

Lurt med lokalt lønnsnivå for ledere

Norge er et lite land, preget av gjennomsløkte forhold i samfunns- og arbeidsliv. Sammenliknet med hva en finner i andre land i Europa, er det liten forskjell på lønnen til kong Salomo og Jørgen Hattemaker. Den norske modellen har blant annet vært kjennetegnet av relativt små forskjeller mellom toppleders og mellomleders lønn. De siste årene har likevel dette bildet gradvis endret seg. I forhandlinger mellom de store organisasjonene som NHO på den ene siden og LO på den annen, legges det opp til sentralt definerte avtaler for lønnsfastsettelse. Dette avtaleverket legges også til grunn for lederes lønnstillegg og -utvikling. I første omgang høres dette tilforlatelig og greit ut. Realiteten er at en sentralt forhandlet lederlønn bryter en enkel tanke og svært nyttig prinsipp: **Bedriften skal lønne sine ledere etter evne.** Det er dette som gir begrepet «lokale lønnsforhand-

INNLEGG

■ Av Jan Olav Brekke, forbundsleder i organisasjonen Lederne.



linger» et reelt og meningsfullt innhold. Organisasjonen Lederne mener at dette utgangspunktet både motiverer og gir retningslinjer slik at ledere og arbeidsgivere kan finne frem til et lønnsnivå som ivaretar balansen mellom bedriftens lønnsevne, markedets beskaftenhet på stedet og den

enkelte leders kompetanse, erfaring og lederegenskaper. Derfor inneholder våre lederavtaler med

blant annet NHO og Virke, ikke sentrale lønnssystemer, men retningslinjer for hvordan lokale lønnsforhandlinger skal føres. Dette forutsetter naturlig nok at både bedriften og den ansatte lederen er innforstått med de

muligheter en slik tilnærming til fastsettelse av lederlønninger åpner for. Det er her organisasjoner som Lederne har en viktig oppgave å ivareta.

Organisasjonen Lederne organiserer over 16.000 mennesker som har ledelse som en sentral del av sine oppgaver i offentlig, privat eller ideell sektor. Vi henvender oss direkte og utelukkende til alle disse kvinner og menn som bidrar til at hjulene i de tusenvis av store og små organisasjonsmaskinerier vedlikeholdes, smøres, og stadig øker farten i sine bransjer. Våre medlemmer er for en stor del usynlige i den offentlige debatten. Forklaringen er at de ofte befinner seg i posisjoner et sted mellom barken og veden, og vil nødig nøre opp under konflikter og stridigheter. Deres oppgave er

å finne gode løsninger der og da, slik at produksjonen går godt, og både kunder og medarbeidere, ledelse og fagorganisasjoner er tilfredse hva angår arbeidsmiljø, helse, innovasjon og produktivitet – for å nevne noe.

En undersøkelse fra vinteren 2012 av lønnsnivå blant medlemmer i vår organisasjon, viser blant annet at det er store bransjemessige og geografiske forskjeller på lønnsnivået. Ikke overraskende kommer olje- og gassbransjen svært godt ut. Men vel så overraskende er at lønnsnivå for ledere i mange fylker i distrikts-Norge kommer svært godt ut. At Oslo topper med nesten 110 prosent av landsgjennomsnitt er ingen overraskelse. Men at ledere i Sogn og Fjordane kommer ut med 107 prosent og at ledere i Sør-Trøndelag i gjennomsnitt har 103 prosent av landsgjennomsnittet i lønn, er en overraskelse for mange av oss. Det er innlandsfylkene Hedmark (89 prosent) og Oppland (84 prosent) som kommer dårligst ut i lederlønnundersøkelsen. Hva betyr dette?

I lokale lønnsforhandlinger om lederlønninger i Oppland og Hedmark vil det være urimelig å legge et landsgjennomsnitt for lederlønninger til grunn for kravene alene. Heller ikke et lønnsnivå i bransjen kan være eneste grunnlag for forhandlingsposisjonene fordi geografiske forskjeller kan være svært store. Det er selvsagt lett å skule til hva naboen eller kollegaen i samme bransje på et annet sted av landet tjener, når man skal argumentere for egen lønnsforhøyelse. Men hvis bedriften ikke har lønnsevne, vil det være ødeleggende på noe lengre sikt å kreve lederlønninger bedriften ikke kan make.

Bedriftenes lønnsomhet og lønnsevne er ikke lik over hele landet. Som ansvarlig organisasjon ser Lederne betydningen av at også lederlønninger tilpasses de realiteter bedriften står i. Derfor vil Lederne utvikle den lokale forhandlingsretten for våre medlemmer, til beste for våre medlemmer, foretakene de arbeider i og for et langsiktig, bærekraftig næringsliv over hele Norge.

«Bedriften skal lønne sine ledere etter evne»

Kreative næringer i søkelyset

KULTmag gir deg kunnskapen og påfyllet du trenger for å gjøre kultur til næring. Vi tilbyr den mest komplette verktøykassen og dekker feltet med nyheter, analyser og kommentarer fra kjente skribenter.

Hold deg oppdatert gjennom Kultmag når kultur er med og former fremtiden.

**1 år koster 1249 kr
og 2 år koster 1849 kr.**



KULT
mag

