

Arbeidsdepartementet

## **ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2010**

*Oppsummering av lønnsoppgjørene og statistikk for lønn og lønnsfordeling*

Rapport

*fra*

*Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene*

*Oslo, 21. juni 2010*

## Forord

Beregningsutvalget la 19. februar fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets lønnsoppgjør og en endelig utgave 26. mars, jf. NOU 2010:4. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. Dessuten presenteres nye tall over utviklingen i lønnsfordelingen. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettversjon, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars til neste år.

Utvalget har denne gang ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurransevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2010:4.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 16. november 2007 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2011 med følgende mandat:

*”Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene i mellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås. Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.*

*Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.*

*Utvalgets utredninger avgis til Arbeidsdepartementet.”*

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Bjørn Henriksen, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Pål Skarsbak, Akademikerne, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg og Anders Kleppe, KS, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Arnulf Leirpoll, Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, Roger Bjørnstad og Tomas Hagen, Statistisk sentralbyrå.

Oslo, 21. juni 2010

Øystein Olsen  
leder  
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug  
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding  
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland  
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit  
HSH

Grete Jarnæs  
Fornyings-, administrasjons- og  
kirke departementet

Olav Magnussen  
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo  
Arbeidsdepartementet

Erik Orskaug  
Unio

Stein Reegård  
Landsorganisasjonen i Norge

Tove Storrødvann  
Akademikerne

Bjørn Tore Stølen  
Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund

Per Kristian Sundnes  
KS

Yngvar Tveit  
Finansdepartementet

---

Tormod Belgum, Arbeidsdepartementet, sekretariatsleder  
Runar Aksnes, Finansdepartementet  
Frid Fjose Berg, Finansdepartementet  
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå  
Brynjar Indahl, Finansdepartementet  
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå  
Ragnhild Nersten, Arbeidsdepartementet

## **Innhold**

<b>1</b>	<b>LØNNSUTVIKLINGEN I SENERE ÅR</b>	<b>5</b>
<b>1.1</b>	<b>Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere</b>	<b>6</b>
<b>1.2</b>	<b>Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder</b>	<b>14</b>
1.2.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.	14
1.2.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.	16
1.2.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	19
1.2.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer under ett i NHO-bedrifter (både heltid og deltid)	20
1.2.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	22
1.2.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	23
1.2.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	26
<b>1.3</b>	<b>Lønnsoverhenget</b>	<b>28</b>
<b>1.4</b>	<b>Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2010 i enkelte forhandlingsområder</b>	<b>29</b>
<b>1.5</b>	<b>Lønnsutviklingen for ledere</b>	<b>30</b>
1.5.1	Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer	30
1.5.2	Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser	32
1.5.3	Lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet basert på LTO-registeret	35
1.5.4	Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor	40
<b>1.6</b>	<b>Lønnsutviklingen for kvinner og menn</b>	<b>41</b>
<b>1.7</b>	<b>Lønnsutviklingen etter utdanning</b>	<b>47</b>
<b>1.8</b>	<b>Lønnsutviklingen for deltidsansatte</b>	<b>50</b>
<b>1.9</b>	<b>Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 1997-2009</b>	<b>53</b>
<b><u>VEDLEGG:</u></b>		
<b>1</b>	<b>LØNNSOPPGJØR I 2010</b>	<b>57</b>
<b>2</b>	<b>TABELLVEDLEGG</b>	<b>71</b>

# Kapittel 1

## 1 Lønnsutviklingen i senere år

- Den gjennomsnittlige *årslønnsveksten* fra 2008 til 2009 for alle lønnstakere under ett er anslått til 4,5 prosent, mot 6,3 prosent året før.
- Årslønnsveksten fra 2008 til 2009 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,9 prosent for industriarbeidere og 4,5 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,2 prosent. Årslønnsveksten i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 1,8 prosent. Strukturendringer i området og lavere bonusutbetalinger trakk lønnsveksten ned. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten anslått til 0,4 prosent. Særlig i dette området trakk lavere bonusutbetalinger lønnsveksten ned. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,4 prosent og 4,6 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene var 4,0 prosent og i helseforetakene 5,1 prosent.
- Utvalget anslår *overhenget* til 2010 til 1,2 prosent for alle grupper under ett. Dette er klart lavere enn det gjennomsnittlige overhenget de tre foregående år som var på 2,1 prosent, og 1,1 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2009. For industriarbeidere er overhenget beregnet til 1,0 prosent og for industrifunksjonærer til 1,7 prosent. Overhenget for ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 0,7 prosent, mens det for ansatte i finanstjenester er anslått til 1 prosent. For ansatte i staten og kommunene er overhenget beregnet til henholdsvis 0,6 prosent og 1,0 prosent. I Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene var overhenget til 2010 0,9 prosent og i helseforetakene 2,0 prosent.
- Fra 2008 til 2009 ble *lønnsforskjellene mellom kvinner og menn* redusert eller var uendret i de forhandlingsområdene utvalget har sammenliknbare tall for. Fra 2004 og så langt utvalget har sammenliknbare tall, ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert med unntak av i finanstjenester og for industriarbeidere.
- Lønnsstatistikk for alle ansatte, viser at lønnsforskjellen samlet sett mellom kvinner og menn (både heltid og deltid) ble redusert fra 2008 til 2009. Kvinners gjennomsnittlige lønn utgjorde 84,7 prosent av menns i 2009, og etter reviderte tall 83,9 prosent i 2008. Fra 2004 til 2008 ble lønnsforskjellen redusert med 0,3 prosentpoeng.
- Veksten i *lederlønningene* i 2009 var i flere næringer lavere enn for øvrige lønnstakere. Gjennomsnittslønnen for administrerende direktører falt med 1,6 prosent fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009, mot en vekst på 10,3 prosent året før. Opsjons- og naturalytelser påvirket i liten grad lønnsveksten for denne ledergruppen både i 2008 og 2009. For ledere av små foretak (under 10 ansatte), var lønnsveksten 2,0 prosent fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009, mot 5,1 prosent året før.
- For *toppledere i offentlig sektor* var gjennomsnittlig lønnsvekst 5,8 prosent fra oktober/desember 2008 til oktober/desember 2009, mot 6,8 prosent året før. Statistikken omfatter øverste administrative leder i kommuner og fylkeskommuner, øverste leder i etater, direktorater, forvaltningen m.v. i staten og administrerende direktører i helseforetakene.
- Fra 1997 til 2009 økte de 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10) sin andel av samlet lønnssum med 1,3 prosentpoeng til 19,4 prosent, og desil 9 økte sin andel med 0,4 prosentpoeng til 12,9 prosent. Grupper med lavere og midlere lønninger har fått sin andel redusert i denne perioden.

- Områder med lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO-NHO-området har tradisjonelt vært definert som lavlønsområder. Med denne grensen var 18 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2009. Andelen har samlet vært ganske stabil over tid, men har gått noe ned for kvinner.

## 1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger for lønnsutviklingen fra 2008 til 2009 for hovedgrupper av lønnstakere. Det gis dessuten anslag på lønnsoverhenget til 2010 for ulike grupper. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2010 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjørene i 2010 gis i vedlegg 1.

### *Årslønnsvekst for hovedgrupper*

Tabell 1.1 viser at årslønnsveksten fra 2008 til 2009 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,9 prosent for industriarbeidere og 4,5 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,2 prosent. Årslønnsveksten i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 1,8 prosent. Strukturendringer i området og lavere bonusutbetalinger trakk lønnsveksten ned. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten anslått til 0,4 prosent. Særlig i dette området trakk lavere bonusutbetalinger lønnsveksten ned. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,4 prosent og 4,6 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene var 4,0 prosent og i helseforetakene 5,1 prosent.

Det kan se ut til at lønnsutviklingen i 2009 i enkelte områder er sterkt påvirket av andre forhold enn tillegg ved tariffoppgjørene, bl.a. gjelder dette i HSH-bedrifter i varehandel. For alle heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen var veksten i månedslønnen 1,5 prosent fra 1. september 2008 til 1. september 2009. For arbeidstakere i HSH-bedrifter som er med i tallmaterialet både i 2008 og 2009 var veksten i avtalt lønn i perioden i overkant av 3 prosent.

Utvalget vil framover se nærmere på i hvilken grad arbeidsmarkedsutviklingen har påvirket lønnsutviklingen i forhandlingsområder fra 2008 til 2009.

Statistisk sentralbyrå har tatt i bruk en ny versjon av norsk Standard for næringsgruppering (SN2007) i sine næringsstatistikker, se boks 1.2. Det er nå publisert lønnsstatistikk etter den nye standarden for september/oktober både i 2008 og 2009. Sammenlignet med tidligere publiserte tall for 2008 og årene bakover, vil det for enkelte områder i tabell 1.1 være et brudd i tidsserien.

Tabell 1.1 viser at årslønnsveksten tok seg opp fra 2000 til 2002. Sett bort fra finanstjenester var det jevnt over avtakende lønnsvekst i årene 2003 til 2005. I 2006 tok lønnsveksten seg opp igjen og varierte mellom  $3\frac{1}{2}$  og  $5\frac{1}{2}$  prosent. I 2007 og 2008 tok lønnsveksten seg ytterligere opp. I de store forhandlingsområdene varierte lønnsveksten i disse årene fra om lag  $4\frac{1}{2}$  til  $6\frac{3}{4}$  prosent. Unntaket er finanstjenester der høye bonusutbetalinger i 2008 trakk opp lønnsveksten til vel 9 prosent. I 2009 falt samlet lønnsvekst. Lønnsveksten i enkelte år er påvirket av spesielle tillegg, for eksempel skolepakkene for undervisningspersonell fra 2000 til 2002.

### **Boks 1.1 Lønnsbegreper og grunnlaget for beregning av årslønnsvekst**

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i tabell 1.1 bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år.

Beregningene er basert på oppgaver over time- eller månedslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre typer tillegg. Månedslønnen består av fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Derimot inngår ikke fordel ved opsjoner og fordel ved aksjer til underkurs.

Beregningene inneholder de samme lønnskomponentene for alle grupper. Noen av lønnskomponentene som inngår, kan ha bakgrunn i spesielle forhold i en bransje, f.eks. skifttillegg og ulempetillegg.

For gruppene/tariffområdene i tabell 1.1 beregnes årslønn for alle grupper ved å ta utgangspunkt i lønnsstatistikken for vedkommende år, f. eks. i oktober. En kan dermed anslå økningen i månedslønnen siden oktober året før. Økningen i månedslønnen over denne perioden deles i tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning. Tariffmessig lønnsøkning anslås på grunnlag av tariffavtaler og kan fordeles på bestemte tidspunkter i 12-månedersperioden. Lønnsglidningen, som beregnes som en restpost, blir fordelt på ett eller flere tidspunkter for de ulike gruppene. Deretter kan en beregne et gjennomsnittlig lønnsnivå for det aktuelle året.

<sup>1</sup> Uregelmessige tillegg omfatter bl.a. tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som følge av arbeidets art. Uregelmessige tillegg er som regel knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider.

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien					Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer <sup>1</sup>	HSH-bedrifter i varehandel <sup>2</sup>	Finanstjenester <sup>3</sup>	Statsansatte	Kommuneansatte i alt <sup>4</sup>	Undervisningspersonell <sup>5</sup>	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
2000	4,6	4,5	4,7	4,5	5,3	4,6	4,0	6,0	-	-
2001	5,1	4,9	5,3	4,8	4,7	4,2	3,5	7,8	-	-
2002	5,6	5,0	6,1	5,0	6,2	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,0	3,5	4,6	4,4	4,5	4,3	4,4	5,4	7,0	3,8
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 <sup>6</sup>	3,2	3,0	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,0	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,5	3,9	2,6	3,7	4,8
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	5,1	4,8	3,6	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	5,7	6,5	6,2
2009	4,2 <sup>7</sup>	3,9 <sup>7</sup>	4,5 <sup>7</sup>	1,8 <sup>7</sup>	0,4 <sup>7</sup>	4,4	4,6	4,4	5,1 <sup>10</sup>	4,0
1999-2004	25,3	23,4	27,0	24,1	25,8	24,8	23,6	34,5	-	-
Gj. sn. per år	4,6	4,3	4,9	4,4	4,7	4,5	4,3	6,1	-	-
2004-2009	26,3	24,1	28,1	20,8	31,2	26,5	25,7	20,8	25,8	25,1
Gj. sn. per år	4,8	4,4	5,1	3,9	5,6	4,8	4,7	3,9	4,7	4,6
Lønn 2009, per årsverk	445 100	367 400	560 000	-	-	428 700	382 400	429 000	432 400	409 700
Lønn 2009, heltidsansatte	-	-	-	383 300	524 500	-	-	-	-	-
Antall årsverk 2009	173 100 <sup>8</sup>	103 200 <sup>8</sup>	69 900 <sup>8</sup>	84 000 <sup>8,9</sup>	30 000 <sup>8,9</sup>	133 000	351 000	88 100	85 100	45 500

<sup>1</sup> For industrifunksjonærer er lønnsveksttallene for heltidsansatte til og med 2001 og per årsverk i årene etterpå.

<sup>2</sup> Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

<sup>3</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte. Bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten i enkelte år i perioden 2005-2008, men trakk lønnsveksten ned i 2009, se nærmere omtale i avsnitt 1.2.5.

<sup>4</sup> Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Fram til 2005 er Oslo kommune ikke inkludert.

<sup>5</sup> Undervisningspersonell ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1. mai 2004, mens det tidligere var en del av det statlige tariffområdet. I 2004 og 2005 omfattet tallene undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune. Fra 2006 er Oslo kommune inkludert.

<sup>6</sup> Fra og med 2004 omfatter tallene også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

<sup>7</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard og metoden for beregning av årslønnsveksten fra 2008 til 2009 er beskrevet i boks 1.2.

<sup>8</sup> Antall årsverk/heltidsansatte er etter ny næringsgruppering.

<sup>9</sup> Heltidsansatte

<sup>10</sup> Lønnsveksten i 2009 er per årsverk og beregnet på Spekters datamateriale. På grunnlag av SSBs datamateriale er lønnsveksten i 2009 beregnet til 4,9 prosent for heltidsansatte, jf. avsnitt 1.2.7 for nærmere omtale.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.



### Boks 1.2 Ny standard for næringsgruppering

Statistisk sentralbyrå har tatt i bruk en ny versjon av norsk Standard for næringsgruppering (SN2007) i sine næringsstatistikker. Den nye standarden gir en oppdatert beskrivelse av aktivitetene i næringslivet og offentlig sektor. De største endringene i grupperingen av virksomheter har skjedd i tjenesteytende næringer.

Standarden samsvarer med EU sin nye standard NACE Rev. 2. Dette bidrar til sammenlignbarhet på tvers av landegrensene. Den nye næringsstandard tas i bruk i alle europeiske land samtidig.

Standarden bestemmer hvordan enheter som danner grunnlag for statistikken grupperes sammen, og hvordan næringer avgrenses. Samtidig legger den en del føringer på hvilke næringsgrupper det publiseres statistikk for.

Noen vesentlige endringer i standarden er:

- Reparasjon og installasjon av industrimaskiner skilles ut som egen næring under industri
- Forlagsvirksomhet flyttes fra industri til informasjon og kommunikasjon
- Utvikling av byggeprosjekter (boligbyggelag og utvikling og salg av egen fast eiendom) blir en del av bygge- og anleggsvirksomheten
- Bensinstasjonene blir en del av detaljhandelen
- Informasjon og kommunikasjon er skilt ut som et eget næringshovedområde
- Reparasjon av datamaskiner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk er samlet i egen næring
- Det etableres flere nye hovednæringsområder innenfor tjenesteytende næringer: IKT, Vannforsyning, avløps- og renovasjon, Eiendomsdrift og Kultur og underholdning

Den nye standarden har 18 næringsområder i privat sektor mot 14 tidligere.

I lønnsstatistikken har SSB publisert to årganger av alle tall som berøres av omleggingen, både 2008 og 2009. Tall lengre tilbake finnes bare etter gammel standard i den årlige lønnsstatistikken.

I første omgang er det bare *lønnskapitlet* i TBU som blir direkte berørt av omleggingen, og i tabell 1.1 i første rekke industri og varehandel.

Nasjonalt regnskapet publiserer sitt endelige årsregnskap for 2009 etter ny standard i 2011 med tidsserie tilbake til 1970. Kvartalsvis nasjonalt regnskap publiseres med ny standard fra og med 3. kvartal 2011 med tidsserie tilbake til 1978.

I tabell 1.1 er staten, kommunene og helseforetakene uberørt av omleggingen. Det samme gjelder bedrifter utenom helseforetakene i Spekter-området. Finanstjenester er også i liten grad berørt.

Ved beregning av årslønnsvekst fra 2008 til 2009 etter ny standard har en tall for september/oktober i 2008 og i 2009, men en mangler lønnsnivået ved inngangen til 2008 etter ny standard (egentlig nivået i oktober 2007). Utvalget har valgt å anslå dette nivået ved å regne seg tilbake fra september/oktober 2008 med veksten fra september/oktober 2007 til samme tidspunkt i 2008 etter gammel standard for vedkommende næring/forhandlingsområde.

Som følge av ny næringsstandard kan overhenget til 2009 bli endret i forhold til beregningene i marsrapporten og junirapporten i 2009. Dette er avhengig både av formen på lønnsendringene gjennom året (kronetillegg eller prosenttillegg) og av om det skjer nivåendring i 2008 fra gammel til ny standard. For industrifunksjonærer i NHO-området har overhenget til 2009 blitt endret, se avsnitt 1.2.3 for nærmere omtale.

### **Boks 1.3 Strukturendringer**

Lønnsutviklingen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som f. eks. endring i kvalifikasjoner/utdanning blant arbeidstakerne, endringer i stillingsstruktur, forskyvninger i timeverkene mellom bransjer/bedrifter med ulikt lønnsnivå, endret omfang av skiftarbeid eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f. eks. alder og endringer i andelen menn/kvinner). Utvalget vil peke på at en bør være forsiktig med å trekke bastante konklusjoner om individuelle forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper/næringer fordi strukturendringer kan virke forskjellig. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1.

I de siste årene fram til og med 2. kvartal 2008 var det en sterk økning i sysselsettingen, særlig blant unge arbeidstakere 15-24 år og blant aldersgruppen 40-64 år. Det har også vært sterk økning i arbeidsinnvandringen. Disse endringene i sysselsettingen kan bidra til å trekke gjennomsnittlig lønnsvekst ned. I perioder med stagnasjon eller med nedgang i sysselsettingen som det har vært i enkelte næringer siden 3. kvartal 2008, kan effekten være motsatt ved at andelen yngre arbeidstakere og arbeidsinnvandrere blir redusert. I tillegg kan bortfall av virksomheter ha betydning.

Utvalget vil framover se på i hvilken grad slike forhold har påvirket lønnsutviklingen i forhandlingsområder.

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper og for tre hovedsektorer:

- ansatte i industrien
- ansatte i varehandel
- ansatte i offentlig forvaltning

Gjennomsnittlig årslønnsvekst fra 2008 til 2009 for lønnsstakere under ett er av Statistisk sentralbyrå i kvartalsvis nasjonalregnskap for 1. kvartal 2010 (publisert 20. mai) beregnet til 4,5 prosent, mot 6,3 prosent året før. Veksten er siden februar oppjustert fra 4,1 prosent. Grunnlaget for oppjusteringen er omtalt i boks 1.4. I tillegg til lønnsstatistikken er det trukket inn informasjon fra lønns- og trekkoppgaverregisteret. Beregningsutvalget har på grunnlag av lønnsstatistikken alene beregnet gjennomsnittlig årslønnsvekst i organiserte virksomheter og i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene til 4,2 prosent fra 2008 til 2009. Denne

beregningen omfatter gruppene i tabell 1.1, enkelte grupper<sup>1</sup> i vedleggstabell 2.1 (4.8 i NOU 2010:4) og fra avsnitt 1.2.2. Til sammen utgjør disse gruppene om lag 60 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2009.

For ansatte i industrien viser tabell 1.2 lønnsutviklingen både for ansatte i NHO-bedrifter og for industrien totalt. Om lag  $\frac{3}{4}$  av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter. Tabellen viser at samlet fra 1999 til 2009 har lønnsveksten vært nær parallell i de tre hovedsektorene. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i denne perioden vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien. Imidlertid har lønnsveksten mellom disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

#### **Boks 1.4 Revisjon av årslønnsveksten fra 2008 til 2009**

Vekst i årslønn fra 2008 til 2009 er oppjustert fra 4,1 prosent i utvalgets rapport i mars (NOU 2010:4) til 4,5 prosent i denne rapporten. Anslaget for samlet årslønnsvekst er basert på foreløpig nasjonalregnskap fra Statistisk sentralbyrå. SSBs revisjon av årslønnsveksten i 2009 ble foretatt ved publisering av kvartalsvis nasjonalregnskap (KNR) for 1. kvartal 2010, publisert den 20. mai. Det første foreløpige anslaget på 4,1 prosent i samlet årslønnsvekst, ble publisert i SSBs Økonomisk utsyn over 2009 (publisert i februar i år).

Ved publiseringen av KNR i mai forelå det mer informasjon om lønnsveksten i 2009 enn det som var tilgjengelig i februar:

- Kvartalsvis lønnsstatistikk for alle hovednæringer i privat sektor til og med 4. kvartal 2009 mot bare tre kvartaler i februar.
- Lønnsstatistikk for 2009 for områder som manglet i februar.
- Foreløpige tall fra Lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO), publisert 18. mars i år. Datamaterialet bygger på arbeidsgivers innberetning av lønns- og trekkoppgaver.
- Oppdaterte tall for innbetalt arbeidsgiveravgift.

På bakgrunn av den nye informasjonen om 2009 ble veksten i total lønnssum oppjustert fra 3,0 prosent i februar til 3,6 prosent ved publiseringen i mai, hovedsakelig på grunn av den nye informasjonen fra LTO- registeret. Etter avveininger mot ulike statistikker valgte SSB i mai i hovedsak å justere opp årslønnsveksten, og holde sysselsettingen tilnærmet uendret fra publiseringen av Økonomisk utsyn i februar.

<sup>1</sup> Arbeider- og funksjonærgrupper i NHO-bedrifter utenom industrien. Omfatter bl.a. bygg- og anlegg, transportsektoren, olje- og gassutvinning, hotell og restaurantvirksomhet og personlig og forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell 1.2 Årslønnsvekst<sup>1</sup> fra året før i prosent for alle grupper og for tre hovedsektorer i økonomien.

	Alle grupper <sup>2</sup>	Industrien <sup>3</sup>		Varehandel <sup>4</sup>	Offentlig forvaltning <sup>5</sup>
		Alle bedrifter	NHO-bedrifter		
2000	4,4	4,2	4,6	4,5	4,6
2001	4,8	4,5	5,1	5,2	4,5
2002	5,7	5,8	5,6	4,4	6,4
2003	4,5	4,5	4,0	4,6	5,1
2004	3,5	3,6	3,8	3,9	3,6
2005	3,3	3,6	4,0	3,7	3,4
2006	4,1	3,9	4,3	3,4	4,0
2007	5,4	4,9	5,3	5,9	4,9
2008	6,3	6,6	6,1	4,3	6,7
2009	4,5	4,2 <sup>6</sup>	4,2 <sup>6</sup>	3,0 <sup>6</sup>	4,6
1999-2009	57,5	56,4	58,4	52,2	59,4
Gj. sn. per år	4,6	4,6	4,7	4,3	4,8
2004-2009	25,9	25,4	26,3	22,0	25,9
Gj. sn. per år	4,7	4,6	4,8	4,1	4,7
Lønn 2009, per årsverk <sup>7</sup>	417 400 <sup>8</sup>	418 700	445 100	381 500	400 700
Lønn 2009, heltidsansatte <sup>7</sup>	434 000 <sup>8</sup>	425 600	-	405 900	409 000

<sup>1</sup> Lønnsveksten er per årsverk for "alle grupper", offentlig forvaltning og for NHO-bedrifter i industrien. For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte.

<sup>2</sup> I årene 2003 til 2009 er årslønnsveksten beregnet av SSB på grunnlag av nasjonalregnskapets lønn per normalårsverk. Beregningen er gjort på grunnlag av det lønnsbegrepet som brukes i utvalgets rapporter, dvs. fast avtalt lønn, inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelse og naturalytelser holdes utenom. Ved SSBs publisering av kvartalsvis nasjonalregnskap for 1. kvartal 2010 den 20. mai ble årslønnsveksten justert opp fra 4,1 til 4,5 prosent, se boks 1.4 for nærmere omtale av oppjusteringen. Årslønnsveksten i 2008 ble revidert fra 6,0 til 6,3 prosent i Økonomisk utsyn over 2009 (februar 2010).

<sup>3</sup> Det brukes litt forskjellige beregningsmetoder for beregning av årslønnsvekst i industrien i NHO-bedrifter og i hele industrien. Dette kan gi forskjellig årslønnsvekst i ett enkelt år, men blir jevnet ut sett over flere år.

<sup>4</sup> Inklusive motorkjøretøytjenester.

<sup>5</sup> Omfatter det kommunale og det statlige tariffområdet og de statlig eide helseforetakene.

<sup>6</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard og metoden for beregning av årslønnsveksten fra 2008 til 2009 er beskrevet i boks 1.2.

<sup>7</sup> Ny næringsstandard er lagt til grunn ved beregning av gjennomsnittlig lønnsnivå i 2009 i industrien i NHO-området, i industrien i alt og i varehandel.

<sup>8</sup> Beregnet på grunnlag av SSBs lønnsstatistikk for alle ansatte, som er en sammenstilling av de næringsvise lønnsstatistikkene.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2005-2009 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. For ansatte i staten, i kommunene og i Spekter-bedrifter har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesordenen  $\pm 0,1$ -1 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den til og med 2008 variert mellom 1 og nær 4 prosentpoeng unntatt for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring i årene 2005 og 2008. I disse to årene var lønns glidningen særlig høy i forretnings- og sparebanker og forsikring, noe som skyldtes store bonusutbetalinger i disse to årene. I 2009 var det et negativt bidrag fra lønns glidningen i HSH-bedrifter og i finans tjenester. Dette omtales nærmere i avsnitt 1.2.5. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt.

*Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønns glidning.*

	2005	2006	2007	2008	2009	Gj.sn. 2005-09
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	3,4	3,6	5,5	5,7	3,9 <sup>1</sup>	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,0	1,4	1,8	1,8	
- Tariff tillegg	0,5	0,9	1,3	1,3	0,5	
- Lønns glidning	1,7	1,7	2,8	2,6	1,6	2,1
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	4,6	5,7	6,3	4,5 <sup>1</sup>	
Herav:						
- Overheng	1,5	1,6	2,0	2,5	2,0 <sup>2</sup>	
- Lønns glidning	2,8	3,0	3,7	3,8	2,5	3,2
<i>HSH-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	3,9	4,2	5,0	4,4	1,8 <sup>1</sup>	
Herav:						
- Overheng	0,7	1,1	1,2	1,6	0,9	
- Tariff tillegg	0,6	0,9	1,2	1,3	0,6	
- Garantit tillegg	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	
- Lønns glidning	2,3	2,0	2,3	1,1	$\div 0,1$	1,5
<i>Finans tjenester:</i>						
Årslønnsvekst	7,7	5,6	5,2	9,2	0,4 <sup>1</sup>	
Herav:						
- Overheng	1,5	1,1	1,4	1,3	2,0	
- Tariff tillegg	0,7	0,8	0,9	2,5	0,5	
- Lønns glidning	5,5	3,7	2,9	5,4	$\div 1,9$	3,1
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	3,4	4,5	5,1	6,7	4,4	
Herav:						
- Overheng	1,9	0,7	2,9	1,4	3,4	
- Tariff tillegg	1,2	3,0	1,5	4,2	0,4	
- Lønns glidning	0,3	0,8	0,6	1,0	0,5	0,6
<i>Kommuneansatte <sup>3</sup>:</i>						
Årslønnsvekst	3,4	3,9	4,8	6,7	4,6	
Herav:						
- Overheng	1,5	0,4	1,6	1,4	2,4	
- Tariff tillegg	1,2	3,0	2,5	4,3	1,8	
- Lønns glidning	0,7	0,5	0,7	1,0	0,4	0,7

	2005	2006	2007	2008	2009	Gj.sn. 2005-09
<i>Undervisningspersonell i kommunene <sup>4</sup>:</i>						
Årslønnsvekst	3,0	2,6	3,6	5,7	4,4	
Herav:						
- Overheng	1,4	0,4	1,1	1,2	2,2	
- Tariff tillegg	1,3	2,4	2,6	4,2	2,2	
- Lønns glidning	0,3	÷0,2	÷0,1	0,3	÷0,1	0
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst	3,3	3,7	4,9	6,5	5,1	
Herav:						
- Overheng	1,5	0,9	1,7	1,4	3,6	
- Tariff tillegg	1,7	2,5	3,0	4,3	1,2	
- Lønns glidning	0,1	0,3	0,2	0,8	0,3	0,3
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	4,8	5,3	6,2	4,0	
Herav:						
- Overheng	1,1	1,1	1,5	1,3	1,6	
- Tariff tillegg	2,1	2,7	3,2	4,6	2,0	
- Lønns glidning	0,4	1,0	0,6	0,3	0,4	0,5

<sup>1</sup> Lønnsveksten i 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

<sup>2</sup> Overhengen til 2009 ble endret fra 2,5 til 2,0 prosent som følge av ny næringsstandard, se avsnitt 1.2.3.

<sup>3</sup> Inklusive Oslo kommune og undervisningspersonell i kommunesektoren.

<sup>4</sup> Undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse. Inklusiv Oslo kommune fra 2006

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS og Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet.

## 1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

### 1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.

For *industriarbeidere* steg lønn per årsverk (både heltid og deltid) med 3,9 prosent fra 2008 til 2009, mot 5,7 prosent året før. Mens lønnsoverheng og sentrale bestemte lønnstillegg bidro med til sammen 2,3 prosentpoeng, bidro lønns glidningen i løpet av 2009 med 1,6 prosentpoeng.

Lønnsveksten har avtatt markert gjennom 2009. Tabell 1.5 viser lønnsveksten fra 1. oktober til 1. oktober og per år fordelt på tariff tillegg og lønns glidning. Lønnsveksten fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 var 3,2 prosent for industriarbeidere, 0,7 prosentpoeng lavere enn årslønnsveksten fra 2008 til 2009. Dette gir et lavere lønns overheng inn i 2010 (1 prosent) enn inn i 2009 (1,8 prosent).

Lønnsveksten for industriarbeidere i LO-NHO-området er basert på opplysninger om lønn og antall årsverk knyttet til om lag 50 tariffområder. De senere årene har sysselsettingen variert mer mellom bransjer/yrker enn tidligere og dette har påvirket gjennomsnittlig lønnsvekst.

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn, gjennomsnittlig bonus (over et helt år), gjennomsnittlig skift tillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg. Det lønnsstatistikken registrerer som utbetalt bonus for ett år, kan være opptjent året før. I innrapporteringen fra bedriftene kan fordelingen på de enkelte lønnskomponentene variere. Utviklingen i bonus og uregelmessige tillegg påvirket den gjennomsnittlige lønnsveksten i svært liten grad fra 2008 til 2009.

2009 har vært et turbulent år med store endringer i sysselsetting mellom bransjer eller avtaleområder. Foreløpige tall viser store forskjeller i lønnsvekst mellom bransjer. Endring i bransjestrukturen har bidratt til veksten i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn med 0,2 prosentpoeng.

Lønnsoverheng for industriarbeidere inn i 2010 var 1 prosent, mot 1,8 prosent året før.

Gjennom våren 2010 er det gjennomført forbundsvise tariffoppgjør med ulike virkningstidspunkter. Gjennomsnittlig nivåøkning av tariffmessige tillegg er anslått til om lag 1,5 prosent, basert på 90 prosent av årsverkene for industriarbeidere. I disse anslagene er det inkludert generelle tillegg, lavlønnstillegg, likelønnsstillegg og anslåtte virkninger av minstelønnsatser, skifttillegg etc.

Når man tar hensyn til virkningstidspunkter for tariff tilleggene, vil avtalte tariff tillegg i løpet av 2010 bidrag til årslønnsveksten fra 2009 til 2010 med vel 1 prosentpoeng. Lønnsoverhenget til 2010 på 1 prosent og tariff tilleggene gir en lønnsveksten på vel 2 prosent fra 2009 til 2010, mot 2,3 prosent året før. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 bidro lønnsglidningen med 1,6 prosentpoeng. Etter 2000 har bidraget fra lønnsglidningen variert mellom 1,4 og 2,8 prosentpoeng.

*Tabell 1.4 Gjennomsnittlige tariff tillegg for industriarbeidere, (inklusive den direkte effekten av skift tillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art)*

Våren/sommeren 1998: <sup>1</sup>	432 øre/time,	3,7 prosent
Per 1. april 1999:	28 øre/time,	0,3 prosent
Per 9. mai 2000:	220 øre/time,	1,7 prosent
Per 1. april 2001:	148 øre/time,	1,1 prosent
Våren 2002: <sup>1</sup>	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1. april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004: <sup>1</sup>	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1. april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006: <sup>1</sup>	207 øre/time	1,3 prosent
Per 1. april 2007:	273 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2008: <sup>2</sup>	289 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2009:	112 øre/time	0,6 prosent
Våren 2010: <sup>1,3</sup>	290 øre/time	1,5 prosent

<sup>1</sup> Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvise områdene inklusive generelle tillegg, lavlønnstillegg, fagarbeidertillegg, ansiennitetstillegg, minstelønnsatser, skift tillegg etc. De fleste forbundsvise tariff tilleggene ble gitt med ulik virkningstidspunkt mellom 1. april til 1. juni.

<sup>2</sup> Utslaget av generelt tillegg, lavlønnstillegg og forbundsvise tilpasninger.

<sup>3</sup> Foreløpig anslag

Kilde: NHO

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjenester<sup>1</sup>, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før.

	Lønnsøkning per time	Herav: Tariff tillegg	Lønnsglidning <sup>2</sup>	Lønnsglidning som prosentandel av total lønnsøkning
1999	4,7	1,3	3,4	72
2000	4,5	1,2	3,3	73
2001	4,9	1,5	3,4	69
1. okt	4,3	1,1	3,2	74
2002	5,0	2,4	2,6	52
1. okt	5,9	2,8	3,1	53
2003	3,5	0,9	2,6	74
1. okt	3,3	0,5	2,8	85
2004	3,6	0,9	2,7	75
1. okt	3,4	1,1	2,3	68
2005	3,4	0,9	2,5	74
1. okt	3,4	0,7	2,7	79
2006	3,6	0,9	2,7	75
1. okt	4,0	1,3	2,7	68
2007	5,5	1,7	3,8	69
1. okt	5,9	1,7	4,2	71
2008	5,7	1,7	4,0	70
1. okt	5,8	1,7	4,1	71
2009	3,9	0,5	3,4	87
1. okt	3,2	0,6	2,6	81

<sup>1</sup> Beregningsgrunnlaget: Gjennomsnittlig timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, betaling for helligdager, feriepenger o.l. Omregning av timefortjenestene til felles ukebasis har betydning bare når det er vesentlige endringer i arbeidstiden.

<sup>2</sup> Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønnsglidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.3 hvor kalenderårslønnsveksten er dekomponert i lønnsoverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til kalenderårslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

Kilder: Grunnlagsmaterialet til SSBs strukturstatistikk, NHO

### 1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.

For arbeidere i byggevirksomhet totalt sett var det en årslønnsvekst på 3,9 prosent fra 2008 til 2009, mot 5,5 prosent året før.

Bak gjennomsnittstallene skjuler det seg betydelige strukturelle lønnseffekter og ulikheter mellom grupper. Arbeidere innenfor byggvirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innenfor elektrofag (om lag 1/3) og andre byggfag (om lag 2/3) som tømrere, murere, grunnarbeid innenfor stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere,



elektrotekniske installasjonsfirmaer, heisfirmaer, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc.

De to gruppene har både i 2008 og 2009 hatt svært ulik lønnsutvikling. En egen reguleringsbestemmelse i elektrobransjen, som annet hvert år sikrer økning i satser i takt med utviklingen året før for arbeidere i LO-NHO-området, bidro for 2009 til en lønnsvekst for denne delen av byggvirksomheten på 5,1 prosent fra 2008 til 2009, mens resten av byggfagene hadde en vekst på 3,3 prosent. Året før hadde elektrobransjen en betydelig lavere lønnsvekst enn resten av byggevirksomhet.

For arbeidere i *byggfag utenfor elektrofagene* var det en lønnsøkning fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 på 1,8 prosent mot 5,7 prosent tilsvarende periode året før. Et høyt lønnsoverheng inn i 2009 bidrar til at årslønnsveksten fra 2008 til 2009 er beregnet til 3,3 prosent.

Arbeidstakere som er med på de to sammenlignbare tidspunktene, kan ha en annen lønnsvekst enn gjennomsnittlig lønnsvekst for arbeiderne i bransjen. Grunnen til at ikke alle er med i begge årene, kan være at noen er nytilsatt eller har sluttet i perioden, men det vil også være utskifting av bedrifter (særlig småbedrifter) i statistikkutvalget. Det er sannsynlig at disse forhold i særlig grad har påvirket lønnsutviklingen for byggfag (eksklusive elektrofagene) de siste årene. Detaljert lønnsinformasjon viser at en sterk netto sysselsettingsendring trakk lønnsveksten ned både i 2007 og 2008 og i mindre grad i 2009.

For arbeidere i byggevirksomhet ble det i 2010 gitt et generelt tillegg på 1 kr per time, et likelønnstillegg på 0,50 kr per time, samt økning av akkordsatser, offshoret tillegg, minstelønnsatser etc. På grunn av streik har de fleste tariff tillegg virkning først fra 17. april. Lønnsoverhenget til 2010 og tariff tilleggene i 2010 gir en lønnsvekst på om lag 2 prosent fra 2009 til 2010, om lag som året før. I tillegg kommer lønns glidningen. Bidraget fra lønns glidningen i 2009 var samlet for byggevirksomhet og elektrofag om lag  $\frac{3}{4}$  prosentpoeng.

*Transportsektoren (arbeidere)* i NHO-området omfatter blant annet rutebilssektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, og i noe mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper m.v. For arbeidere innenfor transportsektoren i NHO-området samlet, var det en årslønnsvekst fra 2008 til 2009 på 4,5 prosent, mot 6,6 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 var 2,8 prosent, mot 7,2 prosent i samme periode året før.

Vel 40 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. I tillegg ble det i 2006 i rutebilssektoren, som utgjør om lag 50 prosent av arbeidere i transportsektoren i LO-NHO-området, inngått bransjeavtaler knyttet til nye eller reforhandlede kontrakter, som slår ut i lønnsvekst etter hvert som slike avtaler reforhandles fram til 2012. En god del bedrifter har allerede reforhandlet nye avtaler. Dette førte til en betydelig lønnsvekst for landtransport alene på 7,8 prosent fra 2007 til 2008. Fra 2008 til 2009 er årslønnsveksten beregnet til 4,7 prosent. På grunn av mangelfulle opplysninger omkring nye kontrakter og ikrafttredelsestidspunkt for lønnsvekst utover tariff tillegg knyttet til bussbransjen, er denne lønnsveksten forutsatt å ha kommet jevnt gjennom året eller i gjennomsnitt 1. juli både i 2008 og 2009.

Store deler av landtransport fikk et generelt lønnstillegg på kr 1,50 per time fra 1. april 2010, samt kr 1 per time i sjåfør tillegg og et likelønnstillegg på kr 0,50 per time fra 1. juli. Dessuten ble det gitt tillegg knyttet til 4 kompetansenivåer innenfor bussbransjen. For arbeidere i hele

transportsektoren under ett (inklusive landtransport, innenriks sjøfart, speditører etc.) i NHO-området, gir overhenget til 2010 og tariff tilleggene i 2010 en lønnsvekst på om lag 2½ prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønns glidningen.

Arbeidere innenfor *oljevirkksomhet, offshore* består av operatørarbeidere (om lag halvparten), oljeboring - og oljeservicearbeidere. Den siste gruppen utgjør en stadig større andel av totalgruppen for arbeidere. Ingeniører og sivilingeniører klassifiseres som funksjonærer og er ikke med i gruppen overfor. Samlet sett økte gjennomsnittlig registrert utbetalt lønn fra 2008 til 2009 med 7,0 prosent fra, inklusive avtalt lønn, bonusutbetalinger samt uregelmessige tillegg. Økningen i utbetalt lønn fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 var 4,9 prosent.

Gjennomsnittlig lønnsutvikling for arbeidere i oljesektoren, offshore fra 2008 til 2009, er sterkt påvirket av sammenslåingen av Statoil/Hydro og påfølgende periodisering av lønnsutbetalinger og harmonisering av lønn i det nye selskapet, fordi det sammenslåtte selskapet omfatter en såpass stor andel av gruppen. I 2009 er det registrert utbetalte bonuser som knytter seg til opptjening i perioden fra sammenslåingen av Statoil/Hydro i 4. kvartal 2007 frem til årsskiftet 2008/2009, mens det ikke ble utbetalt særlige bonuser i 2008. Dette forhold drar isolert årslønnsveksten fra 2008 til 2009 opp med om lag 3½ prosentpoeng for arbeidere innenfor oljebransjen totalt sett. Utbetalinger av bonuser før sammenslåingen i 2007 og lave bonuser i 2008 dro likeledes lønnsveksten fra 2007 til 2008 kraftig ned.

I siste halvdel av 2008 ble det gjennomført en harmonisering av lønnsnivå for like stillinger i det sammenslåtte selskapet (Statoil/Hydro). Dette forhold var ikke kommet med i datamaterialet per 1. oktober 2008, som ble lagt til grunn ved beregning av årslønnsveksten for arbeidere i oljesektoren i fjor. Dette bidro også til et vesentlig lønns overheng inn i 2009. Som følge av dette er lønnsveksten for arbeidere, offshore fra 2007 til 2008 revidert til om lag 7 prosent fra 5,5 prosent omtalt i TBU- rapport NOU 2009:7. Over 3-årsperioden 2007 til 2009 har lønnsveksten for arbeidere, offshore vært i gjennomsnitt 6,9 prosent per år.

En automatisk virkning av ansiennitetstillegg per 1. januar hvert år bidrar med minst ½ prosentpoeng til årslønnsveksten.

Lønnsveksten innenfor oljeindustrien fra 2008 til 2009 kan forventes å øke forholdsvis kraftig fordi bonus for 2008 og deler av 2007 blir betalt i 2009, mens bonus utbetalt i 2008 var svært beskjeden.

Det sentrale lønnsoppgjøret i 2010 for arbeidere innenfor oljevirkksomhet, er per 18. juni gjennomført for om lag 60 prosent av årsverkene innenfor sektoren. Innenfor operatørvirkksomhet, oljeboring og forpleiningsvirkksomhet er det gitt gjennomsnittlige tariff tillegg på om lag 3 prosent fra 1. juni. Tariff tilleggene og lønns overhenget til 2010 bidrar til årslønnsveksten fra 2009 til 2010 med knapt 3 prosentpoeng. I tillegg kommer lønns glidningen. En stor del av lønns glidningen i sektoren er knyttet til ansiennitetstillegg og utvikling av bonusordninger innenfor operatørvirkksomhet. Oljeservicebedrifter, som utgjør om lag 40 prosent av årsverkene ventes å være ferdig med lønnsoppgjøret i slutten av juni.

For *hotell og restaurantvirkksomhet* var det en økning i årslønn fra 2008 til 2009 på 3,1 prosent, mot 4,6 prosent året før.

Gjennomsnittlig alder i bransjen var i 2008 om lag 10 år lavere enn gjennomsnittsalderen for alle ansatte i NHO-bedrifter. Bransjen er preget av høy turnover. Man finner et år vanligvis

bare igjen om lag 50 prosent av de samme arbeidstakerne som året før. Nytilsetninger trakk lønnsveksten ned særlig i 2008, men også i 2009.

Generelt tillegg, lavlønnstillegg, likelønnstillegg og garantitillegg avtalt i 2010 utgjorde kr 4,02 per time. Med unntak av likelønnstillegg på kr. 0,50 per time som gis fra 1. juli, gis alle tillegg med virkning fra 1. april. Tariff tilleggene og lønnsoverhenget til 2010 gir en lønnsvekst på 2½ prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnsglidning i 2010. Lønnsglidningen bidro med 0,5 prosentpoeng i 2009 og 0,35 prosentpoeng i gjennomsnitt for de siste 3 årene.

### **1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter**

*Industrifunksjonærene* i NHO-bedrifter utgjør om lag ⅓ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Fra 2008 til 2009 var det en årslønnsvekst på 4,5 prosent, mot 6,3 prosent året før. Fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 var lønnsveksten samlet for industrifunksjonærer 4 prosent, mot 6,2 prosent året før.

Lønnsveksten inneholder både endring i grunnlønn, bonus og uregelmessige tillegg som skift etc. Basert på data for hvilken måned lønnsreguleringen skjer innenfor de enkelte bransjegrupper, er årslønn beregnet for de ulike bransjene og vektet sammen til industrifunksjonærer totalt og totalt for alle bransjer. Som i andre områder forutsettes ingen endringer etter registreringstidspunktet 1. oktober. Det er for de enkelte næringsgruppene samlet inn supplerende opplysninger om gjennomsnittlige lokale reguleringstidspunkter for utvalg av bedrifter innenfor næringsområder. Dette danner grunnlag for beregninger av årslønnsvekst. Også for funksjonærer kan det være ulike arbeidstidsordninger. Dette er det tatt hensyn til i den grad bedriftene har innberettet dette i datamaterialet.

Ny standard for næringsgruppering (internasjonalt) er innført for alle sektorer fra 2009. Den største endringen for funksjonærer innenfor NHO-bedriftene består i at forlagsvirksomhet, som tidligere var klassifisert innenfor industri, nå klassifiseres innenfor informasjon og kommunikasjon. For funksjonærer fører det til at over 10 prosent av de tidligere årsverkene for industrifunksjonærer fra 2009 i NHO-bedrifter blir klassifisert utenfor industri. Dette gir en viss økning i lønnsnivået for industrifunksjonærer, samtidig som andelen industrifunksjonærer av alle funksjonærer i NHO-området og i forhold til industriarbeidere blir mindre. For at tallmaterialet for lønnsveksten fra 2008 til 2009 skal være sammenlignbart, har man tilbakeregnet 2008-tallmaterialet for industrifunksjonærer, slik at beregningene er basert på samme næringsgrupper både i 2008 og 2009. Dette fører til at lønnsoverhenget for industrifunksjonærer inn i 2009 er revidert i forhold til TBUs rapporter i 2009, fra 2,5 til 2,0 prosent. Med 4,5 prosent lønnsvekst fra 2008 til 2009, er bidraget fra lønnsglidningen i 2009 beregnet til 2,5 prosent, mot 3,8 prosent året før.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter inn i 2010 er beregnet til 1,7 prosent, mot 2,0 prosent inn i 2009.

*Funksjonærgrupper ellers i NHO-områder* er ansatte innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant og IKT – bedrifter. Disse utgjør til sammen om lag ⅔ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærer i NHO-området, eksklusive oljesektoren* var 4,0 prosent fra 2008 til 2009, mot 6,4 prosent året før.

Lønnsveksten avtok gjennom 2009. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009 var 3,3 prosent, mot 6,4 prosent i samme periode fra 2007 til 2008.

Tallene ovenfor inkluderer både tekniske og andre funksjonærgrupper inklusive lederstillinger. Ansatte med minstelønnsavtaler innenfor funksjonærgruppene i NHO-bedrifter omfatter ikke mer enn anslagsvis 10 prosent av alle funksjonærer.

Lønnsveksten for alle funksjonærer er svært forskjellig med eller uten oljesektoren, på grunn av svært spesielle forhold i avlønningen innenfor olje. Funksjonærene i oljesektoren omfatter mange sivilingeniører og andre spesialgrupper med høyt lønnsnivå. Som beskrevet for oljearbeidere er også lønnsveksten for oljefunksjonærer sterkt påvirket av sammenslåingen av Statoil/Hydro og påfølgende periodisering av lønnsutbetalinger og harmonisering av lønn i det nye selskapet.

Grunnlønnen for funksjonærer i oljevirksomhet økte med 2,8 prosent fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009. Utbetalte bonuser i 2009, som knytter seg til opptjening i 2008 og noe av 2007, drar isolert veksten for funksjonærer i oljevirksomhet opp med 3,2 prosentpoeng. Sammen med en harmonisering av lønnsveksten i siste del av 2008, som bidrar til stort lønnsoverheng fra 2008, gir dette en beregnet ”utbetalt” årslønnsvekst på 9,5 prosent fra 2008 til 2009 for funksjonærer i oljevirksomhet. Veksten for samme gruppe fra 2007 til 2008 ble registrert til 3,3 prosent i fjorårets rapport fra TBU. Ny informasjon om lønnsvekst etter registreringstidspunktet 1. oktober 2008, kan ha bidratt til en viss undervurdering av lønnsveksten fra 2007 til 2008.

Når vi inkluderer oljesektoren, drar det opp gjennomsnittlig lønnsvekst for alle funksjonærer i NHO-området fra 2008 til 2009 med 0,7 prosentpoeng, mens den dro om lag tilsvarende ned fra 2007 til 2008.

I tillegg til lønnsstatistikk for arbeidere og funksjonærer er det grupper innenfor håndverk, handel, helse, organisasjoner etc. hvor man ikke kan skille mellom arbeidere og funksjonærer. I tillegg utgjør bemanningsbedrifter, som omfatter mange forskjellige yrkesgrupper i klassifikasjonene, etter hvert en betydelig gruppe. Disse gruppene utgjør nå om lag 11 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter og er ikke med i forhandlingsstatistikken verken for arbeidere eller funksjonærer.

#### **1.2.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer under ett i NHO-bedrifter (både heltid og deltid)**

Ny internasjonal næringsklassifisering fra 2009 (jf. boks 1.2), hvor industrien er noe annerledes definert enn tidligere, påvirker fordelingen av årsverk mellom arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter. At forlagsvirksomhet gikk ut av industrien og over til næringsgruppen informasjon og kommunikasjon bidro til færre funksjonærårsverk i forhold til arbeiderårsverk. Andelen årsverk knyttet til funksjonærer i 2009, basert på opptalte årsverk i NHOs industribedrifter (både heltid og deltid) etter ny næringsstandard (registerdata, årsverk 2008), er beregnet til 40,4 prosent, mot 42 prosent i den gamle næringsklassifiseringen.

Det er store forskjeller i lønnsnivå og lønnsvekst for industriarbeidere og industrifunksjonærer. Tallene for industrifunksjonærer omfatter også ledere, både toppledere og mellomledere. Funksjonærene har utgjort en økende del (med unntak fra 2006 til 2007), noe som isolert har bidratt til en økning i gjennomsnittslønn for funksjonærer og arbeidere i industrien totalt sett.

Basert på foreløpige lønnsvekst for henholdsvis arbeidere og funksjonærer i industrien og tatt hensyn til ulike lønnsnivå i de to grupper, ny næringsklassifisering med en relativ fordeling av årsverk innenfor industrien med 40,4 prosent funksjonærer og 59,6 prosent arbeiderårsverk både i 2009 og 2008, er det beregnet en årslønnsvekst på 4,2 prosent for alle ansatte i NHOs industribedrifter, mot 6,1 prosent fra 2007 til 2008.

Deltid er med i tallene og inngår som heltidsekvivalenter, på samme måte både for arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.6 vises fordelingen av industrisysselsettingen mellom arbeidere og funksjonærer basert på henholdsvis årsverk og lønnssum, ifølge lønnsopplysninger fra SSB og opplysninger fra NHOs statistikkregister.

*Tabell 1.6. Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis arbeidere og funksjonærer. (Prosentandeler)*

		<u>Arbeidere</u>	<u>Funksjonærer</u>
Årsverk:	2000	59,6	40,4
	2001	59,2	40,8
	2002	59,1	40,9
	2003	59,1	40,9
	2004	58,8	41,2
	2005	58,3	41,7
	2006	57,7	42,3
	2007	58,3	41,7
	<u>2008</u>	<u>58,0</u>	<u>42,0</u>
	2009 <sup>1</sup>	59,6	40,4
Lønnssum:	2000	51,5	48,5
	2001	51,0	49,0
	2002	50,6	49,4
	2003	50,4	49,6
	2004	49,3	50,7
	2005	48,6	51,4
	2006	47,7	52,3
	2007	48,2	51,8
	<u>2008</u>	<u>47,9</u>	<u>52,1</u>
	2009 <sup>1</sup>	49,2	50,8

<sup>1</sup> Ny næringsklassifisering fra 2009, med færre funksjonærer. Tallene i 2008 og bakover er ikke revidert med ny bedriftsvis næringsklassifisering. Tallrekkene ovenfor innebærer derfor et skift, knyttet til endring i industridefinisjonen fra 2009.

Kilder: NHO og SSB

### 1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I mellomoppgjøret i 2009 i *finansnæringen* ble det enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening om at det fra 1. mai 2009 gis et generelt tillegg på kr 1 950 per år på lønnsregulativet. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere med lavere lønnsnivå enn kr 373 567. Tilleggene ble av partene anslått til å bidra med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2008 til 2009.

Ifølge Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2009 på 0,5 prosent og per 1. juli 2009 på 1,1 prosent.

Ifølge lønnsstatistikken for 2009 falt den gjennomsnittlige månedslønnen for finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet<sup>2</sup> bank og forsikring, med 0,5 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2008 til 1. september 2009. Avtalt lønn steg med 3,6 prosent i det samme tidsrommet. Bonusutbetalingene bidro til å trekke ned lønnsveksten.

Bonus har de siste årene fram til 2009 utgjort en økende andel av månedslønnen. I 2003 og 2004 utgjorde bonus i gjennomsnitt om lag 3,5 prosent av månedslønnen i alt. Denne andelen vokste til 6,5 prosent i 2005, videre til 8,5 prosent i 2007 og til 11,9 prosent i 2008. I 2009 falt andelen til 7,8 prosent.

For finanstjenester har utvalget på grunnlag av lønnsstatistikken for 2009 og lønnstilleggene i 2009, beregnet årslønnsveksten fra 2008 til 2009 til 0,4 prosent.

I hovedoppgjøret i 2010 ble det enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening om at det fra 1. mai 2010 gis et generelt tillegg på 1,4 prosent på lønnsregulativet. Tillegget ble anslått til å bidra med 0,95 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2009 til 2010.

For ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet gir overhenget til 2010 på 1,0 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2010 en lønnsvekst på 2 prosent fra 2009 til 2010. På grunn av langt lavere bonusutbetalinger i 2009 enn i tidligere år var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten ÷1,9 prosentpoeng i 2009, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 3,1 prosentpoeng.

I *varehandel* ble det i mellomoppgjøret i 2009 på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,- per time og et ytterligere tillegg fra samme dato på kr 1,- per time på minstelønnsattsene i trinn 1-6.

For tillegg på andre overenskomster mellom LO og HSH og mellom YS og HSH samt overenskomster innen HUK-området vises det til vedlegg 1 i NOU 2010:4.

---

<sup>2</sup> Antall ansatte som forhandlingsområdet omfatter, er begrenset til de som omfattes av Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og som lønnes etter regulativets satser. Det vil si at ansatte som har høyere lønn enn kr 678 155 per 1. mai 2008, ikke er med i beregningene. Dette omfatter fondsmeglere, assurandører, ledere og spesialister, til sammen om lag 5 000 ansatte.

*Garantiordningen* på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH som vanligvis gir et tillegg per 1. februar, ble også i 2009 omregnet og flyttet til 1. april. Dette ga et tillegg på kr 3,- på minstelønnsattsene.

Både 2008 og 2009 har vært år med uvanlig store variasjoner både i og mellom bransjer i varehandelen mht omsetning, lønnsomhet og sysselsetting. Flere faghandelsbransjer med relativt høyt lønnsnivå ble hardt rammet av finanskrisen fra vår/sommer 2008, mens dagligvarehandel m.fl. som har et lavere lønnsnivå viste god vekst. Dette har etter alt å dømme bidratt til å trekke registrert lønnsvekst ned.

Ifølge lønnsstatistikken for 2009 steg den gjennomsnittlige månedslønnen for heltidsansatte i varehandelen under ett med 2,1 prosent fra 1. september 2008 til 1. september 2009. For alle heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen var veksten i månedslønnen 1,5 prosent i det samme tidsrommet. For arbeidstakere som er med i tallmaterialet både i 2008 og 2009 var veksten i avtalt lønn i perioden i overkant av 3 prosent.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2009 og lønnstilleggene i 2009, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2008 til 2009 for alle heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen til 1,8 prosent. Reduserte bonusutbetalinger fra 2008 til 2009 trakk årslønnsveksten ned med om lag  $\frac{3}{4}$  prosentpoeng.

For varehandelen totalt har SSB på grunnlag av strukturstatistikken per 1. september 2009 og den kvartalsvise lønnsindeksen, beregnet årslønnsveksten fra 2008 til 2009 til 3,0 prosent. I detaljhandel er lønnsveksten beregnet til 2,1 prosent og i engroshandel til 3,7 prosent.

I hovedoppgjøret i 2010 ble det på Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor og HSH gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,- per time og et ytterligere tillegg fra samme dato på kr 3,- per time på minstelønnsattsene i trinn 1-5. Det ble også gitt et lav- og likelønns tillegg fra 1. juli på 0,50 per time til alle. Trinn 6 økes tilsvarende.

For tillegg på andre overenskomster i HSH-området samt overenskomster innen HUK-området, vises det til vedlegg 1.

*Garantiordningen* på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2010 på kr 3,77 per time.

For HSH-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2010 på 0,7 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2010 (0,7 prosent) og tillegget på garantiordningen (0,2 prosent) en lønnsvekst på 1,6 prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten  $\div 0,1$  prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 1,5 prosentpoeng.

## **1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor**

### *Staten*

I mellomoppgjøret i 2009 ble staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio Stat og Akademikerne og Norges Farmaceutiske Forening enige om et meklingsforslag 4. juni. Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2009. Tillegget var på kr 2 400 opp til og med lønnstrinn (ltr.) 45, og et prosentvis tillegg på 0,68 prosent fra og med ltr. 46 til og med ltr. 80,

og et kronetillegg fra ltr. 81 og oppover på kr 4 800.

Tilleggene bidro til årslønnsveksten fra 2008 til 2009 med om lag 0,4 prosentpoeng.

Det ble ikke avsatt midler sentralt til lokale forhandlinger. Det ble imidlertid åpnet opp for slike forhandlinger dersom virksomhetene skjøt inn egne midler.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2009 og tariff tilleggene i 2009, er årslønnsveksten fra 2008 til 2009 i det statlige tariffområdet beregnet til 4,4 prosent.

Hovedoppgjøret i staten i 2010 gikk til mekling. Den 27. mai la Riksmeklingsmannen fram et meklingsforslag. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat og Unio Stat anbefalte forslaget. Akademikerne godtok forslaget. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2010. Tillegget er kr 7 100 per år i lønnstinn 1 stigende til kr 9 700 i lønnstrinnene 30 til 59. I lønnstrinnene 60 til 95 er det gitt et prosentvis tillegg på 2,1 prosent. Gjennomsnittlig tillegg per 1. mai 2010 er beregnet til 2,3 prosent.
- Sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,0 prosent med virkning fra 1. juli 2010.
- Det avsettes 0,8 prosent av lønnsrammen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2010. I tillegg kommer midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng.

Tilleggene bidrar til årslønnsveksten fra 2009 til 2010 med 2,3 prosentpoeng.

Alle elementene i oppgjøret inklusive det generelle tillegget, har en likelønns- og lavlønnsprofil, se vedlegg 1 for nærmere omtale.

I staten gir overhenget til 2010 på 0,6 prosent og tariff tilleggene i meklingsforslaget i 2010 en lønnsvekst fra 2009 til 2010 på 2,9 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,5 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 0,6 prosentpoeng.

#### *Kommunesektoren/KS-området*

I hovedoppgjøret i 2008 ble det mellom KS og LO Kommune, Unio Kommune, YS Kommune og Akademikerne Kommune også enighet om tillegg i 2009. Fra 1. mai 2009 ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent eller minimum kr 9 000 på den enkeltes grunnlønn. I tillegg ble også minstelønnsseter økt fra samme dato. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 300 000 fra 1. mai 2009 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp.

For en del grupper i KS-området (kapittel 3 og 5) fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai med mindre annen dato avtales lokalt.

Det ble ikke avtalt nye tillegg i KS-området i 2009 utover de som ble avtalt i 2008-oppgjøret. I hele kommunesektoren bidro tilleggene som ble avtalt i KS-området for 2009 med 1,8



prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2008 til 2009 og med 2,2 prosentpoeng i KS-området for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4).

I *Oslo kommune* ble partene enige om et meklingsforslag som ga et tillegg fra 1. mai 2009 på 1,95 prosent eller minimum kr 6 000 per år.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2009 og tariff tilleggene i 2009, er årslønnsveksten fra 2008 til 2009 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer, beregnet til 4,6 prosent.

Hovedoppgjøret i KS-området i 2010 gikk til mekling. Den 27. mai ble det brudd i meklingen og det ble iverksatt streik. Den 9. juni møttes partene til ny mekling og meklingsmannen la fram et forslag som partene anbefalte. Svarfrist er satt til 5. juli. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det gis et generelt tillegg på 2,1 prosent eller minst kr 7 100,- fra 1. juli 2010. Tillegget gis til alle ansatte på hovedtariffavtalens kapittel 4.
- Det gis et generelt tillegg på kr 2 000 til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning, og et generelt tillegg på 1,15 prosent til undervisningsstillinger i hovedtariffavtalens kapittel 4C. Tilleggene gis med virkning fra 10. juni.
- Det er avsatt 1,1 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1. Forhandlingene skal føres samlet, og slik at 0,85 prosent av lønsmidlene gis med virkning fra 1. august 2010 og 0,25 prosent av lønsmidlene gis med virkning fra 1. januar 2011.
- Minstelønnssetningene i kapittel 4 er regulert med de generelle tilleggene. Enkelte minstelønnssetninger er ytterligere hevet, mest for de med 10 års ansiennitet og mer.
- Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 311 200 fra 1. mai 2010 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering.

Partene i de lokale forhandlingene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier, se vedlegg 1 for nærmere omtale.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppgjøret i 2010 til lønnsveksten fra 2009 til 2010 med 2,2 prosentpoeng.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området gir overhenget til 2010, beregnet til 1,1 prosent, og tariff tilleggene i 2010 en lønnsvekst fra 2009 til 2010 på 3,3 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 ble det anslått et bidrag fra lønnsglidningen til årslønnsveksten på 0,04 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2007 til 2009 var på 0,19 prosentpoeng.

I *Oslo kommune* ble partene enige om et meklingsforslag som gir følgende tillegg:

- Et generelt tillegg på kr 6 000 til og med lønnstrinn 32. Fra lønnstrinn 33 til og med lønnstrinn 53 er tillegget på kr 8 500. For lønnstrinn over dette gis et generelt tillegg på 1,8 prosent. Disse tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2010.
- Det ble avsatt av 0,3 prosent av lønsmassen på årsbasis til sentrale lønsmessige tiltak med virkning fra 1. juni.

- Det ble avsatt av en pott på 0,6 prosent av lønnsmassen på årsbasis til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august.

Fordelingen av midlene både i de lokale forhandlingene og i de sentrale justeringene, skal ha en likelønnsprofil.

### *Undervisningspersonell*

Tilleggene ved lønnsoppgjørene i KS-området i 2009 og 2010 er også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4).

For undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tarifftilleggene i KS-oppjøret i 2010 til lønnsveksten fra 2009 til 2010 med 2,4 prosentpoeng.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2009 og tarifftilleggene i 2009, er årslønnsveksten fra 2008 til 2009 for undervisningspersonell beregnet til 4,4 prosent.

Overhenget til 2010 for undervisningspersonell i KS-området med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 1,1 prosent. Medregnet tarifftilleggene i 2010, gir dette en lønnsvekst fra 2009 til 2010 på om lag 3,5 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2008 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten +0,1 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget fra lønnsglidningen i årene 2007-2009 var 0 prosentpoeng.

## **1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området**

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

For Spekter-Helse er det for LO, YS, noen av Unios forbund og Den norske legeforening de siste årene avtalt et nasjonalt nivå II (A2) der det forhandles mellom Spekter-Helse og de enkelte foreninger/forbund i hovedorganisasjonene om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlemmer.

I mellomoppjøret i 2009 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2009 på kr 1 950 per år. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn ca. kr 319 000 i 2008. For LO Stat og YS Spekter bidro de avtalte tilleggene på A-nivå med om lag 0,4 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2008 til 2009.

Det ble videre ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. I gjennomsnitt bidro lokale tillegg avtalt på den enkelte virksomhet med om lag 2 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2008 til 2009.

For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2009 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, er årslønnsveksten fra 2008 til 2009 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 4,0 prosent.

I hovedoppgjøret i 2010 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2010 på kr 1 950 per år. Det gis videre gitt en lav- og likelønnsnett på kr 0,50 per time per ansatt fra 1. juli. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. For LO Stat og YS Spekter bidro de avtalte tilleggene på A-nivå med om lag 0,4 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2009 til 2010

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir overhenget til 2010 på 0,9 prosent og de avtalte tilleggene i 2010 på A-nivå en lønnsvekst på om lag 1¼ prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) og lønnsglidningen. Det er for tidlig å gi anslag på de lokale tilleggene ved avslutningen av denne rapporten. I 2009 bidro lønnsglidningen med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 0,5 prosentpoeng.

I mellomoppgjøret i 2009 for *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) for helseforetakene samt Lovisenberg Diakonale sykehus. Forhandlingsløsningen innebar at det ble gitt et generelt tillegg på kr 9 000, og at minstelønnssetene ble hevet fra 1. september 2009. Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene.

I de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) i 2009 ble det for medlemmer av Norsk Sykepleierforbund gitt et generelt tillegg på 2 prosent til spesialsykepleiere/jordmødre og på 1,5 prosent til øvrige medlemmer fra 1. november 2009. Dessuten ble minstelønnsseter hevet fra 1. november. For de øvrige forbundene<sup>3</sup> ble det inngått avtaler med tilsvarende økonomiske tillegg.

I de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) mellom Den norske legeforening og Spekter ble det fra 1. januar 2009 gitt tillegg til turnusleger og leger i spesialisering som varierte fra kr 14 000 til kr 23 000. For øvrige leger ble det gjennomført lokale forhandlinger.

For helseforetakene presenterer utvalget beregninger av årslønnsveksten fra 2008 til 2009 både etter SSBs lønnsstatistikk og Spekters lønnsmateriale for helseforetakene. Lønnsveksten i SSBs lønnsstatistikk per 1. oktober 2009 må ses på bakgrunn av at en del av de lokale tilleggene i 2009 ikke er kommet med, mens derimot lønnstillegg høsten 2008 først kom med per 1. oktober 2009. Spekter har innhentet lønnsstatistikk for helseforetakene etter tellingstidspunktet 1. oktober både i 2008 og 2009 slik at de nevnte lønnstilleggene er blitt registrert. På grunnlaget av Spekters lønnsstatistikk er årslønnsveksten per årsverk i helseforetakene beregnet til 3,7 prosent fra 2005 til 2006, til 4,9 prosent fra 2006 til 2007, til 6,5 prosent fra 2007 til 2008 og til 5,1 prosent fra 2008 til 2009. SSB har beregnet årslønnsveksten til henholdsvis 3,0 prosent, 6,8 prosent, 5,1 prosent og 4,9 prosent for heltidsansatte i de fire årene. Sett over disse fire årene er samlet lønnsvekst om lag den samme i Spekters og i SSBs beregning.

---

<sup>3</sup> Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet

I Spekters datamateriale var det en stor vekst i antall lege- og psykologårsverk fra 2008 til 2009, som bidrar med om lag ½ prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2008 til 2009. Lønnsstatistikken til SSB for helseforetakene viser en relativ sterk vekst fra 2008 til 2009 i antall ansatte med lederyrker, som trolig inkluderer en del leger og psykologer. Isolert sett drar dette opp lønnsveksten i SSBs beregning.

Meklingen i 2010-oppgjøret i helseforetakene mellom Unio og Spekter i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2) førte ikke fram. Etter en kortvarig streik møttes partene til ny mekling og de godtok et forslag fra meklingsmannen, og streiken ble avsluttet.

Meklingsforslaget ga følgende generelle tillegg fra 1. august 2010:

- Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærer får kr 11 000
- Spesialsykepleiere, jordmødre, pedagoger med spesialkompetanse, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter får kr 14 000
- Ledere som omfattes av overenskomsten får kr 16 000
- Andre stillinger får kr 11 000

Minstelønnsatsene blir hevet tilsvarende det generelle tillegget, men det ble gitt kr 2 000 ekstra på 10-årstrinnet.

I hovedoppjøret i 2010 er det enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2) mellom Spekter og forbundene i LO i oppjøret for helseforetakene og Lovisenberg Diakonale Sykehus. YS-forbundene brøt forhandlingene og oppjøret er til mekling.

I oppjøret med LO-forbundene er det enighet om et generelt tillegg på kr 11 000. Arbeidstakere med høyskoleutdanning med spesialkompetanse gis et tillegg på kr 14 000 og ledere, der flertallet av arbeidstakerne en leder har høyskoleutdanning, gis et tillegg på kr 16 000. Tilleggene gis fra 1. oktober 2010. Minstelønnsatsene blir hevet tilsvarende det generelle tillegget. I tillegg gis kr 2 000 ekstra på 10-årstrinnet.

I oppjøret mellom Spekter Helse og Den norske legeforening pågår fortsatt forhandlinger.

I helseforetakene gir overhenget til 2010 et bidrag til årslønnsveksten fra 2009 til 2010 på 2,0 prosentpoeng. Ved avslutningen av denne rapporten er det for tidlig å gi anslag på bidraget fra de sentrale og lokale tilleggene. I 2009 bidro lønnsglidningen med 0,3 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens det gjennomsnittsnittlige bidraget også var 0,3 prosentpoeng i årene fra 2005 til 2009.

### **1.3 Lønnsoverhenget**

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis nye lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Utvalget anslår overhenget til 2010 til 1,2 prosent for alle grupper under ett. Dette er klart lavere enn det gjennomsnittlige overhenget de tre foregående år som var på 2,1 prosent, og 1,1 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2009. For områdene i tabell 1.7 varierer overhenget til 2010 fra 0,6 prosent for ansatte i staten til 2,0 prosent for ansatte i helseforetakene.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2005-2010.

Område/gruppe:	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ansatte i NHO-bedrifter:						
- Arbeidere i alt	1,1	0,9	1,3	1,8	1,7	-
- Industriarbeidere	1,2	1,0	1,4	1,8	1,8	1,0
- Industriefunksjonærer	1,5	1,6	2,0	2,5	2,0 <sup>1</sup>	1,7
- Industrien i alt	-	1,3	1,6	2,2	1,9	1,4
HSH-bedrifter i varehandel	0,7	1,1	1,2	1,6	0,9	0,7
Finanstjenester <sup>2</sup>	1,5	1,1	1,4	1,3	2,0	1,0
Staten	1,9	0,7	2,9	1,4	3,4	0,6
Kommunene <sup>3</sup> :	1,5	0,4	1,6	1,4	2,4	1,0
- Undervisningspersonale	1,4	0,3	1,1	1,2	2,2	1,0
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
- Helseforetakene	1,5	0,9	1,7	1,4	3,6	2,0
- Øvrige bedrifter	1,1	1,1	1,5	1,3	1,6	0,9
Veid gjennomsnitt <sup>4</sup>	1,4	1,1	2,0	2,0	2,3	1,2

<sup>1</sup> Overhenget til 2009 ble endret fra 2,5 til 2,0 prosent som følge av ny næringsstandard, se avsnitt 1.2.3.

<sup>2</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

<sup>3</sup> Inkl. undervisningspersonell fra 2005.

<sup>4</sup> Overhenget er et gjennomsnitt for flere grupper enn de som er med i tabell 1.7.

Kilde: Beregningsutvalget.

#### 1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2010 i enkelte forhandlingsområder

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* gir lønnsoverhenget til 2010 på 1,0 prosent og tilleggene i de forbundsvise tariffoppgjørene i 2010 en lønnsvekst på vel 2 prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 1,6 prosentpoeng. I årene fra 2005 til 2009 var det gjennomsnittlige bidraget fra lønnsglidningen 2,1 prosentpoeng.

For *HSH-bedrifter i varehandel* gir overhenget til 2010 på 0,7 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2010 (0,7 prosent) og tillegget på garantiordningen (0,2 prosent) en lønnsvekst på 1,6 prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten ÷0,1 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 1,5 prosentpoeng.

I *staten* gir overhenget til 2010 på 0,6 prosent og tariff tilleggene en lønnsvekst fra 2009 til 2010 på 2,9 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 var bidraget fra glidningen til

årslønnsveksten 0,5 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 0,6 prosentpoeng.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir overhenget til 2010, beregnet til 1,1 prosent, og tariff tilleggene i 2010 en lønnsvekst fra 2009 til 2010 på 3,3 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2009 ble det anslått et bidrag fra lønnsglidningen til årslønnsveksten på 0,04 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2007 til 2009 var på 0,19 prosentpoeng.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir overhenget til 2010 på 0,9 prosent og de avtalte tilleggene i 2010 på A-nivå en lønnsvekst på om lag 1¼ prosent fra 2009 til 2010. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) og lønnsglidningen. Det er for tidlig å gi anslag på bidraget fra de lokale tilleggene ved avslutningen av denne rapporten. I 2009 bidro lønnsglidningen med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 0,5 prosentpoeng.

I *helseforetakene* gir overhenget til 2010 et bidrag til årslønnsveksten fra 2009 til 2010 på 2,0 prosentpoeng. Ved avslutningen av denne rapporten er det for tidlig å gi anslag på bidraget fra de sentrale og lokale tilleggene. I 2009 bidro lønnsglidningen med 0,3 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens det gjennomsnittsnittlige bidraget også var 0,3 prosentpoeng i årene fra 2005 til 2009.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir overhenget til 2010 på 1,0 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2010 en lønnsvekst på om lag 2 prosent fra 2009 til 2010. På grunn av langt lavere bonusutbetalinger i 2009 enn i tidligere år var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten ÷1,9 prosentpoeng i 2009, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2009 var 3,1 prosentpoeng.

## **1.5 Lønnsutviklingen for ledere**

I dette avsnittet presenteres først (avsnitt 1.5.1) lønnsveksten fra 2008 til 2009 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Dernest (avsnitt 1.5.2) vises lønnsveksten for ledere de siste årene fram til 2009 når en også inkluderer opsjons- og naturalytelser og overtid i lønnsbegrepet. Dette er en ny heldekkende lønnstatistikk for ledere basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk med tilleggsinformasjon fra Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO-registeret), bl.a. om naturalytelser og fordel ved opsjoner. I avsnitt 1.5.3 vises lønnsutviklingen for toppledere i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper fra 2008 til 2009 basert på opplysninger fra LTO-registeret alene. Utviklingen i lønningene for ledere i offentlig forvaltning fra 2008 til 2009 vises i avsnitt 1.5.4.

### **1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer**

I dette avsnittet presenteres lønnsveksten fra 2008 til 2009 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonus. Tallene er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsveksten er regnet som endring i månedslønn fra september/oktober det ene året til samme tidspunktet året etter.

Det presenteres tall for to grupper av ledere i næringsvirksomhet (se boks 1.5):

- Gruppen med yrkeskode 1210, ”administrerende direktører” i store og mellomstore foretak, dvs. foretak med 10 eller flere ansatte. Gruppen kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.
- Gruppen med yrkeskode 1300, ”ledere av små foretak”, dvs. foretak med færre enn 10 ansatte.

Totalt omfatter utvalget til lønnsstatistikken i 2009 26 500 heltidsansatte personer innen disse to ledergruppene.

Tabell 1.8 viser at lønnsveksten fra september/oktober 2008 til september/oktober 2009 for *administrerende direktører* varierte ganske mye mellom næringene som er med i tabellen, fra minus 17,6 prosent i finanstjenester til 12 prosent i forretningsmessig tjenesteyting. For administrerende direktører i samferdsel var lønnsveksten 6,3 prosent, mens lønnsveksten i industrien og i olje- og gassutvinning var om lag 5 prosent. I varehandel var det en nedgang i gjennomsnittslønnen for administrerende direktører. Reduserte bonusutbetalinger fra 2008 til 2009 i finanstjenester og til dels også i varehandel trakk gjennomsnittslønnen betydelig ned. Utenom bonus var gjennomsnittslønnen om lag uendret i finanstjenester. Gjennomsnittlig lønnsvekst for administrerende direktører i alle næringer under ett var +1,1 prosent fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009, mot 10,3 prosent året før. For *ledere av små foretak* var det nedgang i gjennomsnittslønnen fra september/oktober 2008 til september/oktober 2009 i industrien, finanstjenester og i bygg- og anleggsvirksomhet. I de andre næringene i tabell 1.8 varierte lønnsveksten for ledere i små foretak mellom 0,9 og 5,5 prosent. Gjennomsnittlig lønnsvekst for ledere i små foretak i alle næringer under ett var 2,5 prosent fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009, mot 5,1 prosent året før.

Med unntak for forretningsmessig tjenesteyting, samferdsel og industrien var lønnsveksten for administrerende direktører fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009 lavere enn for lønnstakerne ellers i næringene som er med i tabell 1.8.

*Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september/oktober 2009 for administrerende direktører og ledere av små foretak i enkelte næringer<sup>2</sup>. Eksklusive opsjons- og naturalytelser. Lønnsvekst fra året før i prosent.*

	Administrerende direktører <sup>3</sup>			Ledere av små foretak <sup>4</sup>		
	Lønnsvekst	Lønnsnivå 2009	Antall i utvalget 2009	Lønnsvekst	Lønnsnivå 2009	Antall i utvalget 2009
Forretningsmessig tjenesteyting	12,0	837 600	327	0,9	546 000	418
Samferdsel	6,3	873 600	553	5,5	534 000	409
Industri	5,0	930 000	1 149	-1,1	529 200	876
Olje- og gassutvinning og bergverk	4,7	1 286 400	149	-	-	-
Hotell- og restaurantvirksomhet	1,7	506 400	533	3,6	411 600	576
Bygg- og anlegg	0,7	728 400	606	-0,9	526 800	982
IKT	0,0	982 800	1 019	1,4	684 000	259
Varehandel	-5,9	656 400	2 918	3,6	447 600	7 164

	Administrerende direktører <sup>3</sup>			Ledere av små foretak <sup>4</sup>		
	Lønnsvekst	Lønnsnivå	Antall i	Lønnsvekst	Lønnsnivå	Antall i
		2009	utvalget		2009	utvalget
			2009			2009
Finanstjenester	-17,6	1 317 600	702	-10,6	818 400	364
Alle næringer	÷1,1	782 400	12 035	2,5	501 600	14 436

<sup>1</sup> Månedslønn ekskl. overtid\*12. Lønnsbegrepet omfatter fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus.

<sup>2</sup> Ny næringsstandard både i 2008 og 2009.

<sup>3</sup> Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte.

<sup>4</sup> Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

## 1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser

Beregningsutvalget presenterer i dette avsnittet en lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Statistikken bygger på datamaterialet Statistisk sentralbyrå innhenter til den ordinære lønnsstatistikken. Videre er det hentet tillegginformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Statistikken dekker perioden 2004 til 2009.

I denne lederlønnsstatistikken kan en via yrkesklassifiseringen i større grad enn i statistikken basert på LTO-registeret alene (jf. avsnitt 1.5.3), være sikker på at de som inngår er ledere (jf. boks 1.5).

Tabell 1.9 viser at gjennomsnittlig lønnsvekst for administrerende direktører var ÷1,6 prosent fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009, mot 10,3 prosent året før. Opsjons- og naturalytelser påvirket i liten grad lønnsveksten for denne ledergruppen både i 2008 og 2009. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 2,0 prosent fra september/oktober 2008 til september/oktober 2009, mot 5,1 prosent året før. For alle ledere var veksten 1,2 prosent fra september/oktober 2008 til september/oktober 2009, mot 6,2 prosent året før.



## **Boks 1.5 Lønn for toppledere basert på Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO) versus Statistisk sentralbyrås lederlønsstatistikk**

### *Omfang/populasjon*

*Topplederlønn* basert på LTO-registeret omfatter *alle* toppledere i aksjeselskaper og børsnoterte selskaper, inkl. offentlige eide<sup>1</sup> selskaper med mer enn 25 ansatte/lønnsforhold. Topplederen i et foretak er definert som den personen som har høyest lønn i foretaket to år etter hverandre.

*Lederlønn* basert på Statistisk sentralbyrås lønsstatistikk omfatter heltidsansatte ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Lederne er hentet fra yrkeskode 1210, administrerende direktør, i foretak med flere enn 10 ansatte og yrkeskode 1300, ledere i små foretak med færre enn 10 ansatte. Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak. Lønnsstatistikken bygger på et representativt utvalg av virksomheter med fulltelling blant de største foretakene i hver næring, og et utvalg blant små foretak. Lønnsstatistikken er en strukturstatistikk, som skal ta inn over seg alle strukturelle endringer i arbeidsmarkedet fra år til år, som f. eks jobbskifter, sysselsettingsendringer, omstrukturering og sammenslåinger/oppsplitting av foretak. Det vil dermed skje en viss utskifting av ledere som er med i lederlønsstatistikken fra det ene året til det neste.

### *Lønnsbegrep m.m.*

*Lønnsbegrepet* har i hovedsak samme innhold i de to statistikkene, Det omfatter fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser. Imidlertid presenteres i tabell 1.8 også lønnsutviklingen for ledere etter det samme lønnsbegrepet som i tabell 1.1, dvs. utenom opsjons- og naturalytelser og overtid. Det er imidlertid noen forskjeller som går på periodisering av kontantlønnen. LTO viser lønn og andre ytelser opptjent gjennom hele året (for heltidsansatte). Lønnsstatistikken viser avtalt lønn per 1. 9/1.10. Bonus er et beregnet gjennomsnitt per måned over ett år. Uregelmessige tillegg og overtid er et beregnet gjennomsnitt per måned fra 1. januar til tellingsmåneden.

I LTO-registeret er opplysningene hentet fra kode 111-A som omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse og fra 112-A som omfatter skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser. Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er fra og med 2002 registrert på egen kode i LTO. Fordel ved kjøp av aksjer til underpris er også registrert på egen kode.

<sup>1</sup> Omfatter foretak hvor stat, kommune og fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september/oktober inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører og ledere av små foretak. Vekst fra året før i prosent.

	Administrerende direktører <sup>2</sup>	Ledere av små foretak <sup>3</sup>	Alle ledere
2005	5,5	0,7	3,3
2006	5,5	3,4	5,6
2007	2,6	7,8	6,3
2008	10,3	5,1	6,2
2009	-1,6	2,0	1,2
Lønnsnivå 2009 <sup>1</sup>	803 700	510 900	621 600
Herav opsjonsytelser og naturalytelser	11 800	3 600	6 700
Antall ledere i utvalget i 2009	10 457	13 113	23 570

<sup>1</sup> Månedslønn inkl. overtid \*12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

<sup>2</sup> Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte

<sup>3</sup> Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

I tabell 1.10 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå. Det er om lag 2 600 direktører i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på 1 446 500 kroner per september/oktober 2009 og at veksten var ÷2,5 prosent fra samme tidspunkt i 2008. Opsjons- og naturalytelser trakk lønnsveksten noe ned for denne gruppen fra 2008 til 2009. I de tre andre kvartilene varierte lønnsveksten fra ÷0,8 prosent i 3. kvartil til 0,4 prosent i 1. kvartil.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> etter kvartiler per september/oktober 2008 og 2009 for administrerende direktører<sup>2</sup>. Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før.

Kvartil	Lønnsnivå		Lønnsvekst	Opsjons- og naturalytelser	
	2008	2009	2009	2008	2009
1. kvartil	395 100	396 700	0,4	2 600	2 900
2. kvartil	570 000	566 300	÷0,7	6 300	4 800
3. kvartil	811 300	804 700	÷0,8	9 600	8 600
4. kvartil	1 483 600	1 446 500	÷2,5	35 900	30 700
Alle	816 500	803 700	÷1,6	13 600	11 800

<sup>1</sup> Månedslønn inkl. overtid \*12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

<sup>2</sup> Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.11 viser lønnsutviklingen og lønnsnivå for kvinnelige og mannlige ledere. Kvinnelige administrerende direktører hadde større nedgang i gjennomsnittslønnen fra september/oktober 2008 til samme tidspunkt i 2009 enn mannlige. På den annen side var

lønnsveksten for kvinnelige ledere høyere i små foretak. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige ledere var per september/oktober 2009 om lag 70 prosent av lønnsnivået for mannlige ledere, det samme som året før.

*Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september/oktober 2009 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører og ledere av små foretak. Menn og kvinner. Vekst fra året før i prosent.*

	Antall ledere i utvalget 2009		Gj. sn. lønn i 2009 <sup>1</sup>		Lønnsvekst 2009	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Adm. direktører <sup>2</sup>	7 886	2 571	858 600	591 600	÷0,9	÷2,7
Ledere av små foretak <sup>3</sup>	7 837	5 276	549 300	422 900	1,0	4,8
Alle	15 723	7 847	675 900	472 100	0,8	3,3

<sup>1</sup> Månedslønn inkl. overtid \*12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

<sup>2</sup> Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte

<sup>3</sup> Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

### 1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet basert på LTO-registeret

I dette avsnittet vises lønnsutviklingen for toppledere i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper basert på opplysninger fra LTO-registeret alene. Dette er opplysninger som Beregningsutvalget har presentert siden 1996

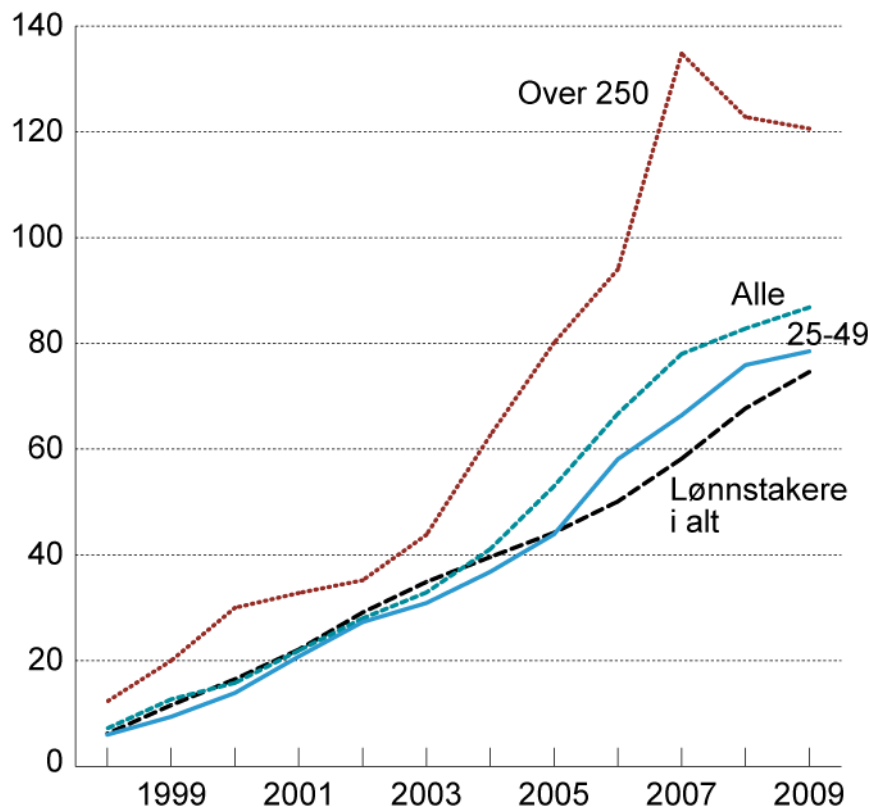
Lønnsbegrepet som legges til grunn, omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse, dvs. lønn og honorarer m.m. for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet og skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg inkluderes også fordel ved kjøp av aksjer til underpris i lønnsbegrepet. Det vises til boks 1.5 for nærmere omtale av datagrunnlag, lønnsbegrep m.m.

Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er med i lønnsbegrepet etter de verdiansettelser skattereglene fastlegger, jf. boks 1.5. Lønnsbegrepet avviker dermed på dette punktet fra det som brukes ellers i kapittel 1. I tillegg inneholder det en del naturalytelser som ikke er med i lønnsbegrepet, slik det ellers anvendes i lønnsstatistikken og f.eks. i tabell 1.1. Naturalytelsene utgjør en liten andel, om lag 1,9 prosent av lønn og honorarer i alt, og er dermed av liten betydning for lønnsnivå og lønnsutvikling for lønnstakere under ett.

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. «Leder» er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre. Det kan ikke utelukkes at en på denne måten i noen tilfeller har fått med personer som har høy lønn pga. spesialkompetanse, men ikke er toppleder.

Tabell 1.12 viser at fra 2008 til 2009 var lønnsveksten 2,2 prosent i gjennomsnitt for alle toppledere mot 2,7 prosent året før. Lønnsveksten for toppledere i 2009 varierte mellom 1,5 prosent og 4,5 prosent i små- og mellomstore foretak. I de største foretakene med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten i 2009  $\div$ 1,0 prosent mot  $\div$ 5,1 prosent i 2008. Toppledere i de minste foretakene (25-49 lønnsforhold) utgjorde i 2009 om lag 57 prosent av alle toppledere i materialet, mens lederne i de største foretakene (over 250 lønnsforhold) utgjorde om lag 6 prosent.

I offentlig eide foretak var lønnsveksten fra 2008 til 2009 8,9 prosent mot 7,9 prosent året før. Dette omfatter foretak hvor stat, kommune og fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.



Figur 1.1 Akkumulert vekst i topplederlønninger og for lønnstakere i alt. 1997-2009  
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 1.1 viser at for alle toppledere i foretak med over 25 lønnsforhold var samlet lønnsvekst tilnærmet den samme som for lønnstakere i alt fra 1997 til 2003. Etter 2003 har veksten vært høyere, og lønnsveksten for toppledere i alt for hele perioden 1997 til 2009 ble 87 prosent mot 75 prosent for lønnstakere i alt. For toppledere i små foretak med 25-49 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fram til 2005, men høy lønnsvekst i 2006 medførte at lønnsveksten for hele perioden 1997-2009 ble om lag 79 prosent. For toppledere i store foretak med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten høy fra 1997 til og med 2000. Deretter var lønnsveksten forholdsvis moderat i 2001 og 2002. Etter 2002 økte lønnsveksten igjen og var høy i årene 2004 til 2007, særlig i 2007. Både i 2008 og 2009 var det imidlertid negativ lønnsvekst i gjennomsnitt for toppledere i de store foretakene. Samlet for perioden fra 1997 til 2009 var lønnsveksten for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold om lag 121 prosent, dvs. om lag 60 prosent høyere lønnsvekst enn for lønnstakere i alt.

Den negative lønnsveksten i gjennomsnitt i de to siste årene for toppledere i de store foretakene kan skyldes flere forhold, bl.a. lavere opsjonsytelser og/eller lavere bonuser. I tillegg kan tilgang og avgang av ledere i en forholdsvis liten gruppe av ledere påvirke lønnsutviklingen. Tallene indikerer at lederlønningene i store foretak er mer konjunkturfølsomme enn lønningene ellers. Svak lønnsvekst i 2001/2002, særlig sterk vekst under oppgangen i 2006/2007 og nedgang i 2008 og 2009 kan underbygge det.

Tabell 1.12 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med 25 lønnsforhold og over. Alle ledere.

	Antall lønnsforhold <sup>3</sup>				Alle	Offentlig eide foretak <sup>5</sup>
	25-49	50-99	100-249	250 og over		
Vekst fra 2008 til 2009 <sup>4</sup>	1,5	2,4	4,5	÷1,0	2,2	8,9
Samlet godtgjørelse i 2009 <sup>1,4</sup>	709 000	884 700	1 213 100	1 920 500	885 800	920 100
Herav: Fordel ved aksjekjøp til underkurs i 2009	83	1 493	329	5 712	790	166
Antall ledere	6 255	2 782	1 394	631	11 062	669

<sup>1</sup> Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer, naturallytelser og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

<sup>2</sup> Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

<sup>3</sup> Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

<sup>4</sup> Foreløpige tall.

<sup>5</sup> Omfatter foretak hvor stat, kommune og fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I boks 1.6 omtales opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen.

Tabell 1.13 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> etter kvartil i 2008 og 2009 for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med over 250 lønnsforhold<sup>3</sup>.

Kvartil	Gjennomsnittslønn		Lønnsvekst <sup>4</sup>
	2008	2009 <sup>4</sup>	
1. kvartil	795 600	749 600	÷5,8
2. kvartil	1 234 100	1 193 400	÷3,3
3. kvartil	1 828 100	1 814 500	÷0,7
4. kvartil	3 890 200	3 917 100	0,7
Alle	1 940 300	1 920 500	÷1,0

<sup>1</sup> Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturallytelser og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

<sup>2</sup> Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

<sup>3</sup> Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

<sup>4</sup> Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I tabell 1.13 er topplederne i foretak med over 25 lønnsforhold rangert etter stigende lønnsnivå. Det er 158 ledere i hvert kvartil. Tabellen viser at det særlig var lønnsutviklingen til topplederne i 1. og 2. kvartil som i hovedsak bidro til at lønnsveksten for hele gruppen ble negativ fra 2008 til 2009. I de to andre kvartilene varierte lønnsveksten fra +0,7 prosent i 3. kvartil til 0,7 prosent i 4. kvartil.

Tabell 1.14 viser at det er få kvinnelige administrerende direktører/daglig ledere i foretak med over 25 lønnsforhold. Andelen varierte i 2009 fra 18 prosent i størrelsesgruppen 25-49 lønnsforhold til 11 prosent i foretak med over 250 lønnsforhold. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige toppledere var i 2009 om lag 63 prosent av lønnsnivået for mannlige toppledere i alle foretak med over 25 lønnsforhold eller om lag det samme som i 2008. I foretak med over 250 lønnsforhold var det relative lønnsnivået om lag 62 prosent. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2008 til 2009 var høyere for kvinner enn for menn i alle foretaksstørrelser, bortsett fra i foretak med 100-249 lønnsforhold. Kvinnelige toppledere utgjør en forholdsvis liten andel av topplederne i de store foretakene. Nyansettelse og avgang av ledere i en forholdsvis liten gruppe kan påvirke lønnsutviklingen betydelig.

*Tabell 1.14 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Menn og kvinner.*

Antall lønnsforhold <sup>3</sup>	Antall ledere		Gj. sn. lønn i 2009 <sup>4</sup>		Lønnsvekst 2008-09 <sup>4</sup>	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
25 – 49	5 117	1 138	752 900	511 400	1,8	3,8
50 – 99	2 342	440	934 600	618 900	2,1	6,2
100 – 249	1 237	157	1 264 500	807 800	4,7	4,0
250 og over	561	70	2 003 600	1 254 000	+1,4	1,8
Alle	9 257	1 805	943 100	592 200	2,4	4,0

<sup>1</sup> Omfatter lønn (inkludert fordelt ved erverv og fordelt ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser og fordelt ved kjøp av aksjer til underkurs.

<sup>2</sup> Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

<sup>3</sup> Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

<sup>4</sup> Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

### **Boks 1.6 Nærmere om opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen**

Opsjonsordninger i arbeidsforhold innebærer normalt at det inngås en kontrakt mellom eierne av en bedrift og ledelsen og de ansatte om et fremtidig kjøp av f. eks. en aksje eller obligasjon til en forhåndsavtalt pris (kjøpsopsjon). Ved inngåelse av en opsjonsavtale utenfor arbeidsforhold, betaler kjøper en opsjonspremie som vederlag for retten til å utøve opsjonen. Opsjonspremien uttrykker normalt markedsverdien av opsjonen på det tidspunkt avtalen inngås. For opsjoner ervervet i arbeidsforhold settes gjerne opsjonspremien lavere dersom det i det hele tatt betales opsjonspremie.

Til og med inntektsåret 1995 ble gevinst ved innløsning eller salg av opsjon på aksje eller

grunnfondsbevis i arbeidsforhold skattlagt som lønnsinntekt i det året opsjonen ble innløst eller solgt. Fra og med inntektsåret 1996 ble det innført nye regler som innebar at fordel ved en opsjon ble skattlagt som lønnsinntekt ved tildelingstidspunktet for opsjonen. (Unntak var ikke-børsnoterte salgsopsjoner i arbeidsforhold som først skulle skattlegges ved innløsning eller salg.) Videre ble ytterligere gevinst ved innløsning eller salg av opsjonen skattlagt som lønnsinntekt.

Ved innløsning, salg eller bortfall av opsjonen ble det gitt fradrag i alminnelig inntekt for differansen mellom utgangsverdien og den fordelen som det var skattlagt for ved tildelingstidspunktet.

I skatteopplegget for 1999 ble reglene for beskatning av opsjoner i arbeidsforhold igjen endret slik at bare opsjoner der den beregnede fordel oversteg 600 000 kroner skulle beskattes ved ervervet. En forutsetning var at et visst antall ansatte ble tilbudt opsjoner. Var fordelen mindre enn 600 000 kroner, skulle fordelen beskattes ved salg eller innløsning av opsjonen. Fordelen som oppnås i ansettelsesforhold ved at ansatte får aksjer eller kjøper aksjer til underpris, er i utgangspunktet skattepliktig som lønn. Fordelen utgjør differansen mellom salgsværdien på ervervstidspunktet og det den ansatte eventuelt har betalt for aksjen. Dersom alle ansatte i et aksjeselskap etter en generell ordning i bedriften har fått tilbud om aksjekjøp i selskapet, kan imidlertid den skattepliktige fordelen settes til differansen mellom 80 prosent av antatt salgsværdi og det den ansatte har betalt for aksjen. Reduksjonen i den skattepliktige fordelen kan likevel ikke overstige 1 500 kroner per person. Gevinst ved realisasjon av aksjene skattlegges som kapitalinntekt (28 prosent).

Fra og med inntektsåret 2000 ble beskatning ved tildelingen av ikke-børsnoterte opsjoner i arbeidsforhold avvirket. Det skulle ikke lenger stilles noen beløpsmessig begrensning eller vilkår.

Gevinsten ved salg eller innløsning av opsjonen skulle beskattes som lønnsinntekt og inngå i grunnlaget for arbeidsgiveravgift. Dette gjaldt uavhengig av om underliggende aksjer eller grunnfondsbevis var børsnotert eller ikke.

Det ble ingen endringer for børsnoterte opsjoner, dvs. opsjon der selve opsjonen er børsnotert. Slike opsjoner skulle fortsatt beskattes ved tildelingen, ved at kursverdien ved tildeling (minus eventuelt vederlag) behandles som lønnsinntekt. Gevinst ved senere innløsning eller salg av opsjonen skulle fortsatt behandles som lønnsinntekt.

I 2002 ble skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold endret slik at opsjonsfordelen skal kunne fordeles likt på hvert inntektsår i den perioden den blir opparbeidet. Endringen medførte redusert arbeidsgiveravgift og/eller toppskatt. Fra og med 2002 likebehandles børsnoterte opsjoner skattemessig med ikke-børsnoterte, dvs. at også de skal beskattes ved innløsning eller salg av opsjonen. Det har ikke skjedd endringer i skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold etter 2002.

### 1.5.4 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor

Utvalget presenterer i dette avsnittet tall for lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor fra 1. oktober/1. desember 2006 til samme tidspunkt i 2009. Følgende grupper inngår i denne statistikken:

- *Øverste administrative leder* (rådmenn) i kommuner og fylkeskommuner
- *Øverste leder* i forvaltningen, etater, direktorater og finansieringsinstitusjoner i staten.
- *Administrerende direktør* i de regionale helseforetakene herunder også de forskjellige helseforetakene.

Utplukket av ledere er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. I staten omfatter utplukket både toppledere som er lønnet etter lederlønnssystemet<sup>4</sup> i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

Tabell 1.15 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per oktober/desember for toppledere i offentlig sektor. Alle ledere. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Antall	Gjennomsnittlig	Lønnsvekst		
	2009	2009	2007	2008	2009
Kommuner og fylkeskommuner	391	707 700	6,6	7,7	6,3
Staten	255	916 800	6,2	6,7	5,9
- Toppledere på lederlønnssystemet <sup>2</sup>	134	981 400	5,8	8,6	5,4
- Toppledere <sup>3</sup> lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	121	845 100	6,8	4,7	6,8
Offentlige toppledere i alt <sup>4</sup>	672	811 300	7,1	6,8	5,8

<sup>1</sup> Omfatter grunnlønn, faste og variable tillegg. Gjennomsnittlig årslønn er definert som månedslønn per oktober/desember\*12.

<sup>2</sup> Dersom det er flere ledere lønnet etter lederlønnssystemet på ulike nivåer innen samme enhet, er bare topplederen tatt med.

<sup>3</sup> Den høyeste lønte i hvert foretak

<sup>4</sup> Inkluderer administrerende direktører i helseforetakene

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 5,8 prosent fra oktober/desember 2008 til oktober/desember 2009, mot 6,8 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten fra desember 2008 til desember 2009 6,3 prosent, mot 7,7 prosent året før. I staten var veksten fra oktober 2008 til oktober 2009 5,9 prosent, mot 6,7 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor

<sup>4</sup> Staten inngår individuelle lederlønnskontrakter med alle ledere tilknyttet lederlønnssystemet. Stillingens ansvar, omfang og kompleksitet avgjør om den innplasseres. Systemet består av to elementer; basislønn/grunnlønn og et individuelt tillegg. Det er ca. 300 toppledere som er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere.



omfatter også administrerende direktører i helseforetakene. Lønnsnivået for denne gruppen i helseforetakene var per oktober 2009 1 334 000 kroner, og lønnsveksten for alle var i gjennomsnitt 6,7 prosent fra oktober 2008 til oktober 2009, mot  $\pm 0,3$  prosent året før. Den store variasjonen i lønnsveksten må ses i sammenheng med avgangs- og sammensetningseffekter i en liten gruppe ledere i helseforetakene.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2008 til samme tidspunkt i 2009 var høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor. Fra oktober/desember 2007 til samme tidspunkt i 2008 var lønnsveksten lavere med unntak for toppledere i staten lønnet etter lederlønsregulativet og for øverste administrative ledere i kommuner og fylkeskommuner.

Per desember 2009 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 708 000 kroner. I staten tjente topplederne i gjennomsnitt om lag 917 000 kroner per oktober 2009. Lønnen var en del høyere for toppledere på lederlønnssystemet enn for toppledere lønnet etter lønsregulativet i hovedtariffavtalen.

## **1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn**

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn avspeiler bl.a. forskjeller i utdanning, stillingsplassering og sektor/bransjetilknytning. Ulike konkurranseforhold sektorer og bransjer imellom kan også bidra til å forklare en del av forskjellene i lønn. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering.

I 2009 ble det tatt i bruk ny næringsklassifisering av Statistisk sentralbyrå jf. boks 1.2. SSB har publisert lønnstall etter ny næringsklassifisering både for 2008 og 2009. Dette har for en del områder medført endring i tidligere publiserte tall for 2008. I tillegg er det tatt inn enkelte nye grupper i statistikkgrunnlaget. Omleggingen har påvirket det relative lønnsnivået mellom kvinner og menn. Dette gjelder både etter næring, alder, utdanning og totalnivå. Det vil derfor i de fleste tabellene presenteres tall for 2008 både etter ny og gammel næringsklassifisering.

### *Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder*

Tabell 1.16 viser lønnsutviklingen per årsverk for kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. boks 1.1. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2000-2009. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2009.

Det foreligger sammenliknbar statistikk for 2008 og 2009 bare for ansatte i staten, kommunene, helseforetakene og andre bedrifter i Spekter-området. Lønnsforskjellene er her uendret eller redusert. For de andre områdene kan innføring av ny næringsstandard ha gitt brudd i statistikken.

Fra 2004 og så langt utvalget har sammenliknbare tall, ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert med unntak av i finanstjenester og for industriarbeidere.

I hovedgruppene i tabell 1.16 er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare med hensyn til sammensetning. Blant industriarbeidere er stillingsstrukturen relativt enhetlig,

mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene der en også finner de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

*Tabell 1.16 Gjennomsnittlig årslønn<sup>1</sup> for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Per årsverk*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Årslønn Menn 2009	Årslønn Kvinner 2009	Kvinne- andel <sup>2</sup> 2009
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	88,4	89,0	90,1	89,1	89,3	89,1	89,5	88,3	88,5	88,3 <sup>3</sup>	376 000	332 000	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	77,5	78,3	76,8	77,1	77,3	77,1	77,6	77,7	78,2	78,9 <sup>3</sup>	596 300	470 500	29
HSH-bedrifter i varehandel <sup>4,10</sup>	85,4	86,2	86,4	88,1	87,6	87,5	87,4	87,8	85,3	85,3 <sup>3</sup>	407 400	347 500	41
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter	93,0	93,3	92,3	93,0	93,7	94,6	94,3	94,8	94,4	94,1 <sup>3</sup>	296 600	279 200	61
Finanstjenester <sup>4,5</sup>	75,8	76,2	76,0	75,6	75,9	75,2	74,1	74,1	72,1	73,1 <sup>3</sup>	604 000	441 700	49
Statsansatte <sup>4,8</sup>	89,1	89,1	89,0	88,9	89,8	89,9	90,9	91,4	91,5	91,7	451 000	413 300	44
Ansatte i kommunene <sup>6,9</sup>	87,6	86,9	90,6	90,8	90,0	89,9	90,9	90,4	91,3	91,4	414 500	379 000	74
Herav undervisningspersonell <sup>7,9</sup>	94,0	94,2	95,0	95,5	96,2	97,0	96,4	96,6	96,7	96,8	442 600	428 600	65
Statlige eide helseforetak i Spekter-området	-	-	77,4	75,7	75,7	75,8	76,3	77,4	76,2	76,4	551 800	421 400	77
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	-	-	-	90,5	92,8	93,1	94,1	94,3	93,6	94,2	422 400	397 800	39

<sup>1</sup> Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

<sup>2</sup> Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte område

<sup>3</sup> Tallene for 2009 er beregnet etter ny næringsstandard. Sammenlignet med tidligere år vil det være et brudd i tidsserien.

<sup>4</sup> Gjelder heltidsansatte.

<sup>5</sup> Omfatter heltidsansatte i bank og forsikring, (Norges Bank er ikke inkludert). Statistikken omfatter noe mer enn tariffområdet for bank og forsikring.

<sup>6</sup> Sykehusene ble skilt ut fra kommunene/fylkeskommunene fra og med 2002

<sup>7</sup> Undervisningspersonale i skoleverket ble overført fra statlig tariffområde til kommunalt/fylkeskommunalt tariffområde fra og med 1. mai 2004. Oslo kommune er inkludert fra og med 2006.

<sup>8</sup> Månedslønn per oktober\*12 fra og med 2007.

<sup>9</sup> Månedslønn per 1. desember \*12 fra og med 2008.

<sup>10</sup> Tallet for ansatte i HSH-bedrifter fra og med 2008 er ikke sammenliknbar med tallene for foregående år. Lønnsstatistikken for HSH-bedrifter er lagt om ved at populasjonen er utvidet med nye ledergrupper fom 2008. Disse gruppene har en klar overvekt av menn. Inkludering av disse gruppene medfører et nivåskift i tabellen, dvs. at kvinners lønn som andel av menns lønn blir lavere som følge av denne omleggingen.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### *Lønnsforskjeller etter næring*

Tabell 1.17 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i SSBs næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per september/oktober/desember). I boks 1.7 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.16 og 1.17.

Fra 2008 til 2009 (etter ny næringsstandard) viser tabell 1.17 at det har vært en reduksjon i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i de fleste næringer med unntak av kraftforsyning, foretningmessig tjenesteyting og bygge- og anleggsvirksomhet. Spesielt for finansnæringen har det vært en tilnærming mellom kvinne- og mannlønningene. Dette skyldes i stor grad reduserte bonusutbetalinger i 2009 som menn mottar i større grad enn kvinner.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2004-2009) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.3 i vedlegg 2.

*Tabell 1.17 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns gjennomsnittslønn etter næring. Heltidsansatte.*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 <sup>3</sup>	2009 <sup>3</sup>	Månedslønn per dato <sup>1</sup> *12		Andel heltidsansatte kvinner
											Menn	Kvinner	
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	81,3	86,6	88,8	87,0	87,7	89,1	90,9	89,6	89,7	91,0	691 200	628 800	19
Industri	88,2	88,2	87,8	88,5	89,6	89,9	89,0	90,4	88,5	89,0	436 800	388 800	19
Kraftforsyning	89,5	90,8	88,7	89,1	91,5	90,4	91,2	90,5	92,0	91,2	520 800	475 200	20
Bygge- og anleggsvirksomhet	94,7	93,8	96,3	97,4	98,1	99,4	98,2	99,8	99,1	98,8	409 200	404 400	7
Varehandel i alt	82,8	83,6	84,5	85,1	84,2	84,4	83,1	85,0	84,0	84,1	429 600	361 200	33
Samferdsel	86,6	88,1	88,1	89,0	90,0	89,8	89,6	89,4	89,4	89,5	434 400	388 800	19
Hotell- og restaurantvirksomhet	88,8	89,5	88,2	89,9	89,1	89,7	89,3	90,5	91,3	92,5	350 400	324 000	49
Informasjon og kommunikasjon									82,9	83,3	568 800	474 000	30
Finanstjenester i alt	73,1	73,4	72,9	73,3	71,9	69,5	68,6	66,2	65,3	69,1	667 200	460 800	46
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting									76,9	78,2	594 000	464 400	36
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	77,5	78,1	78,6	79,6	80,0	80,8	80,9	81,8					
Forretningsmessig tjenesteyting									90,6	89,9	393 600	354 000	39
Omsetning og drift av fast eiendom									81,8	82,7	519 600	429 600	33
Privat undervisning	84,4	86,5	87,9	87,9	88,2	88,0	87,2	86,9	87,4	88,5	450000	398400	48
Private helse- og sosialtjenester	87,4	85,3	85,2	84,0	84,2	83,8	83,5	84,5	83,4	84,1	422 400	355 200	71
Sosiale og personlige tjenester	87,1	86,4	87,3	87,2	88,5	88,0	86,4	87,7	-	-	-	-	-
Ansatte i staten	89,0	89,2	88,7	90,3	90,8	90,7	91,2	91,3	91,3	91,3	454 800	415 200	44
Kommune og fylkeskommune <sup>2</sup>	91,7	92,4	92,8	92,3	91,9	92,6	92,2	92,1	92,0	92,1	408 000	375 600	67
Undervisningspersonale i skoleverket	94,5	95,4	95,7	96,4	97,0	96,9	97,2	97,2	97,2	97,3	445 200	433 200	61
Helseforetak	76,8	77,7	75,1	75,2	76,3	76,3	77,8	79,3	79,4	80,3	523 200	420 000	69
Gjennomsnitt heltidsansatte	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	460 800	399 600	36

<sup>1</sup> Per september/oktober/desember.

<sup>2</sup> Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnet.

<sup>3</sup> Tallene er beregnet etter ny næringsstandard. Se boks 1.2.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### *Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn*

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i Norge (se tabell 1.17).

Fra 2008 til 2009 har lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn (etter ny næringsstandard) blitt redusert med 0,4 prosentpoeng. De heltidsansatte kvinnene tjente i gjennomsnitt 86,7 prosent av menns lønn i 2009 mot 86,3 prosent etter reviderte tall for 2008. Også når deltid inkluderes har lønnsforskjellene blitt redusert fra 2008 til 2009 (tabell 1.18).

Lønnsnivået for kvinner beregnet i heltidsekvivalenter utgjorde i gjennomsnitt 84,7 prosent av nivået for menn i 2009 mot 83,9 prosent etter reviderte tall for 2008.

#### **Boks 1.7 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.16 og 1.17**

Tabell 1.16 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområdene. Tabell 1.17 tar utgangspunkt i næringer etter SSBs standard for næringsgruppering. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme. Bl.a. er virksomheter som ikke er med i arbeidsgiverorganisasjoner med i tabell 1.17 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. Undervisningspersonale inngår f.o.m. 2004 i tallene for kommunene i tabell 1.16 mens kommunene er eksklusive undervisningspersonell i tabell 1.17. I tabell 1.17 er toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.16 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.16 tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.17 tar utgangspunkt i registrert månedslønn \*12 per september/oktober/desember.

#### *Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning*

Tabell 1.18 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanningslengde.

Fra 2008 til 2009 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (etter ny næringsstandard) blitt redusert for ansatte innenfor alle utdanningsgruppene utover grunnskole nivå.

Det er minst lønnsforskjeller for de som har kortest utdanning, dvs. de som har grunnskoleutdanning eller videregående skoleutdanning. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og næring (1998-2009) vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2.

Tabell 1.18 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns etter lengste utdanning.  
Per årsverk<sup>2</sup>

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>3</sup>	2006	2007	2008	2008 <sup>4</sup>	2009 <sup>4</sup>	Månedslønn per dato <sup>1</sup> *12	
												Menn	Kvinner
Utdanning på grunnskolenivå	85,2	84,8	85,1	85,3	85,9	89,7	89,2	88,8	89,3	88,5	88,1	351 600	309 600
Utdanning på videregående skolenivå	84,4	84,2	84,6	85,0	85,4	83,8	83,4	82,3	82,7	81,8	82,0	433 200	355 200
Universitets- eller høgscoleutdanning, tom 4 år	79,9	79,1	80,1	80,2	81,1	80,5	79,6	79,2	79,0	78,8	79,3	534 000	423 600
Universitets- eller høgscole- utdanning lengre enn 4 år	82,1	82,1	81,7	82,3	82,5	82,4	81,9	81,1	80,5	80,4	81,0	645 600	523 200
Gjennomsnitt heltids- og deltidsansatte	83,5	83,3	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	453 600	384 000

<sup>1</sup> Per september/oktober/desember.

<sup>2</sup> Gjelder heltid og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

<sup>3</sup> Endrede definisjoner på utdanningsnivåene fra og med 2005. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

<sup>4</sup> Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.19 viser heltidsansattes kvinners lønn som andel av menns etter alder. Fra 2008 til 2009 har lønnsforskjellene blitt redusert i alle aldersgrupper utover 24 år. Tabell 1.19 viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Tabell 1.19 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 <sup>2</sup>	2009 <sup>2</sup>	Månedslønn per dato <sup>1</sup> *12		Andel heltidsansatte kvinner
												Menn	Kvinner	
- 24 år	94,5	94,3	93,8	93,4	94,0	93,4	93,6	92,7	92,9	91,9	91,7	304 800	279 600	32
25 – 29 år	93,1	93,0	93,9	93,2	93,9	93,8	93,4	92,7	93,1	92,0	92,7	380 400	352 800	38
30 – 34 år	91,0	90,9	91,7	90,6	91,2	90,9	90,6	90,1	90,3	89,3	90,3	433 200	391 200	36
35 – 39 år	87,5	87,7	88,2	88,7	88,7	88,9	88,8	87,6	88,0	87,0	87,8	472 800	415 200	36
40 – 44 år	82,4	83,2	84,0	84,9	85,3	86,5	86,8	86,5	86,8	85,8	86,4	495 600	428 400	37
45 – 49 år	81,4	81,4	82,0	82,5	82,7	83,0	83,1	83,2	84,2	83,3	84,0	510 000	428 400	37
50 – 54 år	80,8	81,2	81,3	82,1	82,9	82,9	82,7	82,3	82,5	81,8	82,4	511 200	421 200	37
55 – 59 år	80,7	80,2	81,2	81,5	81,9	82,1	82,1	82,0	82,7	82,3	82,5	500 400	412 800	36
60 og over	80,9	81,4	81,7	81,0	81,7	81,5	80,9	80,7	81,6	81,0	81,2	498 000	404 400	34
Gjennomsnitt heltidsansatte	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	460 800	399 600	36

<sup>1</sup> Per september/oktober/desember.

<sup>2</sup> Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### *Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2010*

Følgende trekk ved lønnsoppgjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

1. Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønnstillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsguppene.
2. Fordelingen av de lokale tilleggene.
3. De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

I hovedoppgjøret 2010 ble det i frontfaget mellom *Fellesforbundet og Norsk Industri* avtalt et generelt tillegg på kr 1,- per time i områder med lokal forhandlingsrett. Der de ikke har/praktiserer lokal forhandlingsrett, ble det gitt et generelt tillegg på kr 1,50 per time. Det ble videre gitt et lav- og likelønnstillegg på kr 0,50 per time per ansatt til fordeling på den enkelte bedrift. Minstelønnsatser ble regulert.

Likelønnstillegget skal partene lokalt gjennom forhandlinger benytte til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. I forhandlingene om likelønnsputten skal de lokale parter bl.a. fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn. Det skal også klarlegges hvilke kriterier som skal benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønnssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver. Man skal også gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale og sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsputten brukes i denne sammenheng.

Det ble også inngått en felleserklæring om likestilling mellom kjønnene (se vedlegg 1 for nærmere omtale). Avtalen fra frontfaget er fulgt opp for avtalene ellers i LO-NHO området.

Mellom *HK og HSH* og *HK og Samfo (samvirkeforetakene)* ble det enighet om å gi et generelt tillegg på kr 1,- per time, et ytterligere tillegg på kr 3,- per time på de laveste satsene og et lav- og likelønnstillegg på 0,50 per time til alle.

Mellom *YS og HSH* ble det gitt tilsvarende tillegg på Kontoroverenskomsten og på Funksjonæravtalene.

I det *statlige tariffområdet* ble det gitt et tillegg på kr 7 100 per år i lønnstinn (ltr) 1 stigende til kr 9 600 i ltr 29. I ltr 30 til ltr 59 er tillegget kr 9 700. Fra ltr 60 til ltr 95 er det gitt et prosentvis tillegg på 2,1 prosent. I de sentrale justeringsforhandlinger med en økonomisk ramme på 1 prosent er partene enige om å fordele midlene slik: 300 millioner fordeles slik at kvinner skal ha minst 66 prosent. Dette gjøres gjennom særskilte likelønnsiltak som i hovedsak tilgodeser stillingskoder med minst 60 prosent kvinner og hvor flertallet med tre års utdanning eller mer prioriteres. 285 millioner skal fordeles slik at minst 60 prosent går til kvinner. Ved lokale forhandlinger med en økonomisk ramme på 0,8 prosent er partene enige om at kvinner skal ha en større andel av midlene enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier.

I det *KS-området* ble det gitt et generelt tillegg på 2,1 prosent eller minst kr 7 100. Det gis i tillegg et generelt tillegg på kr 2 000 til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning (med unntak av høyskoleutdannede i skoleverket), og et generelt tillegg på 1,15 prosent til undervisningsstillinger i skoleverket. Minstelønnssetningene reguleres med de generelle tilleggene. Dessuten er enkelte satser hevet mer på topplønnen. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 311 200 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering.

Partene i de lokale forhandlingene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten. Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Mellom *Spekter* og *LO Stat* og *Spekter* og *YS Spekter* ble det (på A-nivå) enighet om et generelt tillegg på kr 1 950 per år. Det ble videre gitt en lav- og likelønnsrett på kr 0,50 per time per ansatt. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Mellom *Spekter* og *Unio-Spekter* ble det enighet om følgende: Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærer får kr 11 000. Spesialsykepleiere, jordmødre, pedagoger med spesialkompetanse, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter får kr 14 000. Ledere som omfattes av overenskomsten får kr 16 000. Minstelønnssetningene blir hevet tilsvarende det generelle tillegget.

Det vises til vedlegg 1 for en nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2010.

## 1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.20 vises lønnsutviklingen<sup>5</sup> for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde for perioden 1999-2009. Tabellen er framkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret. Tabellen viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringene. I 2009 var det innenfor industri, bygg- og anlegg og varehandel 71 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inklusive fagutdanning) som lengste utdanning. Blant statsansatte var tilsvarende andel 33 prosent, og blant ansatte i helseforetakene 27 prosent.

Tross for fall i gjennomsnittslønnen fra 2008 til 2009 hadde ansatte i finanstjenester den høyeste lønnsveksten i perioden 2004-2009 med 31,5 prosent. I kommunene eksklusive

---

<sup>5</sup> Lønnsutviklingen i tabell 1.20 baserer seg på datolønnsvekst, dvs. fra 1.oktober/1.september/1. desember ett år til samme tidspunkt neste år. En sammenlikning av datolønnsveksten fra ett år til et annet mellom næringene blir ofte vanskelig gjort av at lønnsstatistikken først registrerer en del lønnstillegg året etter at de er gitt. F. eks. har dette vært tilfelle for staten og skoleverket. Dette er forhold som en korrigerer for ved beregning av årslønnsvekst, men som forstyrrer sammenlikningen når en ser på datolønnsveksten mellom to år. Over tid vil årslønnsveksten og datolønnsveksten være tilnærmet lik for samme næring/gruppe.

undervisningssektoren var lønnsveksten 28,2 prosent i denne perioden, mens den var 26,6 prosent i industrien, 25,9 prosent i staten og 19,6 prosent i undervisningssektoren.

Fra 2008 til 2009 hadde ansatte med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år høyest lønnsvekst av utdanningsgruppene innenfor næringene industri og bygg- og anleggsvirksomhet. I varehandel var det ansatte med utdanning på grunnskolenivå som hadde høyest lønnsvekst. I staten var lønnsveksten fra 2008 til 2009 noe høyere for ansatte med utdanning på videregående skolenivå/fagutdanning og for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år enn for de andre utdanningsgruppene. I helseforetakene var lønnsveksten fra 2008 til 2009 høyest blant ansatte med fagutdanning. I kommunene utenom undervisningssektoren var lønnsveksten høyest for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning, lengre enn 4 år. I undervisningssektoren var lønnsveksten høyest for universitets- og høyskoleutdanning, til og med 4 år.

Tabell 1.20 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per dato<sup>2</sup> for heltidsansatte etter næring<sup>3</sup> og utdanningslengde<sup>4</sup>. Vekst fra året før i prosent.

	An- deler <sup>5</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2004 til 2009	Måneds- lønn per dato <sup>2</sup> *12 2009
		2009	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>8</sup>	2007	2008		
<b>Industri i alt</b>	100	4,2	4,4	6,4	3,7	3,6	3,6	4,3	6,0	6,2	4,1 <sup>9</sup>	26,6	427 200
Utdanning på grunnskolenivå	20	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	5,4	5,8	3,6	24,6	346 800
Utdanning på videregående skolenivå	51	4,0	4,2	5,7	3,5	3,6	3,2	4,5	7,3	6,2	3,0	26,6	412 800
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>6</sup>	30	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	8,0	6,4	3,0	27,9	416 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	13	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	6,4	6,0	4,0	27,1	566 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	6,1	6,6	2,2	26,3	714 000
<b>Bygge- og anleggsvirksomhet i alt</b>	100	4,4	4,6	6,0	2,8	3,5	3,4	4,1	6,0	5,9	2,7 <sup>9</sup>	24,1	409 200
Utdanning på grunnskolenivå	21	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	4,7	6,4	2,1	20,0	343 200
Utdanning på videregående skolenivå	57	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	7,1	6,3	2,9	27,1	422 400
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>6</sup>	42	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	7,7	6,2	2,6	27,5	422 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	6,2	9,1	3,1	31,8	558 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	2,7	8,5	0,5	29,8	694 800
<b>Varehandel i alt</b>	100	5,9	4,9	5,1	3,3	3,1	4,4	5,0	5,1	3,6	2,1 <sup>9</sup>	21,9	406 800
Utdanning på grunnskolenivå	24	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	4,1	1,6	2,5	16,9	342 000
Utdanning på videregående skolenivå	54	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	6,4	4,0	2,1	23,0	402 000
Av dette:													



	An- deler <sup>5</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før											Samlet vekst fra 2004 til 2009	Måned- lønn per dato <sup>2</sup> *12 2009
		2009	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>8</sup>	2007	2008	2009		
- Fagutdanning <sup>6</sup>	19	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	7,1	5,5	2,2	25,5	397 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	4,2	5,4	2,4	23,6	519 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	7,5	4,7	-1,1	24,1	620 400	
<b>Finanstjenester i alt<sup>7</sup></b>	100	5,4	4,4	5,8	2,9	4,1	8,4	7,2	6,2	10,8	-3,8 <sup>9</sup>	31,5	572 400	
Utdanning på grunnskolenivå	5	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	6,0	7,5	-2,7	23,2	429 600	
Utdanning på videregående skolenivå	43	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	5,5	7,7	-1,5	26,0	476 400	
Av dette:														
- Fagutdanning <sup>6</sup>	3	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	7,5	7,3	-0,5	25,1	454 800	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	39	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	5,9	11,1	-5,5	30,5	642 000	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	11	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	4,4	13,1	-7,2	24,5	759 600	
<b>Statsansatte i alt</b>	100	7,9	3,9	6,6	3,2	3,9	3,5	4,8	4,7	7,8	2,8	25,9	436 800	
Utdanning på grunnskolenivå	5	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	4,4	7,8	2,7	25,1	361 200	
Utdanning på videregående skolenivå	28	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	4,6	7,9	2,9	24,5	385 200	
Av dette:														
- Fagutdanning <sup>6</sup>	6	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	5,1	4,9	9,4	2,9	27,2	380 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	32	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	4,8	7,8	2,6	25,5	429 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	31	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	4,6	4,6	7,2	2,9	24,9	506 400	
<b>Skoleverket i alt</b>	100	9,7	4,3	10,5	2,5	3,4	1,9	3,1	3,6	6,3	3,4	19,6	438 000	
Utdanning på grunnskolenivå	0	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	8,1	6,7	4,2	3,0	26,0	374 400	
Utdanning på videregående skolenivå	3	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	5,2	5,4	5,6	3,1	21,1	403 200	
Av dette:														
- Fagutdanning <sup>6</sup>	1	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	4,6	6,1	6,0	2,7	21,3	411 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	83	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0	3,6	6,2	3,4	19,6	433 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	12	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	3,1	3,5	7,5	3,1	19,1	486 000	
<b>Kommune og fylkeskommune i alt</b>	100	4,9	4,7	6,2	2,9	5,1	2,6	5,8	5,2	7,7	4,2	28,2	386 400	
Utdanning på grunnskolenivå	11	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	5,0	4,7	7,3	2,3	23,4	324 000	

	An- deler <sup>5</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før											Samlet vekst fra 2004 til 2009	Måneds- lønn per dato <sup>2</sup> *12 2009
		2009	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>8</sup>	2007	2008	2009		
Utdanning på videregående skolenivå	38	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	5,5	5,1	8,1	3,5	27,0	354 000	
Av dette:														
- Fagutdanning <sup>6</sup>	13	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	5,0	5,0	8,3	3,9	27,4	350 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	42	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	5,6	4,8	7,5	3,9	26,6	415 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	5,4	5,8	7,2	4,0	27,7	501 600	
<b>Helseforetak</b>	100	-	-	7,9	5,9	3,4	2,4	3,5	8,1	5,3	4,1	25,6	452 400	
Utdanning på grunnskolenivå	5	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4	7,0	7,2	1,5	23,3	322 800	
Utdanning på videregående skolenivå	22	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7	8,6	7,2	2,8	27,0	356 400	
Av dette:														
- Fagutdanning <sup>6</sup>	6	-	-	-	1,8	5,6	3,6	3,3	9,0	8,3	5,1	32,8	372 000	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	48	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8	8,9	5,6	3,0	25,5	417 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	23	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5	2,5	1,3	2,8	11,6	650 400	

<sup>1</sup> Registrert månedslønn per dato\*12. Dette begrepet må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

<sup>2</sup> Per september/oktober/desember.

<sup>3</sup> NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

<sup>4</sup> NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

<sup>5</sup> Andeler av utvalget i den enkelte næring

<sup>6</sup> Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

<sup>7</sup> Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

<sup>8</sup> For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, ble det i 2006 gitt tariff tillegg som først kom med i lønnsstatistikken for 2007.

<sup>9</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Ny næringsstandard er omtalt i boks 1.2.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## 1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.21 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde fra 2008 til 2009. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2009 (september/oktober/desember) på kr 351 600, en vekst på 3,5 prosent fra 3.

kvartal 2008. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) på kr 439 200, en vekst på 3,4 prosent. I kommunene (inkl. undervisningssektoren) og varehandel, som er to områder med stor andel deltidsysselssetting, var lønnsveksten per heltidsekvivalent for deltidsansatte henholdsvis 3,7 prosent (3,8 prosent for heltidsansatte) og 1,7 prosent (2,1 prosent for heltidsansatte) fra 2008 til 2009.

Deltidsansatte er i mindretall i alle næringshovedområder unntatt i overnattings- og serveringsvirksomhet, i helse- og sosialtjenester og i kommuner og fylkeskommuner. For alle ansatte under ett utgjør deltidsansatte om lag 27 prosent. Der antallet deltidsansatte er lite, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner. Samlet sett viser likevel hovedtrekkene i lønnsutviklingen for deltidsansatte stort sett samme mønster som for heltidsansatte fra 2008 til 2009.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2009 fra om lag 70 prosent for ansatte i finanstjenester og i varehandel til 95,2 prosent for helse- og sosialtjenester, med et gjennomsnitt for alle på 80,1 prosent. Forskjellen i lønn mellom gruppen deltidsansatte og gruppen heltidsansatte knytter seg blant annet til faktorer som yrke, stilling, utdanning og alder. For eksempel er deltidsansatte i varehandel relativt unge og jobber i lavere stillinger enn heltidsansatte. I skoleverket derimot er deltidsansatte og heltidsansatte mer like i alder og utdanning. Også andre forhold kan virke inn, for eksempel at deltidsansatte i enkelte områder stort sett har høyere turnover enn heltidsansatte.

Tabell 1.21 Vekst i prosent fra året før i gjennomsnittlig årslønn<sup>1</sup> per heltidsekvivalent<sup>2</sup> for deltidsansatte etter næring<sup>3</sup>. Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

	Andel deltid 2009 <sup>4</sup>	Vekst fra 2008 til 2009 <sup>5</sup>	Månedslønn*12 per 3. kvartal 2009	Lønnsandel <sup>6</sup>
Alle næringer		3,5	351 600	80,1
Bergverksdrift og utvinning	2	5,7	489 600	72,1
Industri	8	6,7	363 600	85,1
Bygge- og anleggsvirksomhet	5	4,6	382 800	93,5
Varehandel, reparasjon av motorvogner	45	1,7	285 600	70,2
Transport og lagring	22	2,3	372 000	87,3
Overnattings- og serveringsvirksomhet	62	3,8	262 800	77,9
Informasjon og kommunikasjon	7	4,5	444 000	82,2
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	11	-1,5	397 200	69,4
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	12	3,1	439 200	80,3
Forretningsmessig tjenesteyting	42	2,1	297 600	78,7
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	18	3,2	382 800	88,4
Undervisning	39	4,2	387 600	89,0
Helse- og sosialtjenester	57	3,6	379 200	95,2
Memo:				
Privat sektor	25	3,1	322 800	72,7
Helseforetak	48	4,5	418 800	92,6
Kommuner og fylkeskommuner	53	3,7	373 200	92,6
Stat	17	2,8	398 400	91,2

<sup>1</sup> Registrert månedslønn i alt per 1/9/1.10/1.12\*12. Må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

<sup>2</sup> Omfatter deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Månedslønnen per heltidsekvivalent for deltidsansatte er regnet ut på grunnlag av gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for de heltidsansatte, dvs. alle med avtalt arbeidstid på 33 timer per uke eller mer. Dersom gjennomsnittlig arbeidstid for heltidsansatte er 37 timer i uka, vil for eksempel en deltidsansatt som arbeider 15 timer i uka ha en vekt på 0,41 (15/37) regnet som heltidsekvivalent. Lønnen for deltidsansatte regnet per heltidsekvivalent framkommer ved å multiplisere lønnen til vedkommende deltidsansatt med 2,47 (37/15).

<sup>3</sup> NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

<sup>4</sup> Andel sysselsatte som jobber deltid innenfor den enkelte næring (prosent).

<sup>5</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Ny næringsstandard er omtalt i boks 1.2.

<sup>6</sup> Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

## 1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 1997-2009

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle<sup>6</sup> lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som benyttes i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.22 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 1997 og 2009. Den viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2009 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,7 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (10. desil) mottok 19,4 prosent.

Fordelingen av samlet lønnssum blant lønnstakere fra 1997 til 2009 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av samlet lønn for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,165 til 0,194. Gini-koeffisienten er et summarisk mål på inntektsulikhet og antar verdier mellom 0 og 1. Verdien 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens en Gini-koeffisient lik 1 tilsier at en person mottar all inntekt. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av samlet lønn med 1,3 prosentpoeng til 19,4 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,3 prosentpoeng til 12,9 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-5. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke fordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.22 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Andelen som hver av persentilene 91 til 100 mottok av samlet lønnssum økte med 0,1-0,3 prosentpoeng fra 1997 til 2009. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde 3,1 prosent av samlet lønn i 1997 og 3,4 prosent i 2009. For denne gruppen, som besto av om lag 19 000 lønnstakere i 2009, var gjennomsnittslønnen dette året 1 437 200 kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 1997 til 2009. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 75,1 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 54,0 prosent og i desil 10 87,7 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til persentil 100.

Tabell 1.22 viser også fordelingen av lønnsinntekt blant menn og kvinner. Spredningen i lønnsinntekt målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,213 for menn og 0,154 for kvinner i 2009. På den annen side har økningen i spredningen i prosent fra 1997 til 2009 vært større blant kvinner enn for menn, jf. figur 1.2.

---

<sup>6</sup> I datamaterialet er lønnen til deltidsansatte omregnet til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte.

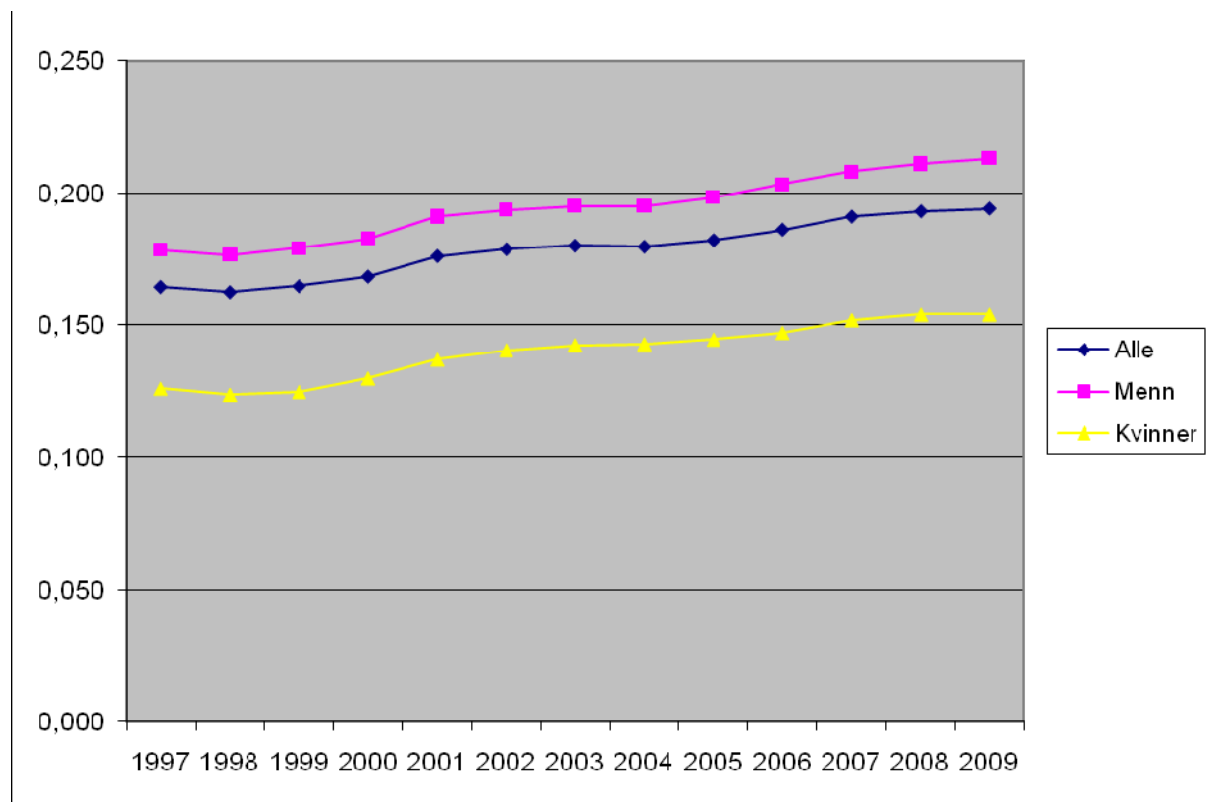
Tabell 1.22 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 1997, 2008 og 2009.

	1997		2008	2009		Vekst i årslønn i prosent 1997-09
	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	Andel <sup>2</sup>	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	
<b>Alle</b>	241 500	100	100	422 800	100	75,1
Desil 1	155 200	6,4	5,7	239 000	5,7	54,0
Desil 2	178 700	7,4	7,0	293 600	6,9	64,3
Desil 3	191 700	7,9	7,6	320 800	7,6	67,3
Desil 4	203 400	8,4	8,2	346 300	8,2	70,3
Desil 5	214 400	8,9	8,8	370 400	8,8	72,8
Desil 6	227 100	9,4	9,4	396 500	9,4	74,6
Desil 7	242 500	10,0	10,1	427 000	10,1	76,1
Desil 8	263 400	10,9	11,1	468 100	11,1	77,7
Desil 9	300 800	12,5	12,8	545 100	12,9	81,2
Desil 10	437 600	18,1	19,4	821 500	19,4	87,7
Gini-koeffisient		0,165	0,193		0,194	
Herav desil 10 oppdelt i persentilene:						
91	338 000	1,4	1,5	619 200	1,5	83,2
92	348 900	1,4	1,5	640 200	1,5	83,5
93	359 100	1,5	1,6	663 300	1,6	84,7
94	372 200	1,5	1,6	690 800	1,6	85,6
95	388 700	1,6	1,7	722 000	1,7	85,7
96	408 600	1,7	1,8	761 200	1,8	86,3
97	433 100	1,8	1,9	810 700	1,9	87,2
98	467 000	1,9	2,1	878 100	2,1	88,0
99	521 600	2,2	2,3	992 500	2,4	90,3
100	738 900	3,1	3,5	1 437 200	3,4	94,5
<b>Menn</b>	259 300	100	100	453 200	100	74,8
Desil 1	160 700	6,2	5,4	241 400	5,3	50,2
Desil 2	187 000	7,2	6,7	301 600	6,7	61,3
Desil 3	200 400	7,7	7,4	333 000	7,4	66,2
Desil 4	212 500	8,2	8,0	359 900	7,9	69,4
Desil 5	225 700	8,7	8,6	387 500	8,6	71,7
Desil 6	241 400	9,3	9,2	418 200	9,2	73,2
Desil 7	260 500	10,1	10,1	456 200	10,1	75,1
Desil 8	287 600	11,1	11,2	511 800	11,3	78,0
Desil 9	333 800	12,9	13,3	607 300	13,4	81,9
Desil 10	483 200	18,6	20,2	915 500	20,2	89,5
Gini-koeffisient		0,178	0,211		0,213	
<b>Kvinner</b>	217 000	100	100	383 600	100	76,8
Desil 1	150 400	6,9	6,2	237 000	6,2	57,6
Desil 2	172 100	7,9	7,5	286 900	7,5	66,7
Desil 3	181 800	8,4	8,1	309 400	8,1	70,2
Desil 4	192 500	8,9	8,6	330 400	8,6	71,6
Desil 5	202 900	9,4	9,2	353 800	9,2	74,4
Desil 6	212 900	9,8	9,8	375 200	9,8	76,2
Desil 7	224 000	10,3	10,4	399 100	10,4	78,2
Desil 8	237 900	11,0	11,2	428 400	11,2	80,1
Desil 9	257 500	11,9	12,3	470 700	12,3	82,8
Desil 10	338 100	15,6	16,8	645 500	16,8	90,9
Gini-koeffisient		0,126	0,154		0,154	

<sup>1</sup> Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

<sup>2</sup> Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.2 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere. 1997-2009.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2009 var 12 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfattet 14 prosent av mennene og 4 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 var 59 prosent av kvinnene og 43 prosent av mennene, se tabell 1.23. Fra 1997 til 2009 er andelen av kvinnene i laveste desil gått ned, mens den har økt i de tre øverste desilene.

Tabell 1.23 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. Lønnstakere. 1997 og 2009. Prosent

Desil	Menn		Kvinner	
	1997	2009	1997	2009
1	7	9	15	12
2	7	8	14	13
3	9	8	11	12
4	9	9	11	11
5	9	9	11	11
6	10	9	11	11
7	10	10	10	10
8	11	11	8	9
9	13	13	6	7
10	15	14	3	4
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### Lavlønn

I forbindelse med tariffoppgjørene har det vært benyttet ulike grenser for utmåling av lavlønnstillegg. Det har også vært brukt ulike prinsipper for omfanget av de lavlønnstillegg som er gitt. Ofte har avtaleområdets gjennomsnitt vært avgjørende, ved andre anledninger bedriftens eller den enkeltes lønnsnivå.

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavtlønnsgarantiordningen for LO-NAF-området (nå LO-NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavtlønns grensen ville tilsvare kr 312 300 for et fullt årsverk uten overtid i 2009.

Med denne grensen for lavtlønn var 18 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2009, mot 17 prosent i 2008, jf. tabell 1.24. I perioden 1997-2009 har andelen vært stabil mellom 16 og 18 prosent. Blant kvinner var andelen lavtlønte 21 prosent i 2009 og blant menn 16 prosent. Fra 1997 til 2009 er andelen blitt lavere for kvinner og har økt svakt for menn.

Lavtlønns grensen i 2009 på kr 312 300 tilsvarer 71 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 438 700). Dette kan tilskrives flere forhold:

- lønnen på kr 438 700 kan skrive seg fra mer enn ett normalårsverk
- industriarbeidernes lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle

Tabell 1.24 Andel lavtlønte<sup>1</sup>, beregnet lavtlønnsnivå<sup>1</sup>, gjennomsnittlig årslønn og median<sup>2</sup> årslønn for alle. 1997-2009. Prosent og kroner.

	1997	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
I alt	18	16	18	17	18	17	17	16	17	17	18
Menn	14	12	14	13	15	14	14	14	15	15	16
Kvinner	25	23	25	23	24	22	22	21	22	21	21
Lavtlønnsnivå <sup>1</sup>	186 800	215 800	226 400	237 700	246 600	252 600	260 600	270 100	284 600	301 200	312 300
Gj. sn. årslønn, alle <sup>3</sup>	248 000	292 800	306 100	326 700	337 400	349 400	361 700	378 700	400 600	424 800	438 700
Median årslønn, alle	225 000	265 200	276 100	295 000	304 200	315 000	325 000	339 500	360 000	381 600	394 200

<sup>1</sup> Definert som lønnsnivå lavere enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO-NHO-området.

<sup>2</sup> Median årslønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakerne etter størrelse og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten.

<sup>3</sup> Månedslønnen per september/oktober/desember\*12.

Kilde: Statistisk sentralbyrå



## Vedlegg 1

# 1 Lønnsoppgjør i 2010

I 2010 var det etter vanlig mønster igjen hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO-NHO-området, LO-HSH-området, YS-NHO-området og YS-HSH-området ble oppgjørene gjennomført ved forbundsvise forhandlinger. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger. I Spekter-området foregår forhandlingene på to nivåer, først sentralt mellom Spekter og hovedorganisasjonene og deretter mellom de enkelte virksomheter og lokale arbeidstakerorganisasjoner.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I avsnitt 1.4 er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2009 til 2010 i noen områder. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2009 vises det til vedlegg 1 i NOU 2010:4.

## 1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2010

*Representantskapet i LO* behandlet kravene foran hovedoppgjøret 23. februar. I vedtaket het det bl.a.:

”Frontfagsmodellen er den viktigste mekanismen for sysselsetting og økonomisk bærekraft. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Den skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Over tid må fordelingsutfordringen løses innenfor den parallellitet som historisk har preget lønnsutviklingen mellom hovedområdene. Det krever at forbundene i de enkelte avtaleområder må ta ansvar for en rettferdig fordeling av de rammer som gis. Det må gjøres grep på flere plan for utjevning mellom høylønte og lavlønte og mellom kvinner og menn der det er urettferdige forskjeller.

.....

På bakgrunn av den foranstående beskrivelse av utfordringer og muligheter vil fagbevegelsen reise krav om:

- Sikring av kjøpekraften for alle.
- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og bekjemper lavlønn.
- Strukturelle tiltak rettet mot å fremme likelønn, seriøsitet og lønnsevne i utsatte bransjer.
- Prioritering av kvinnedominerte grupper i offentlig sektor innenfor sentralt avtalte rammer.
- Treparts prosjekt i offentlig sektor for nedbygging av ufrivillig deltid.

I arbeidet for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse er det avgjørende at alle grupper omfattes. Dette må også gjelde innsatsen for likelønn. All lønnsdannelse, også de utenfor de brede avtaleområder må avkrevs ansvar her på begge sider av forhandlingsbordet.

Fokuset på topplederlønn i næringslivet bør forsterkes både fra partenes og eiernes side.”

Representantskapet ga sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår.

*Hovedstyret i NHO* vedtok 1. mars følgende retningslinjer for hovedoppgjøret i 2010:

”Tariffoppgjøret 2010 er et hovedoppgjør. Dette innebærer at samtlige overenskomster (ca 230, hvorav ca 130 med LO) med utløpsdato før 1. juli blir sagt opp av de respektive forbund med krav om forhandlinger.

Styret vil med bakgrunn i den økonomiske situasjonen for norsk næringsliv foreslå at følgende legges til grunn for tariffoppgjøret 2010:

- Norsk næringsliv opplever stor, og økende, forskjell i den økonomiske utvikling mellom bedrifter som konkurrerer internasjonalt og virksomheter som har sitt marked i skjermet sektor.
- Den konkurranseutsatte delen av næringslivet må sette rammen for oppgjørene i øvrige sektorer.
- I en situasjon med overkapasitet og lav internasjonal etterspørsel må de kostnadsmessige og produktivitetsfremmende sider av konkurranseevnen til norske bedrifter forbedres.
- Særskilte tiltak for likelønn må skje innenfor den økonomiske rammen for oppgjøret.
- Den vanskelige konkurransesituasjonen tilsier at det ikke bør innføres sosiale reformer eller andre kostnadsdrivende endringer i tariffavtalene.

Tariffoppgjøret må derfor gjennomføres på en slik måte at norsk næringslivs konkurranseevne styrkes gjennom forbedret produktivitet og en lønnsvekst som ikke blir høyere enn den gjennomsnittlige lønnsveksten i våre viktigste konkurrentland.”

Unio vedtok 17. mars 2010 en inntektspolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret i 2010 der det ble lagt vekt på følgende:

- ”at den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt industri og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn når det forhandles om økonomisk ramme
- et likelønnsloft for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor
- at dokumentert mindrelønnsutvikling kompenseres, bl.a. i skoleverket. Grupper som har blitt hengende etter i lønnsutviklingen over tid innen offentlig sektor gis en større ramme/tillegg.
- at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko verdsettes høyere
- at offentlig sektor er attraktiv og konkurransedyktig i kampen om å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft
- å synliggjøre og styrke offentlig sektors viktige rolle for den samlede verdiskapningen og næringslivets konkurranseevne
- at bruken av deltid reduseres, og at retten til heltid styrkes
- at oppfølgingen av pensjonsavtalen er i tråd med det partene ble enig om ved tariffrevisjonen i 2009”.

*I Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) retningslinjer/krav for hovedoppgjøret 2010 heter det bl.a.:*

- Lønnsveksten i Norge må sees i sammenheng med lønnsveksten hos våre viktigste handelspartnere. En vesentlig høyere lønnsvekst enn handelspartnerne over tid vil skade norsk konkurranseutsatt næringsliv.
- Den utvidede frontfagsmodellen har lenge hatt bred tilslutning i norsk fagbevegelse. Denne modellen tilsier at konkurranseutsatt næringsliv, representert ved industrien, skal forhandle først og danne normen for alle andre lønnsoppgjør i både privat og offentlig sektor.
- Forhandlingene i privat sektor gjennomføres som forbundsvis oppgjør ved hovedtariffoppgjøret 2010, inklusive en justeringsklausul ved mellomoppgjøret 2011.
- YS vil ved hovedtariffoppgjøret 2010 sette fokus på likelønn, arbeidstid og fastholdelse av at arbeid til andre tider enn "normalarbeidsdagen", skal kompenseres. Økte krav, i form av innstramminger, nedbemanning, konkurranse osv., har ført til en negativ utvikling for mange. Bemanning kuttes til et minimum og arbeidstakere må finne seg i stadig mer ubehagelige arbeidstidsordninger.
- YS vil ta utgangspunkt i likelønn slik det kommer til uttrykk i Soria Moria II. YS er fornøyd med at Regjeringspartiene vil medvirke til økt likelønn, og det understrekes at det er partene som skal avklare hvilke grupper som skal prioriteres. Det må være enighet om at nye relative lønnsforhold som likelønntiltak skaper, ikke skal utløse kompensasjonskrav fra andre grupper. Dette er helt avgjørende for at likelønnsprofilen skal få varig virkning for likelønn og ikke bare bli en forbigående heving av enkelte grupper.
- For YS er det viktig at prinsippene for lønnsdannelsen ikke rokkes ved og at innpassningen av likelønntiltakene må skje gjennom lønnsdannelsens ordinære mekanismer.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran hovedoppgjøret 2010 gjaldt også for offentlig sektor.

*Akademikerne legger til grunn:*

- Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.
- Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapingen blir høy og arbeidskraften utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.
- Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke kunne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.

*Hovedstyret i KS vedtok 10. mars 2010 følgende hovedretningslinjer:*

- Hovedtariffoppgjøret 2010 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og

kommunesektorens store utfordringer. Oppgjøret må ta hensyn til kommunenes konkurransevne i arbeidsmarkedet.

- Den økonomiske rammen i tariffoppgjøret disponeres slik at den ivaretar balansen mellom sentrale justeringer av lønnsnivåer og tilstrekkelig lokale midler som sikrer det enkelte medlems behov for å drive en aktiv lønns- og arbeidsgiverpolitikk. Oppgjøret skal ha en likelønnsprofil. Målet er et oppgjør som stimulerer kvalitet, innovasjon og innsats og bidrar til å gjøre kommunesektoren mer attraktiv å arbeide i.

Sentralstyret i HSH vedtar retningslinjer for tariffrevisjonene. Forhandlingsutvalget som i HSH-området har forhandlingsfullmakten, la bl.a. følgende til grunn for oppgjørene i 2010:

- HSH går fortsatt inn for et inntektspolitisk samarbeid bygget på frontfagsmodellen som må fungere som en retningslinje for den samlede økonomiske rammen for andre grupper, men profil og gjennomføring av eventuelle sosiale reformer forhandles og tilpasses det enkelte tariffområdet.
- Lønnsveksten må tilpasses den enkelte virksomhets økonomiske/konkurransmessige forutsetninger.
- Tariffavtaler er en av flere faktorer som påvirker virksomhetenes konkurransevilkår. Avtaler som åpner for lokale og individuelle løsninger, vil gi arbeidsgivere større mulighet for tilrettelegging for en kostnadseffektiv drift og dermed sikre arbeidsplasser; det må fremtre som en konkurransefordel og ikke en ulempe for virksomheten å være tariffbundet.

## 2 Oppgjørene i privat sektor

### 2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene for frontfaget startet opp 12. mars mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Frontfaget omfattet Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten (kabelmomntører), Teknologi- og dataoverenskomsten, Kartonasjeoverenskomsten og Tekooverenskomsten. Det ble brudd i forhandlingene og oppgjørene gikk til mekling som ble innledet 24. mars. Den 11. april ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemming.

Hovedpunkter i det vedtatte meklingsforslaget er:

- På overenskomster som har lokal forhandlingsrett, får alle et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,- per time.
- For de bedrifter på Tekooverenskomsten som ikke har eller praktiserer lokal forhandlingsrett, ble det generelle tillegget på kr 1,50 per time.
- Det gis et lav- og likelønnstillegg på kr 0,50 per time fra 1. juli til fordeling på den enkelte bedrift.

I tillegg ble bl.a. minstelønnsatser og skifttillegg regulert. Velferdspermisjon ble utvidet. Det ble også inngått en felleserklæring om likestilling mellom kjønnene.

Partene sendte 10. april et felles brev til Regjeringen, hvor de ber myndighetene om å ta initiativ ovenfor partene i arbeidslivet for å utforme treparts bransjeprogrammer som fremmer

et seriøst og velfungerende arbeidsliv i særlig utsatte bransjer. I svarbrev av 10. april bekrefter Regjeringen v/arbeidsminister Hanne Bjurstrøm at Regjeringen vil ta et slikt initiativ.

Likelønnstillegget skal partene lokalt gjennom forhandlinger benytte til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Dersom partene etter gjennomgangen konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnsporten. De deler av lav- og likelønnsporten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt.

I forhandlingene om likelønnsporten skal de lokale parter bl.a. gjøre dette:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønnsystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver.
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale.
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnsporten brukes i denne sammenheng.

De påfølgende forhandlings- og meklingsresultatene i industrien fulgte i stor grad hovedmønsteret fra frontfaget.

*I hotell- og restaurantoppjøret* mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv ble det 13. april satt fram et meklingsforslag til avtale for Riksavtalen som partene anbefalte. Den er senere vedtatt i uravstemming. Hovedpunkter er:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,50 per time.
- Et lavlønns tillegg fra 1. april på kr. 1,- per time.
- En lav- og likelønnsport på 0,50 pr. time fra 1. juli.

I tillegg ble det etter garantiordningen for Riksavtalen gitt et garantitillegg på kr 1,02 fra 1. april.

Formuleringene om tiltak for å rette opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er identiske med formuleringene i frontfaget. Det samme er felleserklæringen om likestilling mellom kjønnene.

Meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om *Fellesoverenskomsten for byggfag* førte ikke fram, og det ble streik fra 13. april 2010. Meklingen ble gjenopptatt 17. april og partene anbefalte samme dag et forslag til løsning fra meklingsmannen. Det er senere vedtatt i uravstemming. Hovedpunkter er:

- Alle fikk et generelt tillegg på kr 1,- per time
- Det gis et likelønnstillegg på kr 0,50 per time fra 1. juli til fordeling på den enkelte bedrift.

I tillegg ble minstelønnsatsene økt med 8,2 prosent i år. Det ble også avtalt økning av minstelønnsatsene for mellomoppjøret neste år. I tillegg er partene enige om å gjennomføre

drøftinger med sikte på utforme en bestemmelse som sikrer at minstelønssatsene reguleres mer i takt med den alminnelige lønnsutviklingen i bransjen.

Tilleggene som normalt ville hatt virkning fra 1. april, blir gjort gjeldende fra 17. april, dagen for avslutning av streiken.

Formuleringene om tiltak for å rette opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er identiske med formuleringene i frontfagene. Det samme er felleserklæringen om likestilling mellom kjønnene.

Mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Transportbedriftenes Landsforening (NHO) ble det på *overenskomst for transportselskaper* i Norge enighet om et meklingsforslag som ga følgende tillegg for *buss, gods og miljø*:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,50 per time på alle overenskomstområdene.
- Ekstra sjåført tillegg fra 1. april på kr 1,- per time på alle overenskomstområdene.
- Lavlønns/likelønnstillegg fra 1. juli på kr 0,50 per time på alle overenskomstområdene.

Det ble inngått tilsvarende avtaler mellom (YS) Yrkestrafikkforbundet og Transportbedriftenes Landsforening og Norges Lastebileierforbund, se punkt 2.2.

I februar 2007 ble Transportbedriftenes Landsforening og Norsk Transportarbeiderforbund enige om en ny bussbransjeavtale. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skulle kobles til dokumentert kompetanseheving. Bussbransjeavtalen gjøres gjeldende for ansatte som omfattes av nye kontrakter med oppstart fra og med 1.1.2008 og senest innen 1.4.2012. Dette gjelder både anbudskontrakter og reforhandlede kontrakter.

Ett av elementene i bussbransjeavtalen er kompetanseutvikling for bussjåfører. Det er med bakgrunn i dette utviklet et opplæringstilbud basert på 4 kompetansemoduler. Tilegnelsen av denne kompetansen gir et lønnstillegg på kr 1,50 per time per. modul for sjåfører med fagbrev og kr 2,- pr time per modul for sjåfører uten fagbrev. Som et resultat av lønnsforhandlingene våren 2010 får sjåfører uten fagbrev kr 1,- ekstra for hver modul som gjennomføres. Økningen for sjåfører med fagbrev er kr 1,50. Det vil si at sjåfører som gjennomfører alle fire kompetansemodulene til sammen kan få kr 12,- ekstra per time.

Det ble inngått tilsvarende avtaler mellom (YS) Yrkestrafikkforbundet og Transportbedriftenes Landsforening og mellom YS Spekter og Spekter samt LO Stat og Spekter for overenskomstområdet Nettbuss og Borg Buss.

I meklingen mellom Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforbund om overenskomstene for skip i *innenriksfart* ble det den 9. mai lagt fram et meklingsforslag som ble anbefalt av begge parter. Fra 1. april gis det et lønnstillegg på kr 1,- per time på satsene. Fra 1. juli skal det gis et ytterligere lønnstillegg på kr 0,50 per time i forbindelse med de lokale forhandlingene. Tillegget skal inngå i det som måtte bli avtalt i de lokale forhandlingene.

I overenskomst for besetning på passasjerskip i kystfart heves i tillegg minstelønssatsene med kr 1,- per time fra 1. januar 2011.

I tillegg er partene enige om å gjennomføre drøftinger med sikte på utforme en bestemmelse som sikrer at minstelønnsatsene reguleres mer i takt med lønnsutviklingen ved mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør.

For innenriks sjøfart ble det også enighet om et meklingsforslag mellom Det norske maskinistforbund (YS) og Rederienes Landsforening, jf. pkt 2.2. Det ble også enighet i meklingen mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Rederienes Landsforening.

## **2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området**

Mellom Yrkestrafikkforbundet (YS) og Transportbedriftenes Landsforening og Norges Lastebileierforbund ble det enighet om et meklingsforslag som ga følgende tillegg for overenskomstområdene *buss, gods og miljø*:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,50 per time på alle overenskomstområdene.
- Ekstra sjåført tillegg fra 1. april på kr 1,- per time på alle overenskomstområdene.
- Lavlønns/likelønnstillegg fra 1. juli på kr 0,50 per time på alle overenskomstområdene.

Det ble inngått tilsvarende avtaler mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Transportbedriftenes Landsforening (NHO), se punkt 2.1.

I februar 2007 ble Transportbedriftenes Landsforening og Yrkestrafikkforbundet (YS) enige om en ny bussbransjeavtale. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skulle kobles til dokumentert kompetanseheving. Bussbransjeavtalen gjøres gjeldende for ansatte som omfattes av nye kontrakter med oppstart fra og med 1.1.2008 og senest innen 1.4.2012. Dette gjelder både anbudskontrakter og reforhandlede kontrakter.

Ett av elementene i bussbransjeavtalen er kompetanseutvikling for bussjåfører. Det er med bakgrunn i dette utviklet et opplæringstilbud basert på 4 kompetansemoduler.

Tilegnelsen av denne kompetansen gir et lønnstillegg på kr 1,50 pr time per modul for sjåfører med fagbrev og kr 2,- pr time per modul for sjåfører uten fagbrev. Som et resultat av lønnsforhandlingene våren 2010 får sjåfører uten fagbrev kr 1,- ekstra for hver modul som gjennomføres. Økningen for sjåfører med fagbrev er kr 1,50. Det vil si at sjåfører som gjennomfører alle fire kompetansemodulene til sammen kan få kr 12,- ekstra per time.

Det ble inngått en tilsvarende avtale mellom Norsk Transportforbund (LO) og Transportbedriftenes Landsforening, se punkt 2.1.

For *innenriks sjøfart* foreligger det et forhandlingsresultat mellom Det norske maskinistforbund og Rederienes Landsforening. Hovedelementene i oppjøret består av et generelt tillegg på grunnhyresatsene på kr. 1,- per time. I tillegg gis det kr. 0,50 per time som skal tas inn i de lokale forhandlingene. Videre ble det fremforhandlet en del forbedringer på andre områder.

For innenriks sjøfart ble det også enighet mellom Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforening, se punkt 2.1.

I *varehandelen* ble det mellom Handel og Kontor (HK) og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) enighet om følgende tillegg på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,- per time.
- Et ytterligere tillegg fra 1. april på kr 3,- per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5 og satsen for ungdom under 18 år.
- Et lav- og likelønnstillegg fra 1. juli på 0,50 per time til alle. Trinn 6 økes tilsvarende.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2010 på kr 3,77 per time.

HK og Samfo (kooperasjonen) kom fram til et forhandlingsresultat for Landsoverenskomsten som ga samme tillegg som i HK-HSH-området. Tillegget etter garantiordningen fra 1. februar var også det samme.

I oppgjøret for *grossistbedriftene* mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og HSH ble det enighet om et generelt tillegg på kr 1,- per time fra 1. april. I tillegg ble det gitt et lav- og likelønnstillegg på kr 2,- per time. Partene ble også enige om å gjøre endringer i de tekniske beregninger av lønnsgarantien. Endringene skal implementeres over fire år. Det nye beregningsgrunnlaget gjør at tariffavtalens minstelønn heves med kr. 2,54 per time fra 1. februar 2010, og kommer i tillegg til det generelle lønnstillegget. Minstelønnsatsen heves med til sammen kr. 5,54 per time. Videre ble fagarbeidertillegget økt med kr 1,50 per time fra 1. januar 2011.

For grossistbedriftene ble det mellom Yrkestrafikkforbundet (YS) og Parat (YS) og HSH enighet en avtale som ga samme tillegg som i avtalen mellom Norsk Transportarbeiderforbund og HSH

I HSH-området ble det også enighet mellom HSH og Parat om reiselivsavtalen, og mellom HSH og Parat og Negotia (YS) om funksjonæravtalen.

I HSH/HUK-området startet forhandlingene 15. juni.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det vedtatte forhandlingsresultat mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening. Med virkning fra 1. mai 2010 ble det på lønnsregulativet gitt et generelt tillegg på 1,4 prosent.

Det ble tilføyd en ny setning om likelønn i felleserklæringen til Sentralavtalen kapittel III om at dersom partene lokalt konstaterer konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal dette rettes opp.

I en ensidig protokolltilførsel beklager LO at det ikke var mulig å få gjennomslag for likelønn og kvinneprofil på linje med de øvrige tariffområder.



### 3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 8. april. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene mellom staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio Stat og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 27. mai la riksmeklingsmannen fram et meklingsforslag. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat og Unio Stat anbefalte forslaget. Akademikerne godtok forslaget. Svarfrist ble satt til 21. juni. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2010. Tillegget er kr 7 100 per år i lønnstinn (ltr) 1 stigende til kr 9 600 i ltr 29. I ltr 30 til ltr 59 er tillegget kr 9 700. Fra ltr 60 til ltr 95 er det gitt et prosentvis tillegg på 2,1 prosent. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med tre lønnstinn, fra lønnstrinn 95 til lønnstrinn 98.
- Sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,0 prosent med virkning fra 1. juli 2010. Partene ble under forhandlingene enige om å fordele midlene slik: 300 millioner fordeles slik at kvinner skal ha minst 66 prosent. Dette gjøres gjennom særskilte likelønntiltak som i hovedsak tilgodeser stillingskoder med minst 60 prosent kvinner og hvor flertallet med tre års utdanning eller mer prioriteres. 285 millioner skal fordeles slik at minst 60 prosent går til kvinner.
- Det avsettes 0,8 prosent av lønnsrammen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2010. I tillegg kommer midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng. Kvinner skal ha en større andel enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier.
- I tillegg er enkelte ulempetillegg økt.

Alle elementene i oppgjøret inklusive det generelle tillegget, har en likelønns- og lavlønnsprofil.

I det *kommunale tariffområdet* startet forhandlingene i KS-området 8. april. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio Kommune, YS Kommune og Akademikerne Kommune. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 27. mai ble det brudd i meklingen og det ble iverksatt streik. Den 9. juni møttes partene til ny mekling og meklingsmannen la fra et forslag som partene anbefalte. Svarfrist er satt til 5. juli. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det gis et generelt tillegg på 2,1 prosent eller minst kr 7 100,- fra 1. juli 2010. Tillegget gis til alle ansatte på hovedtariffavtalens kapittel 4.
- Det gis et generelt tillegg på kr 2 000 til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning, og et generelt tillegg på 1,15 prosent til undervisningsstillinger i hovedtariffavtalens kapittel 4C. Tilleggene gis med virkning fra 10. juni.
- Det er avsatt 1,1 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1. Forhandlingene skal føres samlet, og slik at 0,85 prosent av lønsmidlene gis med virkning fra 1. august 2010 og 0,25 prosent av lønsmidlene gis med virkning fra 1. januar 2011.
- Minstelønnssetningene i kapittel 4 er regulert med de generelle tilleggene. Enkelte minstelønnssetninger er ytterligere hevet, mest for de med 10 års ansiennitet og mer, jf. tabell 1.1.

- Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 311 200 fra 1. mai 2010 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering.

Partene i de lokale forhandlingene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten. Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas. I tillegg skal ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning prioriteres.

Lovendringen om en ny regnemetode for forkortelse av arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid med et visst innslag av søndagsarbeid (minst hver tredje søndag) trådte i kraft fra 1. januar 2010. Partene ble enige om å innføre regnemetoden med virkning fra 1. januar 2011.

Tabell 1.1 Minstelønnssetter i KS-området med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år eller 16 år).

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2009	1. august 2010	Endring	1. mai 2009	1. august 2010	Endring
Stillinger uten særskilt krav om utdanning <sup>1</sup>	232 700	239 800	7 100	289 000	306 000	17 000
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	272 100	279 200	7 100	316 500	335 300	18 800
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	310 700	321 800	11 100	353 700	374 500	20 800
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	330 300	340 400	10 100	375 400	398 000	22 600
Stillinger med krav om mastergrad	351 100	365 000	13 900	414 500	440 000	25 500
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 16 år		
	1. mai 2009	1. august 2010	Endring	1. mai 2009	1. august 2010	Endring
Lærer	316 400	328 300	11 900	391 800	414 000	22 200
Adjunkt	349 000	361 400	12 400	414 700	439 000	24 300
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	364 100	377 900	13 800	437 400	462 000	24 600
Lektor	381 400	395 700	14 300	468 900	495 000	26 100
Lektor (med tilleggsutdanning)	395 000	409 700	14 700	492 200	518 000	25 800

1. Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 311 200 i 100 prosent stilling.

I *Oslo kommune* gikk også oppgjøret til mekling. Den 28. mai ble partene enige om et meklingsforslag som gir følgende tillegg:

- Et generelt tillegg på kr 6 000 til og med lønnstrinn 32. Fra lønnstrinn 33 til og med lønnstrinn 53 er tillegget på kr 8 500. For lønnstrinn over dette gis et generelt tillegg på 1,8 prosent. Disse tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2010.
- Det ble avsatt av 0,3 prosent av lønsmassen på årsbasis til sentrale lønsmessige tiltak med virkning fra 1. juni.
- Det ble avsatt av en pott på 0,6 prosent av lønsmassen på årsbasis til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august.

Fordelingen av midlene både i de lokale forhandlingene og i de sentrale justeringene, skal ha en likelønnsprofil.

Lovendringen om en ny regnemetode for forkortelse av arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid med et visst innslag av søndagsarbeid (minst hver tredje søndag) trådte i kraft fra 1. januar 2010. Partene ble enige om å innføre regnemetoden med virkning fra 1. desember 2010.

## **4 Oppgjørene i Spekter-området**

Forhandlingsordningen er hjemlet i fem hovedavtaler som er inngått mellom Spekter og hhv. hovedorganisasjonene LO, YS, Unio, Akademikerne og mellom Spekter og Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter, SAN.

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

På A-nivå ble det mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2010 på kr 1 950 per år. Det gis videre gitt en lav- og likelønnpott på kr 0,50 per time per ansatt fra 1. juli. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

I *helseforetakene* ble det den 6. mai brudd i forhandlingene mellom Unio og Spekter i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2). Meklingen førte ikke fram, og Spekter gikk ut i streik fredag 28. mai. Den 1. juni møtte partene til ny mekling og de godtok samme dag et

forslag fra meklingsmannen, og streiken ble avsluttet. Meklingsforslaget ga følgende generelle tillegg fra 1. august 2010:

- Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærer får kr 11 000
- Spesialsykepleiere, jordmødre, pedagoger med spesialkompetanse, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter får kr 14 000
- Ledere som omfattes av overenskomsten får kr 16 000
- Andre stillinger får kr 11 000

Minstelønnsatsene blir hevet tilsvarende det generelle tillegget, jf. tabell 1.2. I tillegg gis kr 2 000 ekstra på 10-årstrinnet. For medlemmer av Unio som ikke er omfattet av sentrale forbundsvise forhandlinger, skal det gjennomføres lokale forhandlinger.

Lovendringen om en ny regnemetode for forkortelse av arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid med et visst innslag av søndagsarbeid (minst hver tredje søndag) trådte i kraft fra 1. januar 2010. Partene ble enige om å innføre regnemetoden med virkning fra 1. desember 2010.

Det er enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2) mellom Spekter og forbundene i LO i oppgjøret for helseforetakene og Lovisenberg Diakonale Sykehus. YS-forbundene brøt forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling.

I oppgjøret med LO-forbundene er det enighet om et generelt tillegg på kr 11 000. Arbeidstakere med høyskoleutdanning med spesialkompetanse gis et tillegg på kr 14 000 og ledere, der flertallet av arbeidstakerne man leder har høyskoleutdanning, gis et tillegg på kr 16 000. Tilleggene gis fra 1. oktober 2010. Minstelønnsatsene blir hevet tilsvarende det generelle tillegget, jf. tabell 1.3. I tillegg gis kr 2 000 ekstra på 10-årstrinnet.

Lovendringen om en ny regnemetode for forkortelse av arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift- og turnusarbeid med et visst innslag av søndagsarbeid (minst hver tredje søndag) trådte i kraft fra 1. januar 2010. Partene ble enige om å innføre regnemetoden med virkning fra 1. desember 2010.

I oppgjøret mellom Spekter Helse og Den norske legeförening pågår fortsatt forhandlinger.

Tabell 1.2 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for Unios medlemsforbund. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. november 2009	1. august 2010	Endring	1. november 2009	1. august 2010	Endring
Grunnstillinger	310 000	321 000	11 000	354 000	367 000	13 000
Stillinger med spesialkompetanse	330 000	344 000	14 000	385 000	401 000	16 000

Tabell 1.3 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. september 2009	1. oktober 2010 <sup>1</sup>	Endring	1. september 2009	1. oktober 2010 <sup>1</sup>	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning <sup>2</sup>	239 000	250 000	11 000	289 000	300 000	11 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	274 000	285 000	11 000	317 000	330 000	13 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	310 000	321 000	11 000	354 000	367 000	13 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	330 000	344 000	14 000	385 000	401 000	16 000

1. Satser i avtalen mellom Spekter og LO-forbundene.

2. Etter 20 års ansiennitet er mistelønnsatsen fra 1. september 2009 kr 300 000 og fra 1. oktober 2010 kr 311 000.

## 5 Konflikter i 2010-oppgjøret<sup>7</sup>

Meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om Fellesoverenskomsten for byggfagene førte ikke til enighet. Det ble streik i byggfagene fra 13. april. Partene møttes til ny mekling 17. april. Det ble samme dag lagt fram et meklingsforslag som senere er godtatt av partene.

Meklingen mellom Norsk Transportarbeiderforbund og Logistikk- og Transportindustriens Landsforening om Speditørtariffen og Schenkeravtalen ble avsluttet uten resultat 15. mai og det ble iversatt streik. Den 4. juni kom partene sammen til ny mekling og det ble samme dag, med Riksmeklingsmannens mellomkomst, enighet om en forhandlingsløsning. Tillegg ble gitt med virkning fra 1. juli 2010.

Det ble brudd i meklingen om revisjon av Overenskomst for renholdsbedrifter mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service den 20. mai og det ble iverksatt streik fra samme dag. Partene kom 27. mai til enighet uten bistand fra Riksmeklingsmannen.

Den 27. mai ble det brudd i meklingen mellom KS og LO Kommune, Unio Kommune, YS Kommune og Akademikerne Kommune og om lag 17 000 ansatte gikk ut i streik fra samme dag. Fra 2. juni ble streiken utvidet. Den 9. juni møttes partene til ny mekling og meklingsmannen la fra et forslag som partene anbefalte. Svarfrist er satt til 5. juli.

I helseforetakene ble det den 6. mai brudd i forhandlingene mellom Unio og Spekter. Meklingen førte ikke fram, og Unio gikk ut i streik fredag 28. mai. Den 1. juni møtte partene til ny mekling og kom til enighet. Unio har svarfrist 22. juni.

<sup>7</sup> Oversikten er oppdatert per 18. juni 2010.

Meklingen mellom LO Stat og Spekter om overenskomstområde 1, Orkestre og teater førte ikke fram, og Musikernes Fellesorganisasjon iverksatt streik fra 7. juni innenfor Den Norske Opera & Ballett. Under nytt meklingsmøte 13. juni, la Riksmeklingsmannen fram et forslag som ble akseptert av Spekter og anbefalt av LO Stat. LO Stat sender forslaget ut til uravstemming med svarfrist 1. september.

Meklingen mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service om Vekteroverenskomsten førte ikke til enighet. Streik ble iverksatt fra 12. juni. Streiken pågikk fortsatt ved avslutningen av arbeidet med denne rapporten 18. juni.

## 2 Tabellvedlegg

Vedleggstabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst<sup>1)</sup> fra året før for flere grupper. Utfyllingstabell til tabell 1.1

Arbeidere i NHO-bedrifter<sup>2,10)</sup>:

År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk Prosessindustri <sup>11)</sup>	Verksted- og metall- Industri	Bygg- og anleggsvirksomhet	
							I alt	Byggevirk.
2000	4,5	4,5	3,9	4,3	-	4,1	5,3	5,5
2001	4,9	4,9	4,2	4,3	-	5,0	4,9	5,2
2002	5,6	5,0	6,1	6,1	-	5,5	5,3	5,3
2003	4,0	3,5	4,0	3,0	-	2,5	3,7	3,9
2004	3,6	3,6	4,0	3,1	-	4,0	3,6	3,6
2005	3,2	3,4	3,6	3,1	-	3,6	2,7	2,9
2006	4,2	3,6	3,3	3,9	-	3,8	3,9	4,1
2007	5,4	5,5	5,4	5,8	-	6,4	5,4	5,5
2008	5,7	5,7	5,7	5,8	-	5,9	5,4	5,5
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4 <sup>13)</sup>	3,9	3,9
1999-09	55,8	53,2	53,2	51,3	-	55,5	53,9	55,8
Gj. sn. per år	4,5	4,4	4,4	4,2	-	4,5	4,4	4,5
Årslønn 2009	kr 373 400	kr 367 400	kr 335 900	kr 334 600	kr 387 200	kr 386 500	kr 397 800	kr 393 800

Arbeidere i NHO-bedrifter<sup>2,10)</sup>:

ÅR	Transport- sektoren i alt	Landtransport	Hotell- og rest. <sup>3)</sup>	Funksjonærer i NHO-bedrifter <sup>10)</sup>		Forretnings- og Sparebanker <sup>4,10)</sup>	Varehandel <sup>10)</sup>		
				I alt	Industriefunk. <sup>12)</sup>		I alt	Engroshandel	Detaljhandel
2000	4,2	-	4,4	4,6	4,7	5,3	4,5	4,6	4,2
2001	5,3	-	3,6	7,1	5,3	4,7	5,2	5,3	4,6
2002	5,4	-	5,6	5,6	6,1	6,2	4,4	4,2	5,5
2003	5,2	-	3,1	5,1	4,6	4,5	4,6	4,2	5,0
2004	4,0	-	1,5	4,1	3,8	4,0	3,9	3,3	4,3
2005	3,8	-	2,5	4,1	4,3	7,7	3,7	4,0	3,9
2006	3,9	-	3,3	5,1	4,6	5,6	3,4	3,4	4,6
2007	4,4	-	4,2	6,3	5,7	5,2	5,9	5,5	5,0
2008	6,6	-	4,6	5,8	6,3	9,2	4,3	4,5	4,5
2009	4,5	4,7	3,1	4,7	4,5	1/2	3,0	3,7	2,1
1999-09	58,7	-	42,2	66,7	62,6	67,1	52,2	51,9	53,3
Gj. sn. per år	4,7	-	3,6	5,2	5,0	5,3	4,3	4,3	4,4
Årslønn 2009	kr 344 000	kr 326 500	kr 289 400	kr 550 000	kr 560 000	kr 524 900	kr 405 900	kr 557 300	kr 347 000

ÅR	Forretningsm.tjenesteyting <sup>10</sup>	Staten	Kommunene		Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningssektoren	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
2000	5,2	4,6	4,0	6,0	-	-
2001	4,1	4,2	3,5	7,8	-	-
2002	4,6	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,8	4,3	4,4	5,4	7 <sup>5</sup>	3,8
2004	3,5	3,7	3,8	3,2	3 <sup>6</sup>	3,4
2005	2,4	3,4	3,4	3,0	3,3 <sup>6</sup>	3,6
2006	3,2	4,5	3,9	2,6	3,7 <sup>7</sup>	4,8 <sup>8)</sup>
2007	5,0	5,1	4,8	3,6	4,9 <sup>7</sup>	5,3
2008	4,8	6,7	6,7 <sup>9)</sup>	5,7	6,5 <sup>7</sup>	6,2
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	5,1 <sup>7</sup>	4,0
1999-09	48,4	57,9	55,4	62,5	-	-
Gj. sn. per år	4,0	4,7	4,5	5,0	-	-
Årslønn 2009	kr 375 100	kr 428 700	kr 382 400	kr 429 000	kr 432 400	kr 409 700

<sup>1</sup> Veksttallene er per årsverk for arbeidere i NHO-bedrifter, staten, skoleverket, kommunene, hotell- og restaurantvirksomhet og Spekter-bedrifter. For de andre er de for heltidsansatte.

<sup>2</sup> Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.

<sup>3</sup> Omfatter månedslønne, prosentlønte og timelønne arbeidstakere. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte.

<sup>4</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Forsikring er inkludert fra 2003.

<sup>5</sup> Legene trakk opp lønnsveksten med om lag 2 prosentpoeng

<sup>6</sup> Heltidsansatte

<sup>7</sup> Lønnsveksten i årene 2006 til 2009 er per årsverk og er beregnet av Spekter på grunnlag av et datamateriale de har innhentet per oktober i årene 2005 – 2009 supplert med innhenting også på andre tidspunkter. Spekter beregnet også lønnsveksten for årene 2002 og 2003. For årene 2004 og 2005 er lønnsveksten for heltidsansatte og er beregnet av SSB. På grunnlag av innhentet lønnsdata per oktober i årene 2005 - 2009 har SSB beregnet lønnsveksten for heltidsansatte til 3,0 prosent fra 2005 til 2006, til 6,8 prosent fra 2006 til 2007, til 5,1 prosent fra 2007 til 2008 og til 4,9 prosent fra 2008 til 2009.

<sup>8</sup> Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

<sup>9</sup> En oppjustering av minstelønnsatsene for høyskolegruppene pr 1.1.2008 bidro med 0,2 prosentpoeng til lønnsveksten i 2008.

<sup>10</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard og metoden for beregning av årslønnsveksten fra 2008 til 2009 er beskrevet i boks 1.2.

<sup>11</sup> Gruppen samsvarer om lag med summen av tidligere elektrokjemisk industri, kjemisk industri og treforedling (se tabell 4.9 i NOU:2009:7) og en del mindre grupper innenfor kjemisk prosessindustri.

<sup>12</sup> Antall årsverk i industrifunksjonærgruppen er redusert med i overkant av 10 prosent fra 2008 til 2009, i hovedsak fordi forlag nå er klassifisert utenfor industri, mens de fram til 2008 var innenfor industri.

<sup>13</sup> Som følge av ny næringsgruppering er montasje og reparasjon av heiser flyttet til bygg- og anleggsvirksomhet.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget



Tabell 2.2 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 1999-2009

	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	2008 <sup>1</sup>	2008 <sup>3</sup>	2009 <sup>3</sup>	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2009 <sup>3</sup>	
											Menn	Kvinner
<i>Utdanning på</i>												
<i>grunnskolenivå</i>	86,7	87,0	86,9	87,7	90,8	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	360 000	322 800
Industri i alt	88,9	89,1	88,3	89,6	92,8	92,5	92,2	91,7	90,9	91,5	352 800	322 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,9	85,9	87,4	92,3	100,8	102,8	100,4	102,1	103,6	102,1	342 000	349 200
Varehandel i alt	84,6	85,4	85,4	86,0	87,6	86,4	86,3	89,3	88,2	87,2	357 600	312 000
Finanstjenester i alt	81,7	79,4	77,4	77,4	79,3	77,1	74,9	75,4	74,4	80,0	487 200	390 000
Skoleverket i alt	98,3	92,4	93,3	96,6	96,5	101,1 <sup>3</sup>	103,4	102,5	102,7	102,3	369 600	378 000
Staten i alt	91,6	92,6	91,7	93,6	92,8	92,6	94,4	93,8	93,7	94,2	370 800	349 200
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	92,7	92,7	92,5	92,1	94,5	94,1 <sup>3</sup>	94,0	93,4	93,5	91,5	340 800	312 000
Helseforetak	92,3	92,1	93,1	91,4	95,7	95,9	94,6	93,8	93,9	93,9	336 000	315 600
<i>Utdanning på</i>												
<i>videregående skolenivå</i>	85,9	86,1	86,4	86,9	85,6	85,2	84,1	84,3	83,1	83,3	438 000	364 800
Industri i alt	89,4	89,6	89,2	89,4	90,3	90,4	88,8	88,9	87,7	88,0	421 200	370 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	93,6	93,4	94,2	95,5	94,6	93,6	91,5	92,6	90,7	92,4	423 600	391 200
Varehandel i alt	84,0	84,2	85,3	85,6	83,8	83,5	82,5	83,5	82,9	82,3	426 000	350 400
Finanstjenester i alt	79,2	78,6	78,7	78,8	78,5	76,4	75,5	75,2	74,4	76,7	546 000	418 800
Skoleverket i alt	91,0	91,4	93,1	92,1	91,4	93,5 <sup>3</sup>	95,8	95,5	95,8	95,0	410 400	390 000
Staten i alt	89,0	88,5	87,9	89,9	90,4	90,3	91,1	91,0	91,1	90,7	400 800	363 600
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	93,3	92,9	93,5	93,0	92,3	92,8	92,6	92,5	92,6	92,3	372 000	343 200
Helseforetak	90,8	92,0	91,2	90,1	89,1	88,8	87,8	87,0	86,8	88,5	386 400	342 000
<i>Utdanning på</i>												
<i>videregående skolenivå</i>												
<i>herav fagutdanning</i>												
Industri i alt	92,1	92,3	90,5	89,8	91,0	90,8	88,0	88,3	86,8	86,9	421 200	366 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,4	90,7	89,4	90,9	90,7	88,2	88,3	90,7	89,5	89,2	423 600	378 000
Varehandel i alt	86,0	85,3	86,2	87,2	85,5	85,1	84,0	84,3	84,0	84,7	406 800	344 400
Finanstjenester i alt	78,5	79,9	80,5	81,6	83,7	83,7	77,7	77,5	76,9	79,7	496 800	396 000
Skoleverket i alt	89,1	87,9	88,6	86,5	86,2	86,3 <sup>3</sup>	91,6	91,6	91,7	91,1	416 400	379 200
Staten i alt	89,0	89,0	88,0	90,2	90,7	90,0	90,3	89,1	89,0	89,0	391 200	348 000
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	92,2	92,2	92,3	91,5	91,2	91,5	90,9	90,6	90,5	90,5	367 200	332 400
Helseforetak		89,9	89,5	87,8	87,7	87,1	85,7	85,2	85,1	86,9	392 400	340 800
<i>Universitets- eller</i>												
<i>høgskoleutdanning, til og</i>												
<i>med 4 år</i>	79,5	80,4	80,2	81,3	80,7	79,9	79,5	79,1	78,7	79,6	542 400	432 000
Industri i alt	83,2	83,8	83,3	82,5	82,7	82,0	81,9	83,4	83,1	82,4	591 600	487 200
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	84,3	78,5	84,6	84,6	83,2	83,8	86,2	84,5	81,8	82,3	576 000	474 000
Varehandel i alt	75,8	77,8	78,0	78,4	79,8	79,9	77,0	78,4	77,3	79,5	561 600	446 400
Finanstjenester i alt	75,2	76,0	74,9	75,6	73,7	71,0	69,5	66,5	65,3	69,8	727 200	507 600
Skoleverket i alt	95,5	96,4	96,6	97,3	97,9	97,7 <sup>3</sup>	97,9	97,9	97,7	98,1	438 000	429 600
Staten i alt	91,3	91,2	91,9	94,2	94,8	94,1	94,0	93,8	93,9	93,5	442 800	414 000
Kommune og	92,3	91,7	91,8	91,5	90,6	91,3 <sup>3</sup>	90,4	90,4	90,5	90,3	447 600	404 400

	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	2008 <sup>1</sup>	2008 <sup>3</sup>	2009 <sup>3</sup>	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2009 <sup>3</sup>	
											Menn	Kvinner
fylkeskommune i alt <sup>2</sup>												
Helseforetak	95,3	95,4	94,5	93,3	93,6	93,8	94,3	93,7	93,5	94,2	436 800	411 600
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>	82,6	82,1	82,8	82,9	82,9	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	652 800	531 600
Industri i alt	82,9	81,4	81,4	81,3	82,0	81,5	81,6	81,0	83,9	83,4	739 200	616 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	79,4	81,0	87,1	87,2	81,8	92,3	83,1	85,5	86,1	85,3	710 400	606 000
Varehandel i alt	81,1	81,0	86,2	87,3	91,2	87,3	81,5	82,0	81,3	80,2	674 400	541 200
Finanstjenester i alt	78,5	78,2	80,3	78,9	76,6	74,7	73,9	69,1	68,0	73,5	824 400	606 000
Skoleverket i alt	95,7	95,9	96,3	96,6	96,6	96,6	96,5	97,0	97,0	97,1	493 200	478 800
Staten i alt	90,1	90,2	90,4	90,8	91,1	90,9	90,4	90,3	90,2	89,8	530 400	476 400
Kommune og fylkeskommune ialt <sup>2</sup>	85,4	92,1	91,1	91,3	90,3	90,9	90,7	90,4	90,5	90,2	528 000	476 400
Helseforetak	82,8	81,6	80,1	78,6	78,4	78,6	78,5	79,4	79,4	78,8	730 800	576 000

<sup>1</sup> Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 - 2008. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

<sup>2</sup> Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunlaget.

<sup>3</sup> Tallene er beregnet etter ny næringsstandard. Se boks 1.2.

Kilder: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.3 Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring per 1.9/1.10/1.12. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

											Månedslønn*12	
											1.9/1.10/1.12	
											Menn	Kvinner
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 <sup>2</sup>	2009 <sup>2</sup>	2009 <sup>2</sup>	2009 <sup>2</sup>
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	80,5	85,3	87,6	85,3	86,7	88,3	90,4	88,8	89,7	91,0	691 200	628 800
Industri	87,3	87,5	87,0	87,5	88,5	88,9	87,9	88,9	87,1	87,6	435 600	381 600
Kraftforsyning	87,4	89,3	87,2	87,6	89,8	88,7	89,2	89,0	90,3	89,4	519 600	464 400
Bygge- og anleggsvirksomhet	92,6	92,4	94,9	95,8	96,5	97,6	97,0	98,0	97,9	96,8	409 200	396 000
Varehandel	79,4	79,7	80,6	81,0	79,9	79,8	78,8	80,5	79,7	80,3	414 000	332 400
Hotell- og restaurant virksomhet	89,5	90,4	88,4	89,8	89,0	89,4	88,9	90,2	90,1	90,0	325 200	292 800
Samferdsel	86,2	87,6	88,0	88,3	89,5	89,2	89,2	88,3	88,8	89,1	430 800	384 000
Finanstjenester	71,6	71,9	71,9	72,4	70,6	68,1	67,6	65,3	64,2	68,0	663 600	451 200
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	76,3	76,4	77,6	78,5	78,9	79,3	79,6	80,9	-	-	-	-
Forretningsmessig tjenesteyting									90,2	89,8	376 800	338 400
Omsetning og drift av fast eiendom									80,2	81,1	513 600	416 400
Staten	88,0	88,2	87,7	89,2	89,7	89,7	90,2	90,4	90,2	90,5	453 600	410 400
Undervisningspersonale i skoleverket	93,9	94,8	95,1	96,0	96,7	96,4	96,7	96,7	-	97,0	442 800	429 600
Kommune og fylkeskommune <sup>1</sup>	90,2	91,4	91,7	91,4	91,2	91,9	91,4	91,7	-	91,6	402 000	368 400
Privat undervisning	83,8	85,5	87,1	87,3	87,0	87,3	86,9	86,6	86,4	87,4	447 600	391 200
Private helse- og sosialtjenester	87,3	85,9	86,3	84,7	85,2	84,6	85,2	85,5	84,4	84,7	416 400	352 800
Helseforetak	76,7	78,6	76,0	76,1	78,2	78,2	79,5	81,0	80,8	81,7	511 200	417 600
Sosiale og personlige tjenester	85,6	84,6	86,6	86,6	87,4	87,0	85,4	86,4	-	-	-	-
Personlige tjenester									77,9	77,0	454 800	350 400
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	83,3	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	453 600	384 000

<sup>1</sup> Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnet.

<sup>2</sup> Tallene er beregnet etter ny næringsstandard. Se boks 1.2.

Kilde: Statistisk sentralbyrå