



# INNHold

SIDE 3 - 5

OM LØNNSSTATISTIKKEN

---

SIDE 6 - 10

LØNNSNIVÅ - ALLE AUTORISERTE

---

SIDE 11 - 23

LØNNSNIVÅ FOR AUTORISERTE I  
REGNSKAPSBEDRIFTER

---

SIDE 24 - 35

LØNNSNIVÅ FOR AUTORISERTE I  
PRIVATE VIRKSOMHETER

---

Ansvarlig for lønnsstatistikken: Svein Austheim, Regnskap Norge  
Kilde: Lønnsundersøkelsen 2015

# FORMÅL

Lønn for utført arbeid er den viktigste inntektskilden for de aller fleste i Norge. Lønnsnivået har derfor stor betydning for enkeltpersoners disponible inntekt, kjøpekraft og levekår. Samtidig utgjør lønnsutgiftene en betydelig andel av produksjonskostnadene for bedriftene, og har dermed innvirkning på konkurranseevne og priser. Det er i så måte viktig å opprettholde en sunn balanse mellom arbeidstagernes lønnskrav og arbeidsgivernes lønnskostnader.

Denne rapporten bygger på en undersøkelse gjennomført av Regnskap Norge høsten 2015, og har som formål å gi et nyansert og helhetlig bilde av nivået på lønnsytelser blant autoriserte regnskapsførere.

Det er betydelige forskjeller i lønnsnivå mellom sektorer i arbeidslivet. Når man skal vurdere lønnsbetingelser er det viktig at kart og terreng stemmer overens. Landskapet varierer fra bransje til bransje, og for å vite hvor man står må en rette blikket mot hva andre innen samme yrke tjener.

Rapporten tar for seg utviklingen på makronivå, og er basert på en modell hvor vi først tar utgangspunkt i basis grunnlønn inneværende år, og ser deretter på utbredelse og verdi av eventuell bonus, overtidspåbetaling og frynsegoder.

I tillegg har vi utarbeidet en lønnskalkulator som er ment å gi deg et mer personlig sammenligningsgrunnlag. Hvis du ønsker å vite om ditt lønnsnivå er konkurransedyktig sett i forhold til andre personer i samme fylke, med samme type bakgrunn, stillingsnivå og lignende, er det altså kalkulatoren du bør bruke. Lønnskalkulatoren finner du under menyen "For medlemmer" på [regnskapnorge.no](http://regnskapnorge.no).

Vi gjør oppmerksom på at selv om rapporten og kalkulatoren gir gode indikasjoner på lønnsnivå vil det alltid være forhold og egenskaper ved både arbeidstagere og arbeidsgivere som vi ikke kan ta høyde for. Dette er viktig å tenke på for begge parter i arbeidslivet.

Vi håper du vil få et godt utbytte av å studere resultatene og ønsker lykke til med lønnsvurderingene!

# INNLEDNING

Lønnsundersøkelsen fikk meget god oppslutning og ble besvart av 2 940 autoriserte regnskapsførere. Undersøkelsen pågikk i perioden 25. september til 17. oktober, og det ble sendt ut påminnelse 7. oktober. Svarresponsen ble totalt 41 prosent, hvilket er meget bra. Vi vil rette en stor takk til alle de som tok seg tid til å besvare undersøkelsen! Data ble innhentet elektronisk via en webundersøkelse, og deretter analysert i statistikkverktøyet IBM SPSS og Excel.

## OM UTVALGET

Kun lønnsnetttagere har gjennomført lønnsundersøkelsen. I spørreskjemaet ble det innledningsvis stilt spørsmål om man var arbeidstager og lønnsnetttagere eller innehaver av enkeltpersonforetak. Dersom respondenten krysset av for å være innehaver av enkeltpersonforetak ble undersøkelsen avsluttet.

## AUTORISERTE REGNSKAPSFØRERE

I følge Finanstilsynets konsesjonsregister finnes det 11 545 autoriserte regnskapsførere i Norge per 26. oktober 2015. Av disse er 7 266 personmedlem i Regnskap Norge, dvs 63 prosent. For å kartlegge lønnsytelser blant autoriserte regnskapsførere ble alle personmedlemmer i Regnskap Norge invitert til å delta i undersøkelsen. Selv om medlemmene utgjør godt over halvparten av de autoriserte, vil vi være forsiktig med å si at resultatene fra undersøkelsen også er representative for de som står utenfor foreningen.

Finanstilsynets tilsynsrapport fra 2014 stadfester at 2 458 revisorer innehar doble konsesjoner, altså autorisasjon som regnskapsfører i tillegg til konsesjon som registrert eller statsautorisert revisor. Denne gruppen har økt betydelig på grunn av bortfall av revisjonsplikt for små aksjeselskaper. Revisorer med autorisasjon vil likevel primært ha sitt daglige virke innen revisoryrket, og derfor ha et lønnsnivå som ikke er i tråd med resultatene i denne rapporten. De gjenstående autoriserte, uten medlemskap i Regnskap Norge, er holdt

utenfor undersøkelsen fordi vi har ikke nødvendige kontaktopplysninger for å denne gruppen.

## OM ANALYSENE

I alle analyser og diagrammer er kun de som jobber fulltid medtatt (100 prosent stilling). Dette fordi deltidsansatte ser ut til å ha et gjennomgående lavere lønnsnivå, selv når beløpet oppjusteres til 100 prosent. Vi har derfor valgt å utelate deltidsansatte for å eliminere potensielle feilkilder.

I noen analyser er verdier angitt både ved gjennomsnitt og median. Dette er svært viktig å være oppmerksom på når man skal sette seg inn i resultatene. Vi har også en modell som benytter persentiler som mål på sentraltendens. Persentiler innebærer at observasjonene blir rangert fra lavest til høyest, og deretter delt inn i 9 like store grupper (persentiler). Dette gir et mer nyansert bilde av lønnsytelsene og gjør det enklere å se helheten.

Median er den midterste verdien i en tallrekke som er rangert fra lavest til høyest. Dette innebærer at halvparten av observasjonene ligger over medianen og halvparten under. For eksempel i tallrekken 1, 2 og 9 er gjennomsnittet  $(1 + 2 + 9)/3 = 4$ , mens medianen er 2.

# OM RESULTATENE

Basis årslønn for autoriserte regnskapsførere i 2015 er kr 597 827 målt ved gjennomsnitt. Gjennomsnittsnivået er imidlertid farget av at det inneholder alle innrapporterte lønnsnivå, og når man korrigerer for sentrale forklaringsvariabler blir bildet straks mer sammensatt. Lønnsveksten er 3,2 prosent sammenlignet med fjoråret.

Ved å korrigere for inflasjon får vi et mål på reallønnsvekst. Forventet reallønnsvekst for inneværende år er 1,1 prosent, hvilket utgjør 6 376 kr. Dette er noe lavere enn fjoråret.

Lønnsveksten målt ved median er 3,3 prosent. Halvparten av alle autoriserte har nå en basis årslønn på over 568 000 kroner, og halvparten under.

Autoriserte som jobber med regnskap og økonomi i private virksomheter har en høyere grunnlønn enn de som er tilknyttet en regnskapsbedrift. Denne forskjellen er systematisk, og vi har derfor valgt å holde disse to gruppene adskilt etter å ha gjort rede for utviklingen på overordnet nivå.

## AUTORISERTE TILKNYTTET EN REGNSKAPSBEDRIFT

Lønnsnivået til ledere og mellomledere/teamedere har sammenheng med størrelsen på regnskapsbedriften. For medarbeidere og rådgivere/konsulenter/controllers/spesialister ser vi ikke samme mønster da lønnsnivået kan være vel så høyt i mindre regnskapsbedrifter.

De fleste ledere har personalansvar, men ikke alle. Ledere uten personalansvar tjener faktisk noe mer enn de som har det. Går vi ett trinn ned, til mellomleder/teameder-nivå, ser vi derimot at personalansvar gir seg utslag i ca 32 000 kroner mer i lønn.

Det er store geografiske forskjeller, og Rogaland, Oslo og Akershus er lønnsledende. Kun disse fylkene har totalt sett et lønnsnivå over landsgjennomsnittet.

Utdannelsegrad og antall års erfaring er sterkt korrelert, dvs lønnen øker systematisk når disse ses i sammenheng.

Menn tjener fortsatt mer enn kvinner. Kvinners lønn utgjør ca 91 prosent av menns lønn.

## AUTORISERTE I PRIVAT VIRKSOMHET

Det er ingen systematisk sammenheng mellom størrelsen på virksomheten og lønnsnivået. For ledere og mellomledere/teamedere er likevel lønnsnivået aller høyest blant de som er tilknyttet virksomheter over 50 årsverk.

Personalansvar gir seg utslag i høyere lønn vilkårlig av stillingsnivå. Altså har ledere med personalansvar høyere lønn enn de som ikke har, og det samme gjelder for mellomledere, teamedere, rådgivere osv.

Vi ser samme tendens til geografiske forskjeller i lønnsnivå blant autoriserte i privat virksomhet. Til forskjell fra de som er tilknyttet en regnskapsbedrift ligger likevel hele 12 fylker over det generelle landsgjennomsnittet på 597 827 kroner.

Utdannelse og antall års erfaring er ikke perfekt korrelert, men for de aller fleste ser vi at dess flere års utdanning og års erfaring, dess mer tjener man.

Kvinnens lønn utgjør ca 90 prosent av menns lønn, altså er forskjellen 1 prosent høyere enn hos de som er ansatt i en regnskapsbedrift.

**LØNNSUTVIKLING  
PÅ OVERORDNET  
NIVÅ - ALLE  
AUTORISERTE**

# BASIS ÅRSLØNN 2015

Gjennomsnittlig basis årslønn for autoriserte regnskapsførere i 2015 er kr 597 827, dette tilsier en økning på 3,2 prosent sammenlignet med fjoråret.

Gjennomsnittsnivået er basert på alle innrapporterte lønnsnivåer, dvs når alle autoriserte ses under ett, og før vi har korrigert for sentrale forklaringsvariabler. Vi vet at lønn påvirkes av en rekke faktorer, og gjennomsnittet er derfor ikke representativt for den enkelte lønsmottaker.

Lønnsnivået for 2015 målt ved median (midttallet) er kr 568 000. Dette betyr at halvparten av alle autoriserte regnskapsførere har over kr 568 000 og halvparten har under. Differansen mellom gjennomsnitt og median skyldes at dataene er positivt skjevfordelt, altså at det finnes noen få med svært god lønn som drar opp det totale snittet.

## LØNNSNIVÅ 2015

ÅRSTALL	GJENNOMSNI TT	PROSENTVIS ENDRING FRA ÅRET FØR	MEDIAN	PROSENTVIS ENDRING FRA ÅRET FØR
<b>2015</b>	<b>kr 597 827</b>	<b>3,2%</b>	<b>kr 568 000</b>	<b>3,3%</b>
2014	kr 579 287	3,4%	kr 550 000	4,8%
2013	kr 560 343	3,7%	kr 525 000	4,6%
2012	kr 540 394	4,2%	kr 501 997	3,7%

## ET MER NYANSERT BILDE AV LØNNSNIVÅET

Det er betydelig forskjell i lønnsnivå blant de 10 prosentene som tjener minst, og de 10 prosentene som tjener mest.

En måte å illustrere spredningen på er å dele lønnsnivået inn i persentiler. Dette er en metode som er mye brukt i statistisk analyse. Persentiler brukes til å angi nivåer/terskelverdier hvor en definert prosentandel av verdiene (lønnsnivåene) ligger over og under.

Den 50. persentil er det samme som median (nivået hvor 50 prosent ligger over og 50 prosent ligger under).

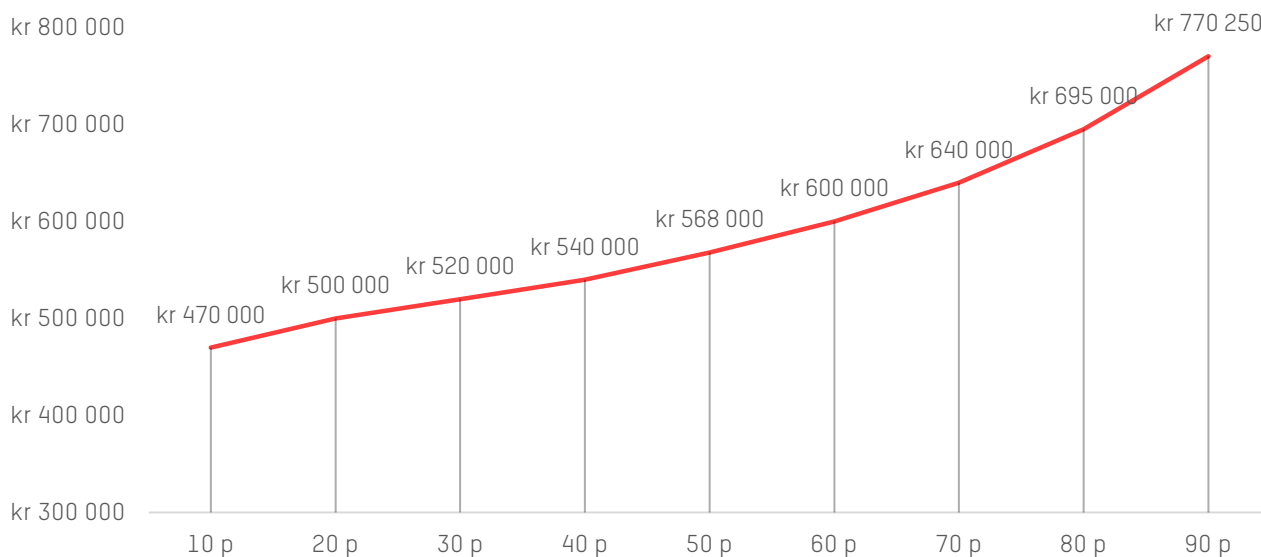
Samme logikk gjelder for alle persentiler. For eksempel er den 70. persentil (70 p) her kr 640 000. Det betyr at 70 prosent av alle autoriserte tjener mindre enn kr 640 000, og at 30 prosent tjener mer.

Dette kan du bruke som en referanse på eget lønnsnivå. Dersom du for eksempel tjener over kr 770 250, er du blant de 10 prosentene med høyest lønn (og 90 prosent tjener mindre enn deg).

Tjener du for eksempel kr 535 000 er du mellom 30. p og 40. p, men tett opptil 40. p. Det betyr at du er på et nivå hvor ca 40 prosent tjener mindre enn deg, og ca 60 prosent tjener mer.

Merk at diagrammet inneholder alle innrapporterte lønnsnivåer. Man sammenligner seg derfor med totalen, uten å ha korrigert for stillingsnivå, geografi, antall års erfaring og andre forhold som vi vet har stor betydning for lønnsnivået.

### PERSENTILER





## UTVIKLING I REALLØNN

Ved å korrigere lønnsveksten for inflasjon får vi et mål på reallønnsvekst, altså det som representerer vår økte kjøpekraft.

I 2015 har lønnsveksten vært høyere enn prisveksten, hvilket innebærer en kjøpekraftsforbedring. Tabellen nedenfor viser hvor høy reallønnsveksten blant autoriserte har vært i perioden 2003 til 2015.

Statistisk sentralbyrå mener at hovedårsaken til utviklingen i KPI de siste 12 måneder er økte priser på matvarer og varer til personlig pleie.

### REALLØNNSVEKST

ÅRSTALL	LØNNSVEKST (KR)	% LØNNSVEKST	% INFLASJON (KPI) <sub>1</sub>	% REAL-LØNNSVEKST	REAL-LØNNSVEKST
2015	kr 18 540	3,2%	2,1%	1,1%	kr 6 375
2014	kr 18 944	3,4%	2,1%	1,3%	kr 7 176
2013	kr 19 949	3,7%	1,8%	1,9%	kr 10 222

<sup>1</sup>Kilde: Statistisk sentralbyrå (Økonomiske analyser - utg. 3)

## PROGNOSE FOR LØNNSNIVÅ OG REALLØNNSVEKST

SSB har utarbeidet prognoser for lønns- og prisutvikling i perioden 2016 til 2018.

Tabellen nedenfor viser prognosene anvendt på lønnsnivået blant autoriserte i 100 prosent stilling.

Vi ser at lønnsveksten antas å bli noe lavere de neste tre årene enn hva den har vært.

Merk at hvis prognosene slår til vil reallønnsveksten bli kr 0 i 2016. Nå er det gjerne slik at prognoser har en tendens til å bli justert etter hvert som man får reelle data på bordet, men det er sannsynlig at vi går inn i en periode med lavere lønnsvekst.

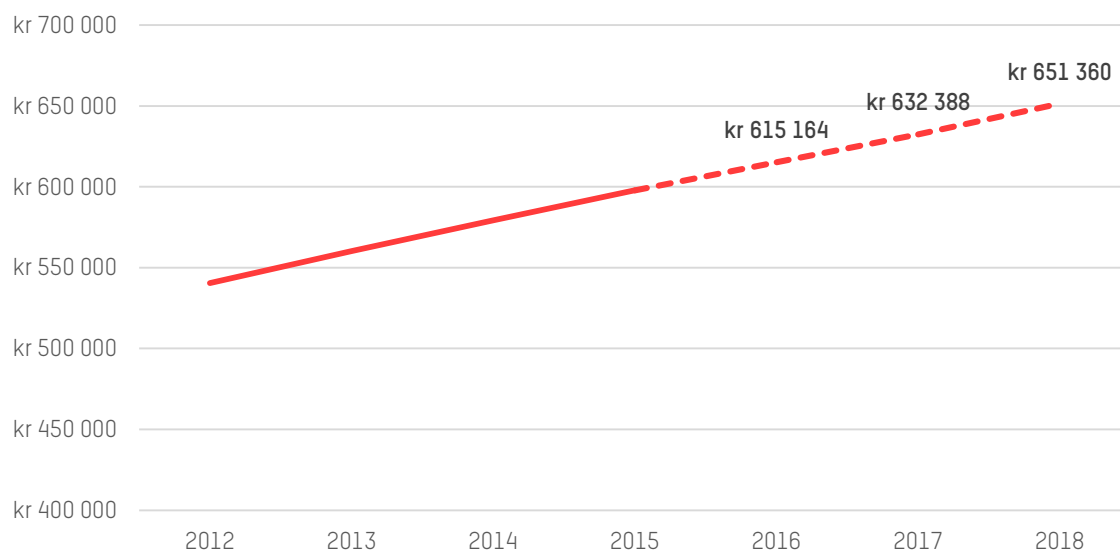
### PROGNOSE

ÅRSTALL	LØNNSVEKST (KR)	% LØNNSVEKST <sub>1</sub>	% INFLASJON (KPI) <sub>1</sub>	% REAL-LØNNSVEKST	REAL-LØNNSVEKST
2016	kr 17 337	2,9%	2,9%	0%	kr 0
2017	kr 17 225	2,8%	2,0%	0,8%	kr 4 921
2018	kr 18 972	3,0%	1,8%	1,2%	kr 7 589

<sup>1</sup>Kilde: Statistisk sentralbyrå (Økonomiske analyser - utg. 3)

Dersom prognosene til SSB stemmer vil gjennomsnittlig basis årslønn for autoriserte utviklere som skissert i diagrammet nedenfor de kommende 3 år.

#### PROGNOSE LØNNSNIVÅ



**LØNNSNIVÅ FOR  
AUTORISERTE I  
REGNSKAPS-  
BEDRIFTER**

# VIKTIGE FORHOLD FOR DEG SOM JOBBER I EN REGNSKAPSBEDRIFT

---

Gjennomsnittlig lønnsnivå for autoriserte som jobber i en regnskapsbedrift er kr 584 158, altså noe lavere enn det totale gjennomsnittet.

Det er som regel en grunn til at noen tjener mer enn andre, selv om de er i samme yrke og bransje. I dette kapittelet skal vi se nærmere på de forholdene som har størst betydning for lønnsnivået hos autoriserte regnskapsførere som jobber i en regnskapsbedrift.

Merk at det er kun formelle kvalifikasjoner som ligger til grunn for analysene, og dette gir ikke et uttømmende bilde. For de aller fleste av oss handler også lønnsvurderinger om prestasjoner, måloppnåelse og sosiale bidrag.

Hvor kunnskapsrik du faktisk er, hva du har levert av resultater og i hvilken grad du er til støtte og hjelp for dine kolleger, fanges ikke opp av statistikken. Det er likevel forhold som bør ha stor betydning for din lønnsfastsettelse.

Det er svært viktig å ha i mente når du skal studere resultatene.

## FÅR DU MER I LØNN HOS STORE REGNSKAPSBEDRIFTER?

De fleste studenter vil gjerne jobbe hos store og kjente bedrifter, uavhengig av bransje. En viktig årsak til det er at de tror at karrieremulighetene og lønnsnivået er bedre.

Vi har dessverre ikke mulighet til å si noe om karrieremulighetene, men vi har sett på om størrelsen på regnskapsbedriften har betydning for lønnsnivået hos de ansatte.

Merk at vi ikke har spesifisert hvilke oppgaver og ansvarsområder som faller inn under de ulike stillingskategoriene. Det betyr i praksis at to personer som har krysset av for samme kategori (f. eks "leder") likevel kan ha stillinger med forskjellig innhold. Det er hva respondenten formelt sett har som stillingstittel, eller hva de selv opplever å passe best til å beskrive sitt stillingsnivå, kategoriseringen egentlig sier noe om.

Resultatene viser at dersom du innehar lederfunksjoner så øker det gjennomsnittlige lønnsnivået med størrelsen på regnskapsbedriften. Dette gjelder spesielt kategorien "Leder", men også for "Mellomledere/teamledere", selv om forskjellene her er mindre.

For kategorien "Rådgiver/spesialist/controller/konsulent" er bildet mer sammensatt. De som er ansatt i en regnskapsbedrift over 50 årsverk ligger på topp, men det er ikke et gjennomgående mønster som tilsier at lønnen øker i takt med størrelsen på byrået.

Lønnsnivået hos medarbeidere er relativt likt for alle bedriftsstørrelser. De som utpeker seg er medarbeidere tilknyttet regnskapsbyråer i størrelsesorden 20 - 49,9 årsverk. Dette kan skyldes tilfeldigheter og/eller at det finnes forhold ved respondentene som ikke handler om bedriftens størrelse (f. eks utdanning og erfaring). Vi skal derfor være forsiktig med å fastslå at regnskapsbedrifter i dette segmentet systematisk og gjennomgående tilbyr bedre lønnsbetingelser enn de øvrige, men vi kan si at det er rimelig å anta at de gir høy lønn til sine medarbeidere.

### ANTALL ÅRSVERK VS STILLINGSNIVÅ

ÅRSVERK	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
0 - 3,9 årsverk	kr 610 358	kr 538 849	kr 568 673	kr 505 214
4 - 11,9 årsverk	kr 641 046	kr 594 471	kr 537 543	kr 508 021
12 - 19,9 årsverk	kr 690 997	kr 595 144	kr 544 405	kr 505 064
20 - 49,9 årsverk	kr 816 762	kr 600 091	kr 576 174	kr 527 750
Mer enn 50 årsverk	kr 956 600	kr 653 997	kr 579 056	kr 512 960

## PERSONALANSVAR LØNNER SEG!

Faglig ansvar og personalansvar blir ofte ansett som like viktig (i alle fall av fagpersoner), men personalansvar er det som har størst betydning for størrelsen på lønningsposen.

Det finnes mange argumenter for å gi god lønn til dyktige fagpersoner. Ikke alle kan bli ledere, og da er det viktig at man kan få uttelling på andre måter.

Analysene viser at på overordnet nivå blir personalansvar verdsatt høyere enn faglig ansvar. Forskjellen mellom gruppene er i snitt ca 100 000 kroner.

Det er likevel noen nyanser i dette som er verdt å merke seg. I tabellen nedenfor er personalansvar sett i forhold til stillingsnivå.

Det er ikke slik at alle ledere i regnskapsbedrifter har personalansvar, og langt fra alle mellomledere/teamledere har det. Disse antar vi har et faglig ledelsesansvar, og det er da interessant å se på hva det betyr for lønnsnivået.

Resultatene viser at ledere som ikke har personalansvar faktisk tjener mer enn de som har det. Nå er gruppen "ledere uten personalansvar" ganske liten (kun 32 stk), og bak tallene ser vi at noen ytterst få godt betalte faglige ledere er årsaken til at vi får dette resultatet.

Blant mellomledere/teamleder ser vi at det er ca 30 000 kroner i forskjell blant de som har personalansvar og de som ikke har det.

I gruppene "Rådgiver/spesialist/controller/konsulent" og "Medarbeider" hadde vi egentlig ikke forventet å finne noen med personalansvar. Dette indikerer i tilfelle at man kanskje hører hjemme i en av lederkategoriene. Det er mulig at respondentene har krysset feil i undersøkelsen, og med tanke på at dette gjelder ytterst få, bør ikke tallene tillegges særlig vekt.

### STILLINGSNIVÅ VS PERSONALANSVAR

STILLINGSNIVÅ	HAR PERSONALANSVAR	ANTALL (N)	HAR IKKE PERSONALANSVAR	ANTALL (N)
Leder	kr 654 363	493	kr 670 536	32
Mellomleder/teamleder	kr 621 954	153	kr 590 081	212
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	kr 607 205	9	kr 555 508	303
Medarbeider	kr 509 125	8	kr 511 354	492

## OLJEFYLKET OG SENTRALE ØSTLANDSOMRÅDER LEDER AN

Selv om det går mot dårligere tider i Rogaland er fylket lønnsledende i regnskapsbransjen. Hakk i hæl følger Oslo og Akershus.

Resultatet er noe overraskende med tanke på den dramatiske nedgangskonjunkturen som oljebransjen og oljeservicenæringen opplever i Rogaland.

Det er som forventet at Oslo og Akershus utpeker seg som fylker med høye lønninger. Her er det høye levekostnader, høye boligpriser og sterk konkurranse om arbeidskraften. I tabellen nedenfor er lønnsnivået per fylke sett i forhold til stillingsnivå. Tabellen er sortert alfabetisk.

### FYLKE VS STILLINGSNIVÅ

ÅRSVERK	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
Akershus	kr 671 713	kr 628 681	kr 585 451	kr 542 059
Aust Agder	kr 640 795	kr 613 500	kr 541 000	kr 492 456
Buskerud	kr 671 340	kr 583 554	kr 539 388	kr 501 554
Finnmark eller Svalbard	kr 636 735	kr 596 283	kr 494 150	kr 486 375
Hedmark	kr 600 481	kr 563 984	kr 515 397	kr 492 586
Hordaland	kr 639 573	kr 606 840	kr 567 934	kr 508 864
Møre og Romsdal	kr 632 180	kr 562 243	kr 507 903	kr 494 717
Nord-Trøndelag	kr 599 886	kr 534 129	kr 527 652	kr 486 632
Nordland	kr 653 013	kr 580 859	kr 572 755	kr 496 429
Oppland	kr 630 271	kr 534 592	kr 524 052	kr 508 647
Oslo	kr 698 600	kr 656 094	kr 607 192	kr 561 390
Rogaland	kr 725 305	kr 705 197	kr 581 345	kr 556 722
Sogn og Fjordane	kr 604 094	kr 517 380	kr 501 900	kr 480 785
Sør-Trøndelag	kr 667 814	kr 599 779	kr 566 072	kr 497 740
Telemark	kr 653 551	kr 609 400	kr 530 620	kr 472 931
Troms	kr 640 765	kr 551 293	kr 499 331	kr 508 903
Vest Agder	kr 584 817	kr 594 638	kr 543 184	kr 502 475
Vestfold	kr 677 170	kr 602 762	kr 546 499	kr 495 518
Østfold	kr 646 672	kr 561 088	kr 571 729	kr 506 008

## UTDANNING GIR UTTELLING!

Dess høyere utdanning du tar, og jo mer erfaring du får, dess mer tjener du. Kanskje ikke spesielt overraskende, men visste du at sammenhengen er nesten entydig?

Det er en sterk sammenheng mellom antall års erfaring og antall års utdanning. Lønnsnivået stiger i takt med at en eller begge av forholdene rykker opp en kategori.

Resultatene nedenfor illustrer dette. Hvis du tar utgangspunkt i en av erfaringskategoriene (kolonner) vil du se at ett års ekstra utdanning, i de fleste tilfeller, gir seg utslag i høyere lønn.

Mønsteret er også tilsvarende når du tar utgangspunkt i utdanningskategoriene (rader). For alle utdanningsnivå øker gjennomsnittslønna med antall års erfaring.

Resultatene må derfor tolkes dit hen at det lønner seg å ta utdanning, slik det bør være.

Merk at kategoriseringen for utdanning er basert på den høyeste fullførte utdanning. Noen kan altså ligge mellom intervallene, for eksempel ha 220 studiepoeng. Disse har i tilfelle fullført 3 år (ikke 4).

### UTDANNING VS ANTALL ÅRS ERFARING

UTDANNING	MELLOM 1-5 ÅRS ERFARING	MELLOM 6-9 ÅRS ERFARING	MELLOM 10-19 ÅRS ERFARING	20 ÅRS ERFARING ELLER MER
Ingen formell høgskole eller universitetsutdanning				kr 607 546
Høyere utdanning 1 år (20 vt/60 studiepoeng)			kr 530 400	kr 602 946
Høyere utdanning 2 år (40 vt/120 studiepoeng)	kr 476 175	kr 502 666	kr 559 140	kr 599 155
Høyere utdanning 3 år (60 vt/180 studiepoeng)	kr 488 879	kr 532 435	kr 589 585	kr 639 717
Høyere utdanning 4 år (80 vt/240 studiepoeng)	kr 476 655	kr 567 721	kr 600 891	kr 638 040
Høyere utdanning 5 år eller mer (100 vt/300 studiepoeng)	kr 520 387	kr 531 626	kr 659 691	kr 667 841



## FREMDELES LØNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er en mye diskutert problemstilling. Hvorfor det faktisk er slik gir ikke undersøkelsen et godt svar på, men vi må bare konstatere at det er forskjeller også i regnskapsbransjen.

I gjennomsnitt tjener kvinner 91 kroner for hver 100-lapp menn tjener. Dette høres selvfølgelig ikke bra ut, men differansen er likevel mindre enn i andre bransjer og næringer. Hvis vi ser alle arbeidstagere i Norge under ett utgjorde kvinners lønn 86,4 prosent av menns lønn i 2014 (kilde: SSB).

I regnskapsbedrifter er det en differanse allerede blant de som har mellom 1-5 års erfaring. Forskjellen er enda større i kateogrien 6-9 år, og tiltar ytterligere når man oppnår 10-19 års erfaring.

Deretter stabiliserer den seg på 20 års erfaring eller mer (ca kr 51 000 i forskjell).

Når lønn ses i forhold til stillingsfunksjon viser resultatene at menn i lederfunksjoner og spesialiserte stillinger tjener mer enn kvinner, men for medarbeidere er det positive taker. I denne kategorien har kvinner og menn nesten lik lønn.

### KJØNN VS ANTALL ÅRS ERFARING

KJØNN	MELLOM 1-5 ÅRS ERFARING	MELLOM 6-9 ÅRS ERFARING	MELLOM 10-19 ÅRS ERFARING	20 ÅRS ERFARING ELLER MER
Kvinner	kr 481 817	kr 524 270	kr 568 359	kr 594 605
Menn	kr 507 096	kr 557 037	kr 619 263	kr 645 504

### KJØNN VS STILLINGSNIVÅ

KJØNN	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
Kvinner	kr 635 214	kr 577 361	kr 532 212	kr 511 255
Menn	kr 667 548	kr 636 488	kr 588 253	kr 512 042

# LØNN FOR OVERTID

Overtid i lønnsundersøkelsen er ment å måle antall arbeidstimer utover ordinær arbeidstid. For de aller fleste vil nok ordinær arbeidstid tolkes som avtalt arbeidstid, slik at alle timer utover det man er pålagt av arbeidsgiver forstås som overtid.

Vi gjør oppmerksom på at arbeidsmiljøloven har en noe annerledes definisjon og tar utgangspunkt i begrepet "alminnelig arbeidstid". Overtid i lovens forstand blir da å forstå som arbeid utover alminnelig arbeidstid.

Med tanke på at lønnsundersøkelsen omfatter mange byråledere og andre i særlig uavhengige stillinger, som ikke nødvendigvis er omfattet av alle arbeidstidsbestemmelsene, valgte vi å ta utgangspunkt i ordinær arbeidstid. Formålet var altså å kartlegge andelen som jobber timer utover en ordinær arbeidsdag (vanligvis 8 timer per dag).

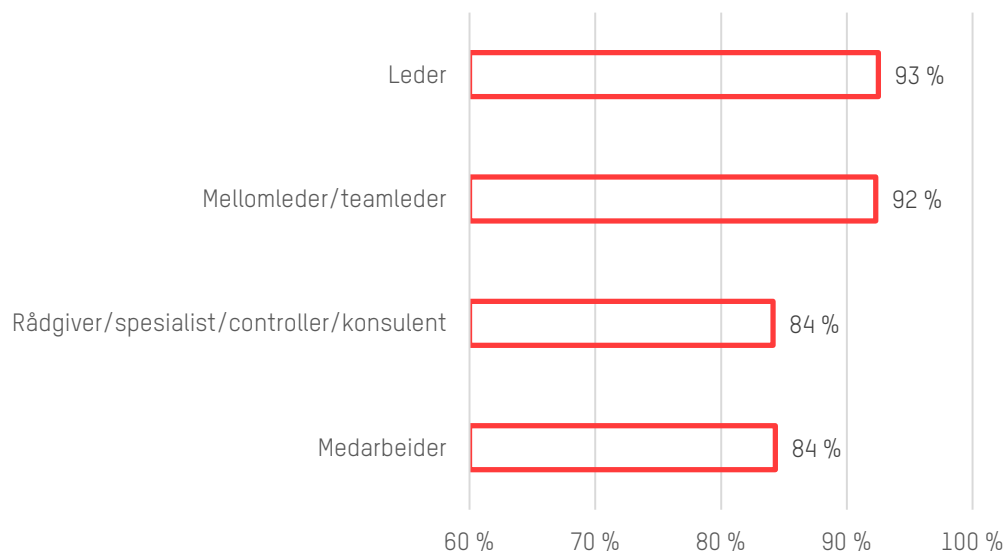
## ANDEL SOM JOBBER OVERTID

En betydelig andel av de som jobber i regnskapsbedrifter må påregne overtid. Kun ca 11 prosent oppgir at de ikke har jobbet overtid i 2015.

Overtid er mest utbredt blant autoriserte som innehar lederfunksjoner, men også blant medarbeidere og ansatte i spesialiserte stillinger er andelen høy.

Resultatene er i tråd med tidligere års undersøkelser, og det ser ikke ut til at andelen som jobber overtid krymper nevneverdig.

### JOBBER OVERTID



## KOMPENSASJON FOR OVERTID OG ANTALL TIMER

Ledere har et gjennomgående høyere lønnsnivå, men de må også jobbe overtid uten verken å få ekstra betalt eller å kunne ta det ut i avspasering.

Det er først og fremst medarbeidere som får betalt for overtid. Hele 73 prosent oppgir at de får overtidslønn, mens bare 27 prosent av lederne får det.

Dersom man ikke får betalt for overtid, er det avspasering for opptjent overtid som er den vanligste måten å motta kompensasjon på. Dette gjelder ca 1 av 4 arbeidstagere.

Hvis vi ser gjennomsnittlig antall overtidstimer i forhold til stillingsnivå og type kompensasjon, viser resultatene at ledere definitivt jobber mest overtid, og særlig ledere som ikke får noen kompensasjon i det hele tatt.

Med tanke på at timeantallet er høyt blant de som får avspasere for opptjent overtid, er det rimelig å anta at de ikke kan ta ut hele potten i ferie, men bare delvis får avspasere for opptjent overtid.

### STILLINGSNIVÅ VS UTBREDELSE AV TYPE KOMPENSASJON

STILLINGSNIVÅ	FÅR LØNN FOR OVERTID	FÅR IKKE LØNN FOR OVERTID	FÅR AVSPASERE FOR OPPTJENT OVERTID (HELT/DELVIS)
Leder	27 %	47 %	26 %
Mellomleder/teamleder	59 %	17 %	23 %
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	70 %	6 %	24 %
Medarbeider	73 %	4 %	23 %

### STILLINGSNIVÅ VS ANTALL OVERTIDSTIMER

STILLINGSNIVÅ	FÅR LØNN FOR OVERTID	FÅR IKKE LØNN FOR OVERTID	FÅR AVSPASERE FOR OPPTJENT OVERTID (HELT/DELVIS)
Leder	254 t	323 t	210 t
Mellomleder/teamleder	190 t	236 t	161 t
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	148 t	176 t	130 t
Medarbeider	137 t	136 t	104 t

## TIMELØNN FOR OVERTIDSARBEID

Hva du kan forvente i timelønn for overtidarbeid avhenger av flere forhold. Nivået påvirkes av de samme faktorene som har betydning for basis årslønn.

Det betyr at geografi, utdanning, erfaring, stillingsnivå osv vil påvirke nivået på overtidslønn. Sagt med andre ord vil det du får i basis årslønn være retningsgivende for hvilken timelønningen du får for overtidarbeid.

Vi har valgt å se timelønn i forhold til geografi og stillingsnivå, siden vi vet at disse faktorene har stor betydning for lønnsnivået i sin alminnelighet.

På aggregert nivå er den gjennomsnittlige timesatsen høyest i Rogaland og sentrale østlandsområder, altså samme mønster som vi ser for basis årslønn.

Merk at noen kategorier har relativt få observasjoner og da bør resultatene bør tolkes med varsomhet. Timesatser basert på 4 observasjoner eller mindre er skrevet inn med kursiv font i tabellen nedenfor.

### TIMELØNN FOR OVERTIDSARBEID

ÅRSVERK	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
Akershus	kr 459	kr 302	kr 262	kr 262
Aust-Agder	<i>kr 288</i>	<i>kr 533</i>	<i>kr 340</i>	kr 309
Buskerud	kr 353	kr 321	kr 265	kr 283
Finnmark eller Svalbard	kr 264	<i>kr 358</i>	<i>kr 286</i>	kr 247
Hedmark	kr 297	kr 224	kr 273	kr 221
Hordaland	kr 358	kr 314	kr 276	kr 288
Møre og Romsdal	kr 311	kr 318	kr 320	kr 272
Nord-Trøndelag	<i>kr 300</i>	kr 240	kr 223	kr 300
Nordland	kr 269	kr 324	kr 287	kr 286
Oppland	kr 344	kr 253	kr 297	kr 293
Oslo	kr 411	kr 355	kr 373	kr 378
Rogaland	kr 448	kr 405	kr 344	kr 312
Sogn og Fjordane	<i>kr 454</i>	kr 306	kr 253	kr 220
Sør-Trøndelag	<i>kr 352</i>	kr 271	kr 287	kr 238
Telemark	<i>kr 304</i>	-	kr 269	kr 337
Troms	<i>kr 337</i>	kr 355	kr 251	kr 244
Vest-Agder	<i>kr 304</i>	kr 287	kr 328	kr 277
Vestfold	<i>kr 236</i>	kr 318	kr 322	kr 289
Østfold	<i>kr 215</i>	kr 313	kr 231	kr 280

# BONUS

---

Bonus er en incentivordning som handler om å premiere resultater, prestasjoner eller å dele overskudd. Hensikten bør være å motivere individer og/eller team til å realisere definerte målsetninger.

I lønnsundersøkelsen har vi kun spurt om respondenten vil motta en bonus inneværende år, og ikke sett på hvilke mål som eventuelt må innfris for at bonusen faktisk skal bli utbetalt.

Vi vet heller ikke om det er en individuell eller kollektiv bonusmodell som ligger til grunn, altså om det er individuelle prestasjonsmål eller kollektiv deling av f. eks bunnlinjen den faktisk baseres på. Dette er forhold som vi vil vurdere å borre litt dypere i neste gang undersøkelsen gjennomføres.

På generelt nivå har bonusordninger en viss utbredelse i regnskapsbransjen. Totalt har 1 av 4 oppgitt at de vil motta en bonus i 2015, men andelen er høyest blant ledere og lavest blant medarbeidere.

Det er også en del som har krysset av for at de ikke vet om de vil motta en bonus inneværende år. Dette har antagelig sammenheng med at de på tidspunktet hvor undersøkelsen ble gjennomført ikke vet om kriteriene for å motta eventuell bonus blir nådd eller ikke.

## STILLINGSNIVÅ VS ANDEL SOM MOTTAR BONUS

STILLINGSNIVÅ	MOTTAR BONUS	GJENNOMSNITT BONUS (KR)	MOTTAR IKKE BONUS	VET IKKE
Leder	29 %	kr 89 624	57 %	13 %
Mellomleder/teamleder	25 %	kr 37 167	63 %	12 %
Rådgiver/spesialist/ controller/konsulent	16 %	kr 30 339	70 %	14 %
Medarbeider	15 %	kr 29 866	65 %	20 %

# FRYNSEGODER

Mange arbeidsgivere tilbyr frynsegoder til sine ansatte som en del av deres personalpolitikk. Dette er goder som enten kan være skattefrie eller skattepliktige. Stort sett lønner det seg at arbeidsgiver dekker frynsegoder pga høye skatter og avgifter på lønnsinntekter.

I regnskapsbransjen oppgir ca 87 prosent av alle ledere at de får dekket frynsegoder, mens andelen blant medarbeidere er ca 72 prosent.

Det kan selvfølgelig være noe usikkerhet knyttet til hva som faktisk er et frynsegode, og kurs er et godt eksempel i så måte. Siden man som autorisert er pålagt etterutdanning, er det kanskje ikke å anse som et frynsegode at arbeidsgiver tar regningen.

Det er likevel et poeng at hvis alternativet er å betale kursene selv, og heller få mer i lønn, må det en lønnsøkning til langt utover selve kurskostnaden for at arbeidstager i netto skulle komme like godt ut.

Verdien på frynsegodene spriker såpass mye at vi har valgt å måle dette ved median (midttallet).

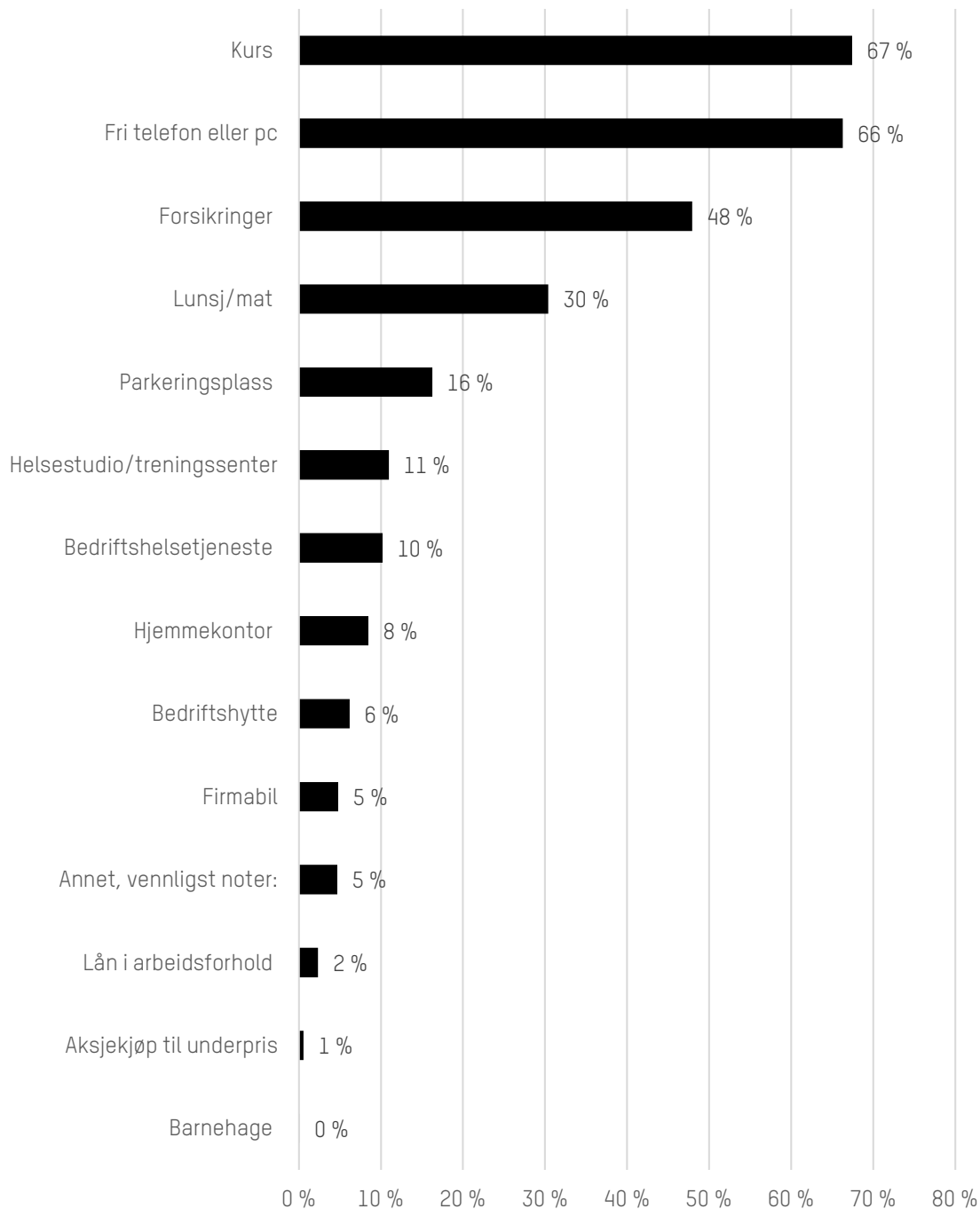
## STILLINGSNIVÅ VS ANDEL SOM FÅR DEKKET FRYNSEGODER

STILLINGSNIVÅ	FÅR DEKKET FRYN- SEGODER	MEDIAN VERDI (KR)	FÅR IKKE DEKKET FRYNSEGODER
Leder	87 %	kr 20 000	13 %
Mellomleder/teamleder	87 %	kr 15 000	13 %
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	83 %	kr 15 000	17 %
Medarbeider	72 %	kr 15 000	28 %

## KURS OG FRI TELEFON/PC ER MEST UTBREDT

Ikke overraskende er det kurs som troner på toppen av frynsegodene, tett etterfulgt av fri telefon eller PC.

### OVERSIKT OVER MEST VANLIGE FRYNSEGODER



**LØNNSNIVÅ FOR  
AUTORISERTE  
SOM JOBBER MED  
REGNSKAP OG  
ØKONOMI I  
PRIVATE  
VIRKSOMHETER**



# VIKTIGE FORHOLD FOR DEG SOM JOBBER I PRIVAT VIRKSOMHET

---

Gjennomsnittlig lønnsnivå for autoriserte som jobber med økonomi og regnskap i en privat virksomhet er kr 646 869, altså høyere enn det totale gjennomsnittet.

Dette er årsaken til at alle som er tilknyttet en privat virksomhet (ikke regnskapsbedrift) har fått et eget kapittel i årets utgave av lønnsstatistikken.

De har gjennomgående et høyere lønnsnivå, noe som gjør det vanskelig å lage gode analyser felles for alle autoriserte. Resultatene blir i alle fall mer presise når de vurderes separat.

Denne gruppen er alle i samme yrke, men vil svært sannsynlig anse at de jobber i vidt forskjellige bransjer. En som jobber i Aker Solutions vil antagelig si at han arbeider i oljeservicebransjen, mens en som jobber med regnskap i et PR-byrå vil mene at han jobber i kommunikasjons- og reklamebransjen.

Siden ulike bransjer kan ha et noe forskjellig lønnsnivå vil resultatene farges av dette. For eksempel har oljebransjen, i alle fall hittil, hatt et gjennomgående høyere lønnsnivå enn for eksempel renholdsbransjen. Dette fanges ikke opp av statistikken.

Felles for denne gruppen er derfor at alle innehar autorisasjon som regnskapsfører, og er medlem i Regnskap Norge.

I dette kapittelet er det kun formelle kvalifikasjoner som ligger til grunn for analysene, selv om vi vet at lønnsnivået i stor grad påvirkes av prestasjoner, måloppnåelse og sosiale bidrag.

Dette er svært viktig å ha i mente når du skal studere resultatene.

## LØNNER DET SEG Å JOBBE I STORE VIRKSOMHETER?

For autoriserte regnskapsførere i private virksomheter er bildet sammensatt. Det virker ikke å være en sterk sammenheng mellom lønnsnivået og størrelsen på virksomheten.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået er her sett i forhold til virksomhetens størrelse og lønnsinntagerens stillingsnivå.

Merk at vi har ikke spesifisert hvilke oppgaver og ansvarsområder som faller inn under de ulike stillingskategoriene. Det betyr i praksis at to personer som har krysset av for samme kategori (f. eks "leder") likevel kan ha stillinger med forskjellig innhold. Det er hva respondenten formelt sett har som stillingstittel, eller hva hun selv opplever best beskriver sitt stillingsnivå, kategoriseringen egentlig sier noe om.

Resultatene viser at autoriserte som innehar lederfunksjoner tjener mest hos de aller største virksomhetene, men ellers varierer nivået til dels betydelig.

I kategorien "Rådgiver/spesialist/controller/konsulent" er det de som er ansatt hos virksomheter i størrelsesorden 12-19,9 årsverk som kommer best ut.

Lønnsnivået hos medarbeidere er noe overraskende aller høyest blant de som jobber i de minste virksomhetene. Dette kan skyldes tilfeldigheter og/eller at det finnes forhold hos respondentene som ikke handler om bedriftens størrelse (f. eks utdanning og erfaring). Vi skal derfor være forsiktig med å fastslå at små virksomheter systematisk og gjennomgående tilbyr bedre lønnsbetingelser enn store bedrifter. Vi vet heller ikke hvilke bransjer disse virksomhetene tilhører, og bransje kan ha betydning for resultatene.

### ANTALL ÅRSVERK VS STILLINGSNIVÅ

ÅRSVERK	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
0-3,9 årsverk	kr 658 045	kr 594 563	kr 572 810	kr 581 582
4-11,9 årsverk	kr 727 602	kr 692 686	kr 591 925	kr 555 055
12-19,9 årsverk	kr 592 333	kr 641 466	kr 668 264	kr 523 170
20-49,9 årsverk	kr 664 010	kr 670 979	kr 598 345	kr 504 142
Mer enn 50 årsverk	kr 829 311	kr 723 174	kr 638 013	kr 542 901

## PERSONALANSVAR GIR UTTELLING!

Faglig ansvar og personalansvar blir ofte ansett som like viktig (i alle fall av fagpersoner), men personalansvar er det som har størst betydning for størrelsen på lønningsposen.

Det finnes mange argumenter for å gi god lønn til dyktige fagpersoner. Ikke alle kan bli ledere, og da er det viktig at man kan få uttelling på andre måter.

Analysene viser at på overordnet nivå blir personalansvar verdsatt høyere enn faglig ansvar. Forskjellen mellom gruppene er i snitt ca 115 000 kroner, altså større enn hos regnskapsbedriftene.

Det er likevel noen nyanser i dette som er verdt å merke seg. I tabellen nedenfor er personalansvar sett i forhold til stillingsnivå.

Det er ikke slik at alle ledere har personalansvar, og heller ikke alle mellomledere/teamledere. Disse antar vi har et faglig ledelsesansvar, og det er da interessant å se på hva det betyr for lønnsnivået.

Resultatene viser at ledere med personalansvar tjener ca 38 000 kroner mer enn de som ikke har det.

Dette i kontrast til regnskapsbedriftene hvor ledere uten personalansvar oppnådde høyest lønn.

I kategorien mellomleder/teamleder ser vi at det er ca 87 000 kroner i forskjell mellom de som har personalansvar, og de som ikke har det.

Et interessant funn er at ledere med personalansvar tjener kun ca 15 000 kr mer enn mellomledere/teamledere med personalansvar.

I gruppene "Rådgiver/spesialist/controller/konsulent" og "Medarbeider" hadde vi ikke forventet å finne noen med personalansvar. Dette indikerer i tilfelle at man kanskje hører hjemme i en av lederkategoriene. Det er mulig at respondentene har krysset feil i undersøkelsen, og med tanke på at dette gjelder ytterst få, bør ikke tallene tillegges særlig vekt.

### STILLINGSNIVÅ VS PERSONALANSVAR

STILLINGSNIVÅ	HAR PERSONALANSVAR	ANTALL (N)	HAR IKKE PERSONALANSVAR	ANTALL (N)
Leder	kr 735 271	56	kr 697 181	19
Mellomleder/teamleder	kr 720 981	118	kr 633 873	71
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	kr 659 000	5	kr 620 398	137
Medarbeider	kr 562 000	6	kr 536 248	85

## AKERSHUS OG OSLO TRONER PÅ TOPPEN

Private virksomheter med kontorsted i sentrale østlandsområder gir høyest lønn, hakk i hæl følger Rogaland.

Det er som forventet at Akershus og Oslo utpeker seg som fylker med et høyt lønnsnivå. Her er det høye levekostnader, høye boligpriser og sterk konkurranse om arbeidskraften.

Selv om oljebransjen og oljeservicenæringen opplever en kraftig brems i Rogaland, har ikke dette gitt seg utslag i størrelsen på lønningsposen.

Om det faktisk får betydning gjenstår å se. I mange tilfeller kan det handle vel så mye om å beholde jobben, fremfor å nedjustere lønnsnivået.

I tabellen nedenfor er lønnsnivået per fylke sett i forhold til stillingsnivå. Tabellen er sortert alfabetisk.

### FYLKE VS STILLINGSNIVÅ

ÅRSVERK	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
Akershus	kr 695 000	kr 786 876	kr 661 400	kr 548 375
Aust-Agder	kr 564 375	kr 623 052	-	kr 580 000
Buskerud	kr 750 000	kr 653 117	kr 640 833	kr 520 667
Finnmark eller Svalbard	kr 670 000	kr 707 878	kr 484 740	kr 534 000
Hedmark	kr 504 000	kr 637 000	kr 578 250	kr 442 667
Hordaland	kr 802 056	kr 673 156	kr 640 288	kr 535 960
Møre og Romsdal	kr 682 200	kr 694 087	kr 627 592	kr 585 000
Nord-Trøndelag	kr 692 000	kr 608 536	kr 621 667	kr 400 000
Nordland	kr 640 000	kr 611 452	kr 595 571	kr 478 814
Oppland	kr 604 000	kr 710 333	kr 588 000	kr 478 000
Oslo	kr 815 982	kr 733 037	kr 648 395	kr 598 707
Rogaland	kr 725 700	kr 731 120	kr 634 118	kr 614 356
Sogn og Fjordane	-	kr 657 150	kr 517 619	
Sør-Trøndelag	kr 765 333	kr 654 383	kr 588 273	kr 489 399
Telemark	-	kr 751 933	kr 509 000	kr 507 500
Troms	kr 608 000	kr 594 967	kr 700 000	kr 520 000
Vest-Agder	kr 518 788	kr 684 667	kr 560 500	kr 487 500
Vestfold	kr 682 444	kr 652 359	kr 572 143	kr 520 977
Østfold	-	kr 553 750	kr 649 133	kr 499 600

## UTDANNING OG ERFARING ER EN GOD KOMBINASJON!

Dess høyere utdanning du tar, og jo mer erfaring du får, dess mer tjener du. Dette gjelder i aller høyeste grad for autoriserte som jobber i private virksomheter.

Lønnsutviklingen påvirkes i stor grad av antall års erfaring og antall års utdanning. Lønnsnivået stiger i takt når en eller begge av forholdene rykker opp en kategori.

I tabellen nedenfor ser vi at når du tar utgangspunkt i antall års erfaring (kolonner), vil ett år med ekstra utdanning gi seg utslag i høyere lønn (gitt samme antall års erfaring).

Mønsteret er også tilsvarende når du tar utgangspunkt i antall års utdanning (rader).

For alle utdannelsesnivåer øker gjennomsnittslønna med antall års erfaring.

Resultatene må derfor tolkes som at det lønner seg både å ta utdanning og få flere års erfaring på baken.

Merk at kategoriseringen for utdanning er basert på høyeste fullførte utdanning. Noen kan altså ligge mellom intervallene, for eksempel ha 220 studiepoeng. Disse har i tilfelle fullført 3 år (ikke 4).

### UTDANNING VS ANTALL ÅRS ERFARING

UTDANNING	MELLOM 1-5 ÅRS ERFARING	MELLOM 6-9 ÅRS ERFARING	MELLOM 10-19 ÅRS ERFARING	20 ÅRS ERFARING ELLER MER
Ingen formell høgskole eller universitetsutdanning	-	-	-	kr 535 307
Høyere utdanning 1 år (20 vt/60 studiepoeng)	-	-	-	kr 594 000
Høyere utdanning 2 år (40 vt/120 studiepoeng)	kr 511 500	kr 561 267	kr 607 126	kr 646 751
Høyere utdanning 3 år (60 vt/180 studiepoeng)	kr 538 218	kr 568 229	kr 661 615	kr 673 697
Høyere utdanning 4 år (80 vt/240 studiepoeng)	-	kr 608 655	kr 691 060	kr 700 895
Høyere utdanning 5 år eller mer (100 vt/300 studiepoeng)	kr 546 200	kr 688 636	kr 670 772	kr 786 640

## KVINNER OG MENN STARTER LIKT, MEN SÅ ...

De første årene har kvinner og menn omtrent samme lønnsnivå, faktisk ligger kvinner litt foran, men så tiltar forskjellene.

Blant autoriserte i private virksomheter tjener kvinner i gjennomsnitt 90 kroner for hver 100-lapp menn tjener, altså enda større forskjell enn i regnskapsbransjen.

Differansen er likevel mindre enn det som er normalen. Hvis vi ser alle arbeidstagere i Norge under ett utgjorde kvinners lønn 86,4 prosent av menns lønn i 2014 (kilde: SSB).

Startlønn for kvinner og menn synes å være relativ lik, faktisk vipper pinnen i kvinners favør.

Med 6-9 års erfaring på baken er bildet vesentlig endret. Da har menn økt lønna med nesten 120 000 kroner, mens kvinner i snitt har økt med kun ca 24 000 kroner. Deretter tettes gapet etter hvert som man kommer opp i kategoriene 10-19 år og mer enn 20 års erfaring, men det er fremdeles forskjell.

Når lønn ses i forhold til stillingsfunksjon viser resultatene at menn i lederstillinger tjener over 180 000 kroner mer enn kvinnelige ledere. I øvrige kategorier er forskjellene betydelig mindre, selv om mannlige mellomledere/teamledere også ligger en del over kvinner i tilsvarende stillinger.

### KJØNN VS ANTALL ÅRS ERFARING

KJØNN	MELLOM 1 - 5 ÅRS ERFARING	MELLOM 6 - 9 ÅRS ERFARING	MELLOM 10 - 19 ÅRS ERFARING	20 ÅRS ERFARING ELLER MER
Kvinner	kr 538 031	kr 562 473	kr 634 380	kr 646 456
Menn	kr 536 000	kr 654 542	kr 701 200	kr 724 063

### KJØNN VS STILLINGSNIVÅ

KJØNN	LEDER	MELLOMLEDER/ TEAMLEDER	RÅDGIVER/SPE- ALIST/CONTROL- LER/KONSULENT	MEDARBEIDER
Kvinner	kr 672 306	kr 669 982	kr 617 366	kr 534 686
Menn	kr 846 161	kr 725 693	kr 631 538	kr 554 467

# LØNN FOR OVERTID

Overtid i lønnsundersøkelsen er ment å måle antall arbeidstimer utover ordinær arbeidstid. For de aller fleste vil nok ordinær arbeidstid tolkes som avtalt arbeidstid, slik at alle timer utover det man er pålagt av arbeidsgiver forstås som overtid.

Vi gjør oppmerksom på at Arbeidsmiljøloven har en noe annerledes definisjon og tar utgangspunkt i begrepet alminnelig arbeidstid. Overtid i lovens forstand blir da å forstå som arbeid utover alminnelig arbeidstid.

Med tanke på at lønnsundersøkelsen omfatter mange byråledere og andre i særlig uavhengige stillinger, som ikke nødvendigvis er omfattet av alle arbeidstidsbestemmelsene, valgte vi å ta utgangspunkt i ordinær arbeidstid. Formålet var altså å kartlegge andelen som jobber timer utover en ordinær arbeidsdag (vanligvis 8 timer per dag).

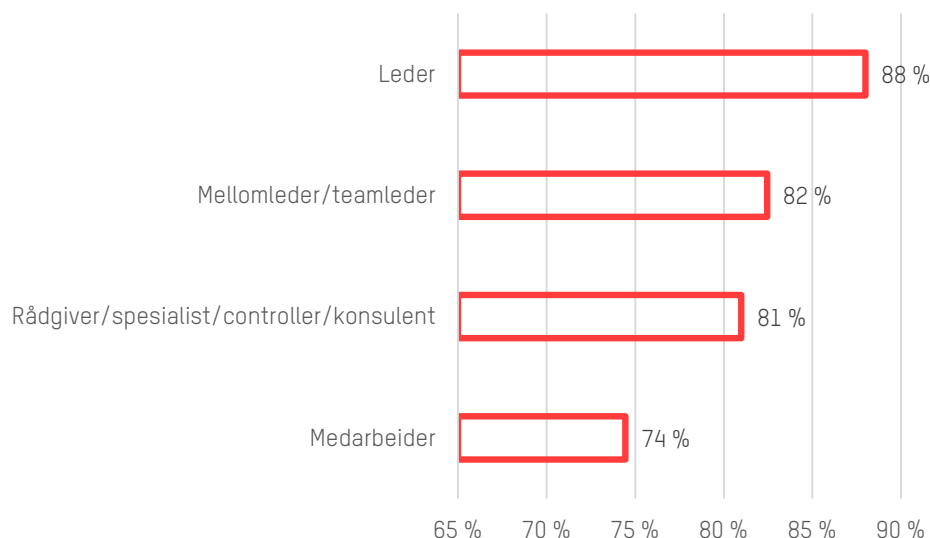
## ANDEL SOM JOBBER OVERTID

Andelen som jobber overtid i private virksomheter er noe mindre enn i regnskapsbransjen. Ca 18 prosent oppgir at de ikke har jobbet overtid i 2015.

Overtid er mest utbredt blant ledere, og minst utbredt blant medarbeidere. Ca 1 av 4 medarbeidere jobber ikke overtid. Det store bildet er langt på vei det samme som i regnskapsbransjen.

Forskjellen er at andelene, for alle stillingsnivåer, er gjennomgående noe lavere.

### **JOBBER OVERTID**



## KOMPENSASJON FOR OVERTID OG ANTALL TIMER

Selv om mange jobber overtid, arbeides det i snitt langt færre overtidstimer blant de som er tilknyttet private virksomheter. Baksiden av medaljen er at majoriteten ikke får betalt for overtiden. De har enten overtid innbakt i lønnsbetingelsene, eller får avspasere for opptjent overtid.

Dette gjelder alle stillingsnivåer, men forskjellen er størst hos mellomledere/teamledere og ansatte i spesialiserte stillinger (rådgiver/konsulent osv).

Andelen som får lønn for overtid hos regnskapsbedriftene er 40 prosent høyere blant mellomledere/teamledere, og 33 prosent høyere for ansatte i spesialiserte stillinger.

Når det gjelder selve overtidsbelastningen, målt i gjennomsnittlig antall timer, viser resultatene at ansatte i private virksomheter jobber betydelig mindre overtid enn sine kolleger i regnskapsbedriftene.

### STILLINGSNIVÅ VS UTBREDELSE AV TYPE KOMPENSASJON

STILLINGSNIVÅ	FÅR LØNN FOR OVERTID	FÅR IKKE LØNN FOR OVERTID	FÅR AVSPASERE FOR OPPTJENT OVERTID (HELT/DELVIS)
Leder	3 %	54 %	43 %
Mellomleder/teamleder	19 %	34 %	46 %
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	38 %	24 %	39 %
Medarbeider	57 %	19 %	24 %

### STILLINGSNIVÅ VS ANTALL OVERTIDSTIMER

STILLINGSNIVÅ	FÅR LØNN FOR OVERTID	FÅR IKKE LØNN FOR OVERTID	FÅR AVSPASSERE FOR OPPTJENT OVERTID (HELT/DELVIS)
Leder	125 t	234 t	128 t
Mellomleder/teamleder	180 t	153 t	124 t
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	110 t	145 t	102 t
Medarbeider	115 t	118 t	70 t



# BONUS

Bonus er en incentivordning som handler om å premiere resultater, prestasjoner eller å dele overskudd. Hensikten bør være å motivere individer og/eller team til å realisere definerte målsetninger.

I lønnsundersøkelsen har vi kun spurt om respondenten vil motta en bonus inneværende år, og ikke sett på hvilke mål som eventuelt må innfris for at bonusen faktisk skal bli utbetalt.

Vi vet heller ikke om det er en individuell eller kollektiv bonusmodell som ligger til grunn, altså om det er individuelle prestasjonsmål eller kollektiv deling av f. eks bunnlinjen den faktisk baseres på.

Det er vanskelig å se for seg at autoriserte i private virksomheter kan oppnå en bonus knyttet til arbeidet som utføres i regnskapsavdelingen, men dette vet vi ikke sikkert.

På generelt nivå har bonusordninger en viss utbredelse. Som i regnskapsbransjen har ca 1 av 4 oppgitt at de vil motta en bonus i 2015, men andelen er høyest blant mellomledere/teamledere og lavest blant medarbeidere.

Det er også en del som har krysset av for at de ikke vet om de vil motta en bonus inneværende år. Dette har antagelig sammenheng med at de på tidspunktet hvor undersøkelsen ble gjennomført ikke vet om kriteriene for å motta eventuell bonus blir nådd eller ikke.

## STILLINGSNIVÅ VS ANDEL SOM MOTTAR BONUS

STILLINGSNIVÅ	MOTTAR BONUS	GJENNOMSNIITT BONUS (KR)	MOTTAR IKKE BONUS	VET IKKE
Leder	27 %	kr 129 956	56 %	17 %
Mellomleder/teamleder	30 %	kr 53 533	56 %	14 %
Rådgiver/spesialist/ controller/konsulent	27 %	kr 38 474	58 %	15 %
Medarbeider	16 %	kr 35 800	69 %	14 %

# FRYNSEGODER

Mange arbeidsgivere tilbyr frynsegoder til sine ansatte som en del av deres personalpolitikk. Dette er goder som enten kan være skattefrie eller skattepliktige. Stort sett lønner det seg at arbeidsgiver dekker frynsegoder pga høye skatter og avgifter på lønnsinntekter.

Blant autoriserte i private virksomheter oppgir totalt 9 av 10 personer at arbeidsgiver dekker frynsegoder. Andelen er derfor noe høyere enn hos de som er tilknyttet en regnskapsbedrift.

Det kan selvfølgelig være noe usikkerhet knyttet til hva som faktisk er et frynsegode, og kurs er et godt eksempel i så måte. Siden autoriserte er pålagt etterutdanning er det kanskje ikke å anse som et frynsegode at arbeidsgiver tar regningen. Det er likevel et poeng at hvis alternativet er å betale kursene selv, og heller få mer i lønn, må det en

lønnsøkning til langt utover selve kurskostnaden for at arbeidstager i netto skulle komme like godt ut.

For å kunne sammenligne resultatene med ansatte i regnskapsbedrifter har vi også her valgt å måle verdien på frynsegodene ved median (midttallet). Tabellen nedenfor viser at nivået for mellomledere/ teamledere og ansatte i spesialiserte er 5 000 kr høyere i private virksomheter. For ledere og medarbeidere er nivået likt.

## STILLINGSNIVÅ VS ANDEL SOM FÅR DEKKET FRYNSEGODER

STILLINGSNIVÅ	FÅR DEKKET FRYN- SEGODER	MEDIAN VERDI (KR)	FÅR IKKE DEKKET FRYNSEGODER
Leder	95 %	kr 20 000	5 %
Mellomleder/teamleder	93 %	kr 20 000	7 %
Rådgiver/spesialist/controller/konsulent	90 %	kr 20 000	10 %
Medarbeider	80 %	kr 15 000	20 %

## KURS OG FRI TELEFON/PC PÅ TOPP

Også i private virksomheter er det kurs og fri telefon eller PC som troner på toppen av frynsegodene.

### OVERSIKT OVER MEST VANLIGE FRYNSEGODER

