

Lederløn 2016



Lederløn 2016

20 sider med de bedst underbyggede tal for lederes løn i Danmark netop nu. Lederløn 2016 giver mulighed for at sammenligne, hvad ledere med din uddannelse og i din landsdel tjener. Dermed ruster lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

Du kan også se, hvordan lønniveauet er i andre egne af landet. Lederløn 2016 giver ligeledes fingerpeg om lønniveauet i den private og den offentlige sektor samt i forskellen mellem, hvor meget mandlige og kvindelige ledere tjener.

Tabeller med oplysning om gennemsnitsløn og lønspredning fordelt på stillingsbetegnelser er ikke med i denne rapport, men kan i stedet findes på <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik>

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Om lederløn 2016	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 2016

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

Tallene i statistikken er månedslønnen i september måned 2016 inklusiv bonus, overarbejdsbetaling, tillæg, arbejdsgiverens og eget pensionsbidrag, værdi af fri bil og lignende.

Statistikken anvender oplysninger om løn fra 16.832 medlemmer. Oplysningerne er indsamlet gennem elektroniske spørgeskemaer. 19 procent af de medlemmer, som fik tilsendt spørgeskemaet via e-mail, har med deres svar leveret data til lønstatistikken.

I statistikken er der udregnet lønstigninger fra september 2015 til september 2016. 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 2015.

I tabellerne er der ofte udeladt rækker med "Uoplyst", "Andet" og eventuelt flere små kategorier. Data for disse grupper er dog medtaget i totaltallet forneden 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 1 – 2 point 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.

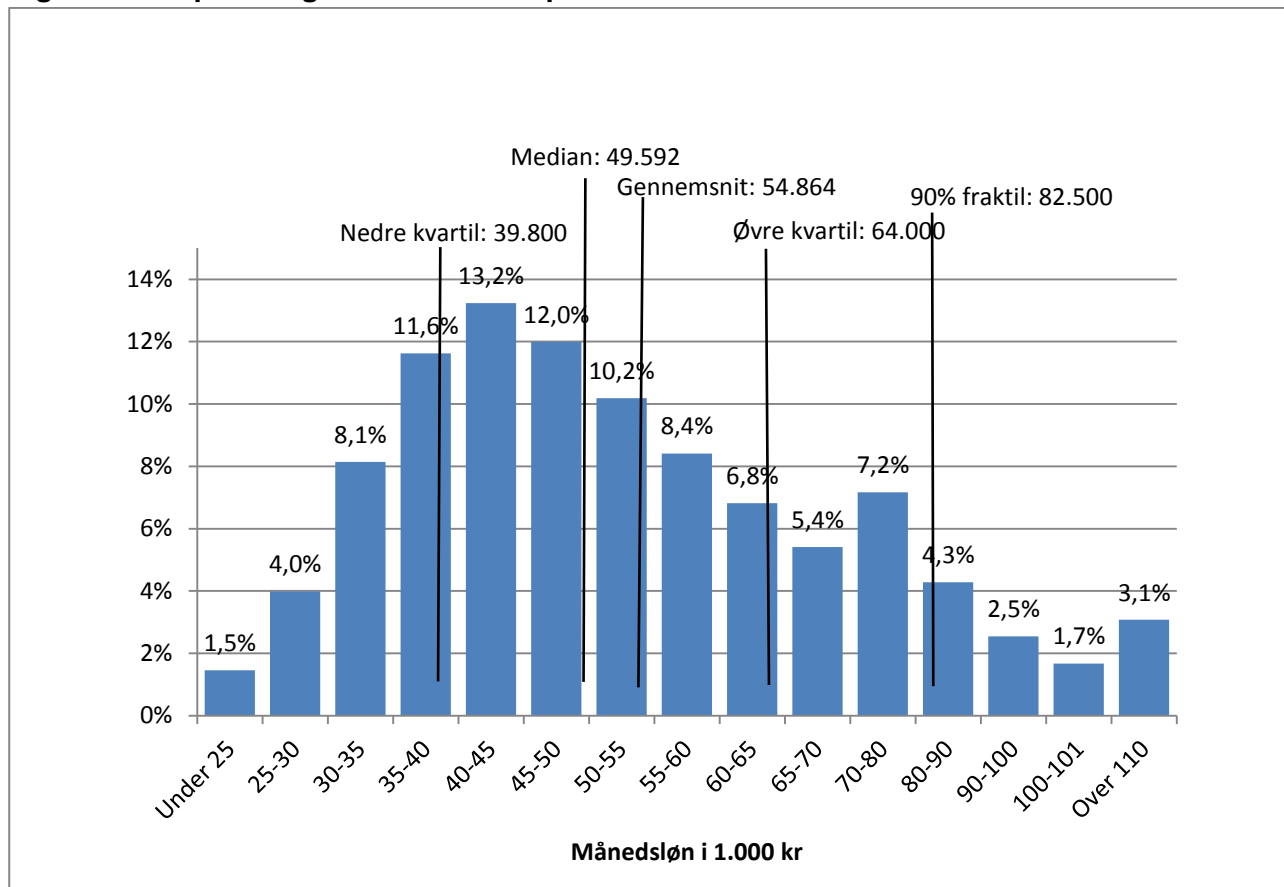
- Nedre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer vil ligge under eller på.
- Øvre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer ligger på eller over.
- 90-procent-fraktilen betyder, at kun 10 procent i den pågældende gruppe tjener dette eller mere end dette beløb.
- Medianen 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 39.800 kroner i september måned (nedre kvartil), mens der omvendt var 25 procent, som tjente mere end 64.000 kroner i september måned (øvre kvartil).

I september 2016 lå 90-procent-fraktilen for ledere ansat i den private sektor på 82.500 kroner om måneden.

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

Figur 1. Lønspredning for ledere i den private sektor



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 finansdirektør i transportmiddelindustrien 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 bøtte. 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 <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik>

Modellen er det bedste redskab til at vurdere den aktuelle markedssituation for lederes løn.

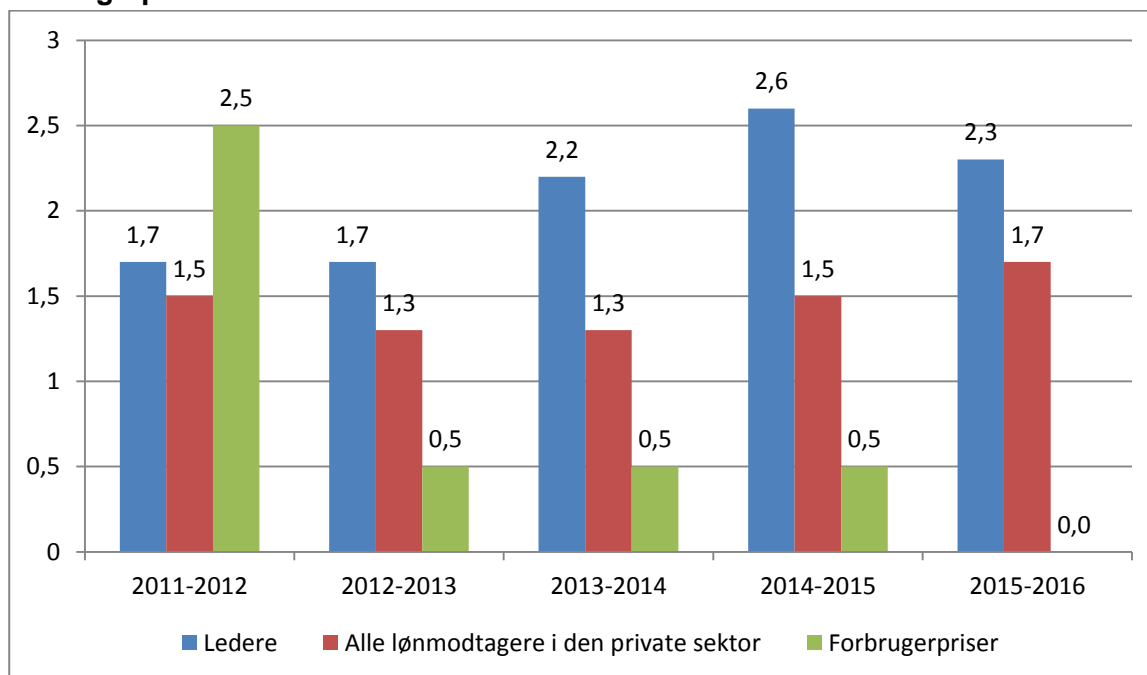
Husk altid: Statistikken er ikke en facitliste, men en markedsanalyse. Kig ikke udelukkende på gennemsnitstallet. Der er særdeles stor individuel variation i lederes lønforhold. Der er ikke to ledere, som er ens, så kig både på gennemsnit og spredningen i lønnen, og vurder så, hvad markedet kan bære 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 <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik>

Lønstatistik for ledere i den private sektor

De privatansatte ledere har i gennemsnit opnået en lønstigning på 2,3 procent fra september 2015 til september 2016.

I samme periode er forbrugerpriserne steget med 0,0 procent. Lederne har altså i gennemsnit oplevet en stigning i reallønnen på 2,3 procent (lønstigning for alle på 2,3 procent minus stigning i forbrugerpriser på 0,0 procent). Den gennemsnitlige månedsløn er 54.864 kr.

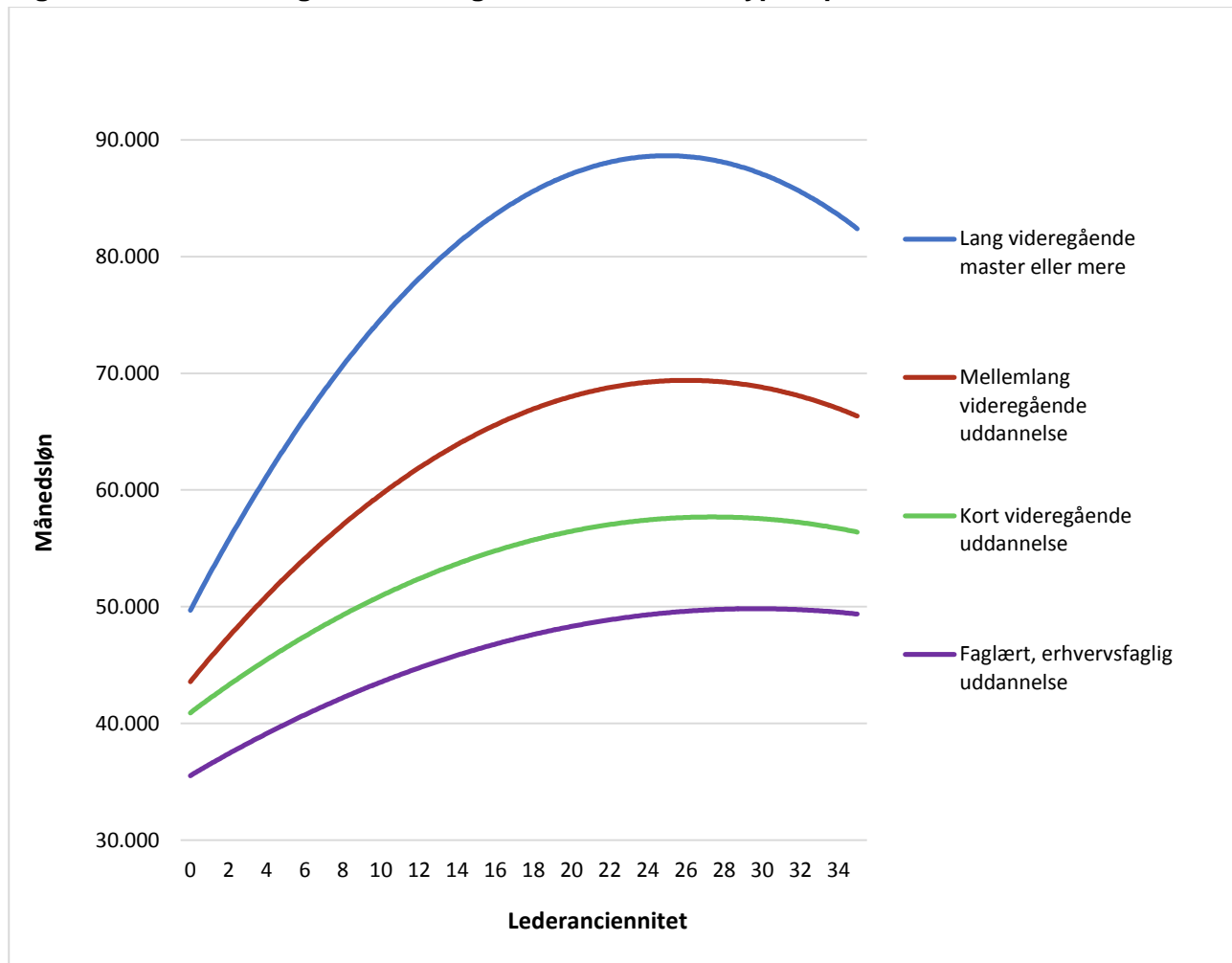
Figur 2. Udvikling i gennemsnitlig løn for ledere og lønmodtagere i den private sektor samt forbrugerpriser 2012-2016. Procent.



Kilde: Lederløn 2012-2016, Danmarks Statistik samt egne beregninger. Lønstigning "Alle lønmodtagere i den private sektor" er Danmarks Statistiks tal for 3. kvartal 2015-3. kvartal 2016.

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



Løn og lønstigninger i den private sektor

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

- Virksomhedens beliggenhed
- Udvalgte branchegrupper
- Uddannelsesniveau
- Alder

Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2015-2016	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
København og omegn	4.776	61.380	2,8 %	44.207	56.000	71.489	92.300
Nord- og Østsjælland	1.371	56.391	2,7 %	40.208	51.000	65.762	85.000
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	900	47.585	1,1 %	35.930	44.017	55.700	69.625
Fyn m. øer	998	52.071	1,3 %	37.467	45.759	60.000	78.000
Sydjylland	2.104	52.274	3,0 %	39.000	47.650	61.000	77.000
Østjylland	2.327	52.454	1,0 %	38.500	48.000	60.000	76.500
Vestjylland	1.126	50.376	3,8 %	38.000	45.590	57.500	72.000
Nordjylland	1.292	48.854	1,4 %	36.798	44.000	55.000	70.500
Hele Landet	14.894	54.864	2,3 %	39.800	49.592	64.000	82.500

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele.

Detaljeret oplysning om hvilke kommuner landsdelene består af kan ses på

www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ofte-stillede-spoergsmaal/statistikkens-begreber

Udvalgte branchegrupper

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2015-2016	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Industri, råstoffer, forsyning	4.974	56.914	2,1 %	42.000	51.500	65.000	83.800
Bygge og anlæg	1.381	53.307	3,0 %	40.500	48.000	60.000	74.800
Handel og transport mv.	3.853	48.342	2,0 %	33.600	42.350	56.000	76.000
Information og kommunikation	1.245	63.230	2,7 %	47.500	59.000	72.600	91.000
Alle brancher	14.894	54.864	2,3 %	39.800	49.592	64.000	82.500

Note: Kun branchegrupper med mindst 1.000 respondenter. De udvalgte branchegrupper udgør 77 procent af alle respondenter i den private sektor.

Løn i den private sektor fordelt efter højest fuldførte uddannelse

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2015-2016	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Gymnasial uddannelse	1.327	48.516	1,5 %	34.697	43.000	56.000	71.000
Erhvervsuddannelse	3.545	44.353	1,3 %	35.000	41.649	50.000	62.000
Kort videregående uddannelse	3.582	52.343	2,3 %	40.700	48.719	59.800	73.185
Mellemlang videregående uddannelse	3.761	61.592	2,7 %	46.000	56.800	70.500	90.000
Lang videregående uddannelse, master eller mere	1.955	74.092	3,1 %	54.000	67.200	87.000	110.000
Alle uddannelser	14.894	54.864	2,3 %	39.800	49.592	64.000	82.500

Løn i den private sektor fordelt efter alder

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2015-2016	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
18-30 år	797	33.634	0,3 %	26.000	32.000	38.000	46.800
31-34 år	812	43.383	0,2 %	34.000	40.223	49.699	62.000
35-39 år	1.682	49.895	0,0 %	37.600	46.200	57.447	72.800
40-44 år	2.473	55.642	1,4 %	40.500	50.000	65.000	83.667
45-49 år	3.067	59.061	2,9 %	42.754	53.000	68.000	87.526
50-54 år	3.090	59.487	3,1 %	42.500	53.400	68.915	89.000
55-59 år	1.984	57.053	1,6 %	41.452	52.000	66.000	85.000
Over 60 år	989	56.051	2,4 %	41.700	51.000	63.557	82.880
Alle	14.894	54.864	2,3 %	39.800	49.592	64.000	82.500

Note: Lønstigningerne i aldersgrupperne 18-30 år, 31-34 år og 35-39 år er præget af en skæv stillings-sammensætning sammenlignet med stillingssammensætningen i lønstatistikken for 2015.

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. Der 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.

Syv 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)	7 %	1 %	9 %
Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende	41 %	4 %	10 %

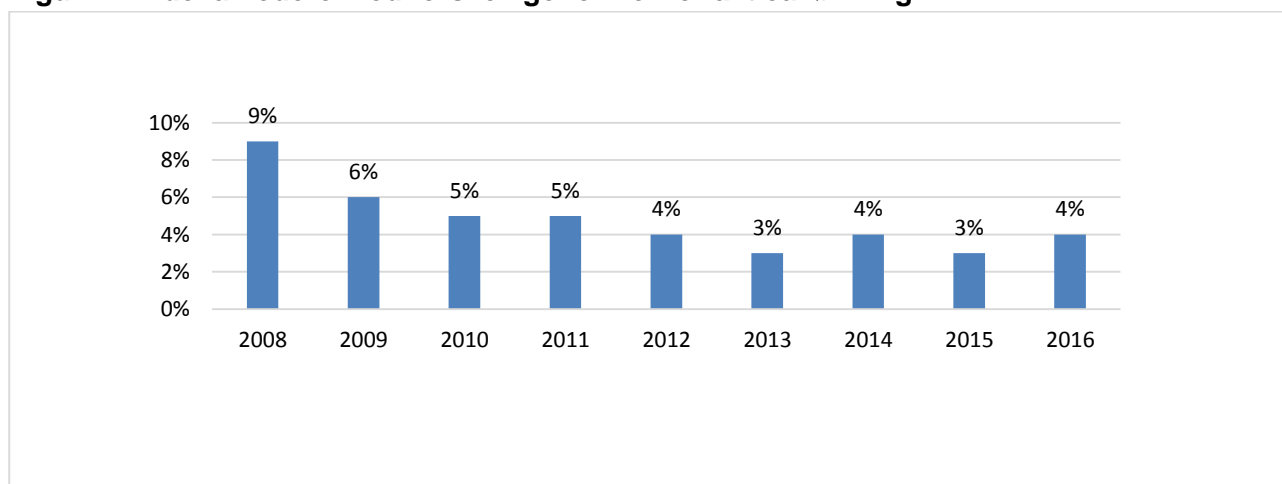
Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende har størst betydning for toplederne. Det udgør ni procent af lønnen for topledere, men kun tre til fem procent for mellemledere, linjeledere og ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere.

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

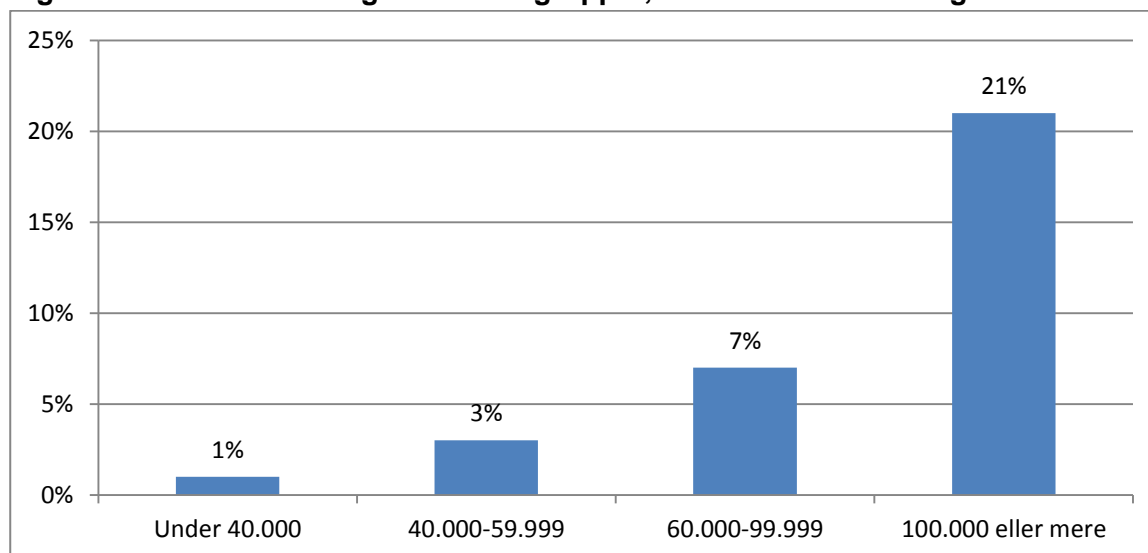
Andelen af privatansatte ledere, der har en eller anden form for aktieløn som en del af deres aflønning, er i år fire procent. Tallet var svagt stigende fra 2003 til det toppede i 2008. Men fra finanskrisen ramte i 2008, er andelen af ledere, der får en del af lønnen via aktier, faldet betydeligt.

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 21 procent en eller anden form for aktieafløjning, mens det kun drejer sig om under én 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.



Personalegoder

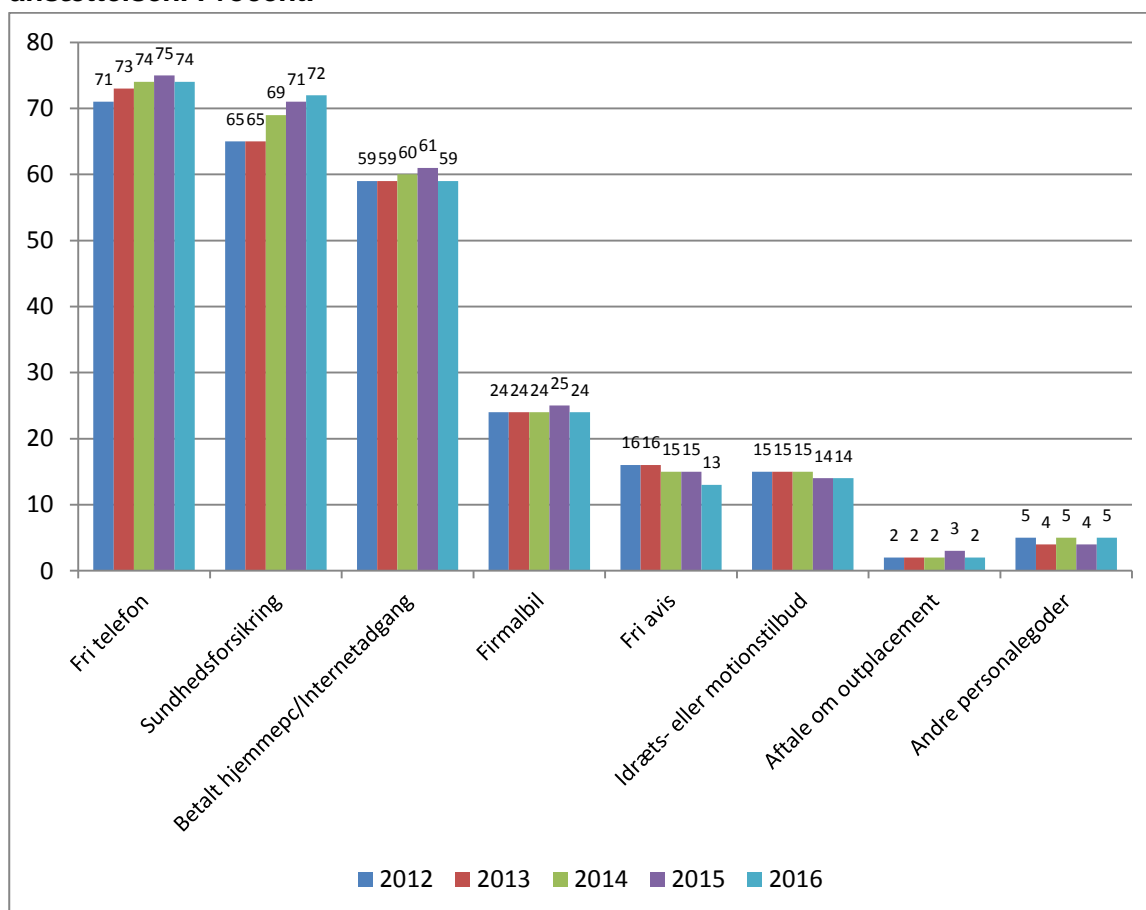
Som et supplement til lønnen har de fleste ledere andre elementer i deres lønpakke. Det drejer sig for eksempel om firmabil, fri telefon og betalt computer på privat adressen.

Sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen er vokset de seneste fem år, så 72 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, så 74 procent af lederne har fri telefon, og 59 procent har betalt hjemme-PC og/eller fri internetadgang.

Det er kun to procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

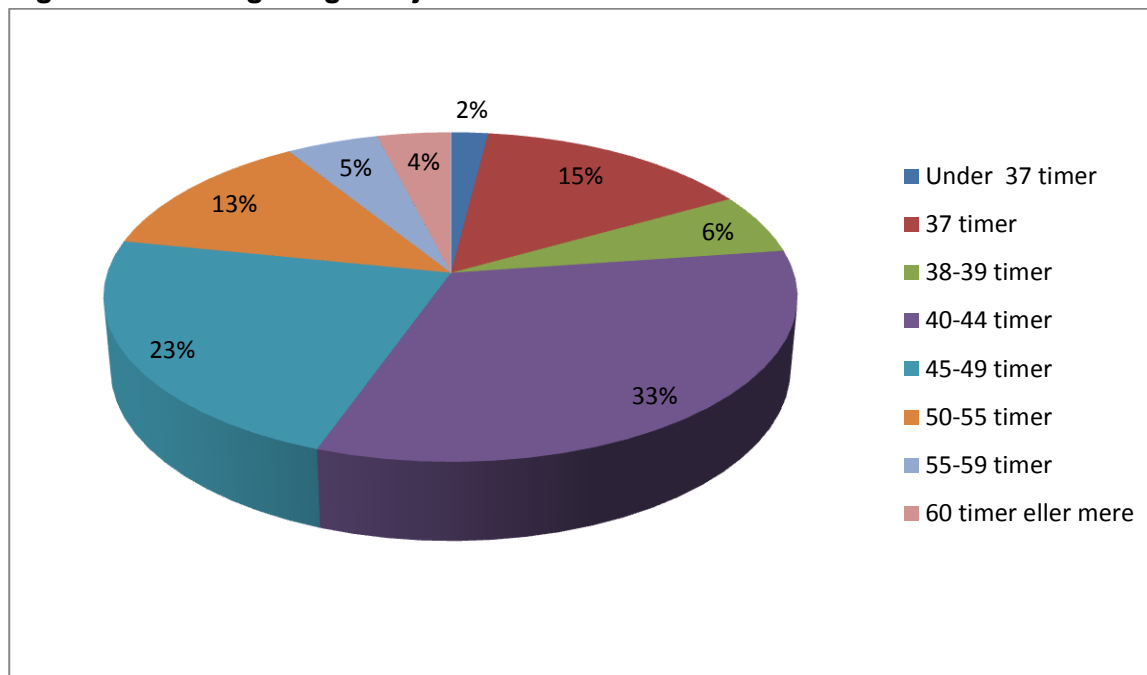
Figur 6. Andel af ledere i den private sektor med forskellige personalegoder som led i ansættelsen. Procent.



Arbejdstid

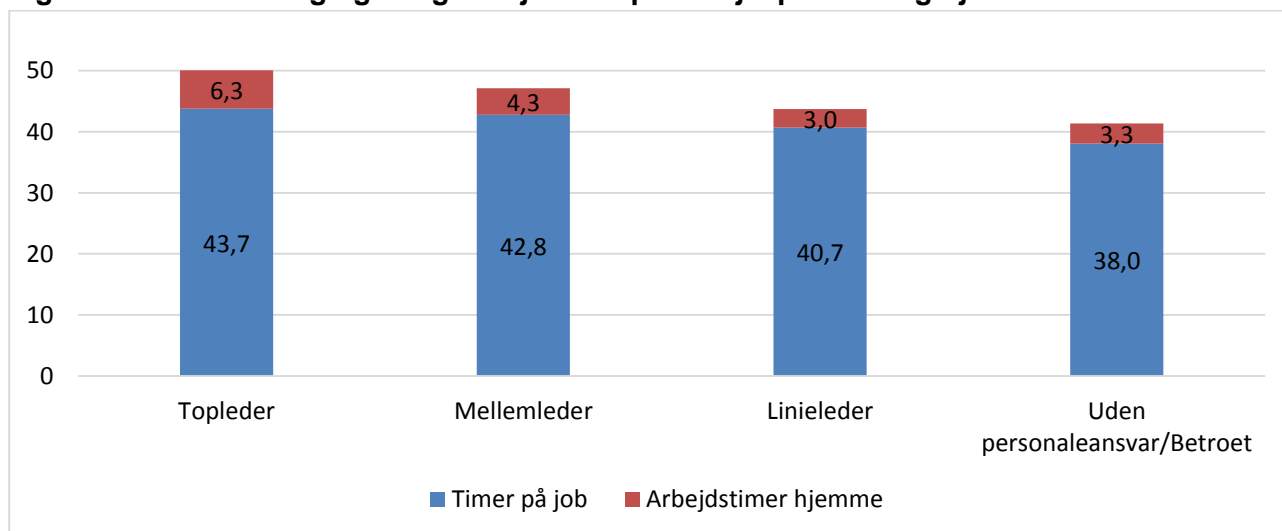
Mere end otte ud af ti ledere arbejder mere end 37 timer pr. uge. Knap halvdelen af alle ledere, 45 procent, har en arbejdsuge på 45 timer eller mere. Den gennemsnitlige arbejdstid for ledere er 42,4 timer pr. uge. Kun to procent af lederne arbejder under 37 timer pr. uge.

Figur 7. Samlet ugentlig arbejdstid.



Jo højere ledelsesniveau, jo længere er arbejdstiden, både på arbejdspladsen og hjemme. Topledere arbejder i gennemsnit 50 timer ugentligt, mens ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere i gennemsnit arbejder 41,3 timer. Ledere tager noget af arbejdet med hjem, i gennemsnit 3,6 timer ugentligt.

Figur 8. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid – på arbejdspladsen og hjemme



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 nogenlunde stabilt. En del ledere har mere end en klausul. Derfor giver det mere end 100 procent, når man tæller sammen. 2009 var det første år, hvor der er spurgt om jobklausuler. Dette var en konsekvens af en lovændring, der kræver, at arbejdsgivere oplyser medarbejdere om eksistensen af sådanne aftaler.

Andel af ledere med klausuler i ansættelsen

	2006	2012	2013	2014	2015	2016
Ingen klausul	80 %	81 %	81 %	81 %	81 %	81 %
Konkurrenceklausul	18 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Kundeklausul	6 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %
Jobklausul	-	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %
Heraf						
Både kunde- og konkurrenceklausul	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %
Både kunde- og jobklausul	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Både job- og konkurrenceklausul	-	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Både kunde-, job- og konkurrenceklausul	-	1 %	0 %	0 %	1 %	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".

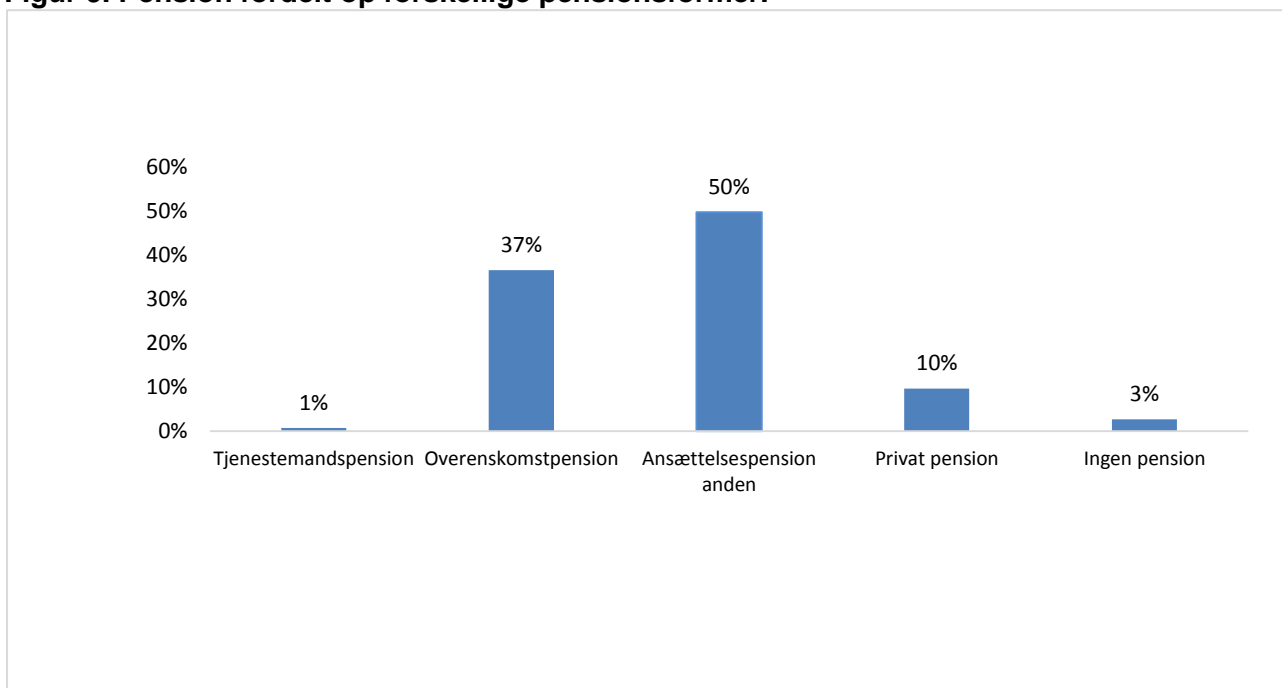
Ferie og fridage	Dage pr. år
Samlet aftalt ferie med videre inklusive feriefridage, omsorgsdage med videre eksklusive officielle og uofficielle helligdage	29,4
"Uofficielle helligdage" med løn i gennemsnit (se tabel nedenfor)	2,5
Samlet frihed med løn	31,9

Uofficielle helligedage. Andel der har frihed med løn – oven i ferie og feriefridage	Procent
Juleaften	85
Nytårsaften	70
Fredag efter Kristi Himmelfartsdag	24
1. Maj	17
Halv Grundlovsdag	25
Hele Grundlovsdag	61

Pension

Kun tre procent af lederne 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 12,6 procent i forhold til sidste år. Tre ud af fire privatansatte ledere indbetaler mindst 15 procent til pension, og kun hver tiende sparer mindre end 8 procent op.

Figur 9. Pension fordelt op forskellige pensionsformer.



En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over 100 procent. På <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/loen/ledernes-loenstatistik> er der mulighed for at se pensionsdækningen for forskellige stillingskategorier.

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 46.812 kroner i september måned 2016 inklusiv bonus, tillæg, personalegoder og pension, hvorimod en privatansat tjente 54.864 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 <https://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	868	43.241	36.000	41.332	48.816	55.000
Stat	356	49.924	37.525	47.225	57.000	70.500
Selvejende institution	714	49.603	39.100	46.992	56.000	68.000
Den offentlige sektor i alt	1.938	46.812	37.000	43.700	52.000	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	576	50.654	40.000	47.411	56.250	69.900
Nord- og Østsjælland	179	45.719	36.200	40.800	50.159	61.950
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	205	44.604	36.700	42.000	50.000	59.000
Fyn m. øer	171	44.238	35.000	42.400	50.000	62.300
Sydjylland	278	45.866	35.500	42.000	50.000	66.725
Østjylland	259	46.387	37.785	44.000	51.500	62.427
Vestjylland	116	42.231	33.982	40.450	49.000	56.331
Nordjylland	154	45.390	36.000	43.000	51.259	58.580
Hele landet	1.938	46.812	37.000	43.700	52.000	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 længste erhvervs- eller videregående uddannelse

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
Gymnasial uddannelse	77	46.152	34.823	42.000	53.000	66.000
Erhvervsuddannelse	294	40.327	33.300	38.000	46.000	53.375
Kort videregående uddannelse	336	45.093	36.000	43.000	50.619	62.150
Mellemlang videregående uddannelse	823	46.567	37.900	43.700	51.300	62.000
Lang videregående uddannelse, master eller mere	336	56.492	44.750	52.000	63.650	74.000
Alle uddannelser	1.938	46.812	37.000	43.700	52.000	65.000

Løn i den offentlige sektor fordelt efter alder

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90 % fraktil
18-30 år	36	33.541	28.000	29.550	38.750	42.225
31-34 år	57	37.517	30.875	36.000	42.000	49.000
35-39 år	163	44.948	36.700	42.993	50.000	64.000
40-44 år	315	45.725	37.400	43.500	50.400	62.150
45-49 år	386	47.441	37.700	43.590	53.500	65.500
50-54 år	463	49.077	38.000	46.000	55.000	67.000
55-59 år	348	48.731	37.500	45.421	53.000	66.803
Over 60 år	170	45.021	37.000	43.066	50.000	59.440
Alle aldersgrupper	1.938	46.812	37.000	43.700	52.000	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 syv procent. 57 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.

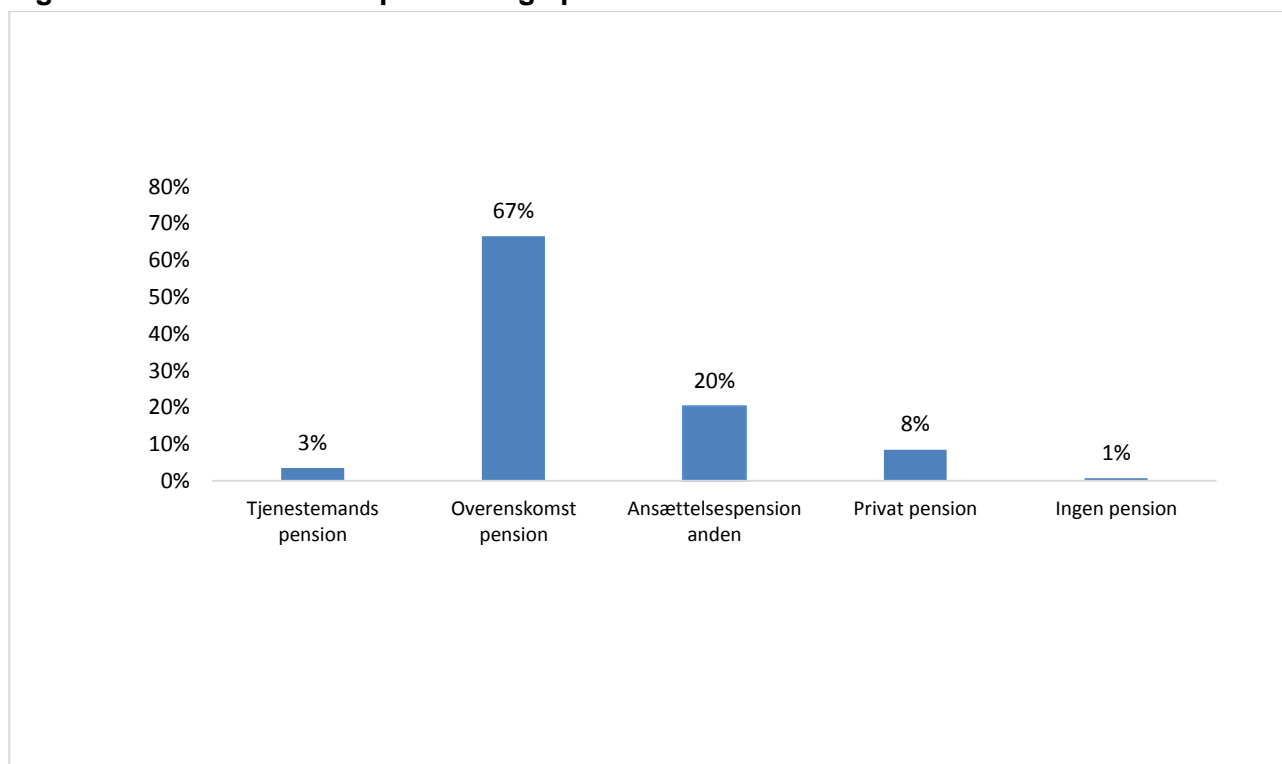
Lønsammensætningen for ledere i den offentlige sektor

	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)	57 %	9 %	15 %
Bonus	20 %	1 %	7 %

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 15 procent af lønnen.

Figur 10. Pension fordelt op forskellige pensionsformer.



En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over 100 procent.

Personalegoder

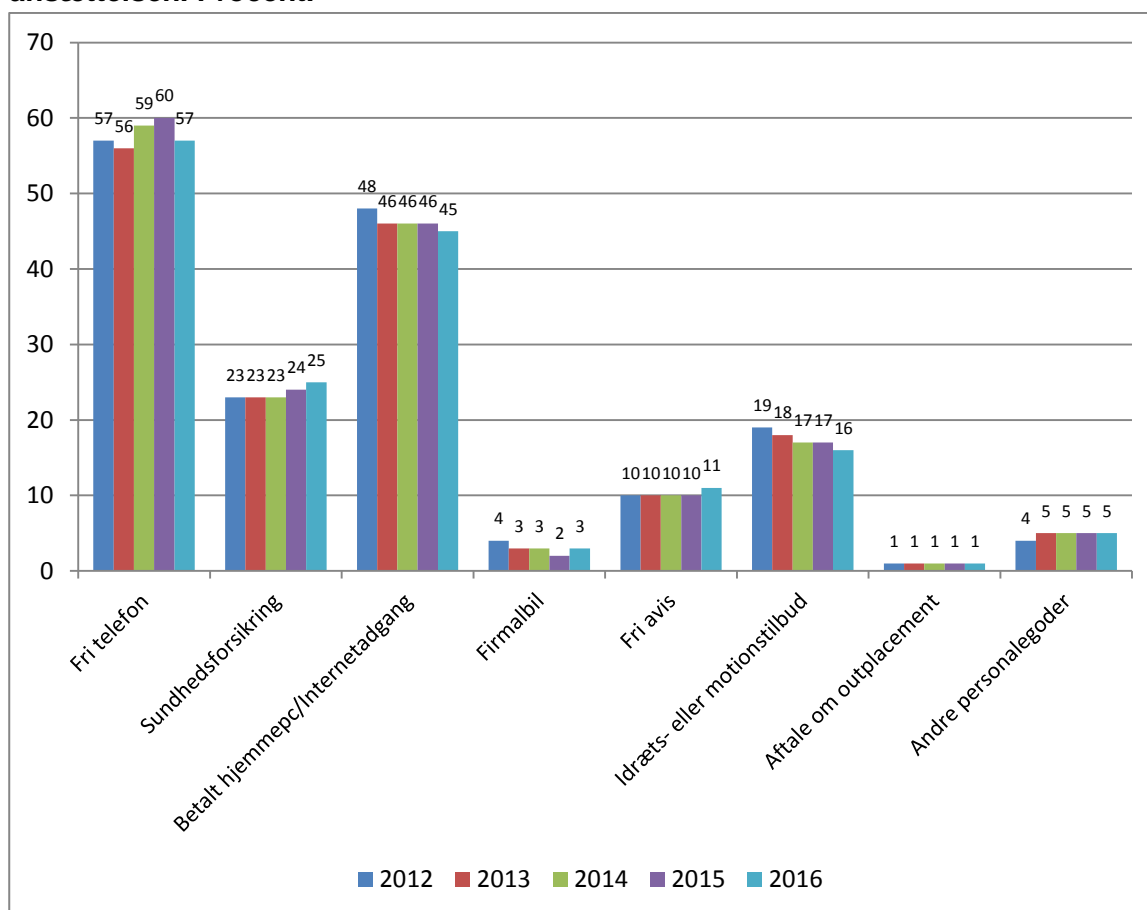
Set i forhold til ledere i den private sektor har de offentlige ansatte stadig væsentligt færre skattepligtige personalegoder.

Andelen af offentligt ansatte ledere, som har telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, er på 57 procent. Andelen med arbejdsgiverbetalt hjemme-PC og/eller internetadgang er uændret på samme niveau som sidste år med 45 procent.

Der er to andre goder, som er væsentligt mindre udbredte. Det drejer sig om firmabil og sundhedsforsikring. Tre procent af de offentligt ansatte ledere har firmabil, og 25 procent har sundhedsforsikring knyttet til ansættelsen. 16 procent af lederne får idræts- og motionstilbud betalt af virksomheden.

Det er kun én procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, 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 56.443 kroner om måneden, må deres kvindelige kolleger nøjes med at få 47.722 kroner om måneden.

Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere

	Gennemsnitsløn
Mænd	56.443 kr.
Kvinder	47.722 kr.

Lønforskellen betyder, at der er en umiddelbar lønforskel på 15,5 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	15,5 %
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	57.093 kr.
Kvinder	48.728 kr.
Offentlig sektor	
Mænd	49.806 kr.
Kvinder	43.122 kr.

Den korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 5,2 procent mere for det samme job. Dermed er der mindre forklaret 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	14,7 %
Korrigeret lønforskel	7,8 %
Offentlig sektor	
Faktisk lønforskel	13,4 %
Korrigeret lønforskel	5,2 %

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 2016.

Korrigeret lønforskel år	Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger
2003	6,5 %
2004	6,6 %
2005	5,6 %
2006	6,7 %
2007	6,7 %
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 %