

Arbeids- og sosialdepartementet

## **ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2017**

### **Oppsummering av lønnsoppgjørene**

*Rapport*

*fra*

*Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene*

Oslo, 23. juni 2017

## Forord

Beregningsutvalget la 20. februar 2017 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør og en endelig utgave 31. mars, jf. NOU 2017: 10. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets mellomoppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettverson, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars/april til neste år.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av utviklingen i industriens konkurranseevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2017: 10.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 25. september 2015 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2019 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 legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.*

*Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.*

*Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet”.*

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Ranjit Kaur, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Gunnar Owren, KS, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Bård Westbye, Virke og Ragnar Ihle Bøhn, Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Oslo, 23. juni 2017

Ådne Cappelen  
leder  
Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad  
Landsorganisasjonen i Norge

Ann Lisbet Brathaug  
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding  
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland  
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit  
Hovedorganisasjonen Virke

Grete A. Jarnæs  
Kommunal- og  
moderniseringsdepartementet

Svein Sjølie for  
Hanne Jordell  
Akademikerne

Frank Emil Jøssund  
Finansdepartementet

Torill Lødemel  
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo  
Arbeids- og sosialdepartementet

Erik Orskaug  
Unio

Eirik Solberg  
KS

Helle Stensbak  
Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund

---

Morten S. Henningsen, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder  
Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet  
Runar Aksnes, Finansdepartementet  
Brynjar Indahl, Finansdepartementet  
Alma Kajtaz, Finansdepartementet  
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå  
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå  
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå

## Innhold

<b>1</b>	<b>LØNNSUTVIKLINGEN</b>	<b>6</b>
<b>1.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>7</b>
1.1.1	Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene	7
1.1.2	Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer	10
1.1.3	Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene	15
<b>1.2</b>	<b>Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder</b>	<b>17</b>
1.2.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området	17
1.2.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	20
1.2.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	21
1.2.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid)	22
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	25
<b>1.3</b>	<b>Lønnsoverhenget</b>	<b>27</b>
<b>1.4</b>	<b>Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2017 i enkelte tariffområder</b>	<b>28</b>
<b>1.5</b>	<b>Lønnsutviklingen for ledere</b>	<b>29</b>
1.5.1	Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører i enkelte næringer	30
1.5.2	Lønnsutviklingen for administrerende direktører inklusive opsjons- og naturalytelser	31
1.5.3	Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig forvaltning	32
<b>1.6</b>	<b>Lønnsutviklingen for kvinner og menn</b>	<b>33</b>
<b>1.7</b>	<b>Lønnsutviklingen etter utdanning</b>	<b>40</b>
<b>1.8</b>	<b>Lønnsutviklingen for deltidsansatte</b>	<b>45</b>
<b>1.9</b>	<b>Lønn etter yrke</b>	<b>47</b>
<b>1.10</b>	<b>Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere</b>	<b>48</b>

## **Vedlegg**

<b>1</b>	<b>LØNNSOPPGJØR I 2017</b>	<b>53</b>
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2017	53
1.2	Oppgjørene i privat sektor	57
1.2.1	LO-NHO-området	57
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	59
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	60
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	62
1.5	Konflikter i 2017-oppgjøret	64
<b>2</b>	<b>TABELLVEDLEGG</b>	<b>65</b>

# Kapittel 1

## 1 Lønnsutviklingen

- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* bidrar de avtalte tariff tillegg ved årets mellomoppgjør i sum med 0,3 prosentenheter til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Sammen med lønnsoverhenget til 2017 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.
- Ved mellomoppgjøret i 2017 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2017.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* ble det ikke gitt generelle tillegg i 2017. Garantitilleggene ga et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,4 prosent fra 2016 til 2017 før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.
- I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i 2017 i avtalen med Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten fra 2016 til 2017 på 0,9 prosentpoeng. I tillegg er det satt av midler til lokale forhandlinger som gir et bidrag til årslønnsveksten på 0,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.
- I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2016 til 2017. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås å gi et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,5 prosentpoeng fra 2016 til 2017. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.
- I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,5 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Justert for konflikten i 2016 var overhenget til 2017 1,1 prosent. Dette gir en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.
- For ansatte i forhandlingsområdene i bank og forsikring gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten fra 2016 til 2017 på 0,5 prosentpoeng, ifølge Finans Norge. For ansatte i *finans tjenester* gir overhenget på 0,9 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

For oppsummering av lønnsutviklingen i 2016 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2017: 10 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2017.

## 1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2015 til 2016 for hovedgrupper av lønnstakere. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2016 og 2017 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2017 gis i vedlegg 1.

Årslønnsveksten dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønns glidningen i 2017. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønns glidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønns glidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2017: 10.

I 2015 var det overgang til et nytt elektronisk system for bedrifters rapportering av lønn (A-ordningen). Årslønnsveksten i 2016 kan dermed beregnes på grunnlag av to hele årganger med nytt datagrunnlag og månedlige data. For arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter er det nye datagrunnlaget tatt i bruk fullt ut og det er utviklet en ny beregningsmetode for årslønnsvekst. For andre områder er også data fra A-ordningen brukt, men med samme tellingstidspunkter som før. Unntaket fra dette er KS og Spekter øvrige bedrifter, der organisasjonene har egne data. Se boks 1.1 og nærmere omtale i NOU 2017: 10.

### 1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2015 til 2016 er beregnet til 2,0 prosent for industriarbeidere og 2,2 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 1,9 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,4 prosent ved hovedoppgjøret i 2016. Både strukturendringer og lavere generell lønnsvekst har redusert den gjennomsnittlige lønnsveksten samlet i industrien fra 2015 til 2016. Reduksjonen i sysselsettingen har vært noe sterkere for industrifunksjonærer med gjennomgående høyere lønn enn industriarbeidere i perioden. Dette er årsaken til at vektet lønnsvekst i industrien samlet sett er lavere enn veksttallene isolert for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer tilsier.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 2,5 prosent. I finanstjenester er lønnsveksten beregnet til 2,5 prosent. For ansatte i kommunene er lønnsveksten beregnet til 2,5 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 2,0 prosent. Som en følge av konflikten i helseforetakene i 2016 ble virkningstidspunktet for lønnstillegg for ansatte i konflikt forskjøvet, og dette bidro til å trekke ned lønnsveksten med 0,4 prosentpoeng. For øvrige Spekter-bedrifter er årslønnsveksten i 2016 beregnet til 2,4 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 2,4 prosent.

I de største forhandlingsområdene anslår Beregningsutvalget årslønnsveksten fra 2015 til 2016 til 2,3 prosent i gjennomsnitt, beregnet som gjennomsnittet av årslønnsveksten innen hvert område i tabell 1.1 vektet med antall årsverk. Utvalget vil revurdere beregningsmetoden til neste rapport. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene om lag 40 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2016. 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, se vedlegg 2 i NOU 2017: 10 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget for lønnsstatistikken basert på a-meldingen, se boks 1.1.

Årslønnsveksten falt i alle områder etter 2008 mens den tok seg noe opp igjen i 2011, jf. tabell 1.1. I årene 2012 til 2016 falt lønnsveksten igjen. Vi må langt tilbake for å finne en like lav lønnsvekst som i 2016. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i vedlegg 5 i NOU 2017: 10.

Lønnsutviklingen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som f.eks. endring i kvalifikasjoner/utdanning blant arbeidstakerne, endringer i stillingsstruktur, forskyvninger i sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter med ulikt lønnsnivå, endret omfang av skiftarbeid eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i sysselsettingen etter aldersgrupper, endret omfang av arbeidsinnvandring og endringer i andelen menn/kvinner). Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper/næringer kan skyldes ulik grad av slike strukturendringer. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1. Lønnsutviklingen i NHO-bedrifter i industrien i 2016 er nærmere omtalt i avsnitt 1.2.1-1.2.4.

### **Boks 1.1 A-meldingen – nytt datagrunnlag for lønnsstatistikk**

Fra og med 2015 er datagrunnlaget til lønnsstatistikken basert på opplysninger fra A-ordningen som omfatter alle arbeidsgivere både for privat og offentlig sektor. A-ordningen er en samordnet rapportering av lønns- og ansettelsesopplysninger til Skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå regulert av a-opplysningsloven. Data blir innhentet elektronisk fra Skatteetaten ved Etatenes fellesforvaltning (EFF).

Alle arbeidsgivere som har betalt ut lønn, kontantytelser eller naturalytelser må levere a-melding. Datamaterialet omfatter dermed alle ansatte i alle foretak med rapporteringsplikt til de nevnte forvaltningsorganene. A-meldingen rapporteres månedlig og omfatter alle kontant- og naturalytelser samt utgiftsgodtgjørelser.

For å sikre god sammenheng til tidligere statistikk, er innholdet i avtalt månedslønn og månedslønn det samme som tidligere.

For beregninger av årslønnsvekst fra 2014 til 2015 ble det nye datagrunnlaget i 2015 sammenliknet med utvalgsbasert tradisjonell lønnsstatistikk fra 2014. Se nærmere omtale av dette i vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

Nå foreligger det to hele årganger med månedlige data fra A-ordningen som grunnlag for beregning av årslønnsveksten fra 2015 til 2016. Det betyr at metoder for beregning av årslønn ikke lenger er bundet av begrensningene som lå i den gamle årslønnsstatistikken med ett tellingstidspunkt. Utvalget ønsker å utnytte at A-ordningen både er en fulltelling og gir hyppigere informasjon om lønns- og arbeidsforhold, dvs. at en benytter data for flest mulig av årets måneder for å beregne årslønn, årslønnsvekst og lønnsoverheng.

For arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter er det nye datagrunnlaget tatt i bruk fullt ut på aggregert nivå og det er utviklet en ny beregningsmetode for årslønnsvekst, jf. boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10. Flere andre forhandlingsområder har tatt data fra A-ordningen i bruk, men med samme tellingstidspunkter som før. Unntaket fra dette er KS og Spekter øvrige bedrifter, der organisasjonene har egne data.



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

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel <sup>1</sup>	Finans-tjenester <sup>2</sup>	Offentlig forvaltning <sup>3</sup>	Stats-ansatte <sup>4</sup>	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommune-ansatte i alt <sup>5</sup>	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene <sup>7</sup>	Øvrige bedrifter
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,5	4,9	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	7,7	6,7	6,7	6,7	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	4,2 <sup>8</sup>	3,9 <sup>8</sup>	4,5 <sup>8</sup>	1,8 <sup>8</sup>	0,5 <sup>8</sup>	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,5	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 <sup>6</sup>	2,3 <sup>6</sup>	3,7 <sup>6</sup>	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 <sup>6</sup>	3,9 <sup>6</sup>	3,2 <sup>6</sup>	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 <sup>10</sup>	2,4
2006-2011	26,8	25,3	28,2	19,8	26,3	26,5	27,5	26,5	23,5	27,7	26,4	25,3
Gj. sn. per år	4,9	4,6	5,1	3,7	4,8	4,8	5,0	4,8	4,3	5,0	4,8	4,6
2011-2016	16,8	16,0	17,4	17,7	21,0	17,5	17,3	18,0	16,9	18,6	16,6	17,3
Gj. sn. per år	3,2	3,0	3,3	3,3	3,9	3,3	3,2	3,4	3,2	3,5	3,1	3,2
Årslønn 2016, per årsverk	582 000	452 500	727 800			516 500	561 400	489 500	540 400	473 900	549 100	504 100
Årslønn 2016, heltidsansatte				494 500	631 100							
Antall årsverk 2016	164 100	86 900	77 200	54 700 <sup>9</sup>	24 200 <sup>9</sup>	637 200	151 100	379 900	89 200	290 700	106 200	54 500

<sup>1</sup> Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

<sup>2</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Det er utarbeidet en revidert tidsserie for finanstjenester. Se nærmere omtale i vedlegg 2 i NOU 2017: 10. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

<sup>3</sup> Et vektet gjennomsnitt av veksttallene for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

<sup>4</sup> Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. Årslønnsveksten i 2016 for gruppene på avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er beregnet til 2,2 prosent. Årslønnsveksten for gruppene på avtalen med Akademikerne er beregnet til 2,5 prosent. Utvalget viser for øvrig til nærmere omtale i mars-rapporten 2017 fra Statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU).

<sup>5</sup> Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

<sup>6</sup> For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.

<sup>7</sup> Beregnet på Spekters tallmateriale fram til og med 2009, og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

<sup>8</sup> Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard, se vedlegg 2 NOU 2015: 6. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

<sup>9</sup> Heltidsansatte.

<sup>10</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2016 ned med 0,4 prosentpoeng.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

### 1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper etter nasjonalregnskapet og etter lønnsstatistikken, og etter lønnsstatistikken for tre hovedsektorer:

- Ansatte i industrien<sup>1</sup>
- Ansatte i varehandel
- Ansatte i offentlig forvaltning som omfatter statlig forvaltning (inkl. helseforetakene) og kommunal og fylkeskommunal forvaltning

Beregningene av årslønnsvekst i tabell 1.2 benytter utbetalingstidspunkter for de avtalte tilleggene. Årslønnsveksten i tabell 1.1 utenom industrien i NHO-bedrifter i 2016 er beregnet ved hjelp av kjente virkningstidspunkter for tilleggene og forutsetninger om når annen lønnsøkning (lønnsglidningen) kommer, se boks 1.3 og vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

Tabell 1.2 viser at samlet fra 2006 til 2016 var lønnsveksten i industrien i alt noe høyere enn i varehandel totalt. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i denne perioden vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien, jf. tabell 1.1. Imidlertid har lønnsveksten for disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall for 2016, har Statistisk sentralbyrå beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2015 til 2016 for lønnstakere under ett til 1,7 prosent. Dette er noe mindre enn lønnsveksten innenfor hvert av forhandlingsområdene i tabell 1.1. Et viktig moment er at sysselsettingen har falt mest i næringer med lønnsnivå over gjennomsnittet, og økt mest i næringer med lønnsnivå under gjennomsnittet. Ifølge Statistisk sentralbyrå bidro endringer i fordelingen av lønnstakere på tvers av næringer til å trekke ned den samlede lønnsveksten med 0,4 prosentpoeng. Strukturendringer knyttet til industri og oljenæringer trakk noe mer ned enn dette. Se også boks 1.2.

---

<sup>1</sup> Om lag  $\frac{3}{4}$  av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter.

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

	Nasjonal- regnskapet	Lønnsstatistikken			Offentlig forvaltning <sup>6</sup>
		Alle grupper	Industrien	Varehandel <sup>2</sup>	
2007	5,4	-	4,9	5,9	-
2008	6,3	-	6,6	4,3	-
2009	4,2	-	4,2 <sup>3</sup>	3,0 <sup>3</sup>	-
2010	3,7	3,6 <sup>4</sup>	2,9 <sup>4</sup>	2,9 <sup>4</sup>	-
2011	4,2	4,1	4,6	3,6	4,5
2012	4,0	4,0	4,6	3,2	4,2
2013	3,9	3,9	3,7	3,4	3,8
2014	3,1	3,0	2,8	1,6	3,5
2015	2,8	2,8	2,5	3,2	2,9
2016	1,7	1,7	1,5	2,8	2,2
2006-2016	46,9	-	45,5	39,5	-
Gj. sn. per år	3,9	-	3,8	3,4	-
2011-2016	16,5	16,4	16,0	15,0	17,7
Gj. sn. per år	3,1	3,1	3,0	2,8	3,3
Årslønn 2016, per årsverk	528 600	524 600	538 200	468 900	507 500
Årslønn 2016, heltidsansatte <sup>5</sup>	-	554 900	557 600	511 100	-

<sup>1</sup> Populasjonen og beregningsmetoder er forskjellig fra det som brukes i tabell 1.1. Lønnsveksten er per årsverk etter nasjonalregnskapet og for "Alle grupper". For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte fram til og med 2009, men per årsverk i årene etterpå.

<sup>2</sup> Inklusive motorkjøretøytjenester.

<sup>3</sup> Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard er gitt i vedlegg 2 i NOU 2015: 6.

<sup>4</sup> Lønnsveksten er fra og med 2010 beregnet av Statistisk sentralbyrå på grunnlag av lønnsstatistikk (strukturstatistikk) og informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen.

<sup>5</sup> Beregnet på grunnlag av Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for alle ansatte, som er en sammenstilling av de næringsvise lønnsstatistikkene.

<sup>6</sup> Populasjonen og beregningsmetoder er forskjellig fra det som brukes i tabell 1.1, som er basert på forhandlingsområder. Fra 2016 basert på institusjonell sektorgruppering. Omfatter statlig forvaltning (inkl. helseforetakene) og kommunal og fylkeskommunal forvaltning.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

## Boks 1.2 Strukturendringer påvirker veksten i gjennomsnittslønn

Norsk økonomi er i omstilling. Lønnsutviklingen kan dermed være mer påvirket av strukturendringer enn vanlig, dvs. endringer i gjennomsnittslønn som skyldes endret sammensetning av sysselsettingen. Tilgang og avgang av ansatte med ulik lønn bidrar til dette, men også ulik sysselsettingsutvikling mellom næringer med forskjeller i lønnsnivå.

Strukturendringene innad i en næring kan bidra til forskjeller i lønnsutviklingen mellom to tellingstidpunkter for alle personer og for personer som var sysselsatt i næringen på begge tidspunkter («samme person»). Tabellen under viser at ansatte i industri i alt hadde en vekst i gjennomsnittlig avtalt lønn på 1,7 prosent fra september 2015 til september 2016, mens veksten var 2,3 prosent for personer som var ansatt på begge tidspunkter. Figur 1.1 viser at gjennomsnittlig lønnsvekst for alle personer som var ansatt i begge år var 3,1 prosent, både i privat og offentlig sektor.

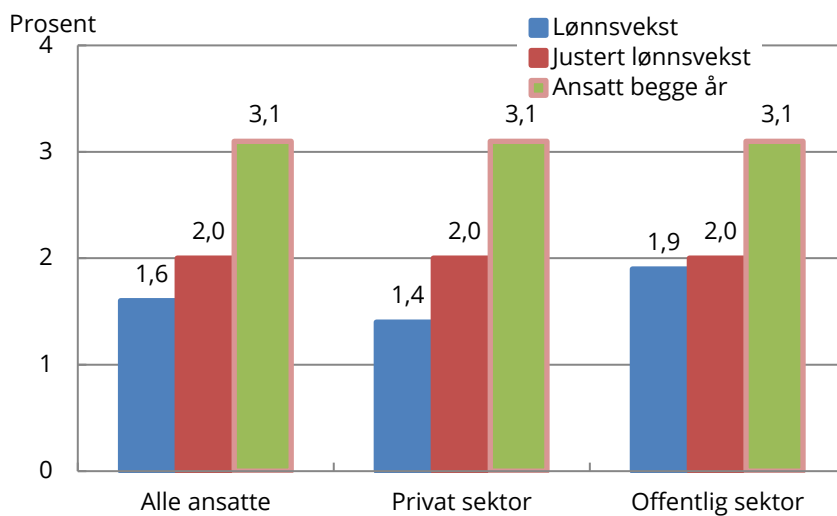
Lønnsutviklingen mellom ulike næringer kan skyldes ulik grad av strukturendringer. For eksempel var det en stor netto nedgang i antall ansatte i maskinindustri fra 2015 til 2016, mens det var en mindre netto endring i næringsmiddelindustri mv. Siden lønnsnivået i maskinindustri ligger over gjennomsnittet for alle lønnstakere i industrien bidrar nedgangen i sysselsetting isolert sett til å redusere gjennomsnittlig lønn for industrien samlet i 2016 og dermed til å dra ned lønnsveksten fra 2015 til 2016. Siden veksten i avtalt lønn i maskinindustri var lav (og det var en nedgang i samlet lønn) bidrar det også til å dra ned samlet lønnsvekst i industrien i alt.

Lønnsutviklingen i industrien og i to industrinæringer fra september 2015 til september 2016, for alle ansatte og for ansatte begge år<sup>1</sup>

	Antall		Lønnsvekst 2015-2016 i prosent			
			Alle		Ansatte i industrien begge år	
	2015	2016	I alt	Avtalt	I alt	Avtalt
Industri i alt	220 319	211 367	1,4	1,7	2,1	2,3
- Nærings-, drikkevare- og tobakksindustri	48 855	49 493	2,1	2,5	3,5	3,1
- Maskinindustri	21 932	17 876	-0,6	1,3	-0,9	1,2

<sup>1</sup> Ansatte begge år er personer som er observert i industrien i september i både 2015 og 2016, men ikke nødvendigvis i samme bedrift/foretak eller med samme stillingsprosent.

Figur 1.1 viser at dersom sysselsettingen holdes uendret fra 2015 var lønnsveksten 2,0 prosent for alle ansatte. Figuren viser også at sammensetningseffektene er større i privat sektor sammenliknet med offentlig sektor.



Figur 1.1 Vekst i gjennomsnittlig lønn fra september 2015 til september 2016 for alle ansatte, for alle ansatte justert for sammensetningseffekter og for samme personer<sup>1</sup>. Hele økonomien og etter sektor

<sup>1</sup> Med samme personer menes at personen er observert i samme næring i september i både 2015 og 2016, men personen er ikke nødvendigvis i samme bedrift/foretak eller har samme stillingsprosent.

For 2016 samlet trakk sammensetningseffekter mellom næringer ned årslønnsveksten med 0,4 prosentpoeng i økonomien som helhet (beregninger i Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2017, foreløpig rapport). Dette er noe høyere enn beregningen på 0,3 fra Statistisk sentralbyrå, Økonomiske analyser 1/2017, boks 2.5. Dette skyldes at aggregeringsnivået for beregningene i denne rapporten er mer detaljert sammenliknet med beregningene i Økonomiske analyser.

## Boks 1.3 Beregning av årslønnsvekst i forhandlingsområder versus beregning av årslønnsvekst for næringsområder i privat sektor

### *Generelt*

Med utgangspunkt i lønnsstatistikken brukes det litt forskjellige prinsipper for beregning av årslønnsvekst i forhandlingsområdene i tabell 1.1 (nærmere beskrevet i boks 1.1 og i vedlegg 2 i NOU 2017: 10) og i Statistisk sentralbyrås årslønnsberegninger for næringsområder i privat sektor. Innholdet i lønnsbegrepet er imidlertid det samme og begge tar utgangspunkt i flere årganger av lønnsstatistikken. I forhandlingsområdene bygger fordelingen av total lønnsøkning mellom to årganger av lønnsstatistikken på kunnskap om virkningstidspunkter for tariff tillegg (f.eks. 1. april eller 1. mai) og forutsetninger om når annen lønnsøkning (lønns glidningen) kommer. For NHO-bedrifter er det tatt i bruk en ny beregningsmetode for årslønnsveksten fra 2015 til 2016 som benytter utbetalinger for alle måneder i årene 2015 og 2016.

I SSBs beregninger for næringsområder i privat sektor har det vært utviklingen i den kvartalsvise lønnsindeksen for avtalt lønn som har gitt fordelingen av lønnsøkningen gjennom året. De faktiske utbetalingene uavhengig av virkningsdato har ligget til grunn. I områder der det ikke finnes informasjon fra kvartalsindeksen, er det benyttet informasjon fra lønnsoppgjørene på samme måte som i forhandlingsområdene i tabell 1.1. SSB utvikler i 2017 en ny årslønnsstatistikk.

I år med konflikter i tariff oppgjørene, kan oppgjør trekke ut i tid. Dette kan medføre at det blir større tidsavstand enn året før mellom faktisk virkningstidspunkt og tidspunktet for utbetaling av lønn tillegg. Videre kan det at flere oppgjør trekker ut i tid medføre at etterbetalingene blir høyere enn året før. For eksempel var dette tilfelle i 2010-oppgjøret og kan ha medført at etterbetalingene samlet sett var høyere i 2010 enn i 2009. Disse to forholdene trakk isolert sett ned lønnsveksten fra 2009 til 2010 i Statistisk sentralbyrås beregning for næringsområder basert på lønnsstatistikken og den kvartalsvise lønnsindeksen. Dette kan også ha gjort seg gjeldende i andre år uten at utvalget har gått nærmere inn på dette.

*Nærmere om forskjeller mellom beregningen av årslønn i industrien i NHO-bedrifter og industrien i alt.* Følgende forhold kan medvirke til at det blir forskjellig lønnsnivå og lønnsvekst i industrien samlet og i NHO-bedrifter i industri:

#### *A. Populasjonsforskjeller*

- Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk omfatter hele næringen industri iht. Standard for Næringsgruppering (nace). Endringer i offentlige næringsklassifikasjoner førte til at deler av spesielt oljebaserte industribedrifter ble tatt ut av industrien og plassert i blant annet «oljevirkosomhet» i 2009/2010. Disse bedriftsenhetene er med i lønnstallene for industrifunksjonærer for NHO-bedrifter, fordi enhetene fortsatt er knyttet sammen med NHOs industribedrifter og/eller foretak.
- NHOs virksomheter/enheter er ikke i alle tilfeller sammenfallende med bedriftsinndelingen som Statistisk sentralbyrå benytter.
- Om lag  $\frac{3}{4}$  av sysselsetting i industrien er i NHO-bedrifter. Organisasjonsgraden er særlig høy blant store bedrifter.
- Unge arbeidstakere (under 18 år) og lærlinger er ikke med i statistikken for NHO-bedrifter.

#### *B. Beregningsforskjeller (se beskrivelse ovenfor)*

- Forskjellige metoder for plassering av lønnsvekst i løpet av året. Dette blir mindre uttalt med A-ordningen og månedlige data.
- Etterbetalinger av lønn tillegg var tidligere ulikt behandlet.
- Beregningene av vekst i årslønn for industrien samlet i tabell 1.2 er for heltidsansatte i årene 2007 til 2009, men per årsverk fra og med 2010. For industriansatte i NHO-bedrifter er beregningene per årsverk i alle år, se tabell 1.1.
- Strukturelle endringer, f. eks. forskyvninger i sysselsettingen mellom bedrifter med ulikt lønnsnivå kan slå ulikt ut for de to populasjonene.
- Forskjellige metoder for vekting.

De samme forholdene vil også kunne gjelde når en sammenlikner andre tariffområder med næringsområder, for eksempel årslønnsberegningene i varehandelen totalt versus beregningene for Virke-bedrifter i varehandel.

### 1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2012 til 2016 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. Normalt betyr lønnsglidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.3 for alle forhandlingsområdene. Dette skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhengen til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene.

For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønnsglidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,4 til 0,7 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter-området har lønnsglidningen vært noe lavere. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og knapt 3 prosentpoeng, unntatt for ansatte i finanstjenester i 2013 på grunn av store bonusutbetalinger. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsglidning.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert<sup>1</sup> i overheng, tariff tillegg og lønnsglidning

	2012	2013	2014	2015	2016	Gj.sn. 2012-16 <sup>5</sup>
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	3,5	3,0	2,5	2,0	
Herav:						
- Overheng	1,3	1,2	1,2	1,0	1,0	
- Tariff tillegg	1,0	0,4	0,7	0,2	0,4	
- Lønnsglidning	1,8	1,9	1,1	1,3	0,6	1,3
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	4,3	3,2	2,5	2,2	
Herav:						
- Overheng	1,8	2,1	1,4	1,3	1,5	
- Lønnsglidning	2,3	2,2	1,8	1,2	0,7	1,6
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	3,3	4,0	3,5	3,3	2,5	
Herav:						
- Overheng	1,0	0,7	1,0	1,0	0,7	
- Tariff tillegg	1,2	1,1	0,5	0,4	0,2	
- Garantit tillegg	0,3	0,2	0,6	0,4	0,5	
- Lønnsglidning	0,8	2,0	1,4	1,5	1,1	1,4
<i>Finanstjenester<sup>3</sup>:</i>						
Årslønnsvekst	3,4	6,1	3,2	4,3	2,5	
Herav:						
- Overheng	1,3	1,1	1,3	1,1	1,1	
- Tariff tillegg	1,2	0,4	1,0	0,4	0,2	
- Lønnsglidning	0,9	4,6	0,9	2,8	1,2	2,1
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	3,5	3,4	2,8	2,4 <sup>6</sup>	
Herav:						

	2012	2013	2014	2015	2016	Gj.sn. 2012-16 <sup>5</sup>
- Overheng	1,1	2,2	0,8	2,0	0,4	
- Tariff tillegg	2,4	0,7	2,0	0,1	1,6 <sup>6</sup>	
- Lønns glidning	0,6	0,6	0,5	0,7	0,4 <sup>6</sup>	0,6
<i>Kommuneansatte<sup>2</sup>:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	3,7	3,2 <sup>2</sup>	3,3 <sup>2</sup>	2,5	
Herav:						
- Overheng	0,8	2,4	0,6	1,8	0,7	
- Tariff tillegg	2,6	0,7	2,1	0,9	1,4	
- Lønns glidning	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	4,0	3,2	2,3 <sup>2</sup>	3,9 <sup>2</sup>	2,5	
Herav:						
- Overheng	0,7	2,5	0,3	2,6	0,6	
- Tariff tillegg	2,9	0,6	2,0	1,0	1,5	
- Lønns glidning	0,4	0,1	0	0,3	0,4	0,2
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	3,9	3,7 <sup>2</sup>	3,2 <sup>2</sup>	2,5	
Herav:						
- Overheng	0,8	2,3	0,6	1,6	0,7	
- Tariff tillegg	2,6	0,7	2,1	1,1	1,5	
- Lønns glidning	0,7	0,9	1,0	0,5	0,3	0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst	3,7	3,8	3,4	2,7	2,0 <sup>4</sup>	
Herav:						
- Overheng	0,8	1,0	0,7	1,2	0,4	
- Tariff tillegg	2,9	2,3	2,5	1,4	1,5 <sup>4</sup>	
- Lønns glidning	0,0	0,5	0,2	0,1	0,1	0,2
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	4,2	3,6	3,3	2,7	2,4	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,2	0,8	0,8	0,6	
- Tariff tillegg	2,8	2,2	2,4	1,8	1,7	
- Lønns glidning	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1

<sup>1</sup> Pga. strukturendringer eller avrunding vil ikke alltid summen av tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.

<sup>2</sup> Kommuneansatte omfatter også undervisningsansatte. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten i 2015 påvirket.

<sup>3</sup> Det er utarbeidet en revidert tidsserie for finanstjenester. Se nærmere omtale i vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

<sup>4</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2016 ned med 0,4 prosentpoeng.

<sup>5</sup> I gjennomsnittet inngår tall som er beregnet på forskjellig grunnlag som en følge av innføringen av A-ordningen.

<sup>6</sup> Årslønnsveksten for gruppene på avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er beregnet til 2,2 prosent, herav lønns glidning 0,4 prosent. Årslønnsveksten for gruppene på avtalen med Akademikerne er beregnet til 2,5 prosent, herav lønns glidning 0,5 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og moderniseringsdepartementet.



## 1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder i 2016 og i 2017 basert på oppgjør som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av mellomoppgjørene i 2017.

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

For industriarbeidere i NHO-bedrifter var lønnsveksten (både heltid og deltid) 2,0 prosent fra 2015 til 2016, mot 2,5 prosent året før. Så lav lønnsvekst for industriarbeidere har vi ikke vært i nærheten av siden i 1993, da årslønnsveksten var 2,4 prosent for industriarbeidere.

På nytt omfattende datamateriale (jf. boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10) gjennom hele året, beregnes årslønn for NHO-bedrifter nå på bakgrunn av faktiske utbetalte månedlige lønnssummer gjennom hele 2015 og 2016. Kontantprinsippet i de månedlige innberetningene, gjør at det etter all sannsynlighet vil være en statistisk forsinkelse i forhold til påløpt lønn. Sesongvariasjon og konjunktuelle forhold vil sammen med tilfeldige forhold kunne påvirke bedriftenes utbetalinger av lønn måned for måned. Derfor vil statistikk over en lengre tidsperiode (år eller andre tidsperioder) gi et bedre bilde av den reelle lønnsutviklingen enn utbetalinger og arbeidstimer i en enkeltmåned. Som beskrevet i vedlegg 2 i NOU 2017: 10 er modellen for 2016 også benyttet for 2015 for sammenliknbarhetens skyld. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønnslementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. Årslønn for industriarbeidere tyder på at bonus og uregelmessige tillegg beveger seg i takt med avtalt lønn fra 2015 til 2016.

I rapport av 24. juni 2016 ble det påpekt at det var stor usikkerhet i beregning av lønnsoverheng inn i 2016 knyttet til september måned, hvor man foretok justering av etterbetalinger etc. ved bruk av oktobertall. I tidligere publiserte beregninger med utvalgsstatistikk ble lønnsoverhenget inn i 2016 beregnet til 1,1 prosent. Nytt datamateriale gjennom hele året basert på kontantprinsippet (utbetaling) for 4. kvartal 2015 i forhold til hele året 2015 tyder på et noe lavere lønnsoverheng inn i 2016. Overhenget inn i 2016 er nå beregnet til 1,0 prosent.

Boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10 viser hvordan ulike lønnslementer er behandlet i materialet.

Tariff tillegg for 2016 ble beregnet å bidra med 0,4 prosentenheter til årslønnsveksten. Med 2,0 prosent lønnsvekst fra 2015 til 2016 er bidraget fra lønnsglidning i 2016 beregnet til 0,6 prosent for industriarbeidere, mot 1,3 prosent året før.

Lønnsoverhenget for industriarbeidere inn i 2017 er beregnet til 1,1 prosent.

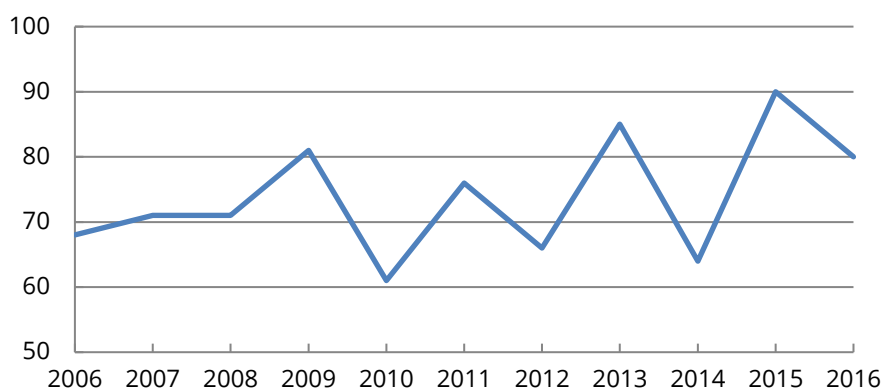
Ved hovedoppgjøret i 2016 forhandlet først Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO) Industriooverenskomsten (omfatter de tidligere Verksted-, Teko-, Teknologi og data- og Nexans (kabelmontører) overenskomstene). Industriooverenskomsten utgjør om lag 40 prosent av årsverkene for industriarbeidere totalt. Det ble ikke gitt generelle tillegg innenfor Industriooverenskomsten i 2016 unntatt i Tekodelen, hvor det ble gitt et tillegg til alle på kr 2 pr. time. Arbeidere i Tekodelen utgjør 3,4 prosent av årsverkene i frontfaget.

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

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:	289 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2009:	112 øre/time	0,6 prosent
Våren 2010 <sup>1</sup> :	282 øre/time	1,5 prosent
Per 1. april 2011:	219 øre/time	1,1 prosent
Våren 2012 <sup>1</sup> :	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013:	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014 <sup>1</sup> :	221 øre/time	1,0 prosent
Per 1. april 2015:	45 øre/time	0,2 prosent
Våren 2016 <sup>1</sup>	120 øre/time	0,5 prosent
Per 1. april 2017	88 øre/time	0,4 prosent

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

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.



Figur 1.2 Lønns glidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter

Verkstedsoverenskomsten utgjør over 90 prosent av Industriooverenskomsten.

Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2015 til 2016 ble 1,8 prosent. I 2015 og 2016 var det redusert sysselsetting spesielt i den oljerelaterte delen av overenskomsten. Tariff tillegg i lønnsoppgjøret 2016 ble beregnet til å bidra til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 med 0,3 prosentenheter for Verkstedsoverenskomsten. Slike tillegg består av økte minstelønnsatser, skift tillegg og offshoresatser etc. Strukturelle sysselsettingsendringer kan bety noe for veksttallene innenfor overenskomsten. Gjennomgående er lønnsnivået for de som har gått ut av lønnsmassen fra 2015 til 2016 noe lavere enn gjennomsnittet. Nyansatte har også et relativt lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet. Det er flere som har sluttet enn det er nyansatte. Totalvirkningen av dette på lønnsveksten lar seg ikke beregne helt presist, men i sum har dette økt lønnsveksten med i størrelsesorden ¼ prosentenheter fra 2015 til 2016.

Om lag  $\frac{2}{3}$  av årsverkene for industriarbeidere utenom Industriooverenskomsten, dekkes av nesten 40 tariffområder innenfor næringsmiddelindustri, kjemisk industri, treindustri og noen mindre områder innenfor annen type industri.

Det vises til tabell 1.5 for oversikt over historisk lønnsglidning når det dekomponeres kun i tariff tillegg og glidning.

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 pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning <sup>2</sup>	
2007	5,5	1,7	3,8	69
01.okt	5,9	1,7	4,2	71
2008	5,7	1,7	4,0	70
01.okt	5,8	1,7	4,1	71
2009	3,9	0,5	3,4	87
01.okt	3,2	0,6	2,6	81
2010	3,6	1,2	2,4	67
01.okt	3,9	1,5	2,4	61
2011	4,4	1,3	3,1	70
01.okt	4,5	1,1	3,4	76
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	90
2016 <sup>3</sup>	2,0	0,4	1,6	80

<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.

<sup>3</sup> Brudd i materialet fra 2016 (se boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10).

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO.

De sentrale forhandlingene mellom LO og NHO ved mellomoppgjøret 2017 resulterte i et generelt lønnstillegg til alle på kr 0,50 per time fra 1. april 2017 og ytterligere kr 1,50 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2016 (kr 407 265).

For industriarbeidere bidrar de avtalte tariff tillegg ved årets mellomoppgjør i sum med 0,3 prosentenheter til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Sammen med et beregnet lønnsoverheng på 1,1 prosent er årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2016 til 2017 beregnet til 1,4

prosentpoeng før bidraget fra lønnsglidningen i 2017. Historisk bidrag av lønnsglidningen for de siste 5 årene vises i tabell 1.3. Mellomoppgjøret i 2017 er omtalt i vedlegg 1.

Som beskrevet i boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10 kan det være usikkerhet i dekomponering i lønnsverheng og lønnsglidning. Lønnsinformasjonen baserer seg på utbetalinger for alle måneder av året, men data fra A-ordningen gir ikke nøyaktig informasjon om tallmaterialet mot slutten av 2016 f.eks. inneholder etterbetalinger, eller er påvirket av sesongmessige forhold.

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

For arbeidere i *byggevirksomhet* var årslønnsveksten fra 2015 til 2016 2,6 prosent mot 2,5 prosent fra 2014 til 2015 (se boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10).

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innenfor elektrofag (om lag  $\frac{1}{3}$ ) og andre byggfag (om lag  $\frac{2}{3}$ ) som tømrere, murere, grunnarbeid innenfor stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. En mindre gruppe innenfor byggevirksomhet er heisfirmaer og deler av verkstedoverenskomsten, offshore.

Det har vært en økning i arbeidede timer innenfor sektoren for NHO-bedrifter, uten at dette påvirker lønnsveksten i særlig grad.

I byggevirksomhet bidro tariff tillegg gitt i 2016 med 0,8 prosentenheter til lønnsveksten fra 2015 til 2016, vel  $\frac{1}{2}$  prosentpoeng lavere enn i tilsvarende forbundsvis tariffoppgjør i 2014. Tariff tilleggene omfatter justeringer av akkordsatser, tilpasning av minstelønnsatser både for fagarbeidere og andre, skift tillegg, samt spesielle tillegg innenfor elektrofagene.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var årslønnsveksten fra 2015 til 2016 1,5 prosent, mot 2,4 prosent året før.

I rapport fra juni 2016 antydte utvalget at lønnsveksten fra 2015 til 2016 ville bli i størrelsesorden 2,2 til 2,6 prosent før lønnsglidning. Fra 2015 til 2016 viser det nye statistikkgrunnlaget anslagsvis 10 prosent flere timer i 2016 i forhold til 2015. Sysselsettingsøkningen og strukturelle endringer reduserer gjennomsnittlig lønnsvekst for hele gruppen fra 2015 til 2016 med oppimot 1 prosentpoeng.

Overgang til ny lønnsstatistikk fra 2016 basert på innberetningene av lønn til den sentrale A-ordningen, får særlig stor effekt i dette området, fordi sysselsettingen er sesongpreget og arbeidsforhold og arbeidstid kan skifte mye gjennom året.

For personer som er med i statistikken for både 2015 og 2016 er til sammenlikning lønnsveksten beregnet i størrelsesorden 3 prosent. Turnover i området er som tidligere beskrevet høy med en utskiftning av arbeidstakere på rundt  $\frac{1}{3}$  fra et år til det neste.

I 2016 ble det konflikt i lønnsoppgjøret for *Riksavtalen mellom Fellesforbundet/LO og NHO Reiseliv* fra 24. april. Utbetalinger av lønn innberettet gjennom 2016 kan være preget av streik. Antall som var omfattet av konflikten utgjorde om lag  $\frac{1}{4}$  av antall årsverk som omfattes av lønnsstatistikken for området. Streiken ble avsluttet 21. mai etter mekling. Det ble gitt et garantit tillegg til alle på 1,77 kr/t pr. 1. april 2016, hvorav 0,15 kr/t er gitt som skift- og natt tillegg. Et lavlønns tillegg på kr 2 pr. time til alle ble utbetalt fra 1. juni. Minstelønnsatser ble hevet ytterligere med 1,23 kr/t fra samme dato. Ny bestemmelse om lokale forhandlinger trer i kraft i 2017.

For Riksavtalen ga mellomoppgjøret mellom LO og NHO et lønns tillegg på kr 2,00 per time fra 1. april 2017. Sammen med garantit tillegg på 2,28 kr/time fra samme tidspunkt gir dette en

årslønnsvekst på om lag 1,8 prosent før overheng og lønnsglidning fra 2016 til 2017. Tillegg som følge av nye bestemmelser om lokale forhandlinger eller annen lønnsglidning er ikke kjent pr. dato.

For arbeidere innenfor *transportsektoren i NHO-området samlet* er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 beregnet til 1,6 prosent, mot 3 prosent året før.

Transportbedrifter(arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebilssektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper mv.

Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. Noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale forhandlinger, mens bussbransjen ikke har lokale forhandlinger. For bussbransjen, som utgjør i underkant av 50 prosent av transportsektoren totalt, var lønnsveksten 2,8 prosent fra 2015 til 2016, mot 2,9 prosent fra 2014 til 2015.

I bussbransjen ble det i tariffoppgjøret 2016 avtalt et tillegg på 3 kr/t fra 1. april 2017. Sammen med det generelle tillegget på kr 0,50 per time fra samme tidspunkt gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på om lag 1,2 prosent før overheng og glidning. For en del mindre avtaler i transportsektoren (eks. speditører, grossister etc.) ble det gitt garantitillegg fra 1. februar 2017. Sammen med tilleggene i det sentrale oppgjøret i 2017 utgjør kjente tillegg i hele transportsektoren i størrelsesorden 3 kr/t i lønnsøkning, og dette bidrar til årslønnsveksten fra 2016 til 2017 med om lag 1 prosentpoeng. Lønnsglidning og overheng kommer i tillegg.

For arbeidere innenfor *oljevirkksomhet* i NHO-området samlet er årslønnsveksten beregnet til 1,8 prosent fra 2015 til 2016, mot 3,5 prosent året før, ifølge foreløpige tall for 2016. Om lag 2 prosentpoeng av veksten året før kan tilskrives til dels svært store strukturendringer fra 2014 til 2015, som må tas hensyn til i sammenlikninger mellom år. Lønnsveksten fra 2015 til 2016 trekkes opp av gjennomsnittlig bonus og uregelmessige tillegg, noe som sannsynlig kan tilskrives endringene innenfor bransjen.

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

*Industrifunksjonærene* i NHO-bedrifter utgjør om lag 30 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst fra 2015 til 2016 for industrifunksjonærer var 2,2 prosent, mot 2,5 prosent året før.

For industrifunksjonærer er fem ulike bransjeområder (næringsmiddel, treindustri, kjemisk industri, verksted- og metallindustri og annen industri) vektet sammen til industrifunksjonærer totalt. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene isolert drar veksten ned med 0,1 prosentpoeng.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra offentlig klassifisering. For nærmere informasjon henvises til boks 1.3. Virkningene blir også omtalt i fotnotene i tabellene.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer inn i 2017 er beregnet til 1,1 prosent.

I juni 2016 ble lønnsoverheng for funksjonærene i industri inn i 2016 beregnet til 1,1 prosent, på bakgrunn av lønnsnivået i september måned eller pr. 1. oktober 2015. Tallmateriale fra A-ordningen viser relativt store utbetalinger av lønn 1. oktober 2015 og frem til årsskiftet. Tar man hensyn til alle utbetalinger i perioden ville lønnsoverhenget inn i 2016 blitt 1,5 prosent dersom man legger 4. kvartalstall til grunn i forhold til årslønn for hele 2015. Det er ikke

kjent i hvilken grad utbetalinger på slutten av 2015 er etterbetalinger. Et høyere lønnsoverheng vil ikke påvirke total lønnsvekst. Et høyere lønnsoverheng inn i 2016 vil føre til lavere bidrag fra lønnsglidningen gjennom 2016.

*Funksjonærer ellers i NHO-området* er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell- og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør funksjonærene utenfor industri over 70 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO-området* var 2,1 prosent fra 2015 til 2016, mot 2,9 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

I tillegg er det grupper innen håndverk, helse, organisasjoner og bemanningsbedrifter som ikke tas med i lønnsstatistikken hverken for funksjonærer eller arbeidere. Samlet utgjør disse gruppene om lag 10 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter.

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

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter samlet er beregnet til 1,9 prosent fra 2015 til 2016, mot 2,5 prosent året før.

Lønnsveksten fra 2015 til 2016 for alle ansatte i NHO-bedrifter har blitt noe lavere enn antatt etter lønnsoppgjøret 2016, hvor anslaget for lønnsveksten fra 2015 til 2016 var på 2,4 prosent våren 2016. Både strukturendringer og lavere generell vekst har redusert den gjennomsnittlige lønnsveksten samlet i industrien fra 2015 til 2016. Noe av dette skyldes at reduksjonen i sysselsettingen har vært noe sterkere for industrifunksjonærer med gjennomgående høyere lønn enn industriarbeidere i perioden. Dette er årsaken til at vektet lønnsvekst i industrien samlet sett er lavere enn veksttallene isolert for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer tilsier.

#### **1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet**

I *finansnæringen* ble det i hovedoppgjøret for 2016 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et tillegg på lønnsregulativets trinn på kr 1 550 per år med virkning fra 1. mai 2016. Tillegget anslås å bidra med 0,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2015 til 2016. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med fire nye trinn på toppen, mens det ble tatt bort fire trinn i bunnen av lønnsregulativet. Innfasing av nye trinn skjer gradvis i den enkelte bedrift. Statistisk sentralbyrå har for Finans Norge beregnet at de fire nye trinnene på toppen av regulativet ga rundt 600 nye, heltidsansatte regulativlønte i 2016, som bidro til å dra opp veksten i avtalt lønn fra september 2015 til september 2016 med om lag 1,5 prosentpoeng.

Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2016 på 0,86 prosent og per 1. juli 2016 på 1,15 prosent. Disse tilleggene gjelder regulativlønnede.

Ifølge lønnsstatistikk for 2016 økte den gjennomsnittlige månedslønnen i finanstjenester med 2,1 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2015 til 1. september 2016. Avtalt lønn steg med 3,0 prosent i det samme tidsrommet.

For finanstjenester har utvalget, på grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og lønnstilleggene i 2016, beregnet årslønnsveksten fra 2015 til 2016 til 2,5 prosent.

I mellomoppgjøret for 2017 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge ble det gitt et generelt tillegg på lønnsregulativet på 0,65 prosent, minimum kr 3 200 pr. år, med virkning fra 1. mai 2017. Tillegget anslås å bidra med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. For ansatte i finanstjenester gir overhenget på 0,9 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten for årene 2012-2016 vises i tabell 1.3.

I *varehandelen* ble det i hovedoppgjøret i 2016 på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge (LO) fra 1. april gitt kr 1 per time i generelt tillegg. Minstelønnsattsene på overenskomstens trinn 1 til 5 ble også økt med kr 1 per time, mens minstelønnsattsen på trinn 6 ble økt med kr 2 per time. Garantiordningen på landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsattsen på trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2016 på kr 3,88 per time.

For tillegg på andre overenskomster i Virke-området vises det til vedlegg 1. Ifølge lønnsstatistikk for 2016 steg den gjennomsnittlige månedslønnen for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen med 2,7 prosent fra 1. september 2015 til 1. september 2016.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og lønnstilleggene i 2016, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 2,5 prosent.

I mellomoppgjøret for 2017 ble det mellom Virke og LO og mellom Virke og YS i oppgjørene for handel, service og tjenesteytende næringer ikke gitt generelle tillegg, men et tillegg på kr 0,50 per time per 1. april 2017 til ansatte på enkelte tariffavtaler. Det ble gitt et lønnstillegg på kr 2,00 per time til arbeidstakere på andre overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2016 (407 265 kroner). Garantiordningen på landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsattsene fikk et tillegg fra 1. februar 2017 på kr 2,75 per time.

Garantitilleggene ga et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,4 prosent fra 2016 til 2017 før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

### **1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor**

#### ***Staten***

I hovedoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler, en med Akademikerne og etter mekling en annen med LO Stat, Unio og YS Stat. I avtalen med Akademikerne ble det gitt et generelt tillegg på hovedlønntabellen på 0,5 prosent fra 1. mai 2016, og det ble avsatt 2,3 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ga et generelt tillegg på 1,15 prosent fra 1. mai på hovedlønntabellen og det ble avsatt 1,5 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og tariff tilleggene i 2016, er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 i det statlige tariffområdet beregnet til 2,4 prosent.

I mellomoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2017 ble det i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat gitt et generelt tillegg på 0,33 prosent på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2017 og lønnstrinnene i lønnsramme 02, 03 og 04 ble løftet med ett lønnstrinn. Med virkning

fra 1. juli 2017 ble det avsatt 0,8 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger. I avtalen med Akademikerne ble det avsatt 0,85 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. oktober 2017.

I staten gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,0 prosent før bidrag fra lønns glidningen i 2017. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten for årene 2012-2016 vises i tabell 1.3. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i 2017 i avtalen med Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

### ***Kommunesektoren/KS-området***

I hovedoppgjøret i *KS-området* i 2016 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet uten mekling. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (HTA kapittel 4) ble det gitt sentralt lønnstillegg som kronetillegg fra 1. mai 2016. Tillegget varierte med stillingsgruppe og ansiennitet, se vedlegg 1. For lærere og adjunker ble det gitt et sentralt lønnstillegg på 2,4 prosent, mens ansiennitetsgruppene 8 og 10 år for lærer og 10 år for adjunkt også fikk et sentralt lønnstillegg som kronetillegg.

Garantien for arbeidstakere med minst 20 års lønnsansiennitet ble fjernet, og partene ble enige om at utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen Stillinger uten særskilt krav om utdanning, på 16-årstrinnet, av partene skal reguleres slik at den minst tilsvarende 75 prosent av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for alle stillingsgruppene i kapittel 4 slik de framgår per 1. januar 2018.

Ledere i kapittel 4 ble gitt et tillegg på 2,4 prosent fra 1. mai 2016.

Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger i 2016. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og tariff tilleggene i 2016, er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for *KS-området* beregnet til 2,5 prosent.

For 2017 ble det ved hovedoppgjøret i 2016 avtalt sentrale tillegg per 1. august og det ble lagt til grunn at det i mellomoppgjøret 2017 skulle settes av 0,9 prosent i midler til lokale forhandlinger med virkning per 1. september 2017.

I mellomoppgjøret for 2017 ble det avtalt at de sentrale tilleggene for 2017 til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 som ble avtalt i 2016, flyttes en måned fram og skal gis fra 1. juli 2017. Det er satt av 0,9 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2017, en måned tidligere enn avtalt i 2016. Til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere, fagledere og arbeidsledere i kapittel 4 gis et sentralt tillegg på 2 prosent av grunnlønn.

Sentrale tillegg for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og midler til lokale lønnsforhandlinger utgjør 1,3 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Sammen med overheng på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,2 prosent før bidrag fra lønns glidningen i 2017. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten for årene 2012-2016 vises i tabell 1.3.

I hovedoppgjøret i 2016 i *Oslo kommune* ble det gitt et tillegg på lønnstabellen på 2,0 prosent, minimum kr 8 500, med virkning fra 1. mai. I tillegg ble det avtalt sentrale lønsmessige tiltak fra 1. mai tilsvarende 0,35 prosent av lønnsmassen på årsbasis.

I mellomoppgjøret for 2017 i *Oslo kommune* ble det avtalt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 2,15 prosent, minimum kr 9 000, med virkning fra 1. mai 2017.



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 er avtalt.

#### *Kommuneansatte i alt*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og tariff tilleggene i 2016, er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer<sup>2</sup>, beregnet til 2,5 prosent.

Sentrale tillegg og midler til lokale lønnsforhandlinger i 2017 utgjør om lag 2,3 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,1 prosentpoeng i årslønnsvekst 2016-2017. Sammen med overheng til 2017 på 0,9 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

#### *Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og tariff tilleggene i 2016, er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 2,5 prosent.

Sentrale tillegg og midler til lokale lønnsforhandlinger for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte i 2017 utgjør om lag 2,3 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,1 prosentpoeng i årslønnsvekst 2016-2017. Sammen med overheng til 2017 på 0,9 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

#### *Undervisningsansatte*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2016 og tariff tilleggene i 2016, er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 2,5 prosent.

Sentrale tillegg og midler til lokale lønnsforhandlinger for undervisningsansatte i 2017 utgjør om lag 2,6 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,3 prosentpoeng i årslønnsvekst 2016-2017. Sammen med overheng til 2017 på 0,9 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

### **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 og 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.

---

<sup>2</sup> Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann- og avløp etc.

I hovedoppgjøret 2016 ble det på A-nivå ikke avtalt noen økonomiske tillegg. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

For *Spekter-området ekskl. helseforetakene* er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 beregnet til 2,4 prosent.

I mellomoppgjøret 2017 ble det på A-nivå for LO og YS (med unntak av Nettbuss og helseforetakene) og Spekter avtalt et generelt tillegg på kr 975 per år. Ansatte med en årslønn på kr 407 265 eller lavere, gis et lavlønnstillegg på kr 2 925 pr. år. Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2017. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

I Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2016 til 2017. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

I hovedoppgjøret 2016 i *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. juli 2016 på kr 9 000 per år til alle medlemmer. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 9 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato, se vedlegg 1. Avtalen innebærer også at ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juli 2016. Det ble gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2016.

For helseforetakene kom Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund (NSF), Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Minstelønnsatsene ble hevet med 9 000 til 21 000 kr med virkning fra 1. juni 2016, samt tillegg for enkelte stillinger, se vedlegg 1. Det ble avtalt generelle tillegg mellom 2,25 prosent og 2,9 prosent fra 1. juni/1. juli 2016. Spesialsykepleiere/jordmødre, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter med minst 16 års ansiennitet er sikret et tillegg på minimum 2,5 prosent. Det ble gjennomført lokale forhandlinger på B-dels nivå med NSF i 2016, men ikke med Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet.

Det ble brudd i forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne og tvisten ble behandlet i Rikslønnsnemnda som kom med sin kjennelse 27. februar 2017, jf. omtale i vedlegg 1 i NOU 2017: 10.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2015 og 2016 og lønnstilleggene i disse to årene, har utvalget beregnet årslønnsveksten i helseforetakene fra 2015 til 2016 til 2,0 prosent. Som en følge av konflikten i helseforetakene i 2016 ble virkningstidspunktet for lønnstillegg for ansatte i konflikt forskjøvet, og dette bidro til å trekke ned lønnsveksten med 0,4 prosentpoeng.

I mellomoppgjøret 2017 i helseforetakene kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. juli 2017 på kr 4 000 per år til alle medlemmer. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 4 000 kr for alle stillingsgrupper fra 1. august 2017, se tabell 1.2 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2).

Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund får et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Utdanningsforbundet får et generelt tillegg på 1,4 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Norsk Sykepleierforbund får et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. august 2017. Minstelønnssatsene ble hevet med 5 000 til 13 000 kr med virkning fra 1. juli, se tabell 1.3 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

Det er gitt generelle tillegg for leger i spesialisering, turnusleger og medisinerstudenter med virkning fra 1. januar 2017. Tilleggene varierte fra kr 10 000 til kr 15 500 pr. år. De sentralt avtalte minimumssatsene økes med tilsvarende beløp. Partene er enige om at det skal forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant andre overleger, forskere og stipendiater.

I helseforetakene gir de sentralt avtalte tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,5 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Justert for konflikten i 2016 var overhenget til 2017 1,1 prosent. Dette gir en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

### **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 har beregnet lønnsoverhenget til 2017 til 1,1 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Det er vesentlig lavere enn foran mellomoppgjørene i 2013 og 2015. For områdene i tabell 1.6 varierer lønnsoverhenget til 2017 fra 0,6 prosent for ansatte i Spekter øvrige bedrifter til 1,6 prosent for ansatte i helseforetakene.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til året etter i enkelte områder også bli påvirket enten av allerede avtalte tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser. Ved hovedoppgjøret i det kommunale tariffområdet 2016 ble det avtalt sentrale tillegg per 1. august 2017 og det legges til grunn at det i mellomoppgjøret 2017 settes av 0,9 prosent i midler til lokale forhandlinger med virkning per 1. september 2017.

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn lønnsoverhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønnsoverheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Fra 2011 er nye ordninger kommet til, blant annet for regulering av minstelønnssatser i LO - NHO- området. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klare før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.6 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2012-2017

Område/gruppe:	2012	2013	2014	2015	2016	2017
NHO-bedrifter i industrien i alt <sup>1</sup> :	1,5	1,6	1,3	1,3	1,1 <sup>5</sup>	1,1
Industriarbeidere	1,3	1,2	1,2	1,0	1,0 <sup>5</sup>	1,1
Industrifunksjonærer	1,8	2,1	1,4	1,3	1,5 <sup>5</sup>	1,1
Virke-bedrifter i varehandel	1,0	0,7	1,0	1,0	0,7	0,9
Finanstjenester <sup>2</sup>	1,3	1,1	1,3	1,1	1,1	0,9
Staten	1,1	2,2	0,8	2,0	0,4	1,5 <sup>6</sup>
Kommunene i alt :	0,8	2,4	0,6	1,8 <sup>4</sup>	0,7	0,9
Undervisningsansatte	0,7	2,5	0,3	2,6 <sup>4</sup>	0,6	0,9
Øvrige ansatte	0,8	2,3	0,6	1,6 <sup>4</sup>	0,7	0,9
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene	0,8	1,0	0,7	1,2	0,4	1,6 <sup>7</sup>
Øvrige bedrifter	1,2	1,2	0,8	0,8	0,6	0,6
Veid gjennomsnitt <sup>3</sup>	1,0	1,8	0,8	1,5	0,7	1,1

<sup>1</sup> Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønssummen i hver gruppe som vekt.

<sup>2</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge (arbeidsgivermedlemmer) utenom ledere. Det er utarbeidet en revidert tidsserie for finanstjenester. Se nærmere omtale i vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

<sup>3</sup> Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vekter.

<sup>4</sup> For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble overhenget ikke påvirket.

<sup>5</sup> Ny beregning for 2016.

<sup>6</sup> Lønnsoverhenget for gruppene på avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er beregnet til 1,4 prosent, og lønsoverhenget for gruppene på avtalen med Akademikerne er beregnet til 1,7 prosent.

<sup>7</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2017 opp med 0,5 prosentpoeng.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

## 1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2017 i enkelte tariffområder

I dette avsnittet gis det en oversikt over lønnsveksten fra 2016 til 2017 i en del tariffområder før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2012 til 2016 i de ulike tariffområdene vises i tabell 1.3.

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* bidrar de avtalte tariff tillegg ved årets mellomoppgjør i sum med 0,3 prosentenheter til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Sammen med lønsoverhenget til 2017 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

Ved mellomoppgjøret i 2017 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i *industrien samlet i NHO-området* til 2,4 prosent i 2017.

For *Virke-bedrifter i varehandel* ble det ikke gitt generelle tillegg i 2017. Garantitilleggene ga et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,4 prosent fra 2016 til 2017 før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst

i 2017 i avtalen med Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten fra 2016 til 2017 på 0,9 prosentpoeng. I tillegg er det satt av midler til lokale forhandlinger som gir et bidrag til årslønnsveksten på 0,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2016 til 2017. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås å gi et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,5 prosentpoeng fra 2016 til 2017. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,5 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2017 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017. Justert for konflikten i 2016 var overhenget til 2017 1,1 prosent. Dette gir en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

For ansatte i forhandlingsområdene i bank og forsikring gir de avtalte tariff tilleggene i 2017 et bidrag til årslønnsveksten fra 2016 til 2017 på 0,5 prosentpoeng, ifølge Finans Norge. For ansatte i *finanstjenester* gir overhenget på 0,9 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2016 til 2017 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2017.

## 1.5 Lønnsutviklingen for ledere

Fra og med i år er lønnsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå basert på A-ordningen i sin helhet og omfatter dermed tilnærmet alle arbeidstakere, se omtale i vedlegg 2 i NOU 2017: 10. Bruk av hele materialet gir generelt bedre muligheter for å utarbeide statistikk for mindre grupper og betyr for eksempel at antallet administrerende direktører i datagrunnlaget er over dobbelt så høyt som tidligere. Utvalget presenterer derfor lønnsstatistikk etter næring og kjønn for administrerende direktører i privat sektor. SSB utarbeider ikke lenger statistikk for kategorien Ledere av små foretak som var omtalt i tidligere rapporter, og derfor utgår omtalen av denne gruppen.

Avsnittene 1.5.1 og 1.5.2 omhandler lønnsstatistikk for heltidsansatte administrerende direktører i privat sektor inklusive offentlig eide foretak. Administrerende direktører er ansatte med yrkeskode 1120 Administrerende direktør, iht. STYRK-08, og statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak. I avsnitt 1.5.1 benyttes samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. I avsnitt 1.5.2 benyttes et utvidet lønnsbegrep – avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser – basert på lønnsstatistikken med tilleggsinformasjon fra LTO-registeret.

Avsnitt 1.5.3 omtaler lønnsutviklingen for toppledere i offentlig forvaltning. Her er lønnsbegrepet fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg.

Lønnsveksten er regnet som endring fra september/oktober/desember det ene året til samme tidspunktet året etter, og kan i det enkelte år ikke direkte sammenliknes med veksten i gjennomsnittlig årslønn fra det ene året til det andre slik den framkommer i tabell 1.1. Over tid vil det likevel bli stor grad av samsvar mellom disse to måtene å beregne lønnsveksten på.

### 1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører i enkelte næringer

Tabell 1.7 viser at lønnsveksten regnet som endring i gjennomsnittslønn fra september 2015 til september 2016 for administrerende direktører varierte fra nedgang på 8,7 prosent i utvinning av råolje og naturgass inkl. tjenesteyting og 2,4 prosent i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting til en vekst på 4,4 prosent i varehandel mv.

Blant administrerende direktører i privat sektor i 2016 utgjorde gjennomsnittslønnen for kvinner 80 prosent av gjennomsnittslønnen for menn. Det var 0,9 prosentpoeng høyere enn året før. Lønnsforskjellen var størst i finansierings- og forsikringsvirksomhet og i varehandel mv. I bygge- og anleggsvirksomhet og transport og lagring var gjennomsnittslønnen høyere for kvinner enn for menn, men i disse næringene er også andelen og antallet kvinnelige administrerende direktører lave. For alle næringer samlet var litt under hver femte administrerende direktør en kvinne. Andelen kvinner var lavest i bygge- og anleggsvirksomhet og høyest i overnattings- og serveringsvirksomhet, blant næringene i tabellen.

Tabell 1.7 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september 2015 og 2016 for heltidsansatte administrerende direktører i enkelte næringer i privat sektor inklusive offentlig eide foretak. Eksklusive opsjons- og naturalytelser. Lønnsvekst fra september året før i prosent

	Lønnsvekst		Lønnsnivå 2016	Kvinner gjennomsnittslønn i prosent av menns		Antall personer 2016	Andel kvinner, pst. 2016
	2015 <sup>2</sup>	2016		2015	2016		
Utvinning av råolje og naturgass inkl. tjenesteyting	-	÷8,7	2 272 800	-	-	208	12,5
Industri	÷0,1	2,0	1 064 400	91,7	91,5	3 405	9,4
Bygge- og anleggsvirksomhet	2,1	3,7	780 000	97,6	102,8	4 329	4,1
Varehandel, reparasjon av motorvogner	-	4,4	825 600	80,0	78,1	5 685	15,0
Transport og lagring	4,3	1,8	1 183 200	98,0	105,5	1 509	9,3
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1,7	3,6	556 800	91,8	93,5	2 370	37,0
Informasjon og kommunikasjon	3,2	2,9	1 176 000	88,3	98,5	1 907	14,1
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	11,1	2,7	1 843 200	82,9	77,5	802	20,3
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,7	÷2,4	860 400	83,8	82,9	4 196	20,6
Forretningsmessig tjenesteyting	2,7	2,3	837 600	86,0	86,5	2 019	22,2
Alle næringer <sup>3</sup>	4,6	2,1	894 000	79,1	80,0	32 942	19,2

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

<sup>2</sup> Gjelder administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

<sup>3</sup> Lønnsveksten i 2015 er påvirket av en betydelig forskyvning av ansatte til administrerende direktører fra 2014 til 2015.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## 1.5.2 Lønnsutviklingen for administrerende direktører inklusive opsjons- og naturalytelser

Tabell 1.8 viser at gjennomsnittslønnen inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører økte med 1,9 prosent fra september 2015 til samme tidspunkt i 2016.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører<sup>2</sup>. Vekst fra september året før i prosent. 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 <sup>2</sup>	2016	Lønnsnivå 2016	Herav opsjons- og naturalytelser
Adm. direktører	2,6	10,3	-1,5	5,1	4,0	0,0	3,0	0,7		1,9	912 200	20 100

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

<sup>2</sup> Til og med 2014: Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte. Fra og med 2015: Basert på A-ordningen, og omfatter alle administrerende direktører.

Kilde: Statistisk sentralbyrå: lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> etter desiler per september 2016 for administrerende direktører. Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før

Desiler	Samlet årslønn 2016	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser 2016
1	322 900	0,2	2 800
2	445 200	1,4	3 100
3	514 200	1,9	3 800
4	580 700	2,0	4 000
5	646 600	2,2	7 000
6	742 600	1,7	7 300
7	869 100	2,0	9 200
8	1 047 800	2,0	11 600
9	1 347 800	1,6	19 000
10	2 591 700	2,2	105 900
I alt	912 200	1,9	20 100

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Mange som telles som administrerende direktør i statistikken leder forholdsvis små foretak og utfører antagelig ikke de oppgavene eller har det ansvaret en vanligvis forbinder med en administrerende direktør. Tabell 1.10 viser lønnsnivå og lønnsvekst for administrerende direktører etter foretaksstørrelse.

I tabell 1.9 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå og inndelt i desiler. Tabellen viser at lederne i 10. desil hadde en gjennomsnittslønn på om lag 2,6 millioner kroner per september 2016. Opsjons- og naturalytelser for denne gruppen var 105 900 kroner. Lønnsveksten i 2016 var lavest i de to laveste desilene.

Tabell 1.10 viser gjennomsnittlig lønnsnivå og lønnsutvikling for administrerende direktører etter foretaksstørrelse. Det gjennomsnittlige lønnsnivået er lavest i de minste foretakene. Det kan være flere årsaker til dette, herunder næringsvise forskjeller i foretaksstørrelser og forskjeller i sammensetningen av lederne, blant annet gjennom at statistikken omfatter flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.

Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige administrerende direktører var per september 2016 om lag 80 prosent av lønnsnivået for mannlige administrerende direktører. Forskjellen var størst i de største foretakene. For kvinnelige administrerende direktører økte gjennomsnittslønnen fra september 2015 til samme tidspunkt i 2016 med 3,0 prosent, mens økningen for menn var 1,8 prosent.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per september 2016 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører etter foretaksstørrelse. Vekst fra samme måned året før i prosent

Antall ansatte i foretaket	Antall administrerende direktører	Samlet lønnsnivå <sup>1</sup>	Herav: Opsjons- og naturalytelser	Lønnsvekst fra året før	Kvinners andel av menns gjennomsnittslønn i prosent	Andel kvinner, pst.
1-9	15 271	674 000	8 500	1,2	83,0	19,4
10-24	7 333	852 300	20 600	3,8	78,2	17,5
25-99	5 531	1 119 900	20 100	2,7	78,3	16,0
100-249	1 693	1 575 500	48 300	3,8	70,5	18,9
250 og over	3 114	1 492 200	44 500	2,7	69,7	28,2
Alle	32 942	912 200	20 100	1,9	79,6	19,2

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

### 1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig forvaltning

Statistikken for toppledere i offentlig forvaltning er delt opp på følgende måte, som presentert i tabell 1.11:

- Kommuner og fylkeskommuner: Øverste administrative leder (rådmenn).
- Staten: Øverste leder i virksomheter i det statlige tariffområdet (angitt som virksomhet i hovedtariffavtalen i staten).
- Offentlig forvaltning i alt: Kommuner og fylkeskommuner, staten og administrerende direktør i næringen Helsetjenester i statsforvaltningen (før 2016 de regionale helseforetakene, herunder også de forskjellige helseforetakene) vektet sammen.

Det er små grupper det er beregnet lønnsvekst for. Endringer i antallet som er med i gruppene, kan derfor gi forholdsvis store utslag i beregnet lønnsvekst.



Lønnsveksten for toppledere i offentlig forvaltning under ett var i gjennomsnitt 4,7 prosent fra 2015 til 2016. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten 4,4 prosent, det samme som året før. I staten var lønnsveksten 4,8 prosent.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig forvaltning omfatter også administrerende direktører i helsetjenester i statsforvaltningen. Lønnsnivået for denne gruppen var i september 2016 1 621 800 kroner, og lønnsveksten var i gjennomsnitt 2,4 prosent fra 2015 til 2016.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2015 til samme tidspunkt i 2016 var høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor.

Per desember 2016 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner 991 400 kroner. I staten tjente topplederne i gjennomsnitt om lag 1 227 400 kroner per oktober 2016.

Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> per dato for toppledere i offentlig forvaltning. Lønnsvekst fra samme måned året før i prosent

	Kommuner og fylkeskommuner <sup>2</sup>	Staten	Offentlig forvaltning, i alt <sup>3</sup>
2008	7,6	6,7	6,8
2009	6,2	8,4	6,4
2010	5,5	3,7	4,8
2011	5,5	4,3	4,8
2012	5,3	3,5	4,4
2013	4,9	5,0	4,6
2014	4,7	2,4	3,9
2015	4,4	7,9	5,5
2016	4,4	4,8 <sup>4</sup>	4,7 <sup>4</sup>
Lønnsnivå 2016	991 400	1 227 400	1 086 300
Antall personer 2016	440	205	669

<sup>1</sup> Omfatter fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. Gjennomsnittslønn er definert som månedslønn per oktober (staten) eller desember (kommuner og fylkeskommuner) multiplisert med 12.

<sup>2</sup> Beregnet av KS med utgangspunkt i PAI-registret, kommunenøkkel og direkte henvendelser til kommuner og fylkeskommuner.

<sup>3</sup> Beregnet på grunnlag av kolonnene for Kommuner og fylkeskommuner og Staten samt administrerende direktører i næringen Helsetjenester i statsforvaltningen.

<sup>4</sup> Brudd i statistikken. I 2016 omfattes den som antas være toppleder i hvert foretak i staten basert på yrkeskode og lønn. I TBUs rapport for 2015 omfattet statistikken den høyest lønte heltidsansatte i hvert foretak.

Veksttallene for 2015-2016 er basert på metoden i 2016. Øverste leder er identifisert ved stillingskode for årene før 2014.

Kilder: Beregningsutvalget, Statistisk sentralbyrå og KS.

## 1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn

I dette avsnittet presenteres tall for utviklingen i gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn etter forhandlingsområder, næring, utdanningslengde, alder og samlet for alle lønnstakere både som gjennomsnittslønn og medianlønn. Lønnsforskjellene måles for heltidsansatte eller per årsverk der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

Forskjeller i kvinners og menns yrkesdeltakelse, bransje/sektortilknytning, utdanning, arbeidserfaring og kompetanse er fortsatt viktige faktorer bak lønnsforskjellene. Det samme er kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Kvinner og menn arbeider i næringer og bransjer med ulike lønnsnivåer og avtaledækning, og de har ulike stillinger på arbeidsplassene. Både endret

antall ansatte kvinner og menn og endring i ulikhetene mellom dem over tid, kan dermed påvirke lønnsforskjellene slik de måles her. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering. Kvantifisering av ulike bidrag til utviklingen i gjennomsnittlig lønnsforskjell krever egne analyser.

TBU har statistikk for utviklingen i *gjennomsnittslønn* mellom kvinner og menn for ulike forhandlingsområder siden 1984 og samlet for alle kvinner og menn fra 1997. Som en følge av overgang til nytt datagrunnlag (se boks 1.1 og vedlegg 2 i NOU 2017: 10) er nivåfall og relative lønninger endret for 2015. Dette skyldes i hovedsak at statistikken nå omfatter nær alle arbeidstakere, mens den tidligere var basert på utvalg. Lønnsbegrepene er uendret.

### *Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder*

Etter innføring av A-ordningen i 2015 er det brudd i statistikken for alle forhandlingsområdene nevnt i tabell 1.12 med unntak av kommunene. For å markere dette er det for 2015 satt inn to kolonner for 2015. For staten er begge kolonnene for 2015 beregnet på nytt datagrunnlag.

Tabell 1.12 viser lønnsutviklingen per årsverk for kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. vedlegg 2 i NOU 2017: 10. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2008-2016. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2016.

Fra 2015 til 2016 ble lønnsforskjellene redusert blant industrifunksjonærer i NHO-bedrifter, i kommunene og i Spekter-området, mens det var mindre endringer i andre forhandlingsområder.

I hovedgruppene i tabell 1.12 er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

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

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. I tabell 1.13 presenteres tre ulike måter å beregne dette på: Gjennomsnittslønn for heltidsansatte, gjennomsnittlig lønn per årsverk og medianlønn for heltidsansatte. Medianlønn finner en ved å sortere lønnen for lønntakere etter størrelse på lønnen og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten. Ved en slik beregningsmetode vil de høyeste og laveste lønnsnivåene være uten betydning.

Fra 2015 til 2016 minket lønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn med 0,7 prosentpoeng. Kvinnene tjente i gjennomsnitt 87,6 prosent av menns lønn i 2016. Også når deltid inkluderes, ble lønnsforskjellen mindre i 2016.

Tabell 1.12 Gjennomsnittlig årslønn<sup>1</sup> for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Årslønn		Kvinne -andel <sup>2</sup>		
									Menn	Kvinner			
Industriarbeidere i NHO- bedrifter	88,5	88,3 <sup>3</sup>	88,4	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	458 200	423 300	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	78,2	78,9 <sup>3</sup>	79,4	79,5	80,4	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	768 400	631 700	31
Virke-bedrifter i varehandel <sup>4</sup>	85,6	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	527 000	448 900	42
Ansatte i hotell og restaurant i NHO- bedrifter <sup>9</sup>	94,4	94,1 <sup>3</sup>	94,4	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	358 000	344 700	59
Finanstjenester <sup>5</sup>	75,7	79,4	79,3	80,3	79,7	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	703 800	564 400	52
Statsansatte <sup>4,7</sup>	90,3	89,8	89,8	90,1	90,7	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	590 600	532 900	47
Ansatte i kommunene <sup>8</sup>	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	515 900	480 400	74
Herav:													
Undervisnings- personell <sup>8</sup>	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	533 200	521 900	68
Øvrige ansatte <sup>8</sup>	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	502 700	464 800	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området <sup>6</sup>	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	80,6	81,9	642 000	525 600	72
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	93,6	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	537 400	506 900	40

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

<sup>2</sup> Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området. Prosent.

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

<sup>4</sup> Gjelder heltidsansatte.

<sup>5</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Det er utarbeidet en revidert tidsserie for finanstjenester. Se nærmere omtale i vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

<sup>6</sup> Månedslønn per 1. oktober\*12 (heltidsekvivalenter), kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Helsetjenester» under Statlig forvaltning

<sup>7</sup> Månedslønn per oktober\*12.

<sup>8</sup> Månedslønn per 1. desember \*12.

<sup>9</sup> Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant».

<sup>10</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 1.13 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns for hhv. heltidsansatte, per årsverk og medianlønn<sup>2</sup>

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Månedslønn per dato <sup>1</sup> *12			
									2015 <sup>4</sup>	2016	Menn 2016	Kvinner 2016
Gjennomsnittslønn per dato <sup>1</sup> for heltidsansatte	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	86,9	87,6	578 400	506 400
Gjennomsnittslønn per dato <sup>1</sup> per årsverk <sup>3</sup>	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,2	86,1	85,3	86,1	554 400	477 600
Median lønn <sup>2</sup> per dato <sup>1</sup> for heltidsansatte	91,2	91,8	92,9	92,9	94,2	93,4	94,3	92,9	93,0	93,6	508 800	476 400

<sup>1</sup> Månedslønn per september/oktober.

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

<sup>3</sup> Heltids- og deltidsansatte hvor deltidsansatte er omgjort til heltidsekvivalenter.

<sup>4</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Målt ved medianlønn falt de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 0,6 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Ved å sammenlikne medianlønn i stedet for gjennomsnittslønn, er forskjellene mellom kvinner og menn mindre. Hovedårsakene til at vi har mindre lønnsforskjeller målt på denne måten, er at menn i større grad enn kvinner er å finne blant de med høyt lønnsnivå og at flere kvinner enn menn er å finne blant de med lavt lønnsnivå. I beregningene av gjennomsnittslønn betyr høye enkeltlønninger blant menn mer enn lave enkeltlønninger blant kvinner.

Sett over en lengre tidsperiode, var det for heltidsansatte en tilnærming fra 2008 til 2015 hvor forskjellen ble redusert med 1,4 prosentpoeng. Fra 2015 er det brudd i serien på grunn av innføringen av A-ordningen. Når vi inkluderer deltidsansatte, ble forskjellen fra 2008 til 2015 redusert med 2,2 prosentpoeng. Ser vi på forskjellen i *medianlønn* mellom kvinner og menn, ble lønnsforskjellene redusert fra 2008 til 2015 med 1,7 prosentpoeng.

### *Lønnsforskjeller etter næring*

Tabell 1.14 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter hovednæringsområde og noen undergrupper av disse. Det er her tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per september/oktober/ desember). Fra kommune og fylkeskommune er det tatt utgangspunkt i næringsvise tall fra KS. I boks 1.5 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.12 og tabell 1.14.

#### **Boks 1.5 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.12 og 1.14**

Tabell 1.12 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområder. Tabell 1.14 tar utgangspunkt i næringer og sektorer etter Statistisk sentralbyrås standard for næringsgruppering og institusjonell sektorgruppering. Når vi sammenlikner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe først og fremst fordi forhandlingsområdene ikke omfatter de samme ansatte som i næringene/sektorene fra SSB. I tillegg er også uorganiserte virksomheter med i tabell 1.14 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.14 er også toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.12 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.12 tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.14 tar utgangspunkt i registrert månedslønn \*12 per september/oktober/ desember.

Fra 2015 til 2016 ble lønnsforskjellene redusert i de fleste næringer. For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2008-2016) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2. Generelt er lønnsforskjellene større når deltid inkluderes. Dette har sammenheng med at mange deltidsansatte er å finne i lavere stillinger. Et unntak er næringen helse- og sosialtjenester hvor lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir mindre når deltid inkluderes.

Tabell 1.14 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns etter næring. Heltidsansatte

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 <sup>3</sup>	Månedslønn per dato *12		Andel kvinner <sup>2</sup>	
										Menn	Kvinner		
										2016	2016	2016	
Jordbruk, skogbruk og fiske	93,3	94,0	95,6	92,9	99,7	96,7	96,9	94,7	89,1	88,2	456 000	402 000	20
Bergverksdrift og utvinning	89,7	91,0	92,1	93,3	93,8	94,1	92,2	95,3	95,5	96,7	840 000	812 400	19
Industri	88,5	89,0	89,6	90,1	90,6	91,7	91,2	91,6	92,2	93,1	559 200	520 800	19
Elektrisitetsforsyning mv.	92,0	91,2	92,6	94,2	93,9	95,4	95,4	95,7	93,6	93,9	684 000	642 000	21
Vann, avløp, renovasjon	104,1	104,3	105,3	105,4	107,9	106,3	107,5	106,1	106,3	107,2	486 000	520 800	16
Bygge- og anleggsvirksomhet	99,1	98,8	101,4	102,8	102,4	103,4	102,8	104,2	103,9	104,3	505 200	526 800	7
Varehandel mm	84,0	84,1	84,8	85,3	84,6	85,3	85,3	84,7	87,7	87,6	530 400	464 400	32
Transport og lagring	89,4	89,5	89,6	90,4	91,3	89,9	91,3	91,8	90,2	91,6	542 400	496 800	18
Overnattings- og serveringsvirksomhet	91,3	92,5	90,8	91,6	93,0	92,6	93,6	90,9	93,9	94,3	400 800	378 000	47
Informasjon og kommunikasjon	82,9	83,3	83,8	83,5	84,9	85,7	85,8	86,2	85,9	86,4	712 800	615 600	27
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	65,3	69,1	69,2	68,4	70,7	71,5	71,0	71,4	69,6	70,2	877 200	615 600	46
Omsetning og drift av fast eiendom	81,8	82,7	82,1	86,4	84,6	87,8	83,9	84,5	83,1	83,5	681 600	568 800	32
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	76,9	78,2	78,7	78,4	78,5	78,8	79,8	80,0	80,3	81,7	709 200	579 600	39
Forretningsmessig tjenesteyting	90,6	89,9	91,7	91,6	93,4	91,6	92,9	92,8	90,4	92,3	486 000	448 800	34
Offentlig administrasjon og forsvar mm.	90,7	90,8	91,0	91,6	92,2	91,4	91,5	88,7	87,9	88,5	592 800	524 400	49
Undervisning	93,7	88,5	94,4	94,6	94,8	94,9	95,1	94,1	93,8	94,3	548 400	517 200	63
Helse- og sosialtjenester	82,6	84,1	84,4	84,5	85,7	85,2	86,3	86,2	84,2	85,2	559 200	476 400	78
Kultur, underholdning og fritid	84,0	85,3	88,0	89,9	89,0	88,7	90,6	92,0	92,3	93,1	504 000	469 200	43
Annen tjenesteyting	79,2	78,6	77,4	76,7	77,9	76,1	76,9	78,5	82,7	83,3	559 200	465 600	57
<i>Sektor:</i>													
Kommune/fylkeskommune i alt <sup>4</sup>	93,1	93,3	93,6	93,4	93,8	93,7	94,0	94,1	94,1	94,6	534 700	506 100	69
Herav:													
- Skoleverket <sup>4,5</sup>	96,4	96,6	96,8	96,8	97,0	97,2	97,3	97,3	97,3	97,3	551 300	538 800	66
- Øvrige ansatte <sup>4</sup>	92,0	92,0	92,4	92,1	92,5	92,2	92,5	92,6	92,6	93,2	523 600	488 000	70
Staten (ekskl. helseforetak)	91,3	90,9	91,3	91,6	92,2	91,6	89,7	88,8	89,0	89,3	595 200	531 600	47
Helseforetak <sup>6</sup>	79,4	80,3	80,1	80,8	81,4	82,2	82,3	83,0	79,7	80,8	661 200	534 000	72
Alle næringer (heltidsansatte)	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,9	86,9	87,6	578 400	506 400	39

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

<sup>2</sup> I prosent av antall arbeidsforhold med heltid.

<sup>3</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

<sup>4</sup> Basert på tallmateriale fra KS.

<sup>5</sup> Skoleverket inkluderer alle ansatte og ikke bare undervisningspersonale.

<sup>6</sup> Fra og med 2015 (A-ordningen) er helseforetakene basert på datamateriale fra næringen "Helsetjenester" under Statlig forvaltning.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS og Beregningsutvalget.

### Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.15 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanningslengde for heltidsansatte. Fra 2015 til 2016 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn målt etter utdanningslengde blitt redusert for utdanningslengder utover grunnskole. Forskjellen har økt for personer med utdanning på grunnskolenivå.

Det er minst lønnsforskjeller for de som har kortest utdanning, dvs. grunnskoleutdanning eller videregående skoleutdanning. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år. For utviklingen i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter utdanningslengde (2008-2016) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.4 i vedlegg 2.

For utviklingen i lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og næring (2008-2016) vises det til tabell 2.3 i vedlegg 2.

Tabell 1.15 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns etter lengste utdanning. Heltidsansatte

	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>3</sup>	2013	2014	2015	Månedslønn per dato <sup>1</sup> *12				Andel kvinner <sup>2</sup>
									Menn		Kvinner		
Utdanning på grunnskolenivå	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	90,3	89,6	89,1	439 200	391 200	30
Utdanning på videregående skolenivå	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	83,4	83,2	83,5	544 800	454 800	31
Universitets- eller høyskoleutdanning, t.o.m. 4 år	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	79,4	78,5	78,9	666 000	525 600	55
Universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	80,8	80,1	80,8	795 600	643 200	45
Gjennomsnitt per heltidsansatt	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	86,9	87,6	578 400	506 400	39

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

<sup>2</sup> I prosent av antall arbeidsforhold med heltid.

<sup>3</sup> Fra og med 2012 er det inkludert utdanningskoder fra spørreundersøkelsen om utdanningsnivå blant innvandrere.

<sup>4</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

### Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.16 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns etter alder.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder. Fra 2015 til 2016 ble lønnsforskjellene redusert for alle aldersgrupper.

### Lønnsforskjeller/inntektsforskjeller mellom kvinner og menn ellers i rapporten

Lønnsforskjeller og inntektsforskjeller mellom kvinner og menn er også omtalt i forbindelse med lønn for administrerende direktører (kapittel 1.5), lønn etter yrke (kapittel 1.9) og lønnsfordeling og andel lavlønte (kapittel 1.10). I kapittel 6 i NOU 2017: 10 vises fordeling av kapitalinntekter mellom kvinner og menn.

Tabell 1.16 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte

									Månedslønn per dato <sup>1*12</sup>				Andel kvinner, prosent
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 <sup>2</sup>	2016	Menn	Kvinner	
- 24 år	91,9	91,7	91,5	91,4	91,7	91,6	91,4	93,3	92,9	93,0	360 000	334 800	33
25 – 29 år	92,0	92,7	92,7	92,9	93,1	92,6	92,5	92,7	93,2	94,3	462 000	435 600	41
30 – 34 år	89,3	90,3	91,1	91,2	92,4	91,3	92,2	91,0	91,0	91,5	522 000	477 600	40
35 – 39 år	87,0	87,6	88,0	87,8	89,0	88,9	89,4	88,6	88,0	89,0	576 000	512 400	40
40 – 44 år	85,8	86,7	87,1	87,4	88,1	87,5	88,0	87,1	85,9	86,4	618 000	534 000	40
45 – 49 år	83,3	84,0	85,3	86,0	86,9	86,9	87,3	86,2	85,1	85,7	638 400	547 200	41
50 – 54 år	81,8	82,4	82,8	83,1	84,9	84,5	85,2	85,4	83,7	85,0	648 000	550 800	40
55 – 59 år	82,3	82,7	82,6	82,3	83,4	82,7	83,4	82,9	81,7	82,4	648 000	534 000	39
60 år og over	81,0	81,2	82,0	81,8	82,5	82,5	82,7	82,4	82,0	83,2	627 600	522 000	36
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	86,9	87,6	578 400	506 400	39

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

<sup>2</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

### Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2017

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

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

Et lavlønnstillegg på 1,50 kr til arbeidstakere på overenskomster med lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, var del av forhandlingsløsningen for mellomoppgjøret i 2017 mellom LO og NHO. Dette har likelønnsprofil siden halvparten som får tillegget er kvinner mens kvinner utgjør nær en fjerdedel av de ansatte i området i alt.

Mellom *Handel og Kontor (LO)* og *Virke* på *Landsoverenskomsten* og tilhørende bransjeavtaler ble alle minstelønnssatsene økt med kr 2,75 per time per 1. februar. Dette har en likelønnsprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønnssatsene.

I *finansnæringen* ble det i 2016 både mellom *Finansforbundet og Finans Norge* og mellom *LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge* enighet om et generelt tillegg på 0,65 prosent og minimum kr 3 200 pr. år. Kronesikringen tilgodeser særlig kvinner.

Se vedlegg 1 for nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2017.

## 1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.17 vises lønnsutviklingen for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde for perioden 2007-2016. Tabellen er fremkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret.<sup>3</sup> Tabellen viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringer.

I 2016 var det innenfor industri, bygg og anlegg og varehandel 70 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inklusive fagutdanning) som lengste utdanning. I skoleverket var tilsvarende andel 10 prosent, i kommune og fylkeskommune, eksklusive skoleverket 46 prosent, blant ansatte i helseforetakene 23 prosent og blant statsansatte 28 prosent.

I enkelte næringer er andelen personer i noen av utdanningslengdene ganske liten. F.eks. innenfor skoleverket er det kun 3 prosent av de ansatte i utvalget som har grunnskoleutdanning. I bygg og anlegg og i varehandel er det kun 3 prosent som har universitets- eller høyskoleutdanning lenger enn 4 år. I disse tilfellene bør tallene tolkes med varsomhet. Det er også viktig å poengtere at lønnstallene i tabell 1.17 viser lønn etter næring og den utdanningslengde den enkelte har. I tabellen tas det ikke hensyn til at noen f.eks. kan være i jobber som ikke krever lang utdanning selv om de er registrert med lang utdanning.

### *Brudd i statistikken*

I 2011 og 2012 gjennomførte Statistisk sentralbyrå en spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningsnivå. Inkludering av disse opplysningene har påvirket lønnsstatistikken og medført et brudd i 2012. Hvordan dette bruddet er behandlet er nærmere omtalt i boks 1.4 i NOU 2015: 6.

Fra og med 2015 er datagrunnlaget til lønnsstatistikken i SSB basert på opplysninger fra A-ordningen. For å sikre god sammenheng til tidligere statistikk, har SSB for lønnsveksttallet fra 2014 til 2015 laget sammenliknbar lønnsstatistikk basert på utvalgene som var i 2014. Fra 2015 til 2016 er datagrunnlaget basert på hele datamaterialet fra A-ordningen. På grunn av nye innsamlingsmetoder og et mye større datamateriale er det brudd på flere områder.

### *Samlet vekst fra 2011 til 2016 etter utdanningslengde*

For grunnskoleutdannede har den høyeste veksten de siste fem årene vært for ansatte i kommunene eksklusive skoleverket (19,6 prosent). For personer med videregående skole som høyeste utdanning er det ansatte i finanstjenester som har hatt høyest lønnsvekst (20,0 prosent). For fagutdannede er det ansatte i staten som har hatt høyest lønnsvekst (19,4 prosent). For universitets- og høyskoleutdannede til og med 4 år er det ansatte i bygge- og anleggsvirksomhet som har hatt høyest lønnsvekst (18,7 prosent). For universitets- eller høyskoleutdannede lenger enn 4 år er det ansatte i bygg og anlegg og skoleverket som har hatt størst lønnsvekst (16,2 prosent).

---

<sup>3</sup> For kommuner/fylkeskommuner og skoleverket er tallene basert på KS sitt PAI-register og definisjoner av utdanning der.



Tabell 1.17 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> 2016	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2011 til 2016	Måneds- lønn per dato <sup>2</sup> *12 2016
		2007	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>10</sup>	2013	2014	2015	2016 <sup>12</sup>		
<b>Industri i alt<sup>8</sup></b>	100	6,0	6,2	4,1	3,7	4,3	3,4	4,0	2,7	2,6	1,3	14,7	552 000
Utdanning på grunnskolenivå	18	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	2,9	3,8	3,0	1,2	2,6	14,1	433 200
Utdanning på videregående skolenivå	52	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	4,1	3,9	3,0	2,2	1,4	15,4	523 200
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	34	8,0	6,4	3,0	3,2	4,7	4,3	3,6	3,2	2,6	1,4	16,1	528 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	15	6,4	6,0	4,0	3,2	3,5	3,7	3,0	2,3	2,4	1,4	13,5	696 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,9	3,7	2,7	0,9	1,7	0,6	10,0	828 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	7	1,7	6,0	5,4	3,8	5,6	4,2	3,1	3,3	2,0	-0,3	12,9	436 800
<b>Bygge- og anleggsvirksomhet i alt<sup>8</sup></b>	100	6,0	5,9	2,7	2,6	3,1	3,0	3,2	2,9	3,0	3,4	16,6	506 400
Utdanning på grunnskolenivå	19	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	4,4	2,6	3,8	1,2	4,2	17,3	417 600
Utdanning på videregående skolenivå	55	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	4,1	3,6	3,5	2,4	2,6	17,3	519 600
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	39	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	4,3	3,8	3,7	2,6	2,6	18,2	526 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	4,2	3,6	2,7	4,0	2,9	18,7	674 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	8,2	-1,0	5,1	1,2	2,0	16,2	811 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	14	5,4	3,4	1,7	1,4	3,0	0,3	5,9	2,2	3,3	3,0	15,4	417 600
<b>Varehandel i alt<sup>8</sup></b>	100	5,1	3,6	2,1	3,5	3,1	3,3	3,5	1,6	3,3	2,7	15,1	508 800
Utdanning på grunnskolenivå	23	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	3,3	3,9	2,2	4,5	2,8	17,9	433 200
Utdanning på videregående skolenivå	52	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	4,2	3,2	2,4	3,3	2,4	16,6	502 800
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	24	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	4,2	3,3	4,2	2,5	2,5	17,8	496 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	16	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	5,4	3,2	-0,2	2,1	1,8	12,7	615 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	4	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	4,6	1,4	0,7	1,0	1,0	9,0	709 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	5	4,4	3,7	-1,4	3,5	4,4	1,4	3,3	1,6	6,4	3,6	17,2	420 000
<b>Finanstjenester i alt<sup>7,8</sup></b>	100	6,2	10,8	-3,8	6,1	7,1	0,4	4,6	4,2	4,0	3,1	17,4	757 200
Utdanning på grunnskolenivå	5	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	3,6	6,4	0,2	3,7	2,0	16,9	554 400
Utdanning på videregående skolenivå	32	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	1,8	4,9	3,8	4,5	3,6	20,0	624 000
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	4	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	1,2	4,7	3,4	3,7	2,7	16,7	584 400

	An- deler <sup>5</sup> 2016	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2011 til 2016	Måneds- lønn per dato <sup>2*</sup> 12 2016
		2007	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>10</sup>	2013	2014	2015	2016 <sup>12</sup>		
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	43	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	-1,0	3,7	3,9	2,2	1,8	11,0	799 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	19	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	0,1	4,2	4,4	4,4	0,9	14,7	932 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2	8,5	12,6	-6,9	8,6	1,1	-0,4	8,8	1,3	8,0	16,6	38,3	843 600
<b>Statsansatte i alt</b>	100	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	4,5	3,6	3,2	2,9	1,7	16,9	565 200
Utdanning på grunnskolenivå	5	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	4,2	3,7	3,6	3,7	0,3	16,3	447 600
Utdanning på videregående skolenivå	23	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	4,5	4,0	3,1	3,4	1,4	17,6	507 600
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	8	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	4,5	4,1	3,6	3,9	1,9	19,4	511 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	34	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	4,0	3,6	3,0	2,2	1,5	15,2	559 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	36	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	5,1	2,7	2,9	2,2	1,0	14,6	624 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2	3,1	6,4	1,1	3,9	4,1	5,9	4,1	4,1	3,9	2,3	22,0	532 800
<b>Kommune og fylkeskommune<sup>9</sup></b>	100	4,6	7,2	3,4	5,3	2,8	6,0	1,8	4,6	2,3	2,7	18,6	515 100
Utdanning på grunnskolenivå	10	5,5	6,4	2,7	4,8	2,6	5,5	2,6	4,3	2,6	3,1	19,5	407 400
Utdanning på videregående skolenivå	23	4,8	8,7	2,5	6,2	2,9	6,0	1,7	4,4	2,0	2,4	17,6	457 200
Av dette:													
Fagutdanning	9	5,3	7,7	2,9	5,4	2,6	5,9	1,2	4,3	2,2	2,1	16,7	416 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	55	4,3	6,6	3,6	4,9	2,5	5,8	1,4	4,3	2,1	2,5	17,2	534 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	11	4,8	7,4	3,7	4,3	3,4	5,4	1,4	4,3	2,1	2,0	16,1	627 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2	-4,7	15,8	-3,8	14,1	2,7	5,6	2,5	5,3	2,8	4,3	22,1	579 800
<i>Herav:</i>													
<b>- Skoleverket i alt<sup>9</sup></b>	100	4,0	6,4	3,4	4,9	2,6	5,7	1,4	4,4	2,1	2,5	17,2	543 100
Utdanning på grunnskolenivå	3	6,0	7,2	3,5	4,5	2,8	5,8	2,7	4,2	2,2	2,4	18,6	403 600
Utdanning på videregående skolenivå	7	4,8	8,3	2,1	5,8	4,6	4,8	3,4	4,5	1,8	2,4	18,1	444 700
Av dette:													
Fagutdanning	4	6,1	7,3	2,9	5,5	3,8	6,0	1,6	4,2	3,1	2,0	18,0	421 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	73	4,0	6,1	3,7	4,9	2,4	5,7	1,2	4,3	1,9	2,4	16,6	544 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	16	3,9	7,3	3,5	3,8	2,3	6,0	0,8	4,9	1,8	1,9	16,2	603 800
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1	-9,1	15,7	-5,9	16,1	3,9	4,4	2,9	2,5	1,0	3,8	15,4	569 400
<b>- Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket<sup>9</sup></b>	100	5,1	7,8	3,4	5,6	3,1	6,2	2,0	4,8	2,5	2,8	19,7	498 600

	An- deler <sup>5</sup> 2016	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2011 til 2016	Månedslønn per dato <sup>2</sup> *12 2016
		2007	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>10</sup>	2013	2014	2015	2016 <sup>12</sup>		
Utdanning på grunnskolenivå	14	5,4	6,3	2,6	4,9	2,6	5,5	2,6	4,3	2,7	3,2	19,6	407 800
Utdanning på videregående skolenivå	32	4,8	8,8	2,6	6,3	2,7	6,2	1,5	4,4	2,1	2,4	17,6	458 900
Av dette:													
Fagutdanning	12	5,1	7,8	3,0	5,4	2,4	5,9	1,1	4,4	2,0	2,2	16,4	415 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	44	5,2	7,4	3,6	5,1	2,9	6,0	1,8	4,4	2,4	2,6	18,4	525 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	5,8	7,8	3,8	5,2	4,5	4,6	2,6	3,3	2,3	1,9	15,6	655 700
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2	-3,9	16,1	-3,5	13,8	2,3	5,9	2,5	5,9	3,1	4,4	23,6	581 900
<b>Helseforetak<sup>11</sup></b>	100	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	3,7	2,6	3,9	2,2	1,5	14,7	570 000
Utdanning på grunnskolenivå	5	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	2,8	3,0	2,6	0,3	2,0	11,1	375 600
Utdanning på videregående skolenivå	19	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	3,8	3,7	3,5	2,3	2,5	16,8	444 000
Av dette:													
Fagutdanning <sup>6</sup>	8	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	3,6	4,1	3,7	1,1	2,4	15,7	468 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	50	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	4,0	2,6	4,0	2,9	2,1	16,7	516 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	26	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	4,9	1,2	3,0	0,6	-0,6 <sup>13</sup>	9,3	801 600
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1	6,8	3,1	-15,0	1,4	5,4	6,8	1,0	2,4	11,8	0,6	24,2	584 400

<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> Standard for næringsgruppering (SN2007).

<sup>4</sup> Standard for utdanningsgruppering (NUS2000).

<sup>5</sup> Andeler arbeidsforhold med heltid. Prosent.

<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> Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

<sup>9</sup> Kilde: KS.

<sup>10</sup> Fra og med lønnsveksttallet for 2012 er opplysninger fra SSBs spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningsnivå inkludert.

<sup>11</sup> Fra og med lønnsveksttallet for 2016 baserer statistikken for Helseforetakene seg på næringen "Helsetjenester" under Statlig forvaltning.

<sup>12</sup> Lønnsveksttallet fra og med 2016 er basert på datamaterialet fra A-ordningen unntatt for kommunene jf. tabellnote 9.

<sup>13</sup> For ansatte i konflikt i helseforetakene i 2016 ble virkningstidspunktet for lønnstillegg forskjøvet. Derfor er ikke lønnstillegget inkludert i lønnstallet for 2016. Dette, i tillegg til strukturelle endringer, har bidratt til at lønnsveksten for ansatte med mer enn 4 år lengre utdanning var negativ i 2016.

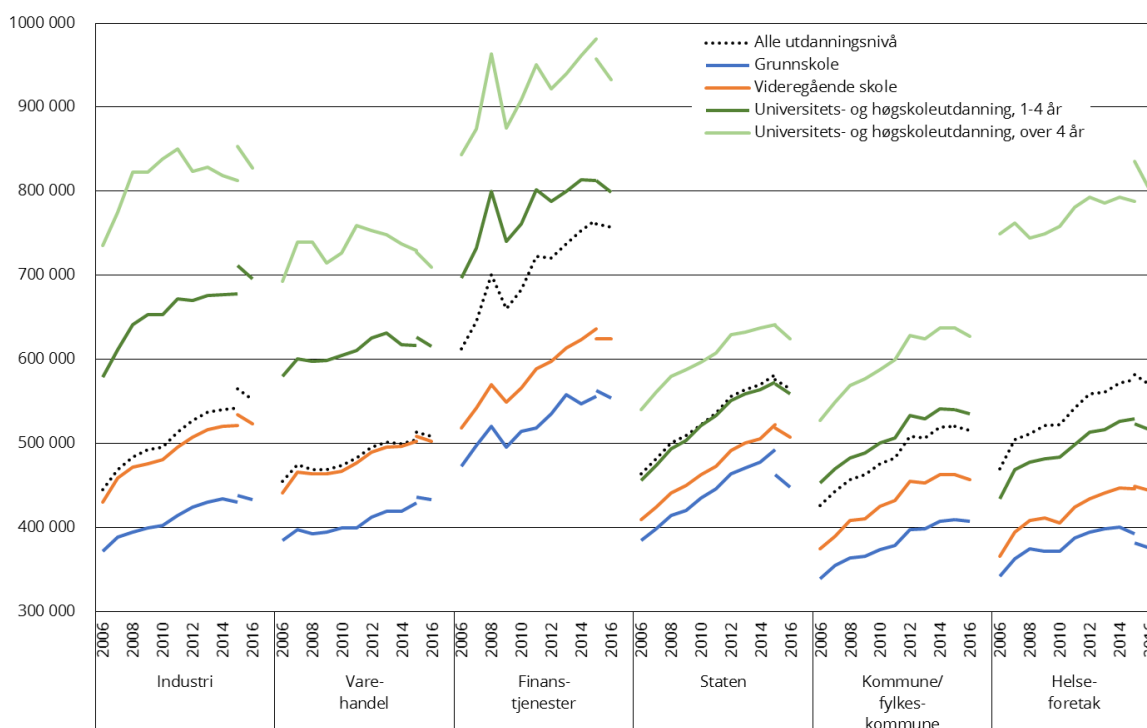
Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

## Utvikling i lønn fordelt på næring og utdanningslengde

Figur 1.3 viser lønnsnivåer (målt i faste 2016 kroner) for perioden 2006–2016 etter utdanningslengder innen næringer. Lønnsforskjellene mellom de ulike utdanningslengdene er større i privat enn i statlig og kommunal sektor. På grunn av innføringen av A-ordningen er det brudd i statistikken i 2015. For 2015 vises derfor tall både før og etter innføring av A-ordningen.

I perioden 2006-2015 er den relative lønnsforskjellen mellom lengste og korteste utdanningslengde redusert eller om lag uendret innen de seks næringene i figuren. Dette gjelder også forskjellene mellom universitets- og høyskoleutdanning over 4 år og universitets- og høyskoleutdanning 1-4 år, og mellom universitets- og høyskoleutdanning 1-4 år og videregående skole. Den relative lønnsforskjellen mellom ansatte med videregående skole og grunnskole har økt i noen områder.

Generelt har det for alle de områdene figuren omfatter vært en reallønnsnedgang fra 2015 til 2016.



Figur 1.3 Lønnsspredning i ulike næringer/sectorer etter utdanning<sup>1,3,4,5</sup>. Lønn (månedslønn\*12) for heltidsansatte i faste 2016-kroner<sup>2</sup>. 2006-2016

<sup>1</sup> Fra og med 2012 er opplysninger fra SSBs spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningsnivå inkludert.

<sup>2</sup> Deflatert med konsumprisindeksen.

<sup>3</sup> Personer med fagutdanning er inkludert i gruppen videregående skole.

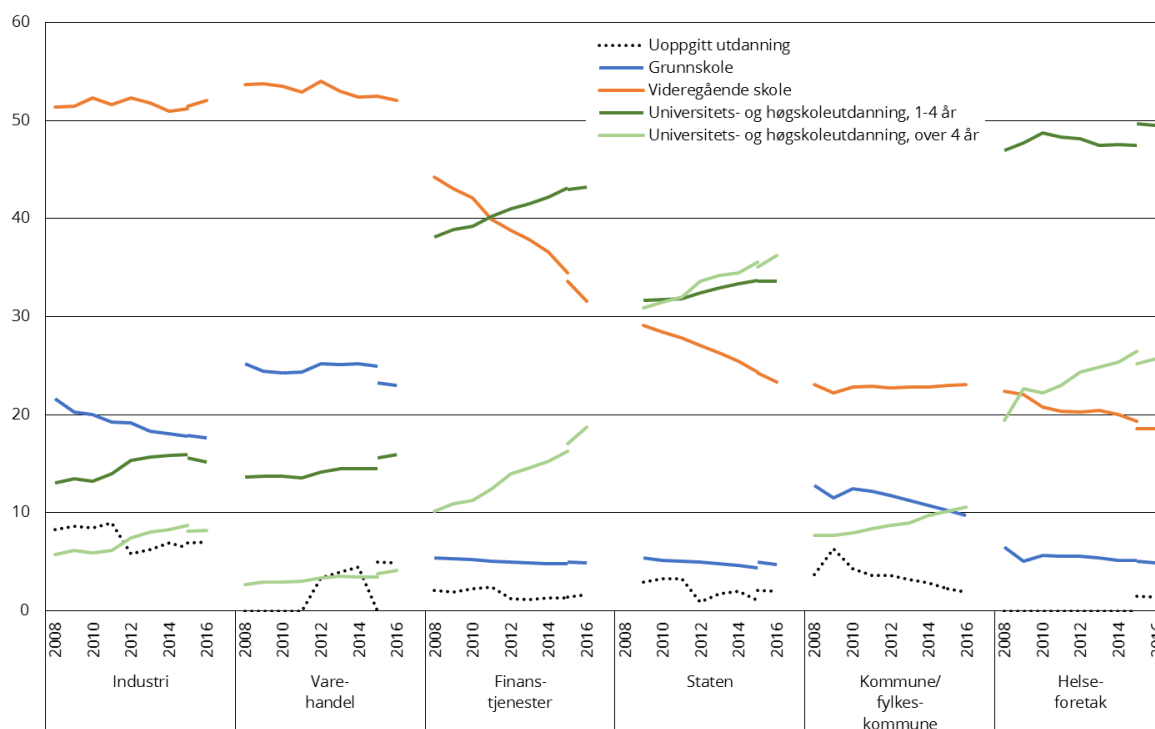
<sup>4</sup> For kommune/fylkeskommune er tallene fra KS.

<sup>5</sup> For 2015 presenteres to tall - før og etter innføring av A-ordningen.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS og Beregningsutvalget.

Som vist i tabell 1.17 er det store forskjeller på hvor mange ansatte som har henholdsvis lengre/ kortere utdanning i de forskjellige næringene. For eksempel i industrien er det 8 prosent av de ansatte som har universitets- eller høyskoleutdanning utover 4 år, mens det i staten er 36 prosent. Videre er andelen med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år over 55 prosent i kommune/fylkeskommune mens den er 15 prosent i industrien.

Ser vi på utviklingen over tid (2008-2016), er det med unntak av varehandel ansatte med universitets- og høyskoleutdanning over 4 år som har økt mest som andel av de ansatte (jf. figur 1.4). Andelen med videregående skole som høyeste utdanning (inkludert fagutdannede) er redusert i samme periode i de fleste områdene. Figuren viser kun utviklingen for heltidsansatte. Hadde vi inkludert deltidsansatte ville fordelingen mellom de ulike utdanningslengdene kunne blitt noe annerledes, spesielt vil dette gjelde for varehandel, kommunal virksomhet og helseforetak.



Figur 1.4 Ansatte fordelt på utdanningslengde. Heltidsansatte etter næring. 2008-2016.<sup>1</sup> Prosent

<sup>1</sup>Brudd i statistikken i 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

## 1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.18 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde fra 2015 til 2016. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte. Tallene i tabellen er med unntak av kommunene/fylkeskommunene basert fullt ut på tall for A-ordningen.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2016 (september/oktober/desember) på kr 421 200, en vekst på 1,7 prosent fra 3. kvartal 2015. Lønnsveksten for deltidsansatte var 0,1 prosentpoeng lavere enn for heltidsansatte. Per 3. kvartal 2016 hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) på kr 549 600, en vekst på 1,8 prosent fra 3. kvartal 2015.

Der antallet deltidsansatte er lavt, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2016 fra om lag 71 prosent for ansatte i varehandel til nesten 90 prosent for ansatte i helseforetakene, med et gjennomsnitt for alle på om lag 77 prosent, jf. tabell 1.18.

Tabell 1.18 Lønn per heltidsekvivalent<sup>1</sup> for deltidsansatte etter næring<sup>2</sup>, 2016. Vekst i prosent fra samme måned året før

	Vekst 2015- 2016	Månedslønn*12 per 3. kvartal 2016	Deltidsansattes lønn regnet om til heltidsekvivalenter, som prosentandel av heltidsansattes lønn 2016
Industri	0,6	418 800	75,9
Varehandel, reparasjon av motorvogner	2,4	358 800	70,5
Transport og lagring	2,3	433 200	81,1
Overnattings- og serveringsvirksomhet	2,4	313 200	80,3
Informasjon og kommunikasjon	3,3	520 800	75,9
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	2,2	555 600	73,4
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1,6	538 800	81,6
Forretningsmessig tjenesteyting	2,2	384 000	81,0
<i>Sektor:</i>			
Kommuner og fylkeskommuner <sup>3</sup>	2,9	461 200	89,4
herav undervisning <sup>3</sup>	2,4	461 700	85,0
Statlig forvaltning herav helsetjenester (helseforetak)	2,2	510 000	89,5
Statlig forvaltning eksklusive helsetjenester (staten)	1,7	560 000	87,7
<b>Alle næringer</b>	<b>1,7</b>	<b>421 200</b>	<b>76,6</b>

<sup>1</sup> Omfatter heltidsansatte og 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. i hovedsak alle med stillingsprosent på 100 % 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).

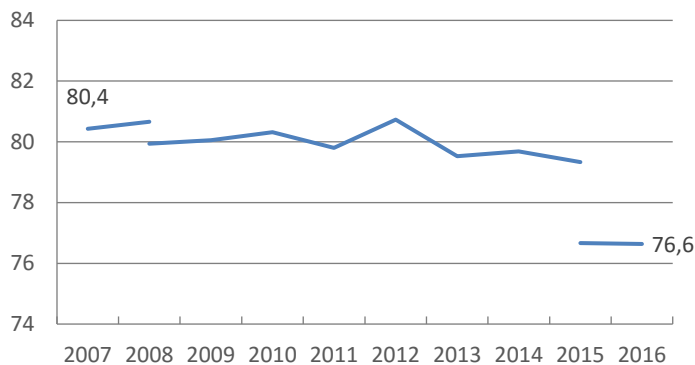
<sup>2</sup> Standard for næringsgruppering (SN2007).

<sup>3</sup> Tall fra KS.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

Forskjellen i lønn mellom deltidsansatte og 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 næringer stort sett har høyere gjennomstrømming enn heltidsansatte.

I figur 1.5 presenteres deltidsansattes lønn i prosent av heltidsansatte for årene 2007 til 2016. På grunn av innføringen av A-ordningen er det et brudd i 2015. Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes har vært omtrent uendret fra 2015 til 2016.



Figur 1.5 Deltidsansattes lønn (i heltidsekvivalenter), som prosentandel av heltidsansattes lønn. 2006-2016<sup>1</sup>

<sup>1</sup> På grunn av ny næringsklassifisering i 2008 og innføring av A-ordningen i 2015 er det brudd i serien.  
Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikk.

## 1.9 Lønn etter yrke

Ved innføring av A-ordningen er det nå mulig å utarbeide mer detaljert statistikk på lønn etter yrke.

Generelt er yrkeskodene i SSB basert på yrkesstandarden STYRK-08. Standarden bygger på de to klassifikasjonsprinsippene kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, bestemmes av arbeidsoppgavene. Det vil si at yrkeskoden skal tilsvare konkrete arbeidsoppgaver, ikke utdanning hos den enkelte, type ansettelsesforhold, kontrakt, lønn eller bransje. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver, skal ha samme yrkeskode.

I dette avsnittet er det valgt å ta utgangspunkt i heltidsansatte etter firesifret yrkeskode. For å begrense datamengden er det her kun sett på de yrker hvor det er minst 15 000 heltidsansatte, dvs. 15 000 arbeidsforhold. I tabell 1.19 vises lønnsveksten per dato fra 2015 til 2016, lønnsnivået per dato samt kvinners lønn som andel av menns i det enkelte yrke.

I gjennomsnitt var lønnsveksten (datolønnsveksten) fra 2015 til 2016 på 1,8 prosent. De fleste yrker nevnt i tabellen hadde en høyere lønnsvekst enn dette. Høyest lønnsvekst hadde butikkmedarbeidere (3,1 prosent), tømrere og snekkere (3,0 prosent) og bilmekanikere (3,0 prosent). Lavest lønnsvekst hadde helsefagarbeidere (1,5 prosent), andre ingeniører<sup>4</sup> (1,4 prosent) og anleggsmaskinførere (1,0 prosent).

Når det gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter yrke er det for barnehage- og skolefritidsassistenter likhet mellom kvinners og menns lønn, mens forskjellene er størst for varehandelssjefer og administrerende direktører.

<sup>4</sup> "Andre ingeniører" vil her være ingeniører med høyskoleutdanning som ikke er bygningsingeniører, elkraftingeniører, elektronikingeniører, maskiningeniører, kjemiingeniører, ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi eller bioingeniører.

Tabell 1.19 Gjennomsnittslønn per september for heltidsansatte etter yrke<sup>1</sup>. Vekst fra september året før i prosent. Gjelder yrker med minst 15 000 arbeidsforhold<sup>2</sup> sortert etter antall arbeidsforhold

	Vekst fra året før 2016	Månedslønn*12 2016	Antall arbeids- forhold med heltid 2016	Kvinner lønn som andel av menns, pst. 2016	Andel kvinner pst. 2016
Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	1,8	550 800	57 959	88,6	62
Grunnskolelærere	2,6	514 800	56 935	98,2	74
Butikkmedarbeidere	3,1	393 600	42 807	90,7	48
Kontormedarbeidere	1,9	446 400	39 834	91,5	77
Selgere (engros)	2,5	590 400	38 440	88,8	26
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	2,4	362 400	35 642	100,0	84
Administrerende direktører	2,0	896 400	34 297	81,3	20
Tømrere og snekkere	3,0	410 400	33 395	90,4	1
Varehandelssjefer	2,4	553 200	26 208	77,7	44
Sykepleiere	2,5	489 600	25 795	93,1	89
Helsefagarbeidere	1,5	418 800	25 301	97,8	81
Lagermedarbeidere og materialforvaltere	2,5	438 000	25 037	95,9	13
Førskolelærere	1,9	448 800	23 893	101,4	91
Renholdere i virksomheter	1,9	379 200	22 449	98,7	72
Elektrikere	2,9	471 600	22 057	82,5	2
Andre ingeniører	1,4	628 800	21 509	94,3	18
Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	1,5	583 200	20 804	92,1	48
Andre administrative ledere	2,1	759 600	20 673	84,0	46
Lektorer mv. (videregående skole)	2,2	550 800	20 028	99,3	51
Systemanalytikere/-arkitekter	2,5	697 200	19 408	92,9	21
Lastebil- og trailersjåfører	2,3	420 000	19 209	96,3	2
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	2,2	720 000	18 283	89,8	16
Spesialsykepleiere	2,3	538 800	17 339	93,5	87
Bilmekanikere	3,0	417 600	16 550	79,9	1
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	1,0	464 400	15 875	82,8	4
Anleggsmaskinførere	2,7	451 200	15 638	92,0	2
Bygningsingeniører	2,4	606 000	15 311	90,6	16
I alt <sup>3</sup>	1,8	549 600	1 654 631	87,6	39

<sup>1</sup> Gjelder yrker på firesifret nivå etter Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08).

<sup>2</sup> Yrker med minst 15 000 arbeidsforhold (heltid) omfattet samlet i 2016 44 prosent av alle heltidsansatte.

<sup>3</sup> Inkluderer også heltidsansatte i yrker hvor det er mindre enn 15 000 arbeidsforhold.

Kilder: Lønnsstatikken, SSB og Beregningsutvalget.

## 1.10 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere

Tallene som presenteres i dette avsnittet omfatter en sammenveiging av lønnen for alle<sup>5</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.

<sup>5</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 1.20 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte

	2006		2015 <sup>3</sup> Andel <sup>2</sup>	2016	
	Lønnsnivå <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>		Lønnsnivå <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>
Alle	366 500	100	100,0	519 600	100,0
Desil 1	217 200	5,9	5,3	273 600	5,3
Desil 2	260 200	7,1	6,7	348 000	6,7
Desil 3	280 800	7,7	7,4	386 400	7,4
Desil 4	300 900	8,2	8,0	417 600	8,1
Desil 5	320 400	8,7	8,7	452 400	8,7
Desil 6	342 300	9,3	9,4	487 200	9,4
Desil 7	368 600	10,1	10,2	526 800	10,2
Desil 8	403 800	11,0	11,1	580 800	11,1
Desil 9	467 600	12,8	13,1	676 800	13,0
Desil 10	702 800	19,2	20,2	1 041 600	20,1
Gini-koeffisient		0,186	0,210		0,208
Persentil 91	529 100	1,4	1,5	769 200	1,5
Persentil 92	546 200	1,5	1,5	795 600	1,5
Persentil 93	565 600	1,5	1,6	824 400	1,6
Persentil 94	589 800	1,6	1,7	858 000	1,7
Persentil 95	616 100	1,7	1,7	900 000	1,7
Persentil 96	651 500	1,8	1,8	950 400	1,8
Persentil 97	694 800	1,9	2,0	1 016 400	2,0
Persentil 98	753 900	2,1	2,2	1 108 800	2,1
Persentil 99	851 200	2,3	2,5	1 263 600	2,4
Persentil 100	1 229 700	3,4	3,8	1 929 600	3,7
Menn	392 100	100,0	100,0	554 400	100,0
Desil 1	220 000	5,6	4,9	276 000	5,1
Desil 2	268 400	6,9	6,4	355 200	6,3
Desil 3	292 100	7,5	7,1	394 800	7,1
Desil 4	312 900	8,0	7,7	430 800	7,8
Desil 5	335 500	8,6	8,5	468 000	8,5
Desil 6	361 200	9,2	9,1	510 000	9,2
Desil 7	393 200	10,0	10,1	560 400	10,1
Desil 8	438 900	11,2	11,4	630 000	11,4
Desil 9	517 200	13,2	13,5	748 800	13,5
Desil 10	781 000	19,9	21,2	1 167 600	21,1
Gini-koeffisient		0,203	0,231		0,229
Kvinner	331 800	100,0	100,0	477 600	100,0
Desil 1	214 700	6,5	5,7	272 400	5,7
Desil 2	253 200	7,6	7,1	340 800	7,1
Desil 3	269 500	8,1	7,9	379 200	8,0
Desil 4	286 700	8,6	8,5	405 600	8,5
Desil 5	304 800	9,2	9,2	436 800	9,1
Desil 6	322 400	9,7	9,8	466 800	9,8
Desil 7	342 700	10,3	10,4	499 200	10,5
Desil 8	368 500	11,1	11,2	537 600	11,3
Desil 9	404 800	12,2	12,5	595 200	12,5
Desil 10	551 000	16,6	17,6	837 600	17,6
Gini-koeffisient		0,147	0,171		0,171

<sup>1</sup> Gjennomsnittlig årlig lønn (månedslønn\*12) per september/oktober/desember. Per heltidsekvivalent.

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

<sup>3</sup> Brudd i statistikken i 2015. Gini-koeffisienten i 2015 beregnet etter gammel metode var 0,207 for alle ansatte, 0,225 for menn og 0,170 for kvinner.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

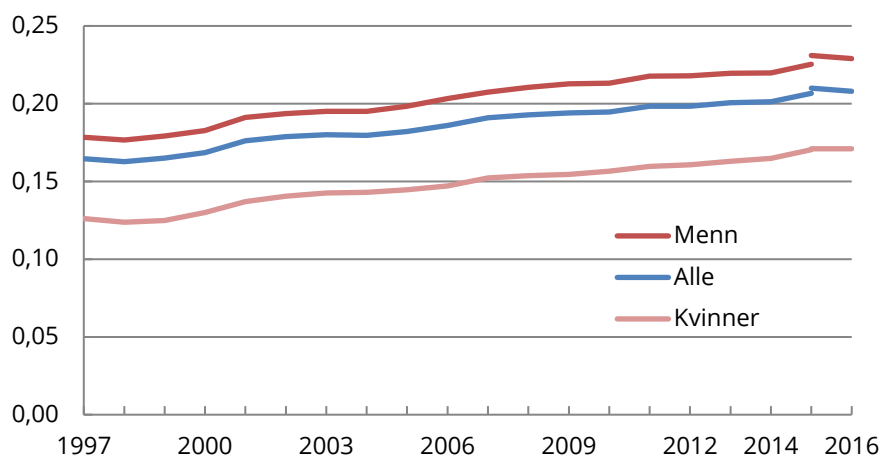
Det er brudd i statistikken i 2015, som en følge av overgangen til nytt statistikkgrunnlag. Bruddet medfører noen endringer i lønnsnivåene for desiler, mens den samlede inntektsfordelingen målt ved Gini-koeffisienten er mindre berørt. Tabell 2.5 i vedlegg 2 viser utviklingen i lønnsfordelingen til og med 2015, herunder vekst i gjennomsnittslønnen 2006-2015 for hver desil.

Tabell 1.20 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte. Tabellen viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2016 mottok de 10 prosentene med lavest lønn (desil 1) 5,3 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 20,1 prosent.

På grunn av omlegging av statistikken i 2015 er tallene for 2016 ikke direkte sammenliknbare med år før 2015. Tall for 2015 beregnet etter den tidligere metoden viser en forskyvning i lønnsfordelingen mot høyere andeler av samlet lønn til gruppene (desilene) med de høyeste lønningene fra 2006 til 2015 (se tabell 2.5 i vedlegg 2 og omtalen i NOU 2016: 6 Grunnlaget for inntektsoppjørene 2016), og Gini-koeffisienten økte fra 0,186 i 2006 til 0,207 i 2015. 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. Etter den nye statistikken er Gini-koeffisienten 0,208 i 2016. Figur 1.6 viser utviklingen i Gini-koeffisienten over tid. Figuren viser at lønnsspredningen gjennomgående har økt på 2000-tallet.

Lønnsfordelingen har endret seg lite det siste året. Andelen lønn som tilfalt lønnstakere i de to øverste desilene falt med 0,1 prosentpoeng. Når vi ser på alle lønnstakere under ett falt Gini-koeffisienten litt fra 2015 til 2016. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke utviklingen i lønnsfordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.20 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde en gjennomsnittslønn på 1 929 600 kroner og mottok 3,7 prosent av samlet lønn i 2016. Andelen av samlet lønn som persentilene i øverste desil mottar har økt svakt eller er stort sett uendret 2006-2015 (beregnet med den gamle metoden), jf. også at veksten i gjennomsnittslønn fra 2006 til 2015 varierer lite mellom persentilene.



Figur 1.6 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere 1997-2016

Note: Brudd i 2015.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønn blant kvinner og menn, og figur 1.6 viser utviklingen i Gini-koeffisienten for kvinner og menn. Spredningen i lønn målt ved Gini-

koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,229 for menn og 0,171 for kvinner i 2016. På den annen side har spredningen, målt som prosentvis økning i Gini-koeffisienten, økt mer blant kvinner enn for menn i perioden 1997 til 2015. Det siste året er lønnsspredningen uendret for kvinner og redusert for menn.

Tabell 1.21 viser fordelingen av lønn blant ansatte i privat sektor og i offentlig forvaltning. I offentlig forvaltning mottok i 2016 de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 6,0 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 16,4 prosent. I privat sektor mottok de 10 prosentene med lavest lønn 5,0 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 21,4 prosent. Lønnsspredningen er større i privat sektor enn i offentlig forvaltning, dette ses blant annet ved at Gini-koeffisienten er 0,233 i privat sektor og 0,149 i offentlig forvaltning i 2016. Lønnsspredningen har også økt fra 2008 til 2015 i både privat og offentlig sektor, målt ved Gini-koeffisienten. I offentlig forvaltning har andelen lønn til de øverste to desilene økt, mens andel av lønnsmassen i privat sektor har økt for de fire øverste desilene. Fra 2015 til 2016 var det en liten nedgang i andelen lønn til de høyest lønte i både privat sektor og offentlig forvaltning.

Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte, fordelt etter sektor. Per september 2008, 2015 og 2016.

	2008		2015 <sup>3</sup>	2016	
	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	Andel <sup>2</sup>	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>
<b>Offentlig forvaltning</b>					
Alle	396 000	100	100,0	505 800	100
Desil 1	274 800	6,9	6,0	302 700	6,0
Desil 2	309 600	7,8	7,6	383 800	7,6
Desil 3	333 600	8,4	8,2	415 400	8,2
Desil 4	354 000	8,9	8,8	447 300	8,8
Desil 5	370 800	9,4	9,3	473 600	9,4
Desil 6	390 000	9,9	9,9	500 000	9,9
Desil 7	410 400	10,4	10,4	527 900	10,4
Desil 8	434 400	11,0	11,1	561 600	11,1
Desil 9	469 200	11,9	12,2	615 900	12,2
Desil 10	610 800	15,4	16,5	829 900	16,4
Gini-koeffisient		0,125	0,149		0,149
<b>Privat sektor</b>					
Alle	415 200	100	100,0	525 700	100
Desil 1	220 800	5,3	5,0	263 900	5,0
Desil 2	276 000	6,6	6,4	336 300	6,4
Desil 3	302 400	7,3	7,1	372 600	7,1
Desil 4	327 600	7,9	7,6	403 400	7,7
Desil 5	352 800	8,5	8,3	437 100	8,3
Desil 6	380 400	9,2	9,1	477 100	9,1
Desil 7	415 200	10,0	10,0	526 500	10,0
Desil 8	466 800	11,3	11,4	598 000	11,4
Desil 9	555 600	13,4	13,7	716 900	13,6
Desil 10	849 600	20,5	21,5	1 125 500	21,4
Gini-koeffisient		0,216	0,235		0,233

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

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

<sup>3</sup> Brudd i statistikken i 2015. Gini-koeffisienten i 2015 beregnet etter gammel metode var 0,140 for offentlig forvaltning og 0,231 for privat sektor.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene av lønnsfordelingen, se tabell 1.22. I 2016 var 60,3 prosent av kvinnene og 48,5 prosent av mennene i desilene 1-5. Samtidig var 10,8 prosent av kvinnene og 24,7 prosent av mennene i de to øverste desilene. Fra 2006 til 2015 gikk andelen kvinner i de laveste desilene ned, mens andelen i de høyeste desilene er om lag uendret. Andelene for 2016 er ikke direkte sammenliknbare med år før 2015.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i hver desil. Lønnstakere 2016. Prosent

Desil	Menn	Kvinner
1	11,3	15,2
2	10,6	12,0
3	8,7	12,6
4	9,3	10,1
5	8,6	10,4
6	8,5	10,4
7	8,7	9,9
8	9,7	8,7
9	11,5	6,4
10	13,2	4,3
Alle	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

### Lavlønn

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

En mye benyttet lavlønnsgrænse har vært 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i tariffområdet LO – NHO-området. En slik definisjon av lavlønnsgrænsen ville tilsvare kr 384 600 for et fullt årsverk uten overtid i 2016.

Med denne definisjonen av lavlønn var 18 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavlønte i 2016, jf. tabell 1.23. For kvinner er andelen 19 prosent og for menn 17 prosent.

Lavlønnsandelen for begge kjønn er uendret fra 2015 til 2016.

Tabell 1.23 Andel lavtlønte<sup>1</sup>, beregnet lavlønnsnivå<sup>1</sup>, gjennomsnittlig og median<sup>2</sup> årlig lønn<sup>3</sup> for heltidsansatte. 2007-2016. Prosent og kroner

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 <sup>4</sup>	2016
I alt	17	17	18	17	17	17	17	17	17	18	18
Menn	15	15	16	15	15	16	16	16	16	17	17
Kvinner	22	21	21	21	20	19	19	20	19	19	19
Lavlønnsnivå <sup>1</sup>	284 600	301 200	312 300	321 800	332 900	345 400	356 800	366 400	376 000	377 100	384 600
Gjennomsnitt	400 600	424 800	439 000	456 800	474 900	491 700	510 200	525 200	540 200	540 500	549 600
Median <sup>2</sup>	360 000	381 500	394 300	410 400	425 000	442 000	457 300	472 200	485 400	483 400	493 900

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

<sup>2</sup> Medianlønn er lønnen for lønnstakeren i midten av fordelingen, når lønnstakerne er sortert etter lønn.

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

<sup>4</sup> Brudd i statistikken i 2015.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## Vedlegg 1.

### 1 Lønnsoppgjør i 2017

For de fleste tariffområder ble det i 2016 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 2017.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I avsnitt 1.4 i kapittel 1 er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2016 til 2017 i noen områder. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2016 vises det til vedlegg 1 i NOU 2017: 10.

#### 1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2017

*Representantskapet i LO* behandlet kravene foran mellomoppjøret 21. februar. I vedtaket het det bl.a.:

[...]

«Nedgangen i oljeinvesteringene og den lavere oljeprisen preger fortsatt de økonomiske utsiktene. Den bedrede konkurransesituasjonen for konkurranseutsatt virksomhet som lavere kronekurs har gitt, har betydd mye for å hindre en større nedtur men ikke nok til økning i investeringer og særlig økt vekst i Norge. Selv om det er bedre utsikter for internasjonal økonomi i år, er vekstutsiktene fortsatt svake og også preget av ny usikkerhet. Vekstanslagene for norsk økonomi er i størrelsesorden 1 ½ pst etter bare ca ½ i 2016.

En hovedoppgave for LO er å bidra til langsiktig holdbar jobbvekst, samtidig som arbeidstakerne sikres en rimelig del av verdiskapingen og at lønn og annen inntekt fordeles rettferdig. Cappelen-utvalget (NOU 2016:15), et ekspertutvalg der arbeidslivets parter var representert, framhevet at lønnsdannelsen også de siste årene har vært viktig for å begrense de negative utslagene av oljenedturen og styrke grunnlaget for ny vekst.

[...]

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Frontfaget skal gi ramme for lønnsutvikling for hele arbeidslivet i tråd med hva konkurranseutsatte næringer kan bære, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter.

[...]

Den samordnende lønnsdannelsen inngår i en bredere sammenheng der arbeidslivs- og kompetansepolitikk møter den økonomiske politikken. En utfordring er manglende jobbvekst i forhold til befolkningsvekst. Dette gjelder nasjonalt, og rammer særlig dem under 55 år og dem med kortest utdanning. Også den langvarige tendensen til bedret sysselsetting for seniorgruppene er svekket.

Den økte flyten av arbeidskraft over landegrensen preger samtidig arbeidslivet. Sammen med endring av tilknytningsformene gjennom mer innleie og midlertidig ansettelse, svekker dette den høye grad av læring i arbeidslivet som er et viktig trekk i vår modell. Evne til å ta i bruk ny teknologi raskt og samarbeid i den daglige driften, er viktige faktorer for produktivitetsvekst som grunnlag for både lønnsutvikling og sysselsetting.

[...]

Kravet til lønn ved hovedoppgjøret til oppfølging i annet avtaleår lød:

*"Vårt hovedkrav til lønn er å sikre medlemmenes kjøpekraft. For å fremme seriøsitet og likelønn og motvirke lavlønn*

*- heves overenskomstenes lønnsatser*

*- fremmes det særskilte økonomiske krav for lavlønte som tradisjonelt får lite ut av eller ikke har lokale forhandlinger*

*- prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor"*

Det ble en nedgang i reallønn på 1-1 ½ prosent for brede grupper i 2016.

[...]

Den økonomiske situasjon og utsiktene utelukker en like sterk reallønnsutvikling som fram til 2015. En normalt fungerende økonomi skal imidlertid ikke ha reallønnsnedgang flere år på rad. Kjøpekraften må sikres opprettholdt i 2017. Tiltak for lavlønte og likelønnsutvikling er det som i videreføringen av hovedoppgjørets føringer bør gis prioritet.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det avgjørende at alle grupper omfattes.»

Representantskapet ga sekretariatet/forhandlingsutvalgene fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av de ovennevnte retningslinjene.

*Representantskapet i NHO* vedtok 1. mars forhandlingsfullmakten for mellomoppgjøret i 2017. I vedtaket heter det bl.a.:

«I Cappelen-utvalgets rapport (NOU 2016:15), hvor partene har vært med og enstemmig sluttet opp om vurderingene, understrekes det at forbedring av konkurranseevnen må ivaretas. Forventninger om at kronen vil styrke seg i 2017 sammenlignet med gjennomsnittet i 2016, medfører isolert sett at konkurranseevnen svekkes. Partene må derfor ta ansvar for forbedring av konkurranseevnen gjennom en lønnsvekst som ligger lavere enn hos våre handelspartnere. Forventet lønnskostnadsvekst per ansatt hos Norges handelspartnere er, ifølge OECD, anslått til 2,5 prosent i 2017.

I NHOs Økonomisk overblikk 4/2016 melder våre medlemsbedrifter at utsiktene er bedret, men de forventer ikke et markant omslag i norsk økonomi i 2017. Etter en liten aktivitetssvikt i andre halvår 2015 og inn i 2016, tok aktiviteten seg litt opp gjennom fjoråret. Den verste oppbremsingen kan dermed være unnagjort for norsk økonomi ved inngangen til 2017. Blant de petroleumsintensive bedriftene er vurderingen av markedssituasjonen fortsatt negativ.

[...]

Lavere rente og bedret konkurranseevne har virket som støtputer for norsk økonomi. Lønnskostnadene per timeverk i industrien er redusert fra 57 prosent over handelspartnere i EU regnet i felles valuta i 2013 til 32 prosent i 2016. Selv om dette er en vesentlig forbedring i konkurranseevnen, ligger kostnadsnivået i Norge fortsatt høyt. Det viser seg også at det tar tid før forbedringen slår ut i økt aktivitet i brede deler av norsk næringsliv.

[...]

Samlet for årene 2014-2016 som har i seg oljeprisfallet, har reallønnen samlet sett holdt seg, og for tiåret 2007-2016 sett under ett har reallønnsveksten vært på nærmere 20 prosent.

Det primære fremover må være å støtte opp under næringslivets omstillingsevne slik at konkurranseevnen ivaretas og bedriftenes evne til å betale gode lønninger sikres.

Derfor mener NHO at:

- Mellomoppgjøret i 2017 må bli ytterst moderat, det vil si en lønnsvekst under anslått kostnadsvekst hos handelspartnerne på 2,5 prosent.
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger. Ved eventuelle sentrale tillegg bør det derfor skilles mellom de bedrifter som har og de som ikke har lokale forhandlinger.
- Stramme økonomiske rammer skal også gjelde i møte med eventuelle krav om regulering av overenskomster som ligger lavere enn gjennomsnittet.»

*Styret i Unio* vedtok 14. mars 2017 en inntektspolitisk uttalelse foran mellomoppgjøret i 2017 der det bl.a. heter:

«Norsk økonomi har hatt nullvekst i antall sysselsatte og nullvekst i BNP per innbygger etter det kraftige oljeprisfallet i 2014. Arbeidsledigheten har ikke vært høyere på 20 år. Vi ser nå en svak bedring i arbeidsmarkedet, særlig i de fylkene og næringene som ikke er hardt truffet av oljenedturen. Lavere petroleumsaktivitet og teknologidrevne omstillinger krever likevel mer offensive tiltak fra myndighetene. Omstillingsbehovet må møtes med kompetanse, utdanning og forskning, samt godt partssamarbeid. Kunnskap må settes i front. Omstillingstiltakene må utformes slik at kostnadene som følger av oljenedturen fordeles på fellesskapet, og ikke må bæres av de enkelte som rammes. Det er også viktig at lønnsveksten raskt kommer tilbake til et normalt leie som gir de ansatte en rettferdig del av verdiskapingen.

[...]

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

Offentlige arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar

[...]

Føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes lønnsmessig
- Unio krever reallønnsvekst i 2017, mellomoppgjøret må ta høyde for at vi raskt kommer tilbake til normal lønnsvekst
- Unio legger til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Unio vil utforme kravene med det inntektspolitiske dokumentet som grunnlag»

*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)* vedtok i februar 2016 inntektspolitiske retningslinjer for tariffperioden 2016-2018. Inntektspolitisk dokument for 2017 supplerer dokumentet for 2016-2018. Det heter bl.a.:

«Forsiktighet i lønnsoppgjørene har bidratt til å styrke konkurransekraften i norsk økonomi. Når veksten nå tar seg langsomt opp igjen, må lønnstakerne få del i den økte

verdiskapingen. Det er viktig for å forhindre økte forskjeller. Å unngå store forskjeller er bra for individene og bra for næringslivet. Den økte verdiskapingen må fordeles utover dem som skaper verdiene. En økning i kjøpekraften er også det mest effektive virkemidlet for å øke etterspørsel etter varer og tjenester fra husholdningene.

Årets oppgjør må minst bevare og helst forsterke kjøpekraften for våre medlemmer.

YS har lenge støttet opp om prinsippene bak frontfagsmodellen. Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet skal være retningsgivende for resten av økonomien. Modellen må være retningsgivende og praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet blant arbeidstakerne, slik Holden-III-utvalget også understreket.»

*Akademikerne* la bl.a. 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 offentlige 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 munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.

Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte offentlige virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og gode tjenester.

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.»

*Hovedstyret i KS* ga 6. april 2017 administrasjonen fullmakt til å forhandle etter følgende hovedlinjer:

«Mellomoppgjøret i 2017 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som gir en lønnsvekst på linje med sammenlignbare tariffområder.»

*Virkes* tariffpolitiske dokument for perioden 2016-2017 legger rammene for Virkes materielle forhandlingsposisjon i hovedoppgjøret for 2016 og mellomoppgjøret for 2017. Virke legger bl.a. følgende til grunn i sin tariffpolitikk:

«Virke er tilhenger av det inntektspolitiske samarbeidet og mener at frontfagsmodellen er velegnet for å koordinere lønnsveksten i samfunnet. Etter mange år med til dels betydelig reallønnsvekst (at prisvekst er lavere enn lønnsvekst) har dette de siste årene bremsset opp. Norsk arbeidsliv må forvente flere år med lavere lønnsvekst enn tidligere, slik at næringslivet får mulighet til å omstille seg i takt med endringer i oljesektoren og behov for produktivitetsvekst.

Tariffoppgjørene de siste 12 årene har vært gjennomført etter frontfagsmodellen som er basert på at lønnsveksten i økonomien som helhet må være tilpasset det konkurranseutsatt



sektor kan tåle. Etter dagens forhandlingsystem betyr det at konkurranseutsatt industri forhandler først. Den økonomiske rammen som settes i dette forhandlingsområdet danner normen for øvrige forhandlingsområder. Men fordelingen av lønnsmidler innenfor den økonomiske rammen kan variere mellom ulike tariffområder og må være tilpasset de utfordringer den enkelte sektor, bransje eller virksomhet står overfor.

[...]

Virke mener at hele eller deler av lønnsutviklingen bør kunne avtales lokalt. Lønnsveksten og fordelingen av lønnsmidler må tilpasses virksomhetenes økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og den aktuelle arbeidskraftsituasjonen. Fastsettelsen av lokale tillegg må ta hensyn til hvilke tillegg som er gitt sentralt, men Virke vil arbeide for at rammene som legges sentralt gir rom for lokale tillegg. Det vil bidra til at lønnsveksten koordineres. Arbeidsgivere med god lønnsevne må ta hensyn til føringene som ligger i frontfagsmodellen slik at tillegg gis innenfor en forsvarlig ramme.»

## **1.2 Oppgjørene i privat sektor**

### **1.2.1 LO-NHO-området**

Som alltid i et mellomoppgjør ble forhandlingene i LO-NHO-området ført mellom LO og NHO sentralt, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene startet opp 6. mars 2017 og den 14. mars kom partene fram til en forhandlingsløsning som senere ble vedtatt. Det ble gitt et generelt lønnstillegg til alle på kr 0,50 per time fra 1. april 2017. Det ble gitt ytterligere et lønnstillegg på kr 1,50 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2016 (407 265 kroner).

Lokale forhandlinger skal ifølge protokollen være reelle og føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Partene forutsetter videre at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2017, se boks 1.1 under.

## Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen, mellomoppgjøret 2017

Vurderinger rundt rammen fra LO og NHO ved mellomoppgjøret 2017, av 14. mars 2017:

### Vurdering

Årslønnsveksten slik den fremkommer i statistikkene var særlig for industrien i fjor sterkt preget av endringene som har funnet sted i arbeidsmarkedet i kjølvannet av oljenedturen. Det er dermed større forskjeller enn vanlig mellom den underliggende lønnsveksten for de som har beholdt jobben og det statistiske snittet som ligger lavere.

NHO har, i forståelse med LO, lagt vekt på følgende utviklingstrekk i økonomien:

- Investeringsnedgangen i petroleumssektoren gir fortsatt negative ringvirkninger til norsk økonomi, men styrken i nedgangen er ventet å avta noe. Både de hjemmemarkedsrettede og de eksportrettede oljeleverandørene i Norges Banks regionale nettverk forventer fortsatt nedgang i produksjonen.
- Olje- og gassektoren vil fortsatt være en viktig sektor for Norge i forhold til ringvirkninger og inntekter til samfunnet. Med lavere aktivitet i denne sektoren er det viktig å utvikle eksisterende og etablere nye vekstmotorer i næringslivet.
- Bytteforholdet, som uttrykker forholdet mellom eksportpriser og importpriser, svekket seg også i 2016 og gir ikke lenger drahjelp for videre lønnsevne. Bytteforholdstapet var betydelig for varer og tjenester i alt, men også utenom olje og gass ble bytteforholdet svekket.
- Produktiviteten i industrien falt ifølge SSBs foreløpige nasjonalregnskapstall med 0,6 prosent i fjor mens pris på industriens verdiskaping var 2,7 prosent.
- Valutakursen bidro i fjor for fjerde året på rad til å bedre bedriftenes kostnadmessige konkurransevne i forhold til utlandet. Relative lønnskostnader i industrien lå anslagsvis 32 prosent over våre handelspartnere i 2016, mot 57 prosent i 2013. Norske bedrifter står dermed bedret rustet til å møte konkurransen både på hjemme- og eksportmarkedet og dermed styrke grunnlaget for fortsatt bredt og lønnsomt norsk næringsliv.
- Fordelingen av verdiskapingen i industrien til lønnskostnader og driftsresultat var uendret fra 2015 til 2016, og tett på gjennomsnittet for de siste 20 årene. Utviklingen i driftsresultatet varierer imidlertid mellom næringene. Oljenedturen fremkommer tydelig i lavere driftsresultat i verksteds- og skipsbyggingsindustrien. For industrien samlet sett er driftsresultatet per sysselsatt svakt bedret fra 2015 til 2016, men disse tallene er sterkt preget av bransjen der oljeraffinering inngår. Når det ses bort fra oljeraffinering gikk driftsresultatet i industrien per sysselsatt ned fra 2015 til 2016, hvilket tilsier at lønnsevnen i bedriftene samlet sett er noe svekket.
- Arbeidsmarkedet er fortsatt svakt og ifølge SSB vil arbeidsledigheten være høy. Sysselsettingen ventes å øke svakt gjennom året, men ikke nok til at sysselsettingsraten vil ta seg opp. Offentlig forvaltning, bygg og anlegg og reiseliv trekker veksten opp, mens det fortsatt er sysselsettingsnedgang i oljeklyngen. Ifølge NHOs økonomibarometer svarer fortsatt mange petroleumsrettede bedrifter at de vil gå til permitteringer og oppsigelser neste kvartal. Det betyr at nedgangen i denne delen av arbeidsmarkedet, der deler av frontfagsbedriftene ligger, vil fortsette utover i 2017. Det er fortsatt noe vekst i arbeidsledigheten i funksjonærgrupper som blant annet ingeniører. Fortsatt redusert sysselsetting i oljerelaterte virksomheter vil,

sammen med moderate lokale oppgjør i virksomheter som rammes av nedgangen, bidra til å dempe lønnsveksten.

- Norsk økonomi kan trolig være nær konjunkturbunnen. SSB anslår moderat konjunkturoppgang fra første halvår i år, men med anslått vekst i BNP Fastlands-Norge på 1,8 prosent i 2017 vil veksten være svakere enn trendvekst på 2 prosent. Ifølge Norges Banks regionale nettverk har produksjonsveksten tiltatt i alle næringer med unntak av eksportindustrien. Andelen av bedriftene som rapporterer om kapasitetsbegrensninger har økt litt, men andelen kontaktbedrifter som har problemer med å møte vekst i etterspørselen er lav i hele landet. Bedriftene rapporterer fortsatt om god tilgang på arbeidskraft i hele landet.

Totalt sett peker forholdene i realøkonomien i retning av om lag uendret lønnsvekst i 2017 sett i forhold til den underliggende lønnveksten i 2016.

## Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2017. Rammen er basert på 1,1 prosentpoeng overheng for industriarbeidere og industrifunksjonærer i LO-NHO-området og 0,3 prosentpoeng bidrag fra tariff tillegg. Resterende bidrag til rammen er glidning. Dette er lønnsvekst fra lokale forhandlinger basert på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, samt eventuelle strukturendringer. Det er viktig at alle grupper tilpasser seg rammen som det er enighet om i frontfaget.

Det partssammensatte Cappelen-utvalget (NOU 2016:15) understreket i fjor høst at *"forbedringen i konkurranseevnen må ivaretas. Ulik lønnsnivå mellom næringer kan likevel gi press i deler av arbeidsmarkedet som kan sette frontfagsmodellen på prøve. Det er viktig at modellens normdannende rolle ivaretas. Samtidig må utdannings-, sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken innrettes med tanke på økonomiens strukturelle utfordringer og det store behovet for omstilling, kompetanse og økt produktivitet. Dette skaper grunnlag for fremtidig reallønnsvekst."* NHO og LO har i mellomoppgjøret lagt vekt på disse sammenhengene.

### 1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

Den 14. mars 2017 ble det en forhandlingsløsning mellom YS og NHO som senere er vedtatt av partene. Det ble gitt samme lønnstillegg som i oppjøret mellom LO og NHO.

Den 17. mars 2017 ble det forhandlingsløsninger mellom Virke og LO og mellom Virke og YS i oppgjørene for handel, service og tjenesteytende næringer. Forhandlingsløsningene er senere vedtatt av partene. Det ble ikke gitt generelle tillegg, men et tillegg på kr 0,50 per time per 1. april 2017 til ansatte på enkelte tariffavtaler. Det ble gitt et lønnstillegg på kr 2,00 per time fra 1. april 2017 til arbeidstakere på andre overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2016 (407 265 kroner).

Partene ble også enige om å nedsette et partssammensatt utvalg mellom Virke og LO og mellom Virke og YS som skal vurdere garantilønnsordningene. Forslag til endringer behandles i hovedtariffoppgjøret 2018.

Tillegget etter garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (HK) og Virke ble benyttet til å øke alle minstelønnsatsene med kr 447,- per måned eller kr 2,75 per time med virkning fra 1. februar 2017.

Også innen YS-Virke-området ble det gitt samme tillegg fra 1. februar 2017 etter garantiordningen som i HK-Virke-området.

På Grossistoverenskomsten mellom Virke og LO/NTF og mellom Virke og YS/Parat/YTF ble tariffavtalens minstelønn for arbeidstakere over 18 år hevet med kr 7,92 per time til kr 213,01 per time fra 1. februar 2017, i henhold til bestemmelsen om lønnsgaranti for overenskomsten.

Den 20. april 2017 ble Virke og Norges Farmaceutiske Forening (NFF) enige i forhandlingene ved årets mellomoppgjør. Forhandlingsresultatet er vedtatt av begge parter. Det ble ikke gitt et generelt tillegg. Partene er blant annet enige om at det skal gjennomføres lokale lønnsforhandlinger i kjedene og de frittstående apotekene.

I mellomoppgjøret i 2017 innenfor Virke-HUK<sup>6</sup> -området kom partene 13. juni til enighet etter forhandlinger. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler med mellom 35 000 og 40 000 arbeidstakere innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Virke forhandlet parallelt med LO, YS, Unio, Akademikerne og Lederne. Forhandlingsresultatet innebærer økonomiske tillegg i form av generelle tillegg, justering av minstelønn og lokale forhandlinger. Tilleggene på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i korresponderende områder. Forhandlingsresultatet ble senere godkjent av partene.

Mellom LO og Samfo (kooperasjonen) ble det også en forhandlingsløsning som senere ble godtatt av partene. Det ble ikke gitt et generelle tillegg, men et tillegg på kr 0,50 per time per 1. april 2017 til ansatte på enkelte tariffavtaler. For Landsoverenskomsten (HK) ble det avtalt et lavlønns tillegg på kr 1,50 per time. Tillegget etter garantiordningen fra 1. februar 2017 er det samme som for Landsoverenskomsten mellom HK og Virke. Det ble gitt et lønns tillegg på kr 2,00 per time til arbeidstakere på andre overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2016 (407 265 kroner).

I mellomoppgjøret i finansnæringen mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge kom partene 25. april 2017 fram til en forhandlingsløsning, som senere er vedtatt av partene. Partene avtalte et generelt tillegg på lønnsregulativet på 0,65 prosent, minimum kr 3 200 per år, med virkning fra 1. mai 2017. Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene.

### 1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i mellomoppgjøret 2017 den 30. mars. Det ble ført felles forhandlinger fram til den 29. april da hhv. LO Stat, Unio og YS Stat og Akademikerne kom til enighet med staten om ny tariffavtale. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i begge avtaler, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ble det gitt et generelt tillegg på 0,33 prosent på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. mai 2017 og lønnstrinnene i lønnsramme 02, 03 og

---

<sup>6</sup> Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

04 ble løftet med ett lønnstrinn. Med virkning fra 1. juli 2017 ble det avsatt 0,8 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.

I avtalen med Akademikerne er hele den økonomiske rammen avsatt til lokale forhandlinger. Med virkning fra 1. oktober 2017 avsettes det 0,85 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Partene var også enige om å avvikle hovedlønnstabellen (A-tabellen).

Partene i det statlige tariffområdet er enige om å fortsette arbeidet med å modernisere lønnssystemet, i tråd med det mandatet som er avtalt i protokolltilførsel nr. 2 i hovedtariffavtalene for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018. Arbeidet skal bygge på rapportene fra de partssammensatte gruppene som ble overlevert i februar 2017 og skal gjennomføres slik at det kan legges til grunn i forbindelse med forhandlingene om hovedtariffoppgjøret våren 2018.

I mellomoppgjøret i det *kommunale tariffområdet* ble forhandlingene i KS-området gjennomført den 27. april 2017. KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune kom fram til en forhandlingsløsning som senere ble vedtatt av partene. Partene avtalte at de sentrale tilleggene for 2017 til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 som ble avtalt i 2016, flyttes en måned fram og skal gis fra 1. juli 2017. Det er satt av 0,9 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2017, en måned tidligere enn avtalt i 2016. Til ansatte i det kommunale tariffområdet med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg som vist i tabell 1.1. Ledere, fagledere og arbeidsledere i kapittel 4 gis et sentralt tillegg på 2 prosent av grunnlønn.

Fra og med 1.7.2017 blir noen stillingsgrupper i kapittel 4 slått sammen, samt at det opprettes en ny stillingsgruppe. Sentrale tillegg per 1.7.2017 følger stillingsgruppene slik de var før 1.7.2017, mens garantilønn og tillegg for ansiennitet følger ny tabell gyldig fra og med 1.7.2017. Følgende endringer i stillingsgrupper gjelder fra 1.7.2017:

- Det opprettes en ny stillingsgruppe: *Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning.*
- Stillingsgruppene *Lærer* og *Stillinger med krav om høyskoleutdanning* blir slått sammen til stillingsgruppen: *Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.*
- Stillingsgruppene *Adjunkt* og *Stillinger m/krav om høyskoleutdanning m/ytterligere spesialutdanning* blir slått sammen til: *Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.*
- Stillingsgruppene *Adjunkt med tilleggsutdanning* omfatter nå også andre ansatte med 5-åring universitets- eller høyskoleutdanning uten mastergrad, og endrer navn til: *Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning.*
- Stillingsgruppene *Lektor* og *Stillinger med krav om mastergrad* blir slått sammen til: *Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.*

*Oslo kommune* og *Kommuneansattes hovedsammenslutning (KAH)*, Unio og YS kom 28. april 2017 til enighet om et anbefalt forslag. Forslaget ble senere vedtatt av partene. Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 2,15 prosent, minimum kr 9 000, med virkning fra 1. mai 2017. Det ble brudd i forhandlingene mellom Oslo kommune og Akademikerne, og oppgjøret gikk til meklingsforhandling. Den 23. mai ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Forslaget innebærer samme lønnstillegg som i avtalen mellom Oslo kommune og KAH, Unio og YS.

Tabell 1.1 Garantilønn og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området per 1. mai 2016 og 1. juli 2017. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år).

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2016	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2017	Tillegg 1. juli 2017	Andel <sup>1</sup> kvinner, prosent	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2017	Tillegg 1. juli 2017	Andel <sup>1</sup> kvinner, prosent
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	282 000	288 500	6 500	67	391 200	6 500	78
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	326 300	333 300	7 000	68	401 200	9 100	83
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning <sup>2</sup>		353 300			421 200		
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	373 700	376 200	2 500 <sup>3</sup>	83	456 500	16 300 <sup>3</sup>	86
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	415 800	415 800	0 <sup>4</sup>	75	487 000	15 000 <sup>4</sup>	79
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	457 000	466 200	9 200	69	548 700	10 800	70
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	480 100 <sup>5</sup>	489 800	9 700 <sup>6</sup>	76	592 200	11 700 <sup>7</sup>	66
Lektor med tilleggsutdanning	495 900	505 900	10 000	69	618 700	12 200	60

<sup>1</sup> Per 1. desember 2016.

<sup>2</sup> Denne stillingsgruppen er ny per 1.7.2017

<sup>3</sup> Ansatte i denne stillingsgruppen med stillingskode for lærer gis et sentralt tillegg på 2,0 prosent av grunnlønn.

<sup>4</sup> Ansatte i denne stillingsgruppen med stillingskode for adjunkt gis et sentralt tillegg på 2,0 prosent av grunnlønn.

<sup>5</sup> For ansatte i stillinger med krav om mastergrad (ikke lektorer) var garantilønn 460 100.

<sup>6</sup> For ansatte i stillinger med krav om mastergrad (ikke lektorer) er tillegget 29 700 kroner.

<sup>7</sup> For ansatte i stillinger med krav om mastergrad (ikke lektorer) er tillegget 51 700 kroner.

Kilde: KS.

## 1.4 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 for LO og YS (med unntak av Nettbuss og helseforetakene) avtalt et generelt tillegg på kr 975 per år. Ansatte med en årslønn på kr 407 265 eller lavere, gis et lavlønnstillegg på kr 2 925 pr. år. Tilleggene gis med virkning fra 1. april 2017. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

I *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. juli 2017 på kr 4 000 per år til alle medlemmer. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 4 000 kr for alle stillingsgrupper fra 1. august 2017, se tabell 1.2. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2). Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund får et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Utdanningsforbundet får et generelt tillegg på 1,4 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Norsk Sykepleierforbund får et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. august 2017. Minstelønnsatsene ble hevet med 5 000 til 13 000 kr med virkning fra 1. juli, se tabell 1.3. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

Det er gitt generelle tillegg for leger i spesialisering, turnusleger og medisinerstudenter med virkning fra 1. januar 2017. Tilleggene varierte fra kr 10 000 til kr 15 500 pr. år. De sentralt avtalte minimumssatsene økes med tilsvarende beløp. Partene er enige om at det skal forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant andre overleger, forskere og stipendiater.

Tabell 1.2 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. august 2016	1. august 2017	Endring	1. august 2016	1. august 2017	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning <sup>1</sup>	294 000	298 000	4 000	355 000	359 000	4 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	330 000	334 000	4 000	392 000	396 000	4 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	380 000	385 000	5 000	447 000	460 000	13 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	415 000	420 000	5 000	490 000	500 000	10 000

<sup>1</sup>Etter 20 års ansiennitet var minstelønnsatsen fra 1. juli 2016 kr 385 000. Fra 1. august 2017 er 20 års ansiennitet erstattet med 16 års ansiennitet med minstelønnsatsen kr 386 000.

Kilde: Spekter.

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

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2016	1. juli 2017	Endring	1. juli 2016	1. juli 2017	Endring
Grunnstillinger	380 000	385 000	5 000	447 000	460 000	13 000
Stillinger med spesialkompetanse	415 000	420 000	5 000	490 000	500 000	10 000

Kilde: Spekter.

## 1.5 Konflikter i 2017-oppgjøret<sup>7</sup>

I oppgjørene mellom Spekter/Akasia-konsernet og LO Stat/Fagforbundet, YS Spekter/Delta og Unio ble det konflikt fra 5. mai, etter at meklinger ikke førte fram. Ved tvungen mekling kom partene fram til en anbefalt forhandlingsløsning for både lønn og pensjonsordning 6. juni. Svarfrist for uravstemning er 6. juli.

Norsk sykepleierforbund og NHO Abelia kom ikke til enighet om opprettelse av overenskomst i Kreftforeningen og det ble streik fra 22. mai, etter at mekling ikke førte fram.

<sup>7</sup> Oversikt per 22. juni 2017.



**Vedlegg 2.**

## **2 Tabellvedlegg**

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst<sup>1</sup> fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1

Arbeidere i NHO-bedrifter <sup>2,6</sup> :										
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk Prosessindustri <sup>7</sup>	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt	
							I alt	Byggevirksomhet		
2007	5,4	5,5	5,4	5,8	-	6,4	5,4	5,5	4,4	
2008	5,7	5,7	5,7	5,8	-	5,9	5,4	5,5	6,6	
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4 <sup>9</sup>	3,9	3,9	4,5	
2010	3,7	3,6	3,8	4,2	3,0	3,6	3,8	4,0	3,4	
2011	4,1	4,4	4,6	4,3	4,3	4,6	4,2	4,3	3,4	
2012	3,7	4,1	3,9	3,6	4,0	4,5	2,9	3,0	4,2	
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8	
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0	
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2	
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6	
2006-2016	45,2	45,4	46,7	40,6		50,1	45,1	45,6	45,2	
Gj.snitt per år	3,8	3,8	3,9	3,5		4,1	3,8	3,8	3,8	
Årslønn 2016	455 300	452 500	437 600	405 900	491 600	466 300	493 600	485 400	430 600	

År	Arbeidere i NHO-bedrifter <sup>2,6</sup>		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt <sup>6</sup>	Finanstjenester <sup>4,6</sup>	Varehandel <sup>6</sup>	
	Landtransport	Hotell- og rest. <sup>3</sup>	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter <sup>6</sup>
2007	-	4,2	6,3	5,7	5,3	5,5	5,9	5,0
2008	-	4,6	5,8	6,3	6,1	7,7	4,3	4,4
2009	4,7	3,1	4,7	4,5 <sup>8</sup>	4,2	0,5	3,0	1,8
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,5	2,9	3,6
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,8	3,6	3,6
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,4	3,2	3,3
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,1	3,4	4,0
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	1,6	3,5
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,3	3,2	3,3
2016	2,6	1,5* <sup>15</sup>	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2006-2016	-	36,6	52,1	50,5	48,1	52,8	39,5	41,0
Gj.snitt per år		3,2	4,3	4,2	4,0	4,3	3,4	3,5
Årslønn 2016	416 600	350 500	718 300	727 800	582 000	631 100	468 900	494 500

År	Forretningsm. tjenesteyting <sup>6</sup>	Staten <sup>12</sup>	Kommunene <sup>13</sup>			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene <sup>10</sup>	Øvrige bedrifter
2007	5,0	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	4,8	6,7	6,7 <sup>5</sup>	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	3,3	4,5 <sup>11</sup>	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	3,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	2,4	3,4	3,2	2,3	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3	3,9	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 <sup>14</sup>	2,4
2006-2016	38,9	49,5	49,2	44,4	51,5	47,4	47,0
Gj.snitt per år	3,3	4,1	4,1	3,7	4,2	4,0	3,9
Årslønn 2016	446 000	561 400	489 500	540 400	473 900	549 100	504 100

<sup>1</sup> Veksttallene er per årsverk for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter, staten, kommunene og Spekter-bedrifter. For de andre er veksttallene for heltidsansatte med unntak av varehandel og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.

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

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

<sup>4</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Det er utarbeidet en revidert tidsserie for finanstjenester. Se nærmere omtale i vedlegg 2. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

<sup>5</sup> En oppjustering av minstelønnsattsene for høyskolegruppene pr 1.1.2008 bidro med 0,2 prosentpoeng til lønnsveksten i 2008.

<sup>6</sup> Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

<sup>7</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>8</sup> Antall årsverk i industrifunksjonærgruppen ble redusert med i overkant av 10 prosent fra 2008 til 2009, i hovedsak fordi forlag nå ble klassifisert utenfor industri, mens de fram til 2008 var innenfor industri.

<sup>9</sup> Som følge av ny næringsgruppering ble montasje og reparasjon av heiser flyttet til bygg- og anleggsvirksomhet.

<sup>10</sup> Beregnet på Spekters tallmateriale til og med 2009 og for 2013. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

<sup>11</sup> Årslønnsveksten for det statlige tariffområdet inkluderer virkninger av ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten med et bidrag på 0,6 prosentpoeng, og 0,3 prosentpoeng som skyldes omlegging av beregningsmetode.

<sup>12</sup> Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. Årslønnsveksten for gruppene på avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er beregnet til 2,2 prosent i 2016. Årslønnsveksten for gruppene på avtalen med Akademikerne er beregnet til 2,5 prosent.

<sup>13</sup> For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.

<sup>14</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2016 ned med 0,4 prosentpoeng.

<sup>15</sup> For identiske personer var lønnsveksten om lag 3 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 2.2 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns etter næring. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 <sup>2</sup>	2016	Månedslønn per dato *12	
											Menn	Kvinner
Jordbruk, skogbruk og fiske	91,4	91,7	93,8	92,0	97,9	95,0	95,9	93,9	89,0	88,0	428 400	376 800
Bergverksdrift og utvinning	88,7	90,4	92,0	92,9	93,1	93,3	91,7	94,8	95,3	96,1	836 400	804 000
Industri	87,1	87,6	88,2	88,7	89,4	90,2	90,0	90,5	90,0	90,5	543 600	492 000
Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	90,3	89,4	90,8	92,2	92,2	93,6	93,3	93,8	91,7	91,9	680 400	625 200
Vann, avløp, renovasjon	103,5	103,0	104,1	104,5	106,5	104,5	106,0	105,4	104,9	105,5	478 800	505 200
Bygge- og anleggsvirksomhet	97,6	96,8	98,9	100,6	100,5	101,0	100,8	102,2	101,8	102,4	490 800	502 800
Varehandel, reparasjon av motorvogner	79,7	80,3	81,5	82,3	82,1	82,7	82,7	82,2	82,4	82,8	502 800	416 400
Transport og lagring	88,8	89,1	88,7	89,4	90,4	89,3	90,7	91,0	89,7	90,9	528 000	480 000
Overnattings- og serveringsvirksomhet	90,1	90,0	89,3	90,2	91,4	91,0	91,8	90,0	92,1	92,0	373 200	343 200
Informasjon og kommunikasjon	82,6	83,1	83,3	83,0	84,5	85,4	85,4	85,4	84,8	85,5	704 400	602 400
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	64,2	68,0	68,4	67,5	69,9	70,6	70,4	70,6	68,7	69,3	872 400	604 800
Omsetning og drift av fast eiendom	80,2	81,1	80,3	84,3	83,4	86,0	82,6	82,6	82,2	82,0	658 800	540 000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	75,9	77,3	77,8	77,3	77,7	77,8	79,0	79,3	79,2	80,7	702 000	566 400
Forretningsmessig tjenesteyting	90,2	89,8	90,7	90,7	92,1	90,5	91,6	90,7	90,4	91,6	457 200	418 800
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	89,3	89,2	89,7	90,1	90,8	90,0	88,3	88,1	87,0	87,6	589 200	516 000
Undervisning	91,6	91,7	92,5	92,7	93,1	93,2	93,6	92,7	92,7	93,1	538 800	501 600
Helse- og sosialtjenester	84,4	85,4	86,1	85,9	86,9	86,7	87,6	87,8	87,5	88,6	524 400	464 400
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	83,2	85,1	87,6	89,1	88,5	88,1	89,8	90,3	89,7	90,4	475 200	429 600
Annen tjenesteyting	77,9	77,0	76,6	75,7	76,9	75,5	76,2	77,1	82,2	83,0	537 600	446 400
<i>Sektor:</i>												
Kommuneforvaltningen i alt <sup>3</sup>	91,6	91,8	92,1	92,0	92,5	92,5	92,7	92,9	92,9	93,3	518 788	484 161
herav Skoleverket <sup>3</sup>	93,4	93,8	94,1	94,3	94,7	95,1	95,4	95,6	95,6	96,1	530 556	509 880
Staten (ekskl. helseforetak)	90,2	90,1	90,5	90,8	91,5	90,9	89,2	88,6	88,5	89,0	591 600	526 800
Helseforetak <sup>4</sup>	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	80,6	81,9	642 000	525 600
Alle næringer (heltids- og deltidsansatte)	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,2	86,1	85,3	86,1	554 400	477 600

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

<sup>2</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

<sup>3</sup> Basert på tall fra KS.

<sup>4</sup> På grunn av innføringen av A-ordningen er det brudd i statistikken i 2015. Fra og med 2015 baserer statistikken for helseforetakene seg på næringen Helsetjenester under Statlig forvaltning.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 2.3 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte

	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>4</sup>	2013	2014	2015	Månedslønn per dato <sup>1*12</sup> 2016			
									2015 <sup>5</sup>	2016	Menn	Kvinner
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	90,3	89,6	89,1	439 200	391 200
Industri	90,9	91,5	92,4	93,0	92,6	92,9	92,5	92,9	93,8	93,4	438 000	409 200
Bygge- og anleggsvirksomhet	103,6	102,1	101,0	103,4	101,0	103,8	102,1	103,9	104,2	102,3	416 400	426 000
Varehandel, mv.	88,2	87,2	88,9	89,1	87,1	87,0	88,6	87,0	90,9	90,8	445 200	404 400
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	74,4	80,0	76,4	82,1	82,1	80,1	83,4	86,3	81,3	83,2	608 400	506 400
Staten eksklusive helseforetak	93,7	93,0	92,8	92,5	93,4	92,0	89,3	87,6	92,0	92,5	463 200	428 400
Helseforetak	93,9	93,9	94,7	95,0	95,1	95,9	94,8	96,0	95,3	95,1	388 800	369 600
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2,3</sup>	91,2	91,8	92,0	91,9	91,6	91,6	91,9	92,4	92,4	92,9	426 000	395 800
-Herav skoleverket <sup>2</sup>	96,6	96,6	96,5	96,6	97,0	97,4	97,6	96,5	96,5	98,1	408 200	400 400
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	83,4	83,2	83,5	544 800	454 800
Industri	87,7	88,0	88,7	88,9	89,0	89,1	89,5	89,2	89,9	90,3	531 600	480 000
Bygge- og anleggsvirksomhet	90,7	92,4	92,9	94,7	94,8	95,5	94,4	93,9	94,1	94,3	522 000	492 000
Varehandel, mv.	82,9	82,3	83,3	82,8	83,1	84,1	83,5	82,8	84,8	85,0	526 800	447 600
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	74,4	76,7	76,8	76,7	78,0	78,5	78,5	79,1	78,4	77,5	710 400	550 800
Staten eksklusive helseforetak	91,1	88,9	89,9	90,0	90,9	89,3	86,7	85,4	85,3	85,7	538 800	462 000
Helseforetak	86,8	88,5	87,7	88,1	87,4	87,8	88,5	87,7	86,2	86,5	487 200	421 200
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2,3</sup>	94,5	94,5	94,8	94,2	94,1	93,7	93,6	93,2	93,2	93,4	477 600	446 300
-Herav skoleverket <sup>2</sup>	96,7	96,0	95,8	95,4	96,3	96,3	96,2	95,2	95,2	95,6	457 300	437 000
<i>Utdanning på videregående skolenivå, herav fagutdanning</i>												
Industri	86,8	86,9	87,6	88,4	88,1	88,0	88,2	87,3	88,2	88,8	534 000	474 000
Bygge- og anleggsvirksomhet	89,5	89,2	89,0	89,4	90,0	90,6	90,0	88,4	90,0	89,8	528 000	474 000
Varehandel, mv.	84,0	84,7	86,2	86,2	86,0	86,6	85,2	84,2	86,0	86,1	508 800	438 000
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	76,9	79,7	80,4	78,1	80,8	81,4	82,1	82,5	80,7	81,7	628 800	513 600
Staten eksklusive helseforetak	89,0	87,7	88,3	87,9	88,7	87,1	84,9	82,8	83,0	83,1	532 800	442 800
Helseforetak	85,1	86,9	86,1	87,6	86,7	88,0	85,9	89,0	87,3	87,8	493 200	433 200
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2,3</sup>	95,6	95,9	96,1	95,9	95,7	95,3	95,0	94,8	94,8	94,9	428 800	407 000
-Herav skoleverket <sup>2</sup>	95,3	94,3	94,3	94,1	94,5	94,2	93,9	92,8	92,8	93,3	436 300	407 200
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år</i>	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	79,4	78,5	78,9	666 000	525 600
Industri	83,1	82,4	83,2	82,4	83,2	84,2	82,5	83,4	82,7	83,7	728 400	609 600
Bygge- og anleggsvirksomhet	81,8	82,3	84,5	82,8	86,5	87,5	86,4	85,2	86,5	86,0	694 800	597 600
Varehandel, mv.	77,3	79,5	78,0	80,5	77,9	77,3	79,5	77,1	79,8	79,8	672 000	536 400
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	65,3	69,8	70,0	67,7	70,2	71,2	70,3	70,5	68,5	68,9	922 800	636 000
Staten eksklusive helseforetak	93,9	92,6	92,3	92,3	92,4	91,3	88,7	87,6	87,5	87,5	595 200	520 800
Helseforetak	93,5	94,2	94,7	94,6	94,8	94,2	94,2	94,0	93,7	93,4	544 800	508 800
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2,3</sup>	94,1	94,2	94,4	94,2	94,6	94,3	94,3	94,3	94,3	94,5	557 100	526 500
-Herav skoleverket <sup>2</sup>	97,5	97,7	97,8	97,8	97,9	97,9	97,8	97,8	97,8	97,8	552 500	540 500
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	80,8	80,1	80,8	795 600	643 200
Industri	83,9	83,4	83,7	82,7	82,1	83,2	82,3	83,8	82,0	83,5	866 400	723 600
Bygge- og anleggsvirksomhet	86,1	85,3	82,8	84,0	85,1	91,0	85,4	88,8	83,6	82,9	848 400	703 200
Varehandel, mv.	81,3	80,2	83,0	82,2	80,8	81,2	82,9	81,5	83,9	82,6	771 600	637 200
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	68,0	73,5	73,9	73,7	76,0	77,4	75,9	73,1	72,7	73,7	1 032 000	760 800

	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>4</sup>	2013	2014	2015	Månedslønn per dato <sup>1*12</sup> 2016			
									2015 <sup>3</sup>	2016	Menn	Kvinner
Staten eksklusive helseforetak	90,2	89,5	90,0	90,5	90,7	90,6	89,7	88,7	88,5	88,8	662 400	588 000
Helseforetak	79,4	78,8	79,0	79,9	80,7	80,4	80,7	82,3	78,6	79,2	915 600	724 800
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2,3</sup>	94,0	94,0	94,1	93,9	93,9	94,3	94,4	94,4	94,4	94,9	646 700	613 900
-Herav skoleverket <sup>2</sup>	96,5	96,5	96,4	96,3	96,4	96,9	97,0	97,1	97,1	97,5	613 300	597 900

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

<sup>2</sup> Kilde: KS.

<sup>3</sup> Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke med i statistikkgrunnet.

<sup>4</sup> Fra og med 2012 inkluderer statistikken nye opplysninger fra Statistisk sentralbyrås spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

<sup>5</sup> Tallene er (med unntak av kommune/fylkeskommune og skoleverket) basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 2.4 Kvinners gjennomsnittslønn per dato<sup>1</sup> i forhold til menns etter lengste utdanning. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>2</sup>	2013	2014	2015	Månedslønn per dato <sup>1*12</sup>			
									2015 <sup>3</sup>	2016	Menn	Kvinner
Utdanning på grunnskolenivå	88,5	88,1	89,4	90,0	90,1	90,1	90,1	89,7	89,2	89,4	420 000	375 600
Utdanning på videregående skolenivå	81,8	82,0	82,4	82,3	83,0	82,7	82,3	82,1	81,8	82,3	529 200	435 600
Universitets- eller høskoleutdanning, tom 4 år	78,8	79,6	79,7	79,6	80,6	79,8	80,2	79,6	78,8	79,4	646 800	513 600
høskoleutdanning lengre enn 4 år	80,4	81,1	81,3	80,9	81,1	81,2	80,9	80,6	79,7	80,3	786 000	631 200
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,4	86,1	85,3	86,1	554 400	477 600

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

<sup>2</sup> Fra og med 2012 inkluderer statistikken nye opplysninger fra Statistisk sentralbyrås spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

<sup>3</sup> Tallene er basert på hele datamaterialet i A-ordningen fra og med 2015.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 2.5 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 2006, 2014 og 2015.

	2006		2014	2015		Vekst i lønnsnivå i prosent 2006-2015
	Lønnsnivå <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	Andel <sup>2</sup>	Lønnsnivå <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	
Alle	366 500	100	100,0	520 800	100	42,1
Desil 1	217 200	5,9	5,4	269 700	5,2	24,2
Desil 2	260 200	7,1	6,8	353 200	6,8	35,7
Desil 3	280 800	7,7	7,5	389 100	7,5	38,6
Desil 4	300 900	8,2	8,1	421 500	8,1	40,1
Desil 5	320 400	8,7	8,7	454 200	8,7	41,8
Desil 6	342 300	9,3	9,4	488 500	9,4	42,7
Desil 7	368 600	10,1	10,1	529 200	10,2	43,6
Desil 8	403 800	11,0	11,2	586 100	11,3	45,1
Desil 9	467 600	12,8	13,1	687 200	13,2	47,0
Desil 10	702 800	19,2	19,6	1 029 200	19,8	46,4
Gini-koeffisient		0,186	0,201		0,207	
Desil 10 oppdelt i persentilene:						
Persentil 91	529 100	1,4	1,5	780 000	1,5	47,4
Persentil 92	546 200	1,5	1,5	804 400	1,5	47,3
Persentil 93	565 600	1,5	1,6	833 200	1,6	47,3
Persentil 94	589 800	1,6	1,6	864 800	1,7	46,6
Persentil 95	616 100	1,7	1,7	903 800	1,7	46,7
Persentil 96	651 500	1,8	1,8	951 400	1,8	46,0
Persentil 97	694 800	1,9	1,9	1 013 200	1,9	45,8
Persentil 98	753 900	2,1	2,1	1 099 800	2,1	45,9
Persentil 99	851 200	2,3	2,4	1 249 200	2,4	46,8
Persentil 100	1 229 700	3,4	3,4	1 792 500	3,4	45,8
Menn	392 100	100,0	100	554 700	100	41,5
Desil 1	220 000	5,6	5,1	269 800	4,9	22,6
Desil 2	268 400	6,9	6,5	359 500	6,5	33,9
Desil 3	292 100	7,5	7,2	398 900	7,2	36,6
Desil 4	312 900	8,0	7,9	434 400	7,8	38,8
Desil 5	335 500	8,6	8,5	472 100	8,5	40,7
Desil 6	361 200	9,2	9,2	514 200	9,3	42,4
Desil 7	393 200	10,0	10,1	566 100	10,2	44,0
Desil 8	438 900	11,2	11,4	638 800	11,5	45,5
Desil 9	517 200	13,2	13,6	756 600	13,6	46,3
Desil 10	781 000	19,9	20,4	1 137 000	20,5	45,6
Gini-koeffisient		0,203	0,220		0,225	
Kvinner	331 800	100,0	100,0	477 600	100	43,9
Desil 1	214 700	6,5	5,9	270 200	5,7	25,9
Desil 2	253 200	7,6	7,3	345 900	7,2	36,6
Desil 3	269 500	8,1	8,0	380 600	8,0	41,2
Desil 4	286 700	8,6	8,6	407 400	8,5	42,1
Desil 5	304 800	9,2	9,2	437 700	9,2	43,6
Desil 6	322 400	9,7	9,8	465 700	9,8	44,4
Desil 7	342 700	10,3	10,4	496 400	10,4	44,8
Desil 8	368 500	11,1	11,2	535 100	11,2	45,2
Desil 9	404 800	12,2	12,4	597 500	12,5	47,6
Desil 10	551 000	16,6	17,3	839 700	17,6	52,4
Gini-koeffisient		0,147	0,165		0,170	

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

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå.