345 | 45.400 | 54.152 | 65.000 |

Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den offentlige sektor har 20 procent af lederne et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit seks procent. 59 procent af de offentligt ansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør ni procent af lønnen for alle offentligt ansatte ledere, men udgør hele 15 procent af lønnen for de, der får tillæggene.

Lønsammensætningen for ledere i den offentlige sektor

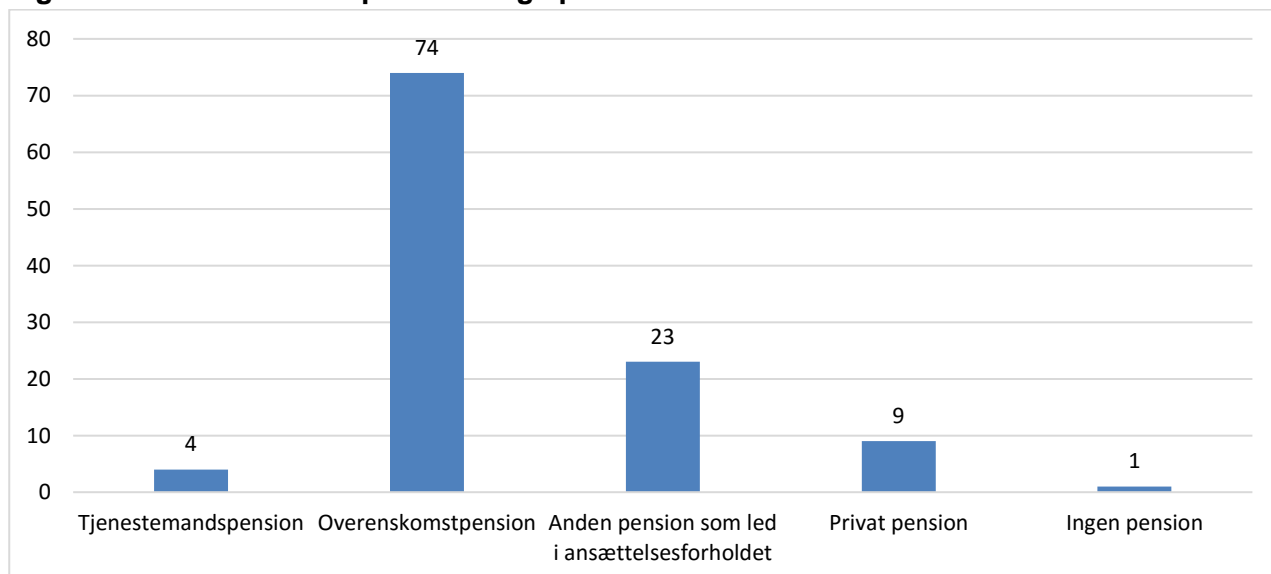
| | Andel af ledere der får dette | Andel af lønnen der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg | |
|---|-------------------------------|--|---------------------------------------|
| | | Blandt alle ledere | Blandt de ledere der får bonus/tillæg |
| Tillæg (kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed) | 59 % | 9 % | 15 % |
| Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende | 20 % | 1 % | 6 % |

Pension

Pensionsdækningen er næsten fuldstændig i den offentlige sektor, idet kun én procent af lederne ikke har en eller anden form for pensionsdækning. I gennemsnit udgør ledernes eget samt arbejdsgiverens bidrag til pension 16 procent af lønnen.

Tallene summer til mere end 100 pct., da man kan have mere end en pensionsordning.

Figur 10. Pension fordelt på forskellige pensionsformer. Procent.



Personalegoder

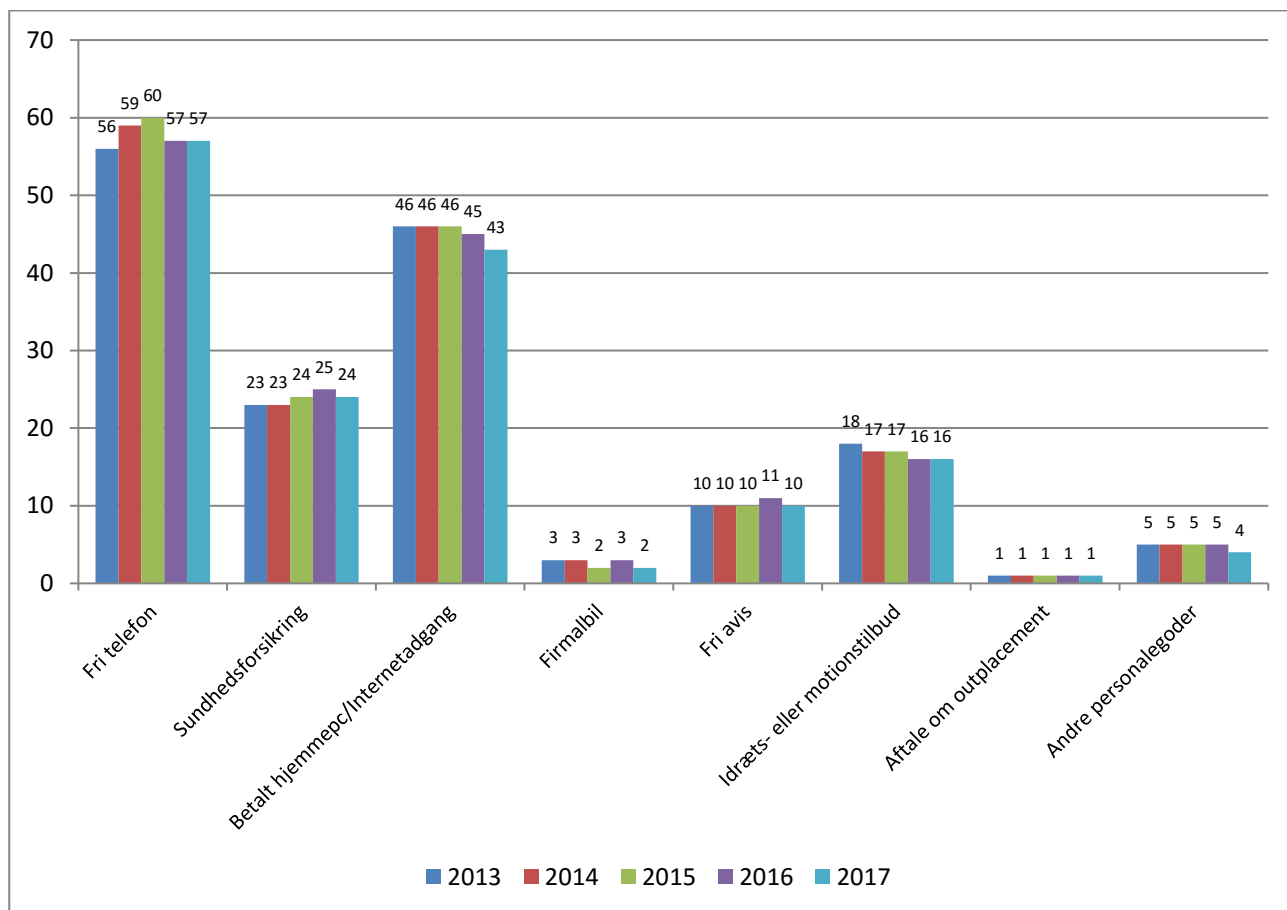
Set i forhold til ledere i den private sektor har de offentlige ansatte stadig væsentligt færre skattepligtige personalegoder.

Andelen af offentligt ansatte ledere, som har telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, er uændret på 57 procent. Andelen med arbejdsgiverbetalt hjemme-PC og/eller internetadgang er på 43 procent.

Der er to andre goder, som er væsentligt mindre udbredte. Det drejer sig om firmabil og sundhedsforsikring. To procent af de offentligt ansatte ledere har firmabil, og 24 procent har sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen. 16 procent af lederne får idræts- og motionstilbud betalt af virksomheden.

En procent af lederne har skrevet en aftale om outplacement/genplacering ind i deres kontrakt.

Figur 11. Andel af ledere i den offentlige sektor med forskellige personalegoder som led i ansættelsen. Procent.



Analyse af forskellen i lønnen mellem mandlige og kvindelige ledere

Kvindelige ledere tjener mindre

Ledernes lønstatistik viser en betydelig lønforskel mellem mænd og kvinder. Hvor de mandlige ledere i gennemsnit tjener 57.581 kroner om måneden, må deres kvindelige kolleger nøjes med at få 49.198 kroner om måneden.

Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere

| | Gennemsnitsløn |
|---------|----------------|
| Mænd | 57.581 kr. |
| Kvinder | 49.198 kr. |

Lønforskellen betyder, at der er en umiddelbar lønforskel på 14,6 procent. Imidlertid er der stor forskel på, hvilke job mænd og kvinder har, så dette tal siger ikke direkte, om mænd tjener mere end kvinder for samme arbejde. For at give et bedre sammenligningsgrundlag er der derfor foretaget en "rensning" af resultaterne, så man kan isolere den kønsbestemte forskel.

Den således korrigerede lønforskel viser, at kvindelige ledere i gennemsnit tjener 7,6 procent mindre end mænd for den samme type job.

Der er her taget højde for de forskelle, som skyldes:

- Sektor
- Branche
- Stillingstitel
- Alder
- Uddannelse
- Ledelsesanciennitet
- Antal lederjobs i karrieren
- Anciennitet i nuværende stilling
- Arbejdsstedets placering
- Antal underordnede medarbejdere
- Antal underordnede ledere

| | Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger |
|-----------------------|--|
| Faktisk lønforskel | 14,6 % |
| Korrigeret lønforskel | 7,6 % |

Mindre lønforskel i den offentlige end i den private sektor

Lønstrukturen og løndannelsen er meget forskellig i den offentlige og den private sektor. Derfor er der lavet en opdeling af resultaterne på de to sektorer.

| Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere | Gennemsnitlig månedsløn |
|---|-------------------------|
| Privat sektor | |
| Mænd | 58.244 kr. |
| Kvinder | 50.156 kr. |
| Offentlig sektor | |
| Mænd | 51.003 kr. |
| Kvinder | 44.860 kr. |

Den korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 5,4 procent mere for det samme job. Dermed er der mindre uforklaret lønforskel på mandlige og kvindelige ledere i den offentlige sektor end i det private erhvervsliv, hvor lønforskellen kan beregnes til 7,8 procent for to ensartede job.

Faktisk og korrigeret lønforskel for kvinder og mænd opdelt på sektor

| | |
|-------------------------|--------|
| Privat sektor | |
| Faktisk lønforskel | 13,9 % |
| Korrigeret lønforskel | 7,8 % |
| Offentlig sektor | |
| Faktisk lønforskel | 12,0% |
| Korrigeret lønforskel | 5,4 % |

Kvindernes lønefterslæb ændres næsten ikke

Den lønforskel mellem mandlige og kvindelige ledere, der ikke kan forklares med andet end køn, har siden lederne opgjorde den for første gang i 2003, ligget i intervallet mellem 5,6 og 7,8 procent. Den korrigerede lønforskel er 7,6 procent i 2017.

| Korrigeret lønforskel år de seneste ti år | Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger |
|---|--|
| 2008 | 6,5 % |
| 2009 | 7,8 % |
| 2010 | 7,1 % |
| 2011 | 6,3 % |
| 2012 | 7,0 % |
| 2013 | 7,4 % |
| 2014 | 7,0 % |
| 2015 | 6,8 % |
| 2016 | 7,6 % |
| 2017 | 7,6 % |