

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2012

Oppsummering av lønnsoppgjørene

Rapport

fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 22. juni 2012

Forord

Beregningsutvalget la 20. februar fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets lønnsoppgjør og en endelig utgave 30. mars, jf. NOU 2012:11. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. 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 gang ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurransevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2012:11.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 7. oktober 2011 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2015 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 Arbeidsdepartementet.”

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Bjørn Henriksen, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Pål Skarsbak, Virke, Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Klemet Rønning-Aaby, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg og Anders Kleppe, KS, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Trond Teisberg, Akademikerne og Bård Westbye, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

Oslo, 22. juni 2012

Ådne Cappelen
leder
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Grete Jarnæs
Fornyings-, administrasjons- og
kirkedepartementet

Torill Lødemel
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo
Arbeidsdepartementet

Erik Orskaug
Unio

Stein Reegård
Landsorganisasjonen i Norge

Helle Stensbak
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Tove Storrødvann
Akademikerne

Per Kristian Sundnes
KS

Yngvar Tveit
Finansdepartementet

Tormod Belgum, Arbeidsdepartementet, sekretariatsleder
Runar Aksnes, Finansdepartementet
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå
Ragnhild Nersten, Arbeidsdepartementet
Agnes Marie Simensen, Arbeidsdepartementet
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå
Petter Solbu, Finansdepartementet
Siri A. Holte Wingaard, Finansdepartementet

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
1 LØNNSUTVIKLINGEN I SENERE ÅR	6
1.1 Innledning	7
1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene	7
1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer	11
1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene	14
1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	15
1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.	15
1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	19
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).	23
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	24
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor	26
1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området	28
1.3 Lønnsoverhenget	30
1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2012 i enkelte forhandlingsområder	32
1.5 Lønnsutviklingen for ledere	33
1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturallytelser for ledere i enkelte næringer	33
1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturallytelser	34
1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor	38
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn	39
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning	47
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte	51
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2002-2011	52

VEDLEGG:

1 LØNNSOPPGJØR I 2012	57
1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2012	57
1.2 Oppgjørene i privat sektor	61
1.2.1 LO-NHO-området	61
1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	63
1.3 Oppgjørene i offentlig sektor	64
1.4 Oppgjørene i Spekter-området	67
1.5 Konflikter i 2012-oppgjøret	69
2 TABELLVEDLEGG	71

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i senere år

- For lønnstakere under ett anslår Beregningsutvalget en vekst i *gjennomsnittlig årslønn* fra 2010 til 2011 på 4,2 prosent. For ansatte i de største forhandlingsområdene (ansatte i virksomheter som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og ansatte i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene) anslår utvalget årslønnsveksten til 4,3 prosent.
- Årslønnsveksten fra 2010 til 2011 er beregnet til 4,4 prosent for industriarbeidere og til 4,7 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,6 prosent. Det er denne gangen relativt store forskjeller mellom gjennomsnittlig lønnsvekst innenfor industrien som til dels er oljerelatert, og andre grupper av NHO-bedrifter innenfor f. eks. transport, bygg og tjenestesektoren. Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,6 prosent. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 4,9 prosent. Økte bonusutbetalinger trakk lønnsveksten opp. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,2 prosent og 4,3 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er beregnet til 4,1 prosent og i helseforetakene til 4,0 prosent.
- Utvalget anslår gjennomsnittlig *lønnsoverheng* til 2012 til 1,0 prosent for ansatte i de største forhandlingsområdene. Gjennomsnittlig overheng i de tre foregående årene var på 1,8 prosent. For industriarbeidere er overhenget beregnet til 1,3 prosent og for industrifunksjonærer til 1,8 prosent. Overhenget for ansatte i Virke-bedrifter i varehandelen og i finanstjenester er beregnet til henholdsvis 1,0 og 1,3 prosent. For ansatte i staten er overhenget beregnet til 1,1 prosent og i kommunene til 0,8 prosent. I Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er overhenget beregnet til 1,2 prosent og i helseforetakene til 0,8 prosent.
- Gjennomsnittslønnen for *administrerende direktører* i næringsvirksomhet økte med 3,8 prosent fra september/oktober 2010 til samme tidspunkt i 2011, mot 4,9 prosent året før. For *ledere av små foretak* var lønnsveksten 3,7 prosent eller 0,6 prosentpoeng høyere enn året før.
- *Toppledere i offentlig sektor* økte gjennomsnittslønnen med 5,1 prosent fra oktober/desember 2010 til samme tidspunkt i 2011, mot 4,6 prosent året før. Statistikken omfatter øverste administrative leder i kommuner og fylkeskommuner, øverste leder i etater, direktorater, forvaltningen m.v. i staten og administrerende direktører i helseforetakene.
- *Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn* ble i følge lønnsstatistikken og utvalgets beregninger redusert fra 2010 til 2011 for ansatte i helseforetakene og øvrige bedrifter i Spekter-området, industriarbeidere i NHO-området og for ansatte i staten. For ansatte i Virke-bedrifter i varehandelen har lønnsforskjellene økt. Dette kan ha sammenheng med sysselsettingsendringer ved at grupper med forholdsvis lav lønn har fått økt relativ betydning. For de andre områdene har lønnsforskjellene vært tilnærmet uendret. I tiårsperioden fra 2002 til 2011 var det

en tilnærming eller stabilitet mellom kvinners og menns lønn for de fleste forhandlingsområdene med unntak av ansatte i finanstjenester.

- Lønnsstatistikk for alle ansatte, viser at lønnsforskjellen samlet sett mellom kvinner og menn (både heltid og deltid) ble redusert fra 2010 til 2011. Kvinners gjennomsnittlige lønn utgjorde 85,3 prosent av menns i 2011 mot 85,0 prosent i 2010. For heltidsansatte utgjorde kvinners lønn 87,2 prosent av menns både i 2010 og 2011.
- Fra 2002 til 2011 økte de 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10) sin andel av samlet lønnssum med 1,1 prosentpoeng til 19,7 prosent. Lønnstakergrupper med lavere og midlere lønninger har fått sin andel redusert i denne perioden. Gjennomsnittlønnen i persentil 100 (prosenten med høyest lønn) økte mer enn for andre persentiler i denne perioden.
- Områder med lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO-NHO-området har tradisjonelt vært definert som lavtlønnsområder. Med denne grensen var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2011. Andelen har samlet vært ganske stabil over tid, men har gått noe ned for kvinner.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2010 til 2011 for hovedgrupper av lønnstakere. Det gis dessuten anslag på lønnsoverhenget til 2012 for ulike grupper. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2012 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2012 gis i vedlegg 1.

1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene

Tabell 1.1 viser at årslønnsveksten fra 2010 til 2011 er beregnet til 4,4 prosent for industriarbeidere og til 4,7 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,6 prosent. Det er denne gangen relativt store forskjeller mellom gjennomsnittlig lønnsvekst innenfor industrien som til dels er oljerelatert, og andre grupper av NHO-bedrifter innenfor f. eks. transport, bygg og tjenestesektoren. Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,6 prosent. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 4,9 prosent. Økte bonusutbetalinger trakk lønnsveksten opp. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,2 prosent og 4,3 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er beregnet til 4,1 prosent og i helseforetakene til 4,0 prosent.

Utvalget får utarbeidet tall for lønnsveksten for ansatte i de største forhandlingsområdene og har beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn for denne gruppen til 4,3 prosent fra 2010 til 2011. Beregningen omfatter gruppene i tabell 1.1, enkelte grupper¹ i vedleggstabell 2.1 og fra avsnitt 1.2.2. Til sammen utgjør disse gruppene om lag 60 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2011.

¹ Arbeider- og funksjonærgrupper i NHO-bedrifter utenom industrien. Omfatter bl.a. bygg og anlegg, transportsektoren, olje- og gassutvinning, hotell og restaurantvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet.

Statistisk sentralbyrå har tatt i bruk en ny versjon av norsk Standard for næringsgruppering (SN2007) i sine næringsstatistikker, se boks 1.2. Det er nå publisert lønnsstatistikk etter den nye standarden for september/oktober i årene 2008 til 2011. For enkelte områder i tabell 1.1 innebærer dette et brudd i tidsserien mellom 2008 og 2009.

Lønnsveksten var for de fleste grupper høy i 2002. I årene 2003 til 2005 var det jevnt over avtakende lønnsvekst bortsett fra i finanstjenester. I 2006 tok lønnsveksten seg noe opp igjen og varierte mellom 2,6 og 5,6 prosent. I 2007 og 2008 tok lønnsveksten seg ytterligere opp. I områdene i tabell 1.1 varierte lønnsveksten i disse årene fra 3,6 til 6,7 prosent. Unntaket er finanstjenester der høye bonusutbetalinger i 2008 trakk opp lønnsveksten til 9,2 prosent. I 2009 og 2010 falt samlet lønnsvekst, mens den tok seg noe opp igjen i 2011. Lønnsveksten i enkelte år er påvirket av spesielle tillegg, for eksempel skolepakkene for undervisningspersonell fra 2000 til 2002 og ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten i 2010.

Boks 1.1 Lønnsbegreper og grunnlaget for beregning av årslønnsvekst

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

Beregningene er basert på oppgaver over time- eller månedslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre typer tillegg. Månedslønnen består av avtalt lønn, uregelmessige¹ tillegg og bonuser. Derimot inngår ikke fordel ved opsjoner og fordel ved aksjer til underkurs.

Beregningene inneholder de samme lønnskomponentene for alle grupper. Noen av lønnskomponentene som inngår, kan være bransjespesifikke tillegg, slik som f.eks. skifttillegg og ulempetillegg.

For gruppene/tariffområdene i tabell 1.1 beregnes årslønn for alle grupper ved å ta utgangspunkt i lønnsstatistikken for inneværende år og året før. For de fleste er tellingstidspunktet per oktober. En kan dermed anslå økningen i månedslønnen siden oktober året før. Økningen i månedslønnen over denne 12-månedersperioden deles i tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning. Tariffmessig lønnsøkning anslås på grunnlag av tariffavtaler og kan fordeles på bestemte tidspunkter i 12-månedersperioden. Lønnsglidningen, som beregnes som en restpost, blir fordelt på ett eller flere tidspunkter for de ulike gruppene, bl.a. ut fra kunnskap om virkningstidspunkt for lokalt avtalte tillegg. Under forutsetning av at det ikke gis sentrale tillegg på slutten av året eller det foreligger andre opplysninger om lønnsutviklingen, legger utvalget til grunn at lønnsnivået på tellingstidspunktet for lønnsstatistikken holder seg på samme nivå ut året. Deretter kan en beregne et gjennomsnittlig lønnsnivå for det aktuelle året.

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

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

	NHO-bedrifter i industrien					Statsansatte	Kommuneansatte		Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer	Virke-bedrifter i varehandel ¹	Finanstjenester ²		Kommuneansatte i alt ³	Undervisningspersonell ⁴	Helseforetakene ⁸	Øvrige bedrifter
2002	5,6	5,0	6,1	5,0	6,2	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,0	3,5	4,6	4,4	4,5	4,3	4,4	5,4	7,0	3,8
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 ⁵	3,2	3,0	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,0	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,5	3,9	2,6	3,7	4,8
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	5,1	4,8	3,6	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	5,7	6,5	6,2
2009	4,2 ⁶	3,9 ⁶	4,5 ⁶	1,8 ⁶	0,4 ⁶	4,4	4,6	4,4	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,9	4,5 ⁹	3,7	3,6	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,9	4,2	4,3	4,3	4,0	4,1
2001-2006	23,7	20,6	25,7	22,8	31,3	23,8	23,4	24,4	24,3	22,9
Gj. sn. per år	4,3	3,8	4,7	4,2	5,6	4,4	4,3	4,5	4,4	4,2
2006-2011	26,8	25,3	28,2	19,8	28,1	27,5	26,5	23,5	26,4	25,3
Gj. sn. per år	4,9	4,6	5,1	3,7	5,1	5,0	4,8	4,3	4,8	4,6
Årslønn 2011, per årsverk	485 300	391 800	604 200	-	-	470 800	415 700	464 900	470 800	441 200
Årslønn 2011, heltidsansatte	-	-	-	411 300	582 900	-	-	-	-	-
Antall årsverk 2011	168 100	98 100	70 000	84 000 ⁷	31 300 ⁷	135 100	361 000	89 200	94 200	41 100

¹ Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

² Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte. Bortsett fra 2009 trakk bonusutbetalinger opp lønnsveksten i perioden 2005-2011, se nærmere omtale i avsnitt 1.2.5.

³ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Fram til 2005 er Oslo kommune ikke inkludert.

⁴ Undervisningspersonell ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1. mai 2004, mens det tidligere var en del av det statlige tariffområdet. I 2004 og 2005 omfattet tallene undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune. Fra 2006 er Oslo kommune inkludert.

⁵ Fra og med 2004 omfatter tallene også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

⁶ Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard er gitt i boks 1.2.

⁷ Heltidsansatte

⁸ Beregnet på Spekters tallmateriale til 2009. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra SSB.

⁹ 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.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.2 Ny standard for næringsgruppering

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

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

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

Noen vesentlige endringer i standarden er:

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

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

I lønnsstatistikken har SSB publisert fire årganger (2008 til 2011) av alle tall som berøres av omleggingen. Tall lengre tilbake finnes bare etter gammel standard i den årlige lønnsstatistikken.

I første omgang var det bare *lønnskapet* i TBU som ble direkte berørt av omleggingen, og i tabell 1.1 i første rekke industri og varehandel.

Nasjonalregnskapet publiserte sitt endelige årsregnskap for 2009 etter ny standard i 2011 med tidsserie tilbake til 1970. Kvartalsvis nasjonalregnskap ble publisert med ny standard fra og med 3. kvartal 2011 med tidsserie tilbake til 1978.

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

Boks 1.3 Strukturendringer

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

Fra 2004 til og med 2. kvartal 2008 var det en sterk økning i sysselsettingen, bl.a. av unge arbeidstakere 15-24 år. Det var også sterk økning i arbeidsinnvandringen. Disse endringene i sysselsettingen kan bidra til å trekke gjennomsnittlig lønnsvekst ned. I perioder med stagnasjon eller med nedgang i sysselsettingen som det var i enkelte bransjer/næringer fra 2008 til 2009, kan effekten være motsatt ved at andelen yngre arbeidstakere og arbeidsinnvandrere blir redusert. I tillegg kan bortfall av virksomheter ha betydning.

1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper² og for tre hovedsektorer:

- ansatte i industrien³
- ansatte i varehandel
- ansatte i offentlig forvaltning

Tabell 1.2 viser at samlet fra 2002 til 2011 har lønnsveksten vært nær parallell i de tre hovedsektorene. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i denne perioden vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien, jf. tabell 1.1. Imidlertid har lønnsveksten for disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

I Økonomiske analyser 3/2012 har SSB beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2010 til 2011 for lønnstakere under ett til 4,2 prosent. SSB har på grunnlag av lønnsstatistikken (strukturstatistikken) for alle ansatte, som er en sammenstilling av de næringsvise lønnsstatistikkene og informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen som viser lønnsveksten gjennom året, beregnet veksten til 4,1 prosent. Beregningsutvalget anslår veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2010 til 2011 for lønnstakere under ett til 4,2 prosent, mot 3,7 prosent året før.

Beregningene av årslønnsvekst basert på nasjonalregnskapet og i de største forhandlingsområdene, har med etterbetalinger av lønnstillegg. I beregningen til SSB på

² Både etter nasjonalregnskapet og etter lønnsstatistikken.

³ Om lag ¾ av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter.

grunnlag av lønnsstatistikken er det de faktiske utbetalinger uavhengig av virkningsdato som legges til grunn.

Tabell 1.2 Årslønnsvekst¹ fra året før i prosent for alle grupper og for tre hovedsektorer i økonomien.

	Nasjonalregnskapet ²	Lønnsstatistikken			
		Alle grupper	Industrien	Varehandel ³	Offentlig forvaltning ⁴
2003	4,5	-	4,5	4,6	5,0
2004	3,5	-	3,6	3,9	3,6
2005	3,3	-	3,6	3,7	3,4
2006	4,1	-	3,9	3,4	4,0
2007	5,4	-	4,9	5,9	4,9
2008	6,3	-	6,6	4,3	6,7
2009	4,2 ⁵	-	4,2 ⁶	3,0 ⁶	4,6
2010	3,7	3,6 ⁷	2,9 ⁷	2,9 ⁷	3,7
2011	4,2	4,1	4,6	3,6	4,2
2002-2011	46,7	-	46,2	41,3	48,0
Gj. sn. per år	4,4	-	4,3	3,9	4,5
2006-2011	26,2	-	25,4	21,3	26,5
Gj. sn. per år	4,8	-	4,6	3,9	4,8
Årslønn 2011, per årsverk	454 400	453 000	449 900	406 300	438 800
Årslønn 2011, heltidsansatte ⁸	-	470 800	453 400	432 600	-

¹ Lønnsveksten er per årsverk i hele perioden for "alle grupper" og for offentlig forvaltning. For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte fram til og med 2009, men per årsverk i 2010.

² Årslønnsveksten er beregnet med utgangspunkt i nasjonalregnskapet på grunnlag av det lønnsbegrepet som brukes i utvalgets rapporter, dvs. fast avtalt lønn, inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Naturlønn, betaling for overtid og sluttvederlag er ikke inkludert. Utenlandske sjøfolk på norske skip, vernepliktige rekrutter og lønnstakere i primærnæringene ble holdt utenom i perioden 2003-2007.

³ Inklusive motorkjøretøytjenester.

⁴ Omfatter det kommunale og det statlige tariffområdet og de statlig eide helseforetakene fram til og med 2009. For 2010 og 2011 er SSBs tall for årslønnsveksten i staten, kommunene og helseforetakene lagt til grunn.

⁵ Nedjustert fra 4,5 prosent i utvalgets juni rapport i 2010.

⁶ Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard er gitt i boks 1.2.

⁷ Lønnsveksten er fra og med 2010 beregnet av SSB på grunnlag av lønnsstatistikk (strukturstatistikk) og informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.4 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 SSBs årslønnsberegninger for næringsområder i privat sektor (for eksempel i industrien). Innholdet i lønnsbegrepet er imidlertid det samme og begge tar utgangspunkt i to 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 (lønnsglidningen) kommer. I SSBs beregninger for næringsområder med utgangspunkt i lønnsstatistikken er det utviklingen i den kvartalsvise lønnsindeksen for avtalt lønn som gir fordelingen av lønnsøkningen gjennom året. De faktiske utbetalinger uavhengig av virkningsdato legges til grunn.

I år med konflikter i tariffoppgjørene, 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 lønnstillegg. 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 SSBs beregning for næringsområder basert på lønnsstatistikken og den kvartalsvise lønnsindeksen. Dette kan også ha gjort seg gjeldende i tidligere 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 industri samlet og i NHO-bedrifter i industri:

A. Populasjonsforskjeller

- SSBs lønnsstatistikk omfatter hele næringen industri iht Standard for Næringsgruppering (nace)
- NHOs statistikk for medlemsbedrifter omfatter også bedrifter som iht næringsstandarden ikke er definert i industri (jf. omtale under 1.2.3).
- NHOs virksomheter/enheter er ikke i alle tilfeller sammenfallende med bedriftsinndelingen som SSB 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
- Etterbetalinger av lønnstillegg er ulikt behandlet
- Beregningene av vekst i årslønn for industrien samlet i tabell 1.2 er for heltidsansatte i årene 2002 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 vektning

De sammen forholdene vil også gjelde når en sammenligner andre tariffområder med næringsområder, for eksempel årslønnsberegningene i varehandelen totalt versus beregningene for Virke.

1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. Normalt betyr lønns glidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.3 for alle forhandlingsområdene. Dette skyldes at lønns glidningen 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 lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,4-1 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den til og med 2008 variert mellom 1 og vel 3 prosentpoeng unntatt for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring (finans tjenester) i 2008 og 2010. I disse årene var lønns glidningen særlig høy i finans tjenester, noe som skyldtes store bonus utbetalinger. I 2009 var det et negativt bidrag fra lønns glidningen i Virke-bedrifter og i finans tjenester. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønns glidning.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	Gj.sn. 2007-11
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	5,5	5,7	3,9 ¹	3,6 ¹	4,4	
Herav:						
- Overheng	1,4	1,8	1,8	1,0	1,2	
- Tariff tillegg	1,3	1,3	0,5	1,0	0,9	
- Lønns glidning	2,8	2,6	1,6	1,6	2,3	2,2
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	5,7	6,3	4,5 ¹	4,3 ¹	4,7	
Herav:						
- Overheng	2,0	2,5	2,0 ²	1,7	1,9	
- Lønns glidning	3,7	3,8	2,5	2,6	2,8	3,1
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	5,0	4,4	1,8 ¹	3,6 ¹	3,6	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,6	0,9	0,7	1,2	
- Tariff tillegg	1,2	1,3	0,6	0,7	0,6	
- Garantit tillegg	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	
- Lønns glidning	2,3	1,1	÷0,1	1,9	1,4	1,3
<i>Finans tjenester:</i>						
Årslønnsvekst	5,2	9,2	0,4 ¹	5,9 ¹	4,9	
Herav:						
- Overheng	1,4	1,3	2,0	1,0	1,2	
- Tariff tillegg	0,9	2,5	0,5	1,0	1,0	
- Lønns glidning	2,9	5,4	÷1,9	3,9	2,7	2,6
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	5,1	6,7	4,4	4,5	4,2	

	2007	2008	2009	2010	2011	Gj.sn. 2007-11
Herav:						
- Overheng	2,9	1,4	3,4	0,9 ⁴	2,3	
- Tariff tillegg	1,5	4,2	0,4	2,3	1,2	
- Ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten				0,6		
- Lønns glidning	0,6	1,0	0,5	0,7	0,7	0,7
<i>Kommuneansatte</i> ³ :						
Årslønnsvekst	4,8	6,7	4,6	3,7	4,3	
Herav:						
- Overheng	1,6	1,4	2,4	1,1	2,4	
- Tariff tillegg	2,5	4,3	1,8	2,1	1,4	
- Lønns glidning	0,7	1,0	0,4	0,5	0,5	0,6
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	5,7	4,4	3,6	4,3	
Herav:						
- Overheng	1,1	1,2	2,2	1,0	2,4	
- Tariff tillegg	2,6	4,2	2,2	2,3	1,4	
- Lønns glidning	÷0,1	0,3	÷0,1	0,3	0,5	0,2
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst ⁵	4,9	6,5	5,1	3,5	4,0	
Herav:						
- Overheng	1,7	1,4	3,6	2,0	1,9	
- Tariff tillegg	3,0	4,3	1,2	1,5	2,1	
- Lønns glidning	0,2	0,8	0,3	0,0	0	0,3
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	5,3	6,2	4,0	3,5	4,1	
Herav:						
- Overheng	1,5	1,3	1,6	0,9	0,9	
- Tariff tillegg	3,2	4,6	2,0	2,4	2,8	
- Lønns glidning	0,6	0,3	0,4	0,2	0,4	0,4

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

² Overhengen til 2009 ble endret fra 2,5 til 2,0 prosent som følge av ny næringsstandard.

³ Kommunene omfatter også undervisningspersonell.

⁴ Omlegging av beregningsmetode drar opp overhengen til 2010 med 0,3 prosentpoeng i forhold til tidligere beregning, jf. tabell 1.7 i NOU 2010:4.

⁵ Beregnet på Spekters tallmateriale til 2009. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra SSB.

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

1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.

For *industriarbeidere* steg lønn per årsverk (både heltid og deltid) med 4,4 prosent fra 2010 til 2011, mot 3,6 prosent året før.

Industri i LO-NHO-området omfatter bedrifter i næringsmiddelindustri, treindustri, kjemisk industri og verkstedsområdet, samt i andre mindre områder som for eksempel grafisk industri.

Lønnsveksten for industriarbeidere i LO-NHO-området er basert på opplysninger om lønn og antall årsverk knyttet til om lag 50 tariffområder og disse tariffområdene er vektet sammen. Totalt utgjør gruppen om lag 40 prosent av alle arbeidere i NHO-området. De senere årene har utviklingen i sysselsettingen variert mer mellom bransjer/yrker enn tidligere og sysselsettingsendringen har påvirket gjennomsnittlig lønnsvekst.

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn, bonus, gjennomsnittlig skifttillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg. I innrapporteringen fra bedriftene vil fordelingen på de enkelte lønnskomponentene variere. Det lønnsstatistikken registrerer som utbetalt bonus for ett år, kan være opptjent året før. Isolert sett har økningen i utbetalt bonus i 2011 bidratt til den gjennomsnittlige lønnsveksten med 0,3 prosentpoeng, og uregelmessige tillegg med 0,1 prosentpoeng.

For industriarbeidere ble lønnsoverhenget inn i 2011 beregnet til 1,2 prosentpoeng. Tariff tilleggene i det sentrale lønnsoppgjøret ("mellomoppgjør") bidro til årslønnsveksten fra 2010 til 2011 med 0,9 prosentpoeng. I 2011 bidro lønnsglidningen til årslønnsveksten med 2,3 prosentpoeng, mot 1,6 prosentpoeng året før. Fordelingen mellom tariff tillegg og lønnsglidning kan være noe usikker p.g.a. garantibestemmelser som utløser automatisk satsøkning på bakgrunn av statistikk.

For industriarbeidere var lønnsoverhenget inn i 2012 1,3 prosent. Tariff tilleggene omfatter forbundsvise generelle tillegg, virkninger av økte minstelønnsatser, skifttillegg og andre tillegg knyttet til endringer innenfor avtaleområdene. Virkninger av avtalte bestemte garantiordninger er også med, i den grad statistikken gir mulighet for beregning. Gjennomsnittlig avtalte tariff tillegg i de forbundsvise forhandlingene (etter at over 90 prosent av områdene er ferdigforhandlet), gir en lønnsvekst pr. dato på i gjennomsnitt 1,3 prosent. Bidraget til årslønnsveksten fra 2011 til 2012 er beregnet til 0,9 prosentpoeng. Total lønnsvekst fra 2011 til 2012 som følge av tariff tillegg og lønnsoverheng fra 2011, er derfor beregnet til 2,2 prosentpoeng før lønnsglidning.

I 2011 var bidraget fra lønnsglidningen 2,3 prosentpoeng, hvorav 0,4 prosentpoeng var knyttet til vekst i bonus og uregelmessige tillegg.

Det som fra 2012 kalles "Industrioverenskomsten" omfatter overenskomstene i frontfaget ved årets hovedoppgjør, d.v.s. de tidligere Verksted-, Teko-, Teknologi og data- og Nexsans (kabelmontører) – overenskomstene. Antallsmessig utgjør dette en tredjedel av alle industriarbeidere. Verkstedsbransjen utgjør 90 prosent av Industrioverenskomsten. Sammen med de avtalte tariff tillegg bidro overhenget på 1,3 prosentpoeng, til en årslønnsvekst fra 2011 til 2012 på 2,15 prosentpoeng før lønnsglidning for området.

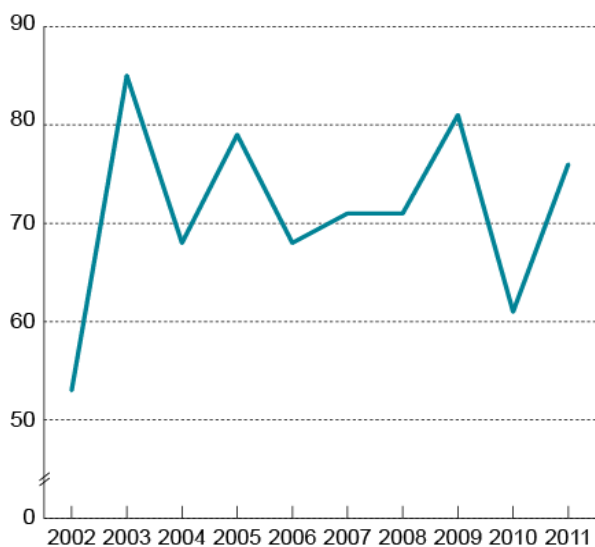
Tabell 1.5 viser lønnsveksten mellom måletidspunkter 1. oktober til 1. oktober og per år fordelt på tariff tillegg og lønnsglidning. Fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var lønnsveksten 4,5 prosent for industriarbeidere, mot 3,9 prosent i tilsvarende periode året før. Gjennomsnittlig nivå økning av tariffmessige tillegg ble beregnet til 1,1 prosent i perioden. Målt fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 har lønnsglidningen bidratt med 3,4 prosentpoeng til lønnsveksten i perioden.

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

Per 1. april 2001:	148 øre/time,	1,1 prosent
Våren 2002: ¹	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1. april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004: ¹	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1. april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006: ¹	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: ¹	282 øre/time	1,5 prosent
Per 1. april 2011:	219 øre/time	1,1 prosent
Våren 2012: ^{1,2}	263 øre/time	1,3 prosent

¹ Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvise områdene inklusive generelle tillegg, lavlønns tillegg, fagarbeidert tillegg, ansiennitetstillegg, skift tillegg etc. De fleste forbundsvise tariff tilleggene ble gitt med ulik virkningstidspunkt mellom 1. april til 1. juli.

² Foreløpige tall



Figur 1.1 Lønns glidningen som andel av total lønnsvekst fra 1. oktober til 1. oktober for industriarbeidere i NHO-bedrifter

Kilde: NHO

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjenester¹, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før.

	Lønnsøkning per time	Herav: Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	Lønnsglidning som prosentandel av total lønnsøkning
2001	4,9	1,5	3,4	69
1. okt	4,3	1,1	3,2	74
2002	5,0	2,4	2,6	52
1. okt	5,9	2,8	3,1	53
2003	3,5	0,9	2,6	74
1. okt	3,3	0,5	2,8	85
2004	3,6	0,9	2,7	75
1. okt	3,4	1,1	2,3	68
2005	3,4	0,9	2,5	74
1. okt	3,4	0,7	2,7	79
2006	3,6	0,9	2,7	75
1. okt	4,0	1,3	2,7	68
2007	5,5	1,7	3,8	69
1. okt	5,9	1,7	4,2	71
2008	5,7	1,7	4,0	70
1. okt	5,8	1,7	4,1	71
2009	3,9	0,5	3,4	87
1. okt	3,2	0,6	2,6	81
2010	3,6	1,2	2,4	67
1. okt	3,9	1,5	2,4	61
2011	4,4	1,3	3,1	70
1. okt	4,5	1,1	3,4	76

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

² 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 lønnsverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til kalenderårslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

Kilder: Grunnlagsmaterialet til SSBs strukturstatistikk, NHO

1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i *byggevirkksomhet* var det en årslønnsvekst på 4,3 prosent fra 2010 til 2011, mot 4,0 prosent året før.

Lønnsveksten fra 2010 til 2011 avspeiler at lønnsveksten var spesielt sterk i slutten av 2010 som førte til at overhenget inn i 2011 var høyt. Lønnsveksten fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var 3,6 prosent 0,7 prosentpoeng lavere enn årslønnsveksten fra 2010 til 2011.

Arbeidere innenfor byggevirkksomhet utgjør knapt 25 prosent av alle arbeidere i NHO-området og 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, heisfirmaer, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc.

Bak gjennomsnittstallene er det også betydelige strukturelle effekter. Lønnen i de to hovedgruppene avviker en del også i 2011, på samme måte som året før. Lønnsveksten i elektrofagene økte fra 2010 til 2011 med 4,0 prosent mot 5,1 prosent året før, fluktuasjoner som i stor grad skyldes sentrale tillegg og garantibestemmelser.

Økningen innenfor andre byggfag (d.v.s. utenom elektrofagene) var 4,6 prosent fra 2010 til 2011, mot 3,5 prosent året før. Andre byggfag er sannsynligvis en bransje hvor effekten av finanskrisen har betydd mye i forhold til gjennomsnittlig lønnsvekst og strukturelle endringer. Årslønnsveksten utjevner en del av de store fluktusjonene i lønnsvekstratene gjennom året. Endring i lønnsvekst for byggevirkksomhet knyttet til finanskrisen og konjunktorene avspeiler seg klart dersom man måler lønn fra 1. oktober til 1. oktober. Mens arbeiderne innenfor denne gruppen hadde en gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1. oktober 2007 til 1. oktober 2008 på 5,7 prosent (før finanskrisen) var veksten 1,8 prosent fra 1. oktober 2008 til 1. oktober 2009. De påfølgende årene frem til 1. oktober 2011 har veksten vært henholdsvis 4,7 og 4,0 prosent.

Endringer i sammensetning av den aktuelle arbeidstakergruppe påvirker gjennomsnittlig lønnsvekst. Grunnen kan være utskifting av arbeidstakere og bedrifter (særlig småbedrifter) i statistikkutvalget, men også at antall sysselsatte endres. Detaljert lønnsinformasjon viser at en sterk sysselsettingsøkning trakk lønnsveksten ned både i 2007 og 2008. I 2010 falt netto sysselsetting, men dette førte til at gjennomsnittlig lønnsvekst økte noe. Dette har sammenheng med at arbeidere som ikke var med i statistikken i 2010, men var med i 2009, hadde et noe lavere lønnsnivå enn gjennomsnittlig lønnsnivå i bransjen. En økning i sysselsettingen bidrar i 2011 igjen til å trekke lønnsveksten noe ned.

De forbundsvise forhandlingene i 2012 innenfor bygg- og anleggsektoren samlet ga i tillegg til et generelt tillegg på kr 1,25, en økning i akkordsatser og minstelønnsatser. Bidraget fra tariff tilleggene og overheng fører til en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 2,2 prosent før lønnsgradning.

Transportsektoren (arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebilsektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, og i noe mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper m.v. For arbeidere innenfor transportsektoren i NHO-området samlet var årslønnsveksten fra 2010 til 2011 3,4 prosent, det samme som året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2009 til 1. oktober 2010 var 3,5 prosent.

Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. I tillegg ble det i 2006 i rutebilssektoren, som utgjør om lag 50 prosent av arbeidere i transportsektoren i LO-NHO-området, inngått bransjeavtaler knyttet til nye eller reforhandlede kontrakter. Disse har slått ut i lønnsvekst etter hvert som slike avtaler er blitt reforhandlet fram til 2012. I overgangen har dette ført til en betydelig lønnsvekst for landtransport.

I mellomoppgjøret i 2011 ble det for transport samlet gitt et gjennomsnittlig tariff tillegg som bidro til årslønnsveksten med 1,3 prosentpoeng. I tillegg til et lønnsoverheng på 0,7 prosent ga dette en årslønnsvekst på 2 prosent fra 2010 til 2011 før andre lønns- og sysselsettingsmessige virkninger i løpet av 2011, blant annet virkninger via bussbransjeavtalen. Summen av tilleggene utover tariff tilleggene slo ut med 1,4 prosentpoeng fra 2010 til 2011.

I det forbundsvis lønnsoppgjøret 2012 innenfor transportsektoren (NHO-bedrifter) ble det gitt tariff tillegg, som sammen med lønnsoverhenget fra 2011 for over 90 prosent av transportområdet, gir en foreløpig lønnsvekst på 3½ prosent fra 2011 til 2012 før lønns glidning.

Skillet mellom tariff tillegg og lønns glidning er komplisert for transportsektoren, både på grunn av at noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale lønnsforhandlinger, mens andre ikke har det. Virkninger av lønns elementer (jfr. bussbransjeavtalen) som utløser lønnsvekst ved nye kontraktsinngåelser, er ikke regnet inn i tariff tilleggene og vil derfor statistisk kunne gi lønns glidning. I tillegg vil strukturelle endringer både innenfor og mellom gruppene ha betydning for gjennomsnittlig lønns glidning.

Bidraget fra lønns glidning i 2011 var 1,4 prosent samlet for sektoren. Effekten av nye transportavtaler for bedrifter og overgang til avlønning av ansatte etter ny bussbransjeavtale har bidratt til lønns glidningen.

Arbeidere innenfor *oljevirkksomhet, offshore* består av operatørarbeidere (om lag halvparten), oljeboring - og oljeservicearbeidere. Den siste gruppen utgjør en stadig større andel av totalgruppen for arbeidere. Ingeniører og sivilingeniører klassifiseres som funksjonærer og er ikke med i gruppen overfor. Offshorearbeidere samlet sett hadde en gjennomsnittlig økning i årslønn fra 2010 til 2011 på 3,3 prosent, inklusive avtalt lønn, bonusutbetalinger samt uregelmessige tillegg, mot 4,5 prosent året før.

Økningen i utbetalt lønn fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var 3,6 prosent, mot 4,4 prosent året før. Økning i antall timer med noe lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet, samt nedgang i gjennomsnittlige uregelmessige tillegg, bidrar til betydelig lavere vekst for hele sektoren.

Tallmaterialet innebærer et lønnsoverheng for arbeidere i oljebransjen inn i 2012 på 1,3 prosent. En automatisk virkning av ansiennitetstillegg per 1. januar hvert år bidrar med minst ½ prosentpoeng til årslønnsveksten.

Ved avslutningen av arbeidet med denne rapporten er ikke arbeiderområder med kollektive avtaler innenfor oljebransjen ferdig forhandlet for 2012.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var det en økning i årslønn fra 2010 til 2011 på 3,4 prosent, mot 3,1 prosent året før. Sammen med lønnsjusteringen bidro tariff tilleggene i 2011 til en årslønnsvekst fra 2010 til 2011 på 3 prosentpoeng, mens lønnsjusteringen i 2011 bidro med 0,4 prosentpoeng.

Lønnsveksten fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var 3,2 prosent.

Gjennomsnittlig alder for ansatte i bransjen var i 2010 om lag 10 år lavere enn gjennomsnittsalderen for alle ansatte i NHO-bedrifter. Bransjen er preget av høy turnover. Vanligvis er bare om lag halvparten av de samme arbeidstakerne med i lønnsstatistikken fra et år til et annet. Strukturelle endringer i arbeidskraften mellom grupper og virkninger via høy turnover har trukket gjennomsnittlig lønnsvekst noe ned i alle de tre siste årene. Man kan ikke måle den direkte lønnsvirkningen av dette, fordi statistikken er en utvalgsstatistikk og en del av utvalget skifter, men man kan anta at turnover isolert kan ha dratt lønnsveksten noe ned.

Lønnsjusteringen inn i 2012 er beregnet til 0,7 prosent. Innenfor hotellbransjen ble det fra 1. april 2012 gitt et generelt tillegg på kr. 1,25 og et garantitillegg på kr. 1,15, samt tillegg på satser som er knyttet til arbeidsområdet og ansiennitet som ytterligere øker med mellom vel 3 kr til om lag 6 kr per time for enkeltpersoner som ligger på avtalte satser. Basert på gjennomsnittlig utslag av satsheving, er lønnsveksten fra 2011 til 2012 beregnet til om lag 3 prosent før lønnsjustering.

Lønnsjusteringen i bransjen består av eventuelle lokale tillegg, at personer får tillegg ut over normallønnsraten, samt sysselsettingsmessige virkninger som for eksempel ved at høy turnover fører til at gjennomgående yngre arbeidstakere erstatter eldre arbeidstakere, som i så fall vil være med å dempe gjennomsnittlig lønnsjustering. I alle de tre siste årene har lønnsjusteringen innenfor hotell bidratt med om lag ½ prosentpoeng til årslønnsveksten.

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.

Industriefunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 1/3 av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsveksten for industriefunksjonærer fra 2010 til 2011 var 4,7 prosent, mot 4,3 prosent året før. Fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var lønnsveksten samlet for industriefunksjonærer 4,6 prosent, mot 4,5 prosent året før.

Ny standard for næringsgruppering ble av SSB innført for alle sektorer fra 2009, med justeringer de senere årene. Dette gjaldt også NHO-bedrifter. Om lag 10 prosent av funksjonærene i NHOs industribedrifter, ble i offisiell statistikk fra 2009 plassert utenfor industri blant annet i "Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting" og "oljevirksomhet". Tilsvarende endringer i offentlig næringsklassifikasjoner av bedrifter i 2010, førte til at deler av spesielt oljebaserte industribedrifter ble tatt ut av industrien og plassert i blant annet "oljevirksomhet". Disse bedriftsenhetene er med i lønnsstatistikken for industriefunksjonærer for NHO-bedrifter, fordi enhetene fortsatt er knyttet sammen med NHOs industribedrifter og/eller foretak.

Av hensyn til kontinuiteten i forhold til beregninger av lønnsvekst for funksjonærer i industri, vil klassifiseringen for NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, fortsatt avvike noe fra offentlig klassifisering på dette punkt. Virkningene blir omtalt i fotnotene i tabellene.

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

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter inn i 2012 er beregnet til 1,8 prosent, mot 1,9 prosent året før.

Funksjonærgrupper ellers i NHO-områder er ansatte innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør bransjene utenfor industrien om lag $\frac{2}{3}$ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærer i NHO-området* var 4,9 prosent fra 2010 til 2011, mot 4,4 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1. oktober 2010 til 1. oktober 2011 var 5,0 prosent, mot 4,7 prosent året før. Veksten fra året før varierer mellom 2 til 7 prosent i næringssektorer. Fra 2010 til 2011 har det vært store sysselsettingsendringer mellom næringsgruppene, spesielt utenfor industri. Det er større innslag av funksjonærer på høyere lønns- og utdanningsnivå enn året før.

Funksjonærene innenfor oljevirkosomhet omfatter i 2011 om lag 10 prosent av funksjonærene i NHO-bedrifter og består av om lag 80 prosent ingeniører, sivilingeniører eller tilsvarende funksjonærgrupper. Oljefunksjonærer har et langt høyere lønnsnivå enn gjennomsnittet for funksjonærer innenfor NHO-området, og en økning av antall funksjonærer i sektoren fører isolert til betydelig lønnsvekst for funksjonærer totalt sett. I tillegg har den gjennomsnittlige lønnsveksten for gruppen vært høyere enn for andre grupper. Begge forhold drar veksten betydelig opp.

Samme forhold gjelder også for kraftforsyning, bedrifter innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt i flybransjen, men i langt mindre grad enn for oljesektoren.

Strukturelle endringer mellom næringer utenfor industrien bidrar isolert til den gjennomsnittlige veksten for funksjonærer med 0,4 prosentpoeng av den totale lønnsveksten for funksjonærer.

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

I tillegg til lønnsstatistikk for arbeidere og funksjonærer er det grupper innenfor håndverk, handel, helse, organisasjoner etc. hvor man ikke kan skille mellom arbeidere og funksjonærer. I tillegg utgjør bemanningsbedrifter, som omfatter mange forskjellige yrkesgrupper i klassifikasjonene, etter hvert en stor gruppe. Disse gruppene utgjør nå om lag 10 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter og er ikke med i forhandlingsstatistikken verken for arbeidere eller funksjonærer.

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

Ny internasjonal næringsklassifisering fra 2009 (jf. boks 1.2) og noen tilpasninger i 2010 og 2011, hvor industrien er noe annerledes definert enn tidligere, påvirker også fordelingen av årsverk mellom arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter.

Endringen i andelene mellom funksjonærer og arbeidere vil reflekteres i industriens totale lønnsvekst for NHO-medlemmer. I tillegg kan noe av endringene være påvirket av endringer i medlemsmassen og/eller utvalget. Av mangel på sammenlignbare vektorer benyttet man faste vektorer mellom arbeidere og funksjonærer fra 2008 til 2009. Årsverksfordelingen mellom funksjonærer og arbeidere i NHOs medlemsregister gir fra 2009 til 2011 ikke et fullgodt bilde av nivået og endringen man kan se i innkommet materiale, fordi det har vært raske skiftende sysselsettingsendringer mellom gruppene og en registerfordeling noe tilbake i tid.

I 2009, 2010 og 2011 har man derfor basert prosentfordelingen mellom arbeidere og funksjonærer på det utvalgsbaserte datamateriale, noe som gir et mer oppdatert bilde av bevegelsene i funksjonær/arbeider-andelene, selv om innsamlet materiale er et utvalg (60-70 %). Vektforholdet mellom arbeidere og funksjonærer er derfor revidert noe for 2009, men slik at 2009, 2010 og 2011 er metodisk like.

Det er store forskjeller i lønnsnivå og lønnsvekst for industriarbeidere og industrifunksjonærer. Tallene for industrifunksjonærer omfatter også ledere, både toppledere og mellomledere.

Funksjonærene har utgjort en økende del (med unntak fra 2006 til 2007), noe som isolert har bidratt til en økning i gjennomsnittslønn for funksjonærer og arbeidere i industrien totalt sett.

Fra 2010 til 2011 har funksjonærandelen økt med 0,2 prosentpoeng med tilsvarende lavere arbeiderandel. Samlet økte årslønn fra 2010 til 2011 for industriansatte i NHO-bedrifter med 4,6 prosent. Økt funksjonærandel bidrar isolert til noe vekst innenfor NHOs industribedrifter totalt sett på grunn av høyere lønnsnivå for denne gruppen.

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

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

		<u>Arbeidere</u>	<u>Funksjonærer</u>
Årsverk:	2002	59,1	40,9
	2003	59,1	40,9
	2004	58,8	41,2
	2005	58,3	41,7
	2006	57,7	42,3
	2007	58,3	41,7
	<u>2008</u>	<u>58,0</u>	<u>42,0</u>
	<u>2009¹</u>	<u>59,6</u>	<u>40,4</u>
	2009 ²	56,5	43,5
	2010 ²	56,2	43,8
	<u>2011²</u>	<u>56,0</u>	<u>44,0</u>
Lønnssum:	2002	50,6	49,4
	2003	50,4	49,6
	2004	49,3	50,7
	2005	48,6	51,4
	2006	47,7	52,3
	2007	48,2	51,8
	<u>2008</u>	<u>47,9</u>	<u>52,1</u>
	<u>2009¹</u>	<u>49,2</u>	<u>50,8</u>
	2009 ²	46,1	53,9
	2010 ²	45,6	54,4
	<u>2011²</u>	<u>45,2</u>	<u>54,8</u>

¹ Ny næringsklassifisering fra 2009 og brukt som faste vekter i veksten fra 2008 til 2009. Tallene i 2008 og bakover er ikke revidert med ny bedriftsvis næringsklassifisering. Tallrekken ovenfor innebærer derfor et skift, knyttet til endring i industridefinisjonen fra 2009.

² Endring i fordeling mellom funksjonærer og arbeidere basert på timefordeling i innkommet materiale.

Kilder: NHO og SSB

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *finansnæringen* ble det i mellomoppgjøret i 2011 etter mekling enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringens Arbeidsgiverforening om at det fra 1. mai 2011 gis et generelt tillegg på lønnsregulativet på kr 5 400 per år i lønnstrinnene 1-37 og 1,45 prosent i lønnstrinnene 38 -76. Tillegget ble anslått til å bidra med 1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2010 til 2011.

Ifølge Finansnæringens Arbeidsgiverforening, ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2011 på 0,8 prosent og per 1. juli 2011 på 1,4 prosent.

Ifølge lønnsstatistikken for 2011 økte den gjennomsnittlige månedslønnen i finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet⁴ bank og forsikring, med 5,1 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2010 til 1. september 2011. Avtalt lønn steg med 4,2 prosent i det samme tidsrommet. Bonusutbetalingene bidro til å trekke opp lønnsveksten.

Bonus har de siste årene fram til 2009 utgjort en økende andel av månedslønnen. I 2003 og 2004 utgjorde bonus i gjennomsnitt om lag 3,5 prosent av månedslønnen i alt. Denne andelen vokste til 6,5 prosent i 2005, videre til 8,5 prosent i 2007 og til 11,9 prosent i 2008. I 2009 falt andelen til 7,2 prosent. I 2010 økte andelen igjen til 8,8 prosent og i 2011 til 9,3 prosent.

For finanstjenester har utvalget på grunnlag av lønnsstatistikken for 2011 og lønnstilleggene i 2011, beregnet årslønnsveksten fra 2010 til 2011 til 4,9 prosent.

I hovedoppgjøret for 2012 mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble det på lønnsregulativet gitt et generelt tillegg på 1,85 prosent eller minimum kr 6 500 per år med virkning fra 1. mai 2012. Tillegget blir anslått til å bidra med 1,3 prosent til årslønnsveksten fra 2011 til 2012.

Lønnsoverhenget fra året før på 1,3 prosent og tarifftilleggene i hovedoppgjøret i 2012 gir en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på om lag 2 ½ prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

I *varehandel* ble det i mellomoppgjøret i 2011 mellom LO og Hovedorganisasjonen Virke på Landsoverenskomsten (Handel og Kontor) enighet om et generelt tillegg fra 1. april på kr 2,- per time og et ytterligere tillegg fra samme dato på kr 1,- per time på minstelønnsattsene i trinn 1-5. Trinn 6 ble hevet med kr 325 per måned eller kr 2 per time.

For tillegg på andre overenskomster i Virke-området samt overenskomster innen HUK-området, vises det til vedlegg 1, NOU 2012:11.

Tillegget per 1. februar 2011 etter garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke ble benyttet til å øke minstelønnsattsene i trinn 1-6 slik at trinn 1-4 ble økt med kr 103 per måned, trinn 5 ble økt med kr 325 per måned og trinn 6 med kr 650 per måned.

Ifølge lønnsstatistikken for 2011 steg den gjennomsnittlige månedslønnen for heltidsansatte i varehandelen under ett med 3,1 prosent fra 1. september 2010 til 1. september 2011. For alle

⁴ Antall ansatte som forhandlingsområdet omfatter, er begrenset til ansatte som omfattes av Sentralavtalen som Finansnæringens Arbeidsgiverforening har med Finansforbundet, og som lønnes etter regulativets satser. Det vil si at ansatte som har høyere lønn enn kr 767 371 per 1. mai 2011, ikke er med i beregningene. Dette omfatter fondsmeglere, assurandører, ledere og spesialister, til sammen om lag 5 000 ansatte

heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen var veksten i månedslønnen 3,3 prosent i det samme tidsrommet.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2011 og lønnstilleggene i 2011, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2010 til 2011 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 3,6 prosent. Samlet lønnsvekst i varehandel kan ha blitt trukket ned av sysselsettingsendringer, ved at grupper med forholdsvis lav lønn har fått økt relativ betydning.

I varehandelen ble det i hovedoppgjøret 2012 på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og HK, gitt et generelt tillegg på 3 kroner per time. Ut over det generelle tillegget ble de laveste minstelønnsattsene, trinn 1 – 4, økt med 3 kroner per time og trinn 5 økt med 5 kroner per time.⁵

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

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2012 på kr 3,76 per time.

I Virkebedrifter i varehandelen gir overhenget til 2012 på 1,0 prosent, garantitilleggene (0,3 prosent), de avtalte generelle tillegg og minstelønnsendringer (1,4 prosent) en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på om lag 2 ³/₄ prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I mellomoppgjøret i 2011 fikk alle ansatte i staten et lønnstillegg på 1,72 prosent eller minst kr 7 000 per år fra 1. mai. Det ble dessuten satt av 0,15 prosent til lokale forhandlinger per 1. oktober 2011. I tillegg kom midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng.

Tilleggene bidro til årslønnsveksten fra 2010 til 2011 med 1,2 prosentpoeng.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2011 og tariff tilleggene i 2011, er årslønnsveksten fra 2010 til 2011 i det statlige tariffområdet beregnet til 4,2 prosent. Økt utbetaling av (faste og variable) tillegg har bidratt til økt årslønnsvekst med 0,2 prosentpoeng. Denne lønnsveksten er en del av lønnsglidningen i staten.

I hovedoppgjøret 2012 ble i det *statlige tariffområdet* brudd i forhandlingene og oppgjørene gikk til mekling. Den 24. mai brøt LO Stat, YS Stat og Unio meklingen, og iverksatte streik. Akademikerne fortsatte meklingen. Etter ca 1 uke ble de streikende parter enige om frivillig mekling, som deretter ble gjennomført parallelt med Akademikernes fortsatte mekling. Den 2. juni la Riksmegleren fram et forslag til løsning som LO Stat og YS Stat anbefalte og Akademikerne aksepterte. Konflikten mellom staten og Unio ble avsluttet med at partene ble enige om frivillig lønnsnemnd den 7. juni 2012.

⁵ Det er i alt 6 minstelønnstrinn.

I hovedoppgjøret i staten i 2012 ble det, med virkning fra 1. mai, gitt et tillegg på kr 12 000 per år på hovedlønnstabellen til og med lønnstrinn 55. Fra lønnstrinn 56 til lønnstrinn 98 er det gitt et tillegg på 2,7 prosent. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med tre lønnstinn, fra lønnstrinn 99 til lønnstrinn 101. Det ble også satt av 1 prosent av lønnsrammen til lokale forhandlinger fra 1. september. I tillegg kom midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng. Sentrale justeringer på lønnsrammer og lønsspenn fra 1. juli utgjør 0,42 prosent.

Tilleggene bidrar til årslønnsveksten fra 2011 til 2012 med 2,4 prosentpoeng.

I staten gir overhenget til 2012 på 1,1 prosent og tariff tilleggene en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 3,5 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

Kommunesektoren/KS-området

I mellomoppgjøret i KS-området i 2011 ble gitt et generelt tillegg på 1,72 prosent eller minst kr 7 000 per år fra 1. mai til ansatte i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4 i hovedtariffavtalen). Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende. Per 1. mai 2011 skulle arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 323 000, en økning på kr 11 800. Som en del av lønnsoppgjøret i 2010, ble det avsatt 0,25 prosent til lokale forhandlinger per 1. januar 2011.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppgjøret i 2011 til lønnsveksten fra 2010 til 2011 med 1,3 prosentpoeng.

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

I *Oslo kommune* ble partene etter mekling enige om et lønnstillegg fra 1. mai 2011 på 3,35 prosent eller minimum kr 12 700 per år.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2011 og tariff tilleggene i 2011, er årslønnsveksten fra 2010 til 2011 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer, beregnet til 4,3 prosent.

I hovedoppgjøret i KS-området i 2012 ble det brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio Kommune, YS Kommune og Akademikerne og oppgjørene gikk til mekling. Det ble brudd i meklingen, og LO, Unio og YS iverksatte streik fra 24. mai. Akademikerne iverksatte ikke konflikt. Den 5. juni la Riksmekleren frem et forslag som partene anbefalte. Hovedpunktene i forslaget er: Det ble gitt et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minst kr 12 000 per år fra 6. juni til ansatte i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4 i hovedtariffavtalen). Minstelønnsatsene ble hevet ytterligere. Det ble avsatt 1,2 prosent til lokale forhandlinger per 1. august 2012. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet er på kr 338 300 fra 6. juni 2012. Minstelønnen skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppgjøret i 2012 til lønnsveksten fra 2011 til 2012 med 3,2 prosentpoeng.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området gir overhenget til 2012 på 0,7 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2012 en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 3,9 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 for kommuneansatte i alt vises i tabell 1.3. Bidraget i 2011 var 0,3 prosentpoeng lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse enn det tabell 1.3 viser. Gjennomsnittlig bidrag i årene 2007 til 2011 var 0,4 prosentpoeng lavere.

I *Oslo kommune* ble partene etter mekling, og streik og ny mekling for noen grupper, enige om et generelt tillegg fra 1. mai på 2,8 prosent eller minimum kr 10 750 per år. Det ble avsatt 1,4 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. I tillegg kom midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng.

Undervisningspersonell

Tilleggene ved lønnsoppjøret i KS-området i 2011 er også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4).

For undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppjøret i 2011 til lønnsveksten fra 2010 til 2011 med 1,2 prosentpoeng.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2011 og tariff tilleggene i 2011, er årslønnsveksten fra 2010 til 2011 for undervisningsstillinger i hele kommunesektoren beregnet til 4,3 prosent

For undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppjøret i 2012 til lønnsveksten fra 2011 til 2012 med 3,1 prosentpoeng.

Overhenget til 2012 for undervisningspersonell i KS-området med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 0,7 prosent. Medregnet tariff tilleggene i 2012, gir dette en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 3,8 prosentpoeng. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3. Bidraget er lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Bidraget i 2011 var på 0,3 prosentpoeng.

I lønnsoppgjørene i offentlig sektor ble partene enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for henholdsvis kommune- og statsansatte sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-bedrifter når rapporten "Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013" fra TBU foreligger. Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppjøret i 2013, og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

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.

I mellomoppgjøret i 2011 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2011 på kr 3 900 per år. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med årslønn på kr 340 715 eller lavere. For helseforetakene ble det avtalt at lønnstillegg skulle avtales i de videre forhandlinger.

For LO Stat og YS Spekter bidro de avtalte tilleggene på A-nivå med om lag $\frac{3}{4}$ prosentpoeng til lønnsveksten fra 2010 til 2011 (ekskl. helseforetakene).

Det ble videre ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. I gjennomsnitt bidro lokale tillegg avtalt på den enkelte virksomhet med om lag 2 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2010 til 2011.

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

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2011 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene i 2011, er årslønnsveksten fra 2010 til 2011 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 4,1 prosent.

I hovedoppgjøret i 2012 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2012 på kr 2 438 per år. For LO Stat og YS Spekter bidro de avtalte tilleggene på A-nivå med 0,4 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2011 til 2012 (ekskl. helseforetakene).

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

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir overhendet til 2012 på 1,2 prosent og de avtalte tilleggene i 2012 på A-nivå en lønnsvekst på 1,6 prosent. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som i gjennomsnitt anslås til 2 prosentpoeng og lønnsglidningen. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene til 2007 til 2011 vises i tabell 1.3

I mellomoppgjøret i 2011 for *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2) om et generelt tillegg fra 1. juni 2011 på 2,4 prosent, og at minstelønnsattsene heves tilsvarende fra 1. juni. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2011.

For helseforetakene kom Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2). Det ble gitt et generelt tillegg på 2,4 prosent fra 1. mai 2011. Minstelønnsatts ble også hevet tilsvarende fra 1. mai. Det ble også gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå med lønnsregulering med virkning fra 1. mai

I oppgjøret mellom Spekter Helse og Den norske legeförening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 16 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 20 000 til kr 21 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2011. Overlegene i helseforetakene fikk et generelt kronetillegg fra 1. januar 2011 som utgjør 4 prosent av overlegenes lønnsmasse på det enkelte sykehus. Det ble ikke gjennomfört lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeförening. For øvrige forbund i Akademikerne ble det gjennomfört lokale forhandlinger.

På grunnlag av tallmateriale/lønnsstatistikk fra SSB for 2010 og 2011 og lønnstilleggene i disse to årene, har utvalget beregnet årslønnsveksten i helseforetakene fra 2010 til 2011 til 4,0 prosent.

I hovedoppgjøret i 2012 for *helseforetakene* kom Spekter-Helse og Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2) om følgende generelle tillegg:

- Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere får 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år.
- Spesialsykepleiere, jordmødre, sykepleieledere, pedagoger med spesialkompetanse, pedagogiske ledere, spesialfysioterapeuter, fysioterapeutledere, spesialergoterapeuter og ergoterapeutledere får 4,2 prosent.
- Spesialister i klinisk pedagogikk, spesialfysioterapeuter med spesialistgodkjenning og spesialergoterapeuter med spesialistgodkjenning får 4,7 prosent.

Minstelønnsatsene blir hevet fra 1. august 2012. Videre blir lørdags- og søndagstillegget hevet fra 1. juli. For medlemmer av Unio som er omfattet av sentrale forbundsvisе forhandlinger, gjennomføres det ikke lokale forhandlinger i 2012.

I de sentrale forbundsvisе forhandlingene mellom LO- forbundene og Spekter-Helse og mellom YS-forbundene og Spekter-Helse i oppgjøret for helseforetakene og Lovisenberg Diakonale Sykehus ble det for høyskolegruppene avtalt tillegg tilsvarende det som er avtalt med Unio-forbund med A2-del. For øvrige arbeidstakere ble det avtalt et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år fra 1. juni 2012. Minstelønnsatsene endres fra 1. august 2012. Det er også avtalt endringer i lørdags- og søndagstillegget fra 1. januar 2013, mellom annet høyere tillegg for dem som jobber mer enn hver tredje helg mellom LO-forbundene og Spekter-Helse. Med virkning fra 1. november gjennomføres det lokale forhandlinger.

I oppgjøret mellom Spekter-Helse og Den norske legeförening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 16 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 20 000 til kr 21 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2012. Det er også gjennomfört lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeförening og øvrige forbund i Akademikerne.

I helseforetakene gir overhenget til 2012 på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene i 2012 på A-nivå en lønnsvekst på 3 prosent. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som i gjennomsnitt anslås til $\frac{3}{4}$ prosentpoeng og lønnsglidningen. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

1.3 Lønnsoverhenget

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

Utvalget anslår overhenget til 2012 til 1,0 prosent for ansatte i de største forhandlingsområdene (ansatte i virksomheter som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og ansatte i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene). Gjennomsnittlig overheng i de tre foregående år var på 1,8 prosent. For områdene i tabell 1.7 varierer overhenget til 2012 fra 0,8 prosent både for ansatte i helseforetakene og for kommuneansatte til 1,8 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. For industriarbeidere i NHO-bedrifter er overhenget 1,3 prosent.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til neste år i enkelte områder også bli påvirket enten av allerede avtale tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. For 2011 er nye ordninger kommet til, blant annet for regulering av minstelønnsatser 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.

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn det ovennevnte. 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.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2007-2012.

Område/gruppe:	2007	2008	2009	2010	2011	2012
NHO-bedrifter i industrien i alt:	1,6	2,2	1,9	1,4	1,5	-
- Industrierarbeidere	1,4	1,8	1,8	1,0	1,2	1,3
- Industrifunksjonærer	2,0	2,5	2,0 ¹	1,7	1,9	1,8
Virke-bedrifter i varehandel	1,2	1,6	0,9	0,7	1,2	1,0
Finanstjenester ²	1,4	1,3	2,0	1,0	1,3	1,3
Staten	2,9	1,4	3,4	0,9 ³	2,3	1,1
Kommunene i alt:	1,6	1,4	2,4	1,1	2,4	0,8
- Undervisningspersonale	1,1	1,2	2,2	1,0	2,4	0,7
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
- Helseforetakene ⁴	1,7	1,4	3,6	2,0	1,9	0,8
- Øvrige bedrifter	1,5	1,3	1,6	0,9	0,9	1,2
Veid gjennomsnitt ⁵	2,0	2,0	2,3	1,2	1,9	1,0

¹ Overhenget til 2009 ble endret fra 2,5 til 2,0 prosent som følge av ny næringsstandard, se avsnitt 1.2.3 i NOU 2010:4.

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

³ Omlegging av beregningsmetode drar opp overhenget til 2010 med 0,3 prosentpoeng i forhold til tidligere beregning, jf. tabell 1.7 i NOU 2010:4.

⁴ Beregnet på Spekters tallmateriale til 2010. Fra 2011 beregnet på tallmateriale fra SSB.

⁵ Overhenget er et gjennomsnitt for flere grupper enn de som er med i tabell 1.7. Fra og med 2010 er beregningen for ansatte i virksomheter som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og ansatte i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene.

Kilde: Beregningsutvalget.

1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2012 i enkelte forhandlingsområder

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* gir lønnsoverhenget til 2012 på 1,3 prosent og tilleggene i de forbundsvise tariffoppgjørene i 2012 en lønnsvekst på 2,2 prosent fra 2011 til 2012. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

For *Virke-bedrifter i varehandel* gir overhenget til 2012 på 1,0 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2012 (1,4 prosent) og tillegget på garantiordningen (0,3 prosent) en lønnsvekst på om lag $2\frac{3}{4}$ prosent fra 2011 til 2012. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

I *staten* gir overhenget til 2012 på 1,1 prosent og tariff tilleggene i 2012 (2,4) en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 3,5 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir overhenget til 2012 på 0,7 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2012, en lønnsvekst fra 2011 til 2012 på 3,9 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 for kommuneansatte i alt vises i tabell 1.3. Bidraget i 2011 var 0,3 prosentpoeng lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse enn det tabell 1.3 viser. Gjennomsnittlig bidrag i årene i årene 2007 til 2011 var 0,4 prosentpoeng lavere.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir overhenget til 2012 på 1,2 prosent og de avtalte tilleggene i 2012 på A-nivå en lønnsvekst på 1,6 prosent fra 2011 til 2012. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt til 2 prosentpoeng. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

I *helseforetakene* gir overhenget til 2012 på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene i 2012 på A-nivå en lønnsvekst på 3 prosent. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som i gjennomsnitt anslås til $\frac{3}{4}$ prosentpoeng og lønnsglidningen. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir overhenget til 2012 på 1,3 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2012 en lønnsvekst på om lag $2\frac{1}{2}$ prosent fra 2011 til 2012. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2012. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2007 til 2011 vises i tabell 1.3.

1.5 Lønnsutviklingen for ledere

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

I dette avsnittet presenteres lønnsveksten fra 2010 til 2011 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Tallene er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsveksten er regnet som endring i månedslønn fra september/oktober det ene året til samme tidspunktet året etter.

Det presenteres tall for to grupper av ledere i næringsvirksomhet:

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

Totalt omfattet utvalget til lønnsstatistikken i 2010 26 400 heltidsansatte personer innen disse to ledergruppene.

Tabell 1.8 viser at lønnsveksten regnet som endring i gjennomsnittslønn fra september/oktober 2010 til september/oktober 2011 for administrerende direktører varierte ganske mye mellom næringene som er med i tabellen, fra ÷3,0 prosent i hotell- og restaurantvirksomhet til 16,4 prosent finanstjenester. For administrerende direktører i industrien var lønnsveksten 8,7 prosent. Økte bonusutbetalinger fra 2010 til 2011 for administrerende direktører i finanstjenester trakk gjennomsnittslønnen opp. Uten bonus var lønnsveksten også høy, 11,9 prosent. For ledere av små foretak var lønnsveksten i 2011 høy i IKT, mens veksten varierte mellom 1,0 og 6,4 prosent i de andre næringene i tabell 1.8. Gjennomsnittslønnen for administrerende direktører under ett steg med 3,8 prosent fra september/oktober 2010 til samme tidspunkt i 2011, mot 4,9 prosent året før. For ledere av små foretak var lønnsveksten 3,7 prosent, mot 3.1 prosent året før.

I hotell- og restaurantvirksomhet, varehandel og bygg og anlegg var lønnsveksten for administrerende direktører fra september/oktober 2010 til samme tidspunkt i 2011 lavere enn for lønnstakerne ellers i disse næringene. I de andre næringene i tabell 1.8 var det omvendt.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2011 for administrerende direktører² og ledere³ av små foretak i enkelte næringer. Eksklusive opsjons- og naturalytelser. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Administrerende direktører			Ledere av små foretak		
	Lønns- vekst	Lønnsnivå	Antall i utvalget 2011	Lønns- vekst	Lønns- nivå	Antall i utvalget 2011
Industri	8,7	999 600	1 066	6,4	595 200	717
Bygg- og anleggsvirksomhet	1,1	742 800	674	2,1	572 400	998
Varehandel	0,3	729 600	2 930	1,0	466 800	7 058
Samferdsel	3,9	898 800	468	3,5	560 400	345
Hotell- og restaurantvirksomhet	÷3,0	500 400	543	-	-	-
IKT	5,6	1 088 400	918	11,9	780 000	290
Finanstjenester	16,4	1 676 400	645	-	-	-
Forretningsmessig tjenesteyting	5,6	842 400	337	3,9	573 600	336
Alle næringer	3,8	850 800	11 673	3,7	536 400	13 690

¹ Månedslønn ekskl. overtid*12. Lønnsbegrepet omfatter avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

³ Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser

Beregningsutvalget presenterer i dette avsnittet en lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Statistikken bygger på datamaterialet Statistisk sentralbyrå innhenter til den ordinære lønnsstatistikken. Videre er det hentet tillegginformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Statistikken dekker perioden 2004 til 2010.

Boks 1.5 Lønn for ledere basert på Statistisk sentralbyrås lederlønsstatistikk

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

Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser. Imidlertid presenteres i tabell 1.8 også lønnsutviklingen for ledere etter det samme lønnsbegrepet som i tabell 1.1, dvs. utenom opsjons- og naturalytelser og overtid.

Denne lederlønsstatistikken bygger på yrkesklassifiseringen for å definere ledere (jf. boks 1.5). Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.

Tabell 1.9 viser at gjennomsnittlig lønnsvekst for administrerende direktører var 5,1 prosent fra september/oktober 2009 til samme tidspunkt i 2010, mot ÷ 1,5 prosent året før. Opsjons- og naturalytelser påvirket i liten grad lønnsveksten for denne ledergruppen i 2010. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 3,3 prosent fra september/oktober 2009 til september/oktober 2010, mot 1,9 prosent året før. For alle ledere var veksten 4,2 prosent fra september/oktober 2009 til september/oktober 2010, mot 1,2 prosent året før.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører og ledere av små foretak. Vekst fra året før i prosent.

	Administrerende direktører ²	Ledere av små foretak ³	Alle ledere
2005	5,5	0,7	3,3
2006	5,5	3,4	5,6
2007	2,6	7,8	6,3
2008	10,3	5,1	6,2
2009	-1,5	1,9	1,2
2010	5,1	3,3	4,2
Lønnsnivå 2010 ¹	844 800	528 000	648 000
Herav opsjonsytelser og naturalytelser	13 200	3 600	7 200
Antall ledere i utvalget i 2010	10 286	13 142	23 428

¹ 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.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte

³ Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

I tabell 1.10 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå. Det er om lag 2 600 direktører i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på 1 533 600 kroner per september/oktober 2010 og at veksten var 6,0 prosent fra samme tidspunkt i 2009. Opsjons- og naturalytelser trakk lønnsveksten noe opp for denne gruppen fra 2009 til 2010. I de tre andre kvartilene varierte lønnsveksten fra 3,6 prosent i 2. kvartil til 4,4 prosent i 3. kvartil.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ etter kvartiler per september/oktober 2010 for administrerende direktører². Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før.

Kvartil	Samlet årslønn ¹	Prosent av sum lønn	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser	
	2010	2010	2010	2009	2010
1	412 800	12,2	4,1	2 900	2 200
2	586 800	17,4	3,6	4 800	4 700
3	840 000	24,9	4,4	8 600	9 100
4	1 533 600	45,5	6,0	30 700	37 000
Alle	844 800	100,0	5,1	12 000	13 200

¹ 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.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.11 viser lønnsutviklingen og lønnsnivå for kvinnelige og mannlige ledere. Kvinnelige administrerende direktører hadde større vekst i gjennomsnittslønnen fra september/oktober 2009 til samme tidspunkt i 2010 enn mannlige. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige administrerende direktører var per september/oktober 2010 om lag 72 prosent av lønnsnivået for mannlige administrerende direktører.

Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2010 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører². Menn og kvinner. Vekst fra året før i prosent.

	Antall	Samlet	Lønnsvekst	Opsjons- og naturalytelser	
		lønnsnivå ¹	fra året før	2009	2010
	2010	2010	2010	2009	2010
Alle adm. direktører ²	10 286	844 800	5,1	12 000	13 200
- menn	7 805	894 000	4,2	13 200	14 400
- kvinner	2 481	648 000	9,5	6 000	8 400

¹ 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.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.12 viser gjennomsnittlig lønnsnivå og lønnsutvikling for administrerende direktører etter foretaksstørrelse. Det er ikke en entydig sammenheng mellom foretaksstørrelse og lønnsnivå. I 2010 var lønnsnivået høyest for administrerende direktører i foretak med 100 til 249 ansatte. De hadde også den høyeste lønnsveksten og mottok mest i opsjons- og naturalytelser. Noe av forklaring på dette kan være at statistikken omfatter flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak, slik at sammensetningen av ledergruppen som inngår kan variere mellom foretaksstørrelser.

Tabell 1.12 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2010 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører² etter foretaksstørrelse. Vekst fra året før i prosent.

Foretaksstørrelse, ansatte	Antall	Samlet lønnsnivå ¹	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser
	administrerende direktører ²			
0-24	2 593	706 800	3,2	7 200
24-99	2 658	898 800	3,9	14 400
100-249	1 467	1 160 400	15,5	28 800
250 og over	3 568	916 800	6,9	16 800
Alle	10 286	844 800	5,1	13 200

¹ 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.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor

Utvalget presenterer i dette avsnittet tall for lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor fra 1. oktober/1. desember 2008 til samme tidspunkt i 2011. Følgende grupper inngår i denne statistikken:

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

Utplukket av ledere er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. I staten omfatter utplukket både toppledere som er lønnet etter lederlønnssystemet⁶ i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

⁶ Staten inngår individuelle lederlønnskontrakter med alle ledere tilknyttet lederlønnssystemet. Stillingens ansvar, omfang og kompleksitet avgjør om den innplasseres. Systemet består av to elementer; basislønn/grunnlønn og et individuelt tillegg. Det er ca. 300 toppledere som er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere.

Tabell 1.13 Gjennomsnittslønn¹ per oktober/desember for toppledere i offentlig sektor. Alle ledere. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Antall	Gjennomsnittlig årslønn ¹	Lønnsvekst		
			2009	2010	2011
Kommuner og fylkeskommuner	396	789 600	6,3	5,4	5,8
Staten	242	1 015 200	8,4	3,7	4,3
- Toppledere på lederlønnssystemet ²	138	1 094 400	9,4	3,7	3,6
- Toppledere ³ lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	104	909 600	6,2	3,6	4,4
Offentlige toppledere i alt ⁴	664	897 600	6,6	4,6	5,1

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

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

³ Den høyeste lønte i hvert foretak

⁴ Inkluderer administrerende direktører i helseforetakene

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 5,1 prosent fra oktober/desember 2010 til oktober/desember 2011, mot 4,6 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten fra desember 2010 til desember 2011 5,8 prosent, mot 5,4 prosent året før. I staten var veksten fra oktober 2010 til oktober 2011 4,3 prosent, mot 3,7 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor omfatter også administrerende direktører i helseforetakene. Lønnsnivået for denne gruppen i helseforetakene var per oktober 2011 1 443 600 kroner, og lønnsveksten for alle var i gjennomsnitt 4,6 prosent fra oktober 2010 til oktober 2011, mot 3,4 prosent året før.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2010 til samme tidspunkt i 2011 var med unntak for toppledere i helseforetakene og på lederlønnssystemet i staten høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor.

Per desember 2011 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 790 000 kroner. I staten tjente topplerne i gjennomsnitt om lag 1 015 000 kroner per oktober 2011. Lønnen var en del høyere for toppledere på lederlønnssystemet enn for toppledere lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen.

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 etter 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 er i næringer og bransjer med ulik lønnsevne og avtaledekning, og de har ulike stillinger på arbeidsplassene. Både endret antall 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. For arbeidsmarkedet under ett var det for heltidsansatte en tilnærming i relativ lønn på 1,7 prosentpoeng fra 1997 fram til og med 2008. I 2008 var det et brudd i serien. Fra 2008 til 2011 ble forskjellen redusert med nær 1 prosentpoeng. Når vi inkluderer deltidsansatte, ble forskjellen fra 2008 redusert med nær 1,5 prosentpoeng. Ser vi på *medianlønn* mellom kvinner og menn, var det en tilnærming fra 1997 til 2008 på 1,4 prosentpoeng. Fra 2008 til 2011 ble lønnsforskjellene redusert med 1,7 prosentpoeng.

Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder

Tabell 1.14 viser lønnsutviklingen per årsverk for kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBU's årslønnsbegrep, jf. boks 1.1. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2002-2011. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2011.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ble i følge lønnsstatistikken og utvalgets beregninger redusert fra 2010 til 2011 for ansatte i helseforetakene og ellers i Spekterområdet, industriarbeidere i NHO-området og for ansatte i staten. For ansatte i Virkebedrifter i varehandelen har lønnsforskjellene økt. Dette kan ha sammenheng med sysselsettingsendringer ved at grupper med forholdsvis lav lønn har fått økt relativ betydning. For de andre områdene har lønnsforskjellene vært tilnærmet uendret.

I den siste 10-årsperioden har det vært flere brudd i seriene for de ulike forhandlingsområdene. Tatt hensyn til disse bruddene har det over en tiårsperiode (2002-2011) vært tilnærming eller stabilitet i kvinner og menns lønn for de fleste forhandlingsområdene med unntak av i finanstjenester.

I hovedgruppene i tabell 1.14 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. F. eks 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.

Tabell 1.14 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Årslønn Menn 2011	Årslønn Kvinner 2011	Kvinne- andel ² 2011
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	90,1	89,1	89,3	89,1	89,5	88,3	88,5	88,3 ³	88,4	89,2	402 000	358 400	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	76,8	77,1	77,3	77,1	77,6	77,7	78,2	78,9 ³	79,4	79,5	643 200	511 200	30
Virke-bedrifter i varehandel ^{4,9}	86,4	88,1	87,6	87,5	87,4	87,8	85,6 ³	85,3	85,9	84,9	439 100	372 700	42
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter	92,3	93,0	93,7	94,6	94,3	94,8	94,4	94,1 ³	94,4	94,6	322 400	304 900	59
Finanstjenester ^{4,5}	76,0	75,6	75,9	75,2	74,1	74,1	72,1 ³	73,1	73,4	73,4	670 500	492 200	49
Statsansatte ^{4,7,10}	89,0	88,9	89,8	89,9	90,9	91,4	91,5	90,9	91,2	91,7	496 700	455 600	45
Ansatte i kommunene ⁸	90,6	90,8	90,0	89,9	90,9	90,4	91,3	91,4	91,8	91,5	447 100	409 200	74
Herav undervisningspersonell ^{6,8}	95,0	95,5	96,2	97,0	96,4	96,6	96,7	96,8	96,9	97,0	477 600	463 200	66
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ¹¹	78,6	76,0	76,1	78,2	78,2	79,5	80,8	81,7	81,5	82,2	547 200	450 000	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	-	90,5	92,8	93,1	94,1	94,3	93,6	94,2	95,1	96,0	455 300	437 200	40

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte område

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med dette året. Sammenlignet med tidligere år vil det være et brudd i tidsserien.

⁴ Gjelder heltidsansatte.

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

⁶ Undervisningspersonale i skoleverket ble overført fra det statlige tariffområdet til det kommunalt/fylkeskommunale tariffområdet fra og med 1. mai 2004. Oslo kommune er inkludert fra og med 2006.

⁷ Månedslønn per oktober*12 fra og med 2007.

⁸ Månedslønn per 1. desember *12 fra og med 2008.

⁹ Tallet for ansatte i Virke-bedrifter i varehandelen fra og med 2008 er ikke sammenliknbart med tallene for foregående år. Lønnsstatistikken er lagt om ved at populasjonen er utvidet med nye ledergrupper fom 2008. Disse gruppene har en klar overvekt av menn. Inkludering av disse gruppene medfører et nivåskift i tabellen, dvs. at kvinners lønn som andel av menns lønn blir lavere som følge av denne omleggingen.

¹⁰ Kvinners andel av menns lønn er fra og med 2009 påvirket av ny beregningsmetode. Tallet for 2010 er påvirket av ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten.

¹¹ Månedslønn per 1.oktober*12 (heltidsekvivalenter)

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. I tabell 1.15 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 lønnstakere etter størrelse 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 2010 til 2011 var lønnsforskjellene i gjennomsnittslønn uendret mellom heltidsansatte kvinner og menn. Kvinnene tjente i gjennomsnitt 87,2 prosent av menns lønn både i 2010 og i 2011 (tabell 1.15).

Når deltid inkluderes (tabell 1.15) er det en forbedring. Fra 2010 til 2011 har de relative lønnsforskjellene blitt redusert med 0,3 prosentpoeng fra 85,0 prosent til 85,3.

Ved å sammenligne medianlønn i stedet for gjennomsnittslønn, er forskjellene mellom kvinner og menn mindre. I 2002 hadde kvinner samlet en medianlønn som tilsvarte 90,3 prosent av menns. I 2011 var dette blitt redusert med 2,6 prosentpoeng til 92,9. 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. Store lønnssummer blant menn betyr mer enn lave lønnssummer blant kvinner.

Tabell 1.15 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns for hhv. Heltidsansatte, per årsverk og medianlønn² per dato¹ for heltidsansatte

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	Månedslønn per dato ¹ *12	
												Menn	Kvinner
Gjennomsnittslønn per dato ¹ for heltidsansatte	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	498 000	434 400
Gjennomsnittslønn per dato ¹ per årsverk ⁴	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	489 600	417 600
Median lønn ² per dato ¹ for heltidsansatte	90,3	90,7	91,5	91,4	91,8	91,2	92,1	91,2	91,8	92,9	92,9	438 000	406 800

¹ Månedslønn per september/oktober/desember.

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

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

⁴ Heltids- og deltidsansatte hvor deltidsansatte er omgjort til heltidsekvivalenter

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller etter næring

Tabell 1.16 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i SSBs næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per september/oktober/desember). I boks 1.6 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.14 og 1.16.

Gjennom den siste tiårsperioden har det vært en tilnærming for de fleste næringer med unntak av ansatte i finanstjenester.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2002-2011) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.3 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 helseforetakene og private helse- og sosialtjenester hvor lønnsforskjellene blir mindre når deltid inkluderes.

Tabell 1.16 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns gjennomsnittslønn etter næring. Heltidsansatte.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ³	2009	2010	2011	Månedslønn per dato ¹ *12		Andel heltidsansatte kvinner ⁴
											Menn	Kvinner	
Olje- gass og bergverksdrift	86,6	88,8	87,0	87,7	89,1	90,9	89,7	91,0	92,1	93,3	715 200	667 200	20
Industri	88,2	87,8	88,5	89,6	89,9	89,0	88,5	89,0	89,6	90,1	470 400	423 600	19
Kraftforsyning	90,8	88,7	89,1	91,5	90,4	91,2	92,0	91,2	92,6	93,9	572 400	537 600	19
Bygge- og anleggsvirksomhet	93,8	96,3	97,4	98,1	99,4	98,2	99,1	98,8	101,4	102,5	433 200	444 000	6
Varehandel i alt	83,6	84,5	85,1	84,2	84,4	83,1	84,0	84,1	84,8	85,3	458 400	391 200	35
Samferdsel	88,1	88,1	89,0	90,0	89,8	89,6	89,4	89,5	89,5	90,4	463 200	418 800	19
Hotell- og restaurant	89,5	88,2	89,9	89,1	89,7	89,3	91,3	92,5	90,8	91,6	372 000	340 800	50
Informasjon og kommunikasjon							82,9	83,3	83,8	83,5	625 200	522 000	30
Finanstjenester og forsikring	73,4	72,9	73,3	71,9	69,5	68,6	65,3	69,1	69,0	68,1	759 600	517 200	45
Omsetning og drift av fast eiendom							81,8	82,7	81,9	86,4	574 800	496 800	32
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting							76,9	78,2	78,4	78,1	642 000	501 600	37
Forretningsmessig tjenesteyting							90,6	89,9	91,4	91,4	417 600	381 600	38
Privat undervisning	86,5	87,9	87,9	88,2	88,0	87,2	87,4	88,5	89,5	90,2	478 800	432 000	49
Private helse- og sosialtjenester	85,3	85,2	84,0	84,2	83,8	83,5	83,4	84,1	84,8	85,0	457 200	388 800	72
Personlige tjenester							79,2	78,6	76,9	76,2	494 400	376 800	63
Ansatte i staten	89,2	88,7	90,3	90,8	90,7	91,2	91,3	90,9	91,3	91,6	500 400	458 400	44
Kommune/fylkeskommune ²	92,5	92,6	92,9	92,7	93,0	93,0	93,2	93,4	93,8	93,7	454 800	426 000	66
Herav:													
- Skoleverket	95,4	95,7	96,4	97,0	96,9	97,2	97,2	97,3	97,7	97,7	477 600	466 800	63
- Kommune/fylkeskommune ekskl. skoleverket ²	92,4	92,8	92,3	91,9	92,6	92,2	92,0	92,1	92,7	92,2	444 000	409 200	68
Helseforetak	77,7	75,1	75,2	76,3	76,3	77,8	79,4	80,3	80,1	80,8	562 800	454 800	69
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	86,3	86,7	87,2	87,2	498 000	434 400	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert.

³ Tallene fra og med 2008 er beregnet etter ny næringsstandard. Se boks 1.2.

⁴ I prosent av alle heltidsansatte i næringen.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Boks 1.6 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.14 og 1.16

Tabell 1.14 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområder. Tabell 1.16 tar utgangspunkt i næringer etter SSBs standard for næringsgruppering. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme. Bl.a. er også uorganiserte virksomheter med i tabell 1.16 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.16 er også toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.14 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.14 for de fleste områdene tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.16 tar utgangspunkt i registrert månedslønn *12 per september/oktober/desember.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.17 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanningslengde.

Fra 2010 til 2011 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn økt for ansatte innenfor alle utdanningslengder med unntak av personer med utdanning på grunnskolenivå.

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

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og næring (2002-2011) vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2.

Tabell 1.17 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns etter lengste utdanning. Per årsverk²

	2002	2003	2004	2005 ³	2006	2007	2008	2008 ⁴	2009	2010	2011	Månedslønn per dato ¹ *12		Andel kvinner ⁵
												Menn	Kvinner	
Utdanning på grunnskolenivå	85,1	85,3	85,9	89,7	89,2	88,8	89,3	88,5	88,1	89,4	90,0	373 200	336 000	31
Utdanning på videregående skolenivå	84,6	85,0	85,4	83,8	83,4	82,3	82,7	81,8	82,0	82,4	82,3	466 800	384 000	31
Universitets- eller høgskoleutdanning, tom 4 år	80,1	80,2	81,1	80,5	79,6	79,2	79,0	78,8	79,6	79,7	79,5	578 400	459 600	52
Universitets- eller høgskole-utdanning lengre enn 4 år	81,7	82,3	82,5	82,4	81,9	81,1	80,5	80,4	81,1	81,3	81,1	703 200	570 000	40
Gjennomsnitt per årsverk ²	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	489 600	417 600	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Gjelder heltids- og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

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

⁴ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

⁵ Gjelder heltidsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.18 viser heltidsansattes kvinners lønn som andel av menns etter alder. Fra 2010 til 2011 har lønnsforskjellene blitt redusert i enkelte aldersgrupper og økt i andre. Størst reduksjon har vi hatt i aldersgruppene mellom 44 og 54 år.

Tabell 1.18 viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Tabell 1.18 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte.

												Månedslønn per dato ¹ *12		Andel heltidsansatte kvinner
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2011	2011	
- 24 år	93,8	93,4	94,0	93,4	93,6	92,7	92,9	91,9	91,7	91,5	91,4	320 400	292 800	32,2
25 – 29 år	93,9	93,2	93,9	93,8	93,4	92,7	93,1	92,0	92,7	92,7	92,9	405 600	376 800	37,6
30 – 34 år	91,7	90,6	91,2	90,9	90,6	90,1	90,3	89,3	90,3	91,1	91,2	463 200	422 400	37,2
35 – 39 år	88,2	88,7	88,7	88,9	88,8	87,6	88,0	87,0	87,6	88,0	87,8	512 400	450 000	36,7
40 – 44 år	84,0	84,9	85,3	86,5	86,8	86,5	86,8	85,8	86,7	87,1	87,4	535 200	468 000	37,6
45 – 49 år	82,0	82,5	82,7	83,0	83,1	83,2	84,2	83,3	84,0	85,3	86,0	549 600	472 800	38,2
50 – 54 år	81,3	82,1	82,9	82,9	82,7	82,3	82,5	81,8	82,4	82,8	83,1	554 400	460 800	37,8
55 – 59 år	81,2	81,5	81,9	82,1	82,1	82,0	82,7	82,3	82,7	82,6	82,3	549 600	452 400	37,0
60 år og over	81,7	81,0	81,7	81,5	80,9	80,7	81,6	81,0	81,2	82,0	81,6	542 400	442 800	34,3
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	498 000	434 400	36,8

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2012

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

1. Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. 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 lavlønnsgruppene.
2. Fordelingen av de lokale tilleggene.
3. De relative lønns tilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Det ble i hovedoppgjøret 2012 i frontfaget mellom Fellesforbundet og Norsk Industri enighet om et generelt tillegg på kr 1,25- per time. I tillegg ble minstelønnsatsene hevet og tekooverenskomsten hvor det jobber mange kvinner, fikk en ekstra heving av minstelønnsatsene. Det ble enighet om likelønns vurdering ved lokale forhandlinger og lønn ved omsorgspermisjon etter Arbeidsmiljølovens § 12-3. Dette er også fulgt opp i andre områder.

Mellom *Handel og Kontor og Virke og Handel og Kontor og Samfo (samvirkeforetakene)* ble det på Landsoverenskomsten gitt et generelt tillegg på kr 3,- per time og et ytterligere tillegg på kr 3,- per time på minstelønnsatsene i trinn 1-4, mens satsen for trinn 5 ble gitt et ytterligere tillegg på kr 5 per time. I begge områdene ble det gitt et garantitillegg fra 1. februar på kr 3,76 per time i trinn 6.

Kvinner befinner seg i større grad enn menn på minstelønnssatsene: For Virke-bedrifter i varehandel anslås det at 24 prosent av heltidsansatte kvinner har avtalt lønn lavere enn trinn 6, mens tilsvarende tall for menn er 17 prosent. De aller fleste deltidsansatte i dette området har avtalt lønn lavere enn trinn 6 og om lag 3 av 4 er kvinner.

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

I det *statlige tariffområdet* ble det gitt et tillegg på kr 12 000 per år opp til og med lønnstrinn (ltr.) 55. Fra ltr. 56- ltr. 98 er det gitt et tillegg på 2,7 prosent. Kvinner utgjør ca 47 prosent av alle sysselsatte og er i flertall i midlere lønnstrinn. Tilleggene hadde dermed en lav- og likelønnsprofil. Av de sentrale tiltakene innenfor en ramme på 0,42 prosent, mottok kvinner ca 60 prosent av midlene. I de lokale forhandlingene skal likelønn prioriteres.

I *KS-området* fikk ansatte på hovedtariffavtalens kapittel 4 et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minst 12 000 kr pr år. Minstelønnssatser ble hevet mer. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 338 300, skal i fremtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering. Dette omfatter 82 prosent kvinner. Lørdags- og søndagstillegget ble økt med 15 kr pr. time.

I *KS-område* står kvinner for 78 prosent av årsverkene i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. For kvinners andel i de ulike stillingsgruppene, se tabell 1.1 i vedlegg 1. Undervisningspersonellet har en lavere andel kvinner enn øvrige ansatte i *KS-området*.

Når man ser på tilleggene gitt ved det sentrale lønnsoppgjøret i 2012 i *KS-området*, har kvinner noe høyere prosentvis lønnsvekst enn menn. I kroner er tilleggene i gjennomsnitt tilnærmet like mellom kvinner og menn. Midler som er satt av til lokale forhandlinger er ikke med i beregningen.

Mellom *Spekter* og *LO Stat* og mellom *Spekter* og *YS-Spekter* ble det (på A-nivå) gitt et generelt tillegg på kr 2 438 per år.

I *helseforetakene* ble det mellom *Spekter* og *Unio* enighet om følgende: Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere får 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år. Spesialsykepleiere og tilsvarende grupper får 4,2 prosent og spesialergoterapeuter med spesialistgodkjenning og tilsvarende grupper får 4,7 prosent. Minstelønnssatsene økte med enten 24 000 eller 25 000 kr. Kvinneandelen i disse overenskomstene er 89 prosent.

For *LO-* og *YS-forbundene* er det avtalt tilsvarende tillegg som med *Unio* for høyskolegruppene. For øvrige arbeidstakere er det avtalt et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år. Minstelønnssatsen for fagarbeidere er økt med kr 21 000 for arbeidstakere med 10 års ansiennitet eller mer. For ufaglærte med 10 års ansiennitet er minstelønnen økt med kr 21 000 og minstelønnen for ufaglærte med 20 års ansiennitet eller mer er økt med kr 16 000. Mellom *LO-forbundene* og *Spekter-Helse* er det avtalt høyere helgetillegg for dem som arbeider mer enn hver tredje helg. Dette er et mulig bidrag til flere heltidsjobber. Kvinneandelene i *LO-* og *YS-overenskomstene* er 75 prosent.

Det vises til vedlegg 1 for en nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2012.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.19 vises lønnsutviklingen⁷ for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde for perioden 2002-2011. Tabellen er framkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret. Tabellen viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringene. I 2011 var det innenfor industri, bygg og anlegg og varehandel 71 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inklusive fagutdanning) som lengste utdanning. I skoleverket var tilsvarende andel 3 prosent, i kommune og fylkeskommune 33 prosent, blant ansatte i helseforetakene 26 prosent og blant statsansatte 33 prosent.

Samlet vekst fra 2006-2011 etter utdanningslengde

For grunnskoleutdannede har den høyeste veksten de siste fem årene vært for ansatte i staten (27,3 prosent). For personer med utdanning på videregående skole nivå og for fagutdannede er det ansatte i helseforetakene som har hatt høyest vekst (hhv 28,1 og 32,4 prosent). For universitets- eller høyskoleutdannede til og med 4 år er det ansatte i bygge- og anleggsvirksomhet som har hatt høyest vekst (29,8 prosent), mens det for universitets- eller høyskoleutdannede lengre enn 4 år er ansatte i bygg- og anleggsvirksomhet og kommuner og fylkeskommune (25,7 prosent).

I enkelte av næringene er andelen personer i noen av utdanningslengdene ganske liten. F.eks innenfor skoleverket er det kun 0,4 prosent av de ansatte i utvalget som har grunnskoleutdanning. I disse tilfellene bør tallene tolkes med varsomhet.

⁷ Lønnsutviklingen i tabell 1.19 baserer seg på datolønnsvekst, dvs. fra 1.oktober/1.september/1. desember ett år til samme tidspunkt neste år. En sammenlikning av datolønnsveksten fra ett år til et annet *mellom* næringer blir ofte vanskelig gjort av at lønnsstatistikken først registrerer en del lønnstillegg året etter at de er gitt. F. eks. har dette vært tilfelle for staten og skoleverket. Dette er forhold som en korrigerer for ved beregning av årslønnsvekst, men som forstyrrer sammenlikningen når en ser på datolønnsveksten mellom to år. Over tid vil årslønnsveksten og datolønnsveksten være tilnærmet lik for samme næring/gruppe.

Tabell 1.19 Gjennomsnittslønn¹ per dato² for heltidsansatte etter næring³ og utdanningslengde⁴. Vekst fra året før i prosent.

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2006 til 2011	Måneds- lønn per dato ² *12 2011
		2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010		
Industri i alt	100	6,4	3,7	3,6	3,6	4,3	6,0	6,2	4,1 ⁸	3,7	4,9	27,5	462 000
Utdanning på grunnskolenivå	19	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	24,3	373 200
Utdanning på videregående skolenivå	52	5,7	3,5	3,6	3,2	4,5	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	26,9	446 400
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	32	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	8,0	6,4	3,0	3,2	5,0	28,3	450 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	6,4	6,0	4,0	3,2	4,1	26,1	604 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,7	23,7	765 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100	6,0	2,8	3,5	3,4	4,1	6,0	5,9	2,7 ⁸	2,6	3,1	22,0	433 200
Utdanning på grunnskolenivå	21	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	17,7	355 200
Utdanning på videregående skolenivå	57	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	25,4	452 400
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	43	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	25,7	452 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	29,8	606 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	25,7	780 000
Varehandel i alt	100	5,1	3,3	3,1	4,4	5,0	5,1	3,6	2,1 ⁸	3,5	3,1	18,7	434 400
Utdanning på grunnskolenivå	24	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	14,2	360 000
Utdanning på videregående skolenivå	53	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	20,8	429 600
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	20	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	23,8	426 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	19,0	549 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	22,8	684 000
Finanstjenester i alt⁷	100	5,8	2,9	4,1	8,4	7,2	6,2	10,8	-3,8 ⁸	6,1	7,1	28,6	650 400
Utdanning på grunnskolenivå	5	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	20,4	466 800
Utdanning på videregående skolenivå	40	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	24,6	530 400
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	27,5	505 200

	An-		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før									Samlet vekst fra 2006 til 2011	Månedslønn per dato ² *12 2011
	deler ⁵		2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009		
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	40	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	25,1	722 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	12	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	23,4	855 600
Statsansatte i alt	100	6,6	3,2	3,9	3,5	4,8	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	26,8	482 400
Utdanning på grunnskolenivå	5	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	27,3	402 000
Utdanning på videregående skolenivå av dette:	28	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	26,8	426 000
– Fagutdanning ⁶	7	6,1	2,2	2,7	2,5	5,1	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	29,1	422 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	32	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	27,3	480 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	32	6,6	2,3	3,5	3,5	4,6	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	23,8	547 200
Kommune og fylkeskommune⁹	100	8,1	1,6	4,7	2,2	4,4	4,5	7,3	3,7	5,1	2,8	25,6	435 600
Utdanning på grunnskolenivå	7	6,8	3,0	4,8	2,7	6,8	4,7	7,3	2,3	5,9	2,8	25,1	352 800
Utdanning på videregående skolenivå	26	6,4	2,3	5,0	2,2	5,5	5,2	8,3	3,5	5,1	2,9	27,4	385 200
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	10	6,4	2,8	4,5	2,6	4,1	4,8	8,4	3,5	5,4	2,6	27,2	381 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	56	8,8	1,8	4,3	2,1	4,4	4,2	6,6	3,5	5,1	2,7	24,1	457 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9	7,9	1,9	3,7	1,8	4,3	4,5	7,3	3,8	4,6	3,2	25,7	534 000
<i>Herav:</i>													
-Skoleverket i alt	100	10,5	2,5	3,4	1,9	3,1	3,6	6,3	3,4	4,9	2,3	22,3	470 400
Utdanning på grunnskolenivå	0	9,6	2,0	6,4	1,8	8,1	6,7	4,2	3,0	5,4	1,5	22,5	400 800
Utdanning på videregående skolenivå	3	10,3	3,2	3,0	0,3	5,2	5,4	5,6	3,1	5,1	2,8	24,0	435 600
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	1	8,2	1,4	3,9	0,4	4,6	6,1	6,0	2,7	5,2	2,5	24,5	444 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	83	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0	3,6	6,2	3,4	5,0	2,1	22,0	464 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	13	9,8	1,9	3,1	0,7	3,1	3,5	7,5	3,1	4,2	2,1	22,1	517 200
-Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket	100	6,2	2,9	5,1	2,6	5,8	5,2	7,7	4,2	5,3	3,2	28,4	420 000
Utdanning på grunnskolenivå	11	6,7	1,9	4,9	2,3	5,0	4,7	7,3	2,3	5,6	2,8	24,8	351 600

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2006 til 2011	Måneds- lønn per dato ² *12 2011
		2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010		
Utdanning på videregående skolenivå	36	6,4	2,3	4,8	2,4	5,5	5,1	8,1	3,5	5,4	2,6	27,1	382 800
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	14	8,0	2,0	4,9	2,7	5,0	5,0	8,3	3,9	5,1	2,9	27,8	379 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	43	6,0	3,0	5,5	2,4	5,6	4,8	7,5	3,9	5,2	3,0	26,9	450 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7	5,2	2,6	4,8	2,7	5,4	5,8	7,2	4,0	5,0	3,9	28,6	547 200
Helseforetak	100	7,9	5,9	3,4	2,4	3,5	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	28,0	488 400
Utdanning på grunnskolenivå	6	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	25,9	349 200
Utdanning på videregående skolenivå	20	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	28,1	381 600
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	7	-	1,8	5,6	3,6	3,3	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	32,4	397 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	48	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	27,3	448 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	23	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	15,4	703 200

¹ 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.

² Per september/oktober/desember.

³ NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

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

⁵ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁶ 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.

⁷ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁸ Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Ny næringsstandard er omtalt i boks 1.2

⁹ Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.20 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde fra 2010 til 2011. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2011 (september/oktober/desember) på kr 379 200, en vekst på 3,3 prosent fra 3. kvartal 2010. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 475 200, en vekst på 3,9 prosent. I kommunene (inkl. undervisningssektoren) og varehandel, som er to områder med stor andel deltidssyssetning, var lønnsveksten per heltidsekvivalent for deltidsansatte henholdsvis 2,8 prosent (2,8 prosent vekst også for heltidsansatte) og 4,0 prosent (3,1 prosent for heltidsansatte) fra 2010 til 2011.

Der antallet deltidsansatte er lite, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner. I enkelte områder har lønnsveksten for deltidsansatte vært høyere enn for heltidsansatte. For andre områder har det vært motsatt.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2011 fra om lag 69 prosent for ansatte i finanstjenester til 92 prosent for kommuner og fylkeskommuner, med et gjennomsnitt for alle på om lag 80 prosent. Forskjellen i lønn mellom gruppen deltidsansatte og gruppen heltidsansatte knytter seg blant annet til faktorer som yrke, stilling, utdanning og alder. For eksempel er deltidsansatte i varehandel relativt unge og jobber i lavere stillinger enn heltidsansatte. I skoleverket derimot er deltidsansatte og heltidsansatte mer like i alder og utdanning. Også andre forhold kan virke inn, for eksempel at deltidsansatte i enkelte områder stort sett har høyere turnover enn heltidsansatte.

Tabell 1.20 Vekst i prosent fra året før i gjennomsnittlig årslønn¹ per heltidsekvivalent² for deltidsansatte etter næring³. Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

	Vekst fra 2010 til 2011	Månedslønn*12 per 3. kvartal 2011	Deltidsansattes lønn, regnet om til heltidsekvivalenter, som prosentandel av heltidsansattes lønn
Alle næringer	3,3	379 200	79,8
Industri	5,1	393 600	85,2
Varehandel	4,0	313 200	72,1
Samferdsel	3,1	402 000	88,4
Hotell- og restaurantvirksomhet	1,3	271 200	76,1
Informasjon og kommunikasjon	2,3	475 200	80,0
Finanstjenester	4,5	450 000	69,2
Faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting	1,6	458 400	77,6
Forretningsmessig tjenesteyting	4,8	315 600	78,0
Kommuner og fylkeskommuner (inkludert undervisning)	2,8	400 800	91,8
herav undervisning	2,1	410 400	88,6
Helseforetak	3,4	444 000	90,9
Staten	3,4	435 600	90,3

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

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

³ NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2002-2011

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle⁸ lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som

⁸ 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.

benyttes i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.21 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 2002, 2010 og 2011. Den viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2011 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,6 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 19,7 prosent.

Fordelingen av samlet lønnssum blant lønnstakere fra 2002 til 2011 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av samlet lønn for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,179 til 0,198. Gini-koeffisienten er et summarisk mål på inntektsulikhet og antar verdier mellom 0 og 1. Verdien 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens en Gini-koeffisient lik 1 tilsier at en person mottar all inntekt. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av samlet lønn med 1,1 prosentpoeng til 19,7 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,2 prosentpoeng til 12,9 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-4. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke fordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.21 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Andelen mottatt lønn økte med om lag 0,1 prosentpoeng for enkelte av persentilene mellom 91 til 99, mens for andre persentiler i den øverste desilen var andelen mottatt lønn uendret fra 2002 til 2011. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) mottok 3,1 prosent av samlet lønn i 2002 og 3,5 prosent i 2011. For denne gruppen, som besto av om lag 19 000 lønnstakere i 2011, var gjennomsnittslønnen dette året 1 609 400 kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 2002 til 2011. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 44,7 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 32,4 prosent og i desil 10 53,0 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til persentil 100.

Tabell 1.21 viser også fordelingen av lønn blant menn og kvinner. Spredningen i lønn målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,218 for menn og 0,160 for kvinner i 2011. På den annen side har økningen i spredningen, målt som prosentvis økning i Gini-koeffisienten fra 2002 til 2011, vært noe større blant kvinner enn for menn, jf. figur 1.2.

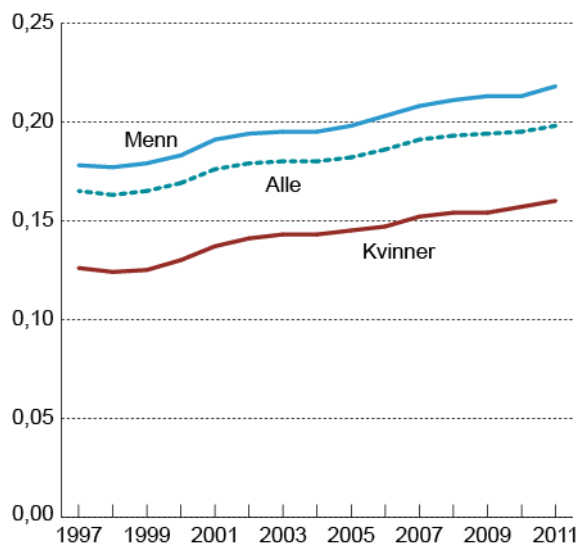
Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 2002, 2010 og 2011.

	2002		2010		2011	
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	Vekst i årslønn i prosent 2002-11
	316 300	100,0	100,0	457 700	100,0	44,7
Desil 1	191 600	6,1	5,6	253 600	5,5	32,4
Desil 2	227 500	7,2	6,9	315 700	6,9	38,8
Desil 3	244 900	7,7	7,6	345 400	7,6	41,0
Desil 4	261 600	8,3	8,2	372 800	8,1	42,5
Desil 5	278 100	8,8	8,8	399 900	8,7	43,8
Desil 6	297 100	9,4	9,4	427 800	9,4	44,0
Desil 7	320 000	10,1	10,1	461 400	10,1	44,2
Desil 8	350 300	11,1	11,1	506 800	11,1	44,7
Desil 9	402 900	12,7	12,9	591 900	12,9	46,9
Desil 10	589 300	18,6	19,5	901 400	19,7	53,0
Gini-koeffisient		0,179	0,195		0,198	
Desil 10 oppdelt i persentilene:						
91	453 300	1,4	1,5	674 300	1,5	48,8
92	467 300	1,5	1,5	697 800	1,5	49,3
93	483 400	1,5	1,6	722 800	1,6	49,5
94	501 900	1,6	1,6	752 400	1,6	49,9
95	524 200	1,7	1,7	787 900	1,7	50,3
96	550 700	1,7	1,8	831 000	1,8	50,9
97	586 200	1,9	1,9	886 200	1,9	51,2
98	632 900	2,0	2,1	961 900	2,1	52,0
99	712 400	2,3	2,4	1 090 100	2,4	53,0
100	980 900	3,1	3,4	1 609 400	3,5	64,1
Menn	339 300	100,0	100,0	489 400	100,0	44,2
Desil 1	195 400	5,8	5,3	255 800	5,2	30,9
Desil 2	236 800	7,0	6,7	323 200	6,6	36,5
Desil 3	256 200	7,6	7,3	356 300	7,3	39,1
Desil 4	274 300	8,1	7,9	385 800	7,9	40,6
Desil 5	293 500	8,7	8,5	416 300	8,5	41,8
Desil 6	315 100	9,3	9,2	450 000	9,2	42,8
Desil 7	342 900	10,1	10,1	492 000	10,1	43,5
Desil 8	380 600	11,2	11,3	553 200	11,3	45,3
Desil 9	445 900	13,1	13,4	657 300	13,4	47,4
Desil 10	652 600	19,2	20,2	1 004 500	20,5	53,9
Gini-koeffisient		0,194	0,213		0,218	
Kvinner	284 800	100,0	100,0	417 100	100,0	46,5
Desil 1	188 300	6,6	6,1	251 700	6,0	33,7
Desil 2	219 900	7,7	7,4	308 700	7,4	40,4
Desil 3	233 700	8,2	8,1	334 900	8,0	43,3
Desil 4	247 400	8,7	8,6	358 000	8,6	44,7
Desil 5	262 200	9,2	9,2	384 000	9,2	46,5
Desil 6	276 900	9,7	9,8	407 300	9,8	47,1
Desil 7	294 700	10,4	10,4	432 900	10,4	46,9
Desil 8	316 500	11,1	11,2	464 900	11,2	46,9
Desil 9	348 200	12,2	12,3	513 100	12,3	47,4
Desil 10	460 500	16,2	16,9	715 800	17,2	55,4
Gini-koeffisient		0,141	0,157		0,160	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.2 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere. 1997-2011.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2011 var 12 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfattet 14 prosent av mennene og 5 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 var 58 prosent av kvinnene og 44 prosent av mennene, se tabell 1.22. Fra 2002 til 2011 er andelen av kvinnene i de to laveste desilene gått ned, mens den har økt i de to øverste desilene.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. Lønnstakere. 2002 og 2011. Prosent

Desil	Menn		Kvinner	
	2002	2011	2002	2011
1	8	9	13	12
2	7	8	15	12
3	9	9	12	12
4	9	9	11	11
5	9	9	11	12
6	10	9	10	11
7	10	9	10	11
8	11	10	9	9
9	13	13	6	7
10	15	14	4	5
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lavlønn

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

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavtlønnsgarantiordningen for LO-NAF-området (nå LO-NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavtlønns grensen ville tilsvare kr 333 000 for et fullt årsverk uten overtid i 2011.

Med denne grensen for lavtlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønntakere lavtlønte i 2011, uendret fra 2010, jf. tabell 1.23. For kvinner ble andelen redusert til 20 prosent i 2011. Fra 2002 til 2011 har andelen blitt lavere for kvinner og høyere for menn.

Lavtlønns grensen i 2011 på kr 333 000 tilsvarer om lag 70 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 474 900). Dette kan tilskrives flere forhold, blant annet variasjon i antall arbeidstimer for heltidsansatte og at industriarbeidernes lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle lønntakere. Tabell 1.23 er best egnet til å vise utvikling i andel lavtlønnede over tid.

Tabell 1.23 Andel lavtlønte¹, beregnet lavtlønnsnivå¹, gjennomsnittlig årslønn³ og median² årslønn for alle. 2002-2011. Prosent og kroner.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
I alt	17	18	17	17	16	17	17	18	17	17
Menn	13	15	14	14	14	15	15	16	15	15
Kvinner	23	24	22	22	21	22	21	21	21	20
Lavtlønnsnivå ¹	237 700	246 600	252 600	260 600	270 100	284 600	301 200	312 300	321 800	333 000
Gjennomsnittlig årslønn, alle ³	326 700	337 400	349 400	361 700	378 700	400 600	424 800	439 000	456 800	474 900
Median årslønn, alle	295 000	304 200	315 000	325 000	339 500	360 000	381 500	394 300	410 100	425 000

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

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

³ Månedslønnen per september/oktober/desember*12.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2012

I 2012 var det etter vanlig mønster hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO-NHO-området, LO-Virke-området, YS-NHO-området og YS-Virke-området ble oppgjørene gjennomført ved forbundsvise forhandlinger. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger. I Spekter-området foregår forhandlingene på to nivåer, først sentralt mellom Spekter og hovedorganisasjonene og deretter mellom de enkelte virksomheter og lokale arbeidstakerorganisasjoner.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I avsnitt 1.4 er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2011 til 2012 i noen områder. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2011 vises det til vedlegg 1 i NOU 2012:11.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2012

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

”Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper inngår i beregningene for lønnsveksten i de aktuelle næringer. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

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

[.....]

Det ble reist følgende krav:

- Sikring av kjøpekraften for alle.
- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Strukturelle tiltak for likelønn, herunder tiltak som fremmer grunnbemanning, heltid og kompetanseheving, seriøsitet og lønnsevne i utsatte bransjer.
- Prioritering av kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.

- Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor.

I arbeidet for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse er det avgjørende at alle grupper omfattes. I vanskeligere tider er det særlig viktig å unngå at enkeltgrupper kommer svært godt ut, mens andre bærer ekstra byrder som følge av en svekket jobbsituasjon.

Det er viktig å unngå at toppledersjiktet i virksomhetene igjen forsyner seg grådig av den økonomi alle ansatte bidrar til. Det er uakseptabelt at finansbransjen som viktige samfunnsinstitusjoner skal ha høyere lønnsvekst enn andre og utbetale store utbytter.”

Representantskapet besluttet å gjennomføre forhandlingene forbundsvist og ga sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår.

NHOs representantskap vedtok 14. februar forhandlingsfullmakten for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

”Norsk næringsliv vil i 2012 være preget av usikkerheten i internasjonal økonomi som følge av den uløste europeiske statsgjeldskrisen. Innstramminger i offentlige budsjetter i flere land, stor arbeidsledighet og svake vekstutsikter, vil føre til svakere etterspørsel etter norske eksportvarer. På det norske hjemmemarkedet vil høye kostnader og sterk krone gjøre at konkurransen fra importvarer vil være tiltakende.

Oljevirkosomheten sørger for fortsatt stor aktivitet i deler av næringslivet, men i skyggen av oljeklyngen er situasjonen blitt utfordrende. I følge Næringslivets Økonomibarometer regner en av fire eksportintensive bedrifter med å permittere ansatte i løpet av første kvartal 2012, mens bare en av ti bedrifter svarte det samme for fjerde kvartal 2011.

[-----]

Lønnskostnadsveksten for konkurranseutsatt næringsliv må sette den økonomiske rammen for den nasjonale lønnsutviklingen. Det innebærer at andre bransjer og sektorer må tilpasse lønnsveksten innenfor den rammen som fastsettes i frontfagsoppgjøret.

I en svakere markedssituasjon, spesielt i eurosonen, er det fare for ytterligere forverring for norske bedrifters konkurranseevne i 2012. OECDs anslag for veksten i lønnskostnadene var 2,5 prosent for 2011. Det er mye som tilsier at anslaget for 2012 vil ligge lavere.

Med dette som utgangspunkt må lønnsveksten i 2012 bli svært moderat”.

Unio vedtok 13. mars 2012 en inntektspolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret i 2012 der det ble lagt følgende føringer for oppjøret:

- Unio vil motsette seg forsøk på å bruke den økonomiske situasjonen i Europa som brekkstang for dårligere lønns- og arbeidsvilkår i Norge.
- Unio vil arbeide for en kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som i samspill med privat sektor styrker norsk konkurranseevne.
- Unio vil styrke velferd og verdiskaping gjennom et godt partsforhold og et lønnsnivå som underbygger kompetanse og kvalitet.

- Unio vil arbeide for at arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger ivaretar arbeidstakernes helse og velferd.
- Unio vil arbeide for at arbeidslivet skal organiseres med rett til hele og faste stillinger.
- Unio krever høyere lønnsmessig verdsetting av utdanning, kunnskap og ansvar. Det må kompenseres for ulempe, belastning og risiko.
- Unio legger til grunn en utvidet frontfagsmodell basert på lønnsutviklingen for industriarbeidere og funksjonærer.
- Unio vil kreve at lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i offentlig sektor og tilsvarende grupper i privat sektor reduseres.
- Unio krever at når det forhandles om rammer og fordeling tas det også hensyn til sektorens kompetanse, profil, likestilling og tidligere etterslep/ lønnsnivå.
- Unio vil videreføre arbeidet for å oppnå likelønn og fjerne verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte utdanningsgrupper. Virkemidlene må tilpasses de ulike sektorene/ tariffområdene.
- Unio vil forsterke arbeidet mot sosial dumping.
- Unio krever at det generelle tillegget innen de respektive tariffområder sikrer at alle medlemmer minst opprettholder reallønna.

I Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds (YS) inntektspolitiske dokument for 2012-2014 heter det bl.a.:

- YS anser at det er rom for reallønnsøkning i 2012. Norsk økonomi går fremdeles godt, men krisen i internasjonal økonomi gjør situasjonen usikker.
- Frontfagsmodellen har lenge hatt bred tilslutning i norsk fagbevegelse. Modellen tilsier at konkurranseutsatt næringsliv, representert ved industrien, skal forhandle først og danne normen for alle andre lønnsoppgjør i både privat og offentlig sektor.
- Frontfaget må være representativt for konkurranseutsatt sektor, funksjonærlønninger må hensyntas. Offentlig sektors lønnsforhandlinger må ta hensyn til lønnsveksten i hele konkurranseutsatt sektor.
- Toppledere i alle sektorer må vise samme ansvarlighet som lønnstakere generelt i samfunnet.
- Arbeidet med sikte på likelønn kreves videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i sammensetningen av styre og råd og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran hovedoppgjøret 2012 gjaldt også for offentlig sektor.

Akademikerne legger til grunn:

- Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.
- Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapingen blir høy og arbeidskraften utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.
- Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en

samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.

Hovedstyret i KS vedtok 19. april 2012 følgende hovedretningslinjer foran hovedtariffrevisjonen per 1. mai 2012:

- Hovedtariffoppgjøret 2012 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og kommunesektorens utfordringer.
- Oppgjøret må ta hensyn til kommunenes konkurranseevne i arbeidsmarkedet og tiltak som avtales må baseres på at arbeidskraftutfordringene varierer fra en kommune til en annen, fra fylke til fylke, mellom ulike yrkesgrupper og over tid.
- Den økonomiske rammen i tariffoppgjøret disponeres slik at den ivaretar balansen mellom sentrale tiltak og tilstrekkelig avsetning til lokale forhandlinger. Oppgjøret skal stimulere til kvalitet, innovasjon og innsats og gi positive bidrag for å gjøre kommunesektoren til attraktive arbeidsplasser. Hensynet til likelønn og medlemmenes behov for å drive en aktiv lokal lønns- og arbeidsgiverpolitikk skal ivaretas.
- For arbeidstakere som skal følge forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalens kapittel 5 og for ledere som skal følge forhandlingsbestemmelsene i kapittel 3.4, gjennomføres lønnsforhandlingene i sin helhet lokalt.
- Sentral generell særavtale (SFS 1701) for konkurranseutsatte bedrifter reforhandles og sluttføres parallelt med hovedtariffforhandlingene. Det tas utgangspunkt i den økonomiske rammen som tariffoppgjøret for øvrig. Det skal arbeides for at det på sikt etableres egen hovedtariffavtale for bedriftsmedlemmene med åpning for alternative pensjonsordninger.

Sentralstyret Virke vedtok tariffpoliske retningslinjer for tariffperioden 7. mars 2012.

Retningslinjene er styrende for forhandlingsutvalgets fullmakt og inneholder overordnede prinsipper så vel som konkrete standpunkter. Det tariffpolitiske dokumentet for 2012 og 2013 legger rammene for Virkes materielle forhandlingsposisjon i hovedoppgjøret for 2012 og mellomoppgjøret for 2013. Virke legger følgende til grunn i sin tariffpolitikk:

- Virke støtter det inntektspolitiske samarbeidet og ser behovet for at nivået på lønnsveksten i ulike sektorer og områder koordineres. Virke vil arbeide for en mer forpliktende koordinering på arbeidsgiversiden.
- Profilen på - og fordelingen mellom de ulike elementene i - lønnsdannelsen må bygge på de utfordringer den enkelte bransje/virksomhet står ovenfor. Sosiale reformer bør ikke implementeres gjennom forhandlinger om overenskomsters innhold. Sosiale reformer bør implementeres lovveien.
- Kostnader som følge av materielle endringer i overenskomster, skal beregnes inn i rammen for et oppgjør.
- Virke mener at lokal fastsettelse av lønn er ønskelig forutsetning for at partene lokalt også skal kunne samhandle godt om andre spørsmål. Lønnsveksten og fordelingen av lønnsmidler må tilpasses virksomhetenes økonomiske og konkurransemessige og driftsmessige forutsetninger. Virke mener at lokale oppgjør gir de beste forutsetningene for å kunne ivareta partenes interesser. Det bør gjennomføres lokale lønnsforhandlinger og – vurderinger.
- Størrelsen på de lokale tilleggene bør fastsettes med utgangspunkt i virksomhetenes økonomi, produktivitet, konkurranseevne fremtidsutsikter og den aktuelle

arbeidskraftsituasjonen. Fastsettelsen av lokale tillegg bør videre ta hensyn til hvilke tillegg som er gitt sentralt. Prinsippet om lokale forhandlinger forutsetter at den sentrale rammen, herunder avsetningen til forventet lønnsglidning, er på et slikt nivå at det er rom for lokale tillegg.

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene for frontfaget startet opp 16. mars mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Frontfaget omfattet Verkstedsoverenskomsten, Nexansoverenskomsten (kabelmontører), Teknologi- og dataoverenskomsten og Teknooverenskomsten. Det ble brudd i forhandlingene 28. mars og oppgjøret gikk til mekling. Den 15. april ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemming.

Hovedpunkter i det vedtatte meklingsforslaget er:

- Alle får et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,25 per time.
- Heving av minstelønnsatser og satsene for natt-, skift- og ulempetillegg. Teknooverenskomsten har fått en ekstra heving av minstelønnsatser
- Enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker).
- Likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer.
- Likelønnsvurdering ved lokale forhandlinger.

Det er også enighet om at Verkstedsoverenskomsten, Teknooverenskomsten, Nexansoverenskomsten og Teknologi- og dataoverenskomsten slås sammen til en overenskomst med navnet *Industrioverenskomsten*.

I tillegg ble ordningen med korte velferdspermisjoner utvidet. Videre skal partene arbeide for forbedringer i allmenngjøringsordningen for å styrke den organiserte delen av arbeidslivet.

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

I hotell- og restaurantoppjøret mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv ble det 19. april satt fram et meklingsforslag til avtale for Riksavtalen som partene anbefalte. Det er senere vedtatt i uravstemming. Hovedpunkter er:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,25 per time.
- Heving av minstelønnsatser fra 1. april. Mest for ansatte med fagbrev og lang ansiennitet.
- Enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker).
- Likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer.

I tillegg ble det etter garantiordningen for Riksavtalen gitt et garantitillegg på kr 1,15 per time fra 1. april. Som i frontfaget ble ordningen med korte velferdspermisjoner utvidet.

Videre er partene enige om at kvinner og menn etter Riksavtalen under ellers like forhold skal vurderes likt så vel fortjenestemessig som faglig. Dersom partene, etter gjennomgangen iht. ovenstående, konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

I meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om *Fellesoverenskomsten for byggfag* ble det 17. april satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Det er senere vedtatt i uravstemming. Hovedpunkter er:

- Alle fikk et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,25 - per time.
- Minstelønnsatsene både for faglærte og ufaglærte ble økt med 6,3 prosent. Akkordsatsene ble økt med 3,6 prosent.
- Enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker).
- Likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer.

Samme utvidelse av ordningen med korte velferdspermisjoner som i frontfaget. Også her er det enighet om å arbeide for en mer partsstyrt allmenngjøringsordning.

I meklingen mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service om *overenskomsten for renholdsbedrifter* ble det 16. april satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Det er senere vedtatt i uravstemming. Overenskomsten har normallønnsatser. Hovedpunkter er:

- Et generelt tillegg 1. mai på kr 1,25 per time.
- Et ytterligere tillegg 1. mai på kr 3,05 per time.
- Fagarbeider- og nattillegget ble økt fra 1. mai.
- Garantitillegg fra 1. mai på kr 0,89 per time..

Som i frontfaget ble det også enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker), og om likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer. Videre samme utvidelse av ordningen med korte velferdspermisjoner som i frontfaget.

Mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og NHO Transport for *transportoverenskomsten og bussbransjeavtalen* kom partene i mekling fram til en *forhandlingsløsning* med følgende tillegg:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,25 per time.
- For rutebuss gis det et ytterligere tillegg på kr 2 per time fra 1. desember 2012.
- Økning av ansiennitetstillegg og et nytt trinn på ansiennitetsstigen fra 1. april for rutebussjåfører.
- Det gis et tillegg på kr 3 per time fra 1. april 2013 som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret.

Som i frontfaget er det enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker), likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer og utvidelse av ordningen med korte velferdspermisjoner.

I februar 2007 ble NHO Transport og Norsk Transportarbeiderforbund enige om en ny bussbransjeavtale. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skulle kobles til dokumentert

kompetanseheving. Bussbransjeavtalen gjøres gjeldende for ansatte som omfattes av nye kontrakter med oppstart fra og med 1.1.2008 og senest innen 1.4.2012. Dette gjelder både anbudskontrakter og reforhandlede kontrakter. I årets hovedoppgjør er det skissert en framtidig kompetanseutviklingsmodell, og gitt mandat til et parts sammensatt utvalg for kompetanseutvikling og fagopplæring.

Som i 2010 ble det også i år gjennomført felles forhandlinger, meklinger og avstemming i bussbransjeforhandlingene. Derfor ble det inngått tilsvarende avtaler mellom Yrkestrafikkforbundet (YS) og NHO Transport og mellom YS Spekter og Spekter samt LO Stat og Spekter for overenskomstområdet Nettbuss og Borg Buss, jf. Punkt 1.2.2.

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I meklingen mellom Yrkestrafikkforbundet (YS) og NHO Transport ble det på *transportoverenskomsten og bussbransjeavtalen* enighet om følgende tillegg:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 1,25 per time.
- For rutebuss gis det et ytterligere tillegg på kr 2 per time fra 1. desember 2012.
- Økning av ansiennitetstillegg og et nytt trinn på ansiennitetsstigen fra 1. april for rutebussjåfører.
- Det gis et tillegg på kr 3 per time fra 1. april 2013 som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret.

Som i frontfaget er det enighet om ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3 ("pappapermisjon" i to uker), likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer og utvidelse av ordningen med korte velferdspermisjoner.

I februar 2007 ble NHO Transport og Norsk Transportarbeiderforbund enige om en ny *bussbransjeavtale*. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skulle kobles til dokumentert kompetanseheving. Bussbransjeavtalen gjøres gjeldende for ansatte som omfattes av nye kontrakter med oppstart fra og med 1.1.2008 og senest innen 1.4.2012. Dette gjelder både anbudskontrakter og reforhandlede kontrakter. I årets hovedoppgjør er det skissert en framtidig kompetanseutviklingsmodell, og gitt mandat til et parts sammensatt utvalg for kompetanseutvikling og fagopplæring.

Som i 2010 ble det også i år gjennomført felles forhandlinger, meklinger og avstemming i bussbransjeforhandlingene. Derfor ble det inngått tilsvarende avtaler mellom Norsk Transportarbeiderforbund og NHO Transport og mellom YS Spekter og Spekter samt LO Stat og Spekter for overenskomstområdet Nettbuss og Borg Buss, jf. Punkt 1.2.1..

I *varehandelen* ble det i forhandlinger mellom Handel og Kontor (HK) og Hovedorganisasjonen Virke enighet om følgende tillegg på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 3,- per time.
- Et ytterligere tillegg fra 1. april på kr 3,- per time på minstelønnsstappene i de laveste minstelønnstrinnene (trinn 1-4). Minstelønnsstappen for trinn 5 ble gitt et ytterligere tillegg på kr 5 per time.

Dessuten ble tilleggene for kvelds-, helg- og nattarbeid økt. Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2012 på kr 3,76 per time.

Videre ble det enighet om likebehandlingsprinsippet for innleide arbeidstakere fra vikarbyråer og om utvidelse av ordningen med korte velferdspermisjoner. To ukers lønnet pappapermisjon fortsetter som før, men blir nå en egen ordning og tas ikke lengre av kvoten for korte velferdspermisjoner. Disse endringene ble også gjort gjeldene for grossistoverenskomsten mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Virke.

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

I oppgjøret for *grossistbedriftene* mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Hovedorganisasjonen Virke ble det enighet om et generelt tillegg på kr 3,- per time fra 1. april. Minstelønnsatsen heves med til sammen kr 10,90 per time. Denne økningen inkluderer det generelle tillegget og tillegget etter garantiordningen fra 1. februar 2012.

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

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

I Virke/HUK⁹-området ble forhandlingene, unntatt en overenskomst, avsluttet 13. juni med enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjoner for private virksomheter innen helse, utdanning, kultur og frivillig sektor. Området omfatter syv landsomfattende overenskomster med til sammen 33 arbeidstakerorganisasjoner for 800 virksomheter med ca 30. 000 arbeidstakere. Det økonomiske resultatet gitt som generelle tillegg, ny minstelønn og lokale forhandlinger for de ulike overenskomstene har en økonomisk ramme på om lag 4 prosent. I tillegg til økonomi avtalte partene diverse utvalg som skal arbeide med ulike spørsmål i perioden.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det vedtatte forhandlingsresultat mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringens Arbeidsgiverforening. Med virkning fra 1. mai 2012 ble det på lønnsregulativet gitt et generelt tillegg på 1,85 prosent eller minimum kr 6 500 per år.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 12. april. Den 26. april ble det brudd i forhandlingene mellom staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet og LO Stat, YS Stat, Unio Stat og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 24. mai brøt

⁹ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

LO Stat, YS Stat og Unio Stat meklingen, og iverksatte streik. Akademikerne fortsatte meklingen. Etter ca. 1 uke ble de streikende partene enige om frivilling mekling, som deretter ble gjennomført parallelt med Akademikernes fortsatte mekling. Den 2. juni la Riksmekler fram et forslag til løsning som LO Stat og YS Stat anbefalte, mens Akademikerne aksepterte forslaget. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet aksepterte også forslaget. Unio avviste forslaget og fortsatte streiken. og. Svarfrist ble satt til 22. juni for LO og YS.

Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Med virkning fra 1. mai 2012 ble det på hovedlønnstabellen gitt et tillegg på kr 12 000 per år opp til og med lønnstrinn (ltr) 55. Fra ltr 56 til ltr 98 er det gitt et tillegg på 2,7 prosent. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med tre lønnstinn, fra lønnstrinn 99 til lønnstrinn 101.
- Sentrale endringer på lønnsrammer og lønsspenn innenfor en økonomisk ramme på 0,42 prosent med virkning fra 1. juli 2012.
- Det avsettes 1 prosent av lønnsrammen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2012. I tillegg kommer midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) på 0,1 prosentpoeng. Det heter at likelønn skal prioriteres
- Lørdags- og søndagstillegget ble økt med kr 3 per time.

Partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for de statsansatte sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-bedrifter når rapporten ”Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013” fra TBU foreligger. Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppgjøret i 2013, og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

Videre er det enighet om at statlige virksomheter i avtaler om innleie av arbeidskraft skal sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med tjenestemannslovens § 3B og hovedtariffavtalen/særaftaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.

Den 7. juni ble det etter frivillig mekling enighet mellom Unio og staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet om at oppgjøret for medlemmer av Unio i staten får sin endelige avgjørelse ved frivillig nemndbehandling, hvor Rikslønnsnemnda er tvisteløsningsorgan.

I det *kommunale tariffområdet* startet forhandlingene i KS-området 29. mars. Den 27. april ble det brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio Kommune, YS Kommune og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 24. mai konstaterte mekleren at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag. LO, YS og Unio iverksatte etter dette streik, mens Akademikerne ikke iverksatte streik. Frivilling mekling ble innledet 5. juni. Samme dag ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte og streiken ble avsluttet. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det gis et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minst kr 12 000 per år fra 6. juni 2012. Tillegget gis til alle ansatte på hovedtariffavtalens kapittel 4.
- Det er avsatt 1,2 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2012 i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1.
- Minstelønnsatsene i kapittel 4 er hevet med mer enn det generelle tillegget.
- Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 338 300 fra 6. juni 2012 skal i framtiden reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp basert på foregående års G-regulering.

- Lørdags- og søndagstillegget ble økt med kr 15 per time.

Partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for arbeidstakerne i KS-området sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-bedrifter når rapporten "Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013" fra TBU foreligger. Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppjøret i 2013, og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

Om innleie heter det at kommunen/fylkeskommunen/virksomheten i avtaler om innleie av arbeidskraft skal sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, 4B og 4C, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS- tariffområde.

Tabell 1.1 Minstelønnsatser og andel kvinner i ulike stillingsgrupper med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år eller 16 år).

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 10 år			
	1. mai 2011	6. juni 2012	Endring	Andel ² kvinner, prosent	1. mai 2011	6. juni 2012	Endring	Andel ² kvinner, prosent
Stillinger uten særskilt krav om utdanning ¹	246 800	262 100	15 300	68	313 000	328 300	15 300	80
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	286 200	302 700	16 500	72	342 300	358 800	16 500	83
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	328 800	350 900	22 100	88	381 500	402 000	20 500	90
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	347 400	369 500	22 100	84	405 000	430 000	25 000	92
Stillinger med krav om mastergrad	372 000	400 000	28 000	91	447 600	472 700	25 100	82
	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år			
	1. mai 2011	6. juni 2012	Endring	Andel ² kvinner, prosent	1. mai 2011	6. juni 2012	Endring	Andel ² kvinner, prosent
Lærer	335 300	355 100	19 800	68	421 200	435 200	14 000	69
Adjunkt	368 400	395 900	27 500	74	446 600	463 200	16 600	70
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	384 900	413 900	29 000	68	470 000	493 800	23 800	66
Lektor	402 700	433 500	30 800	73	503 600	531 000	27 400	49
Lektor (med tilleggsutdanning)	416 800	448 400	31 600	62	527 000	555 100	28 100	68

1. Per 6. juni 2012 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 338 300 i 100 prosent stilling. Kvinner utgjør 82 prosent av arbeidstakerne.

2. Per 1. desember 2011.

I *Oslo kommune* gikk også oppgjøret til mekling. Den 30. mai ble Oslo kommune, Fagforbundet i LO og Akademikerne enige om et meklingsforslag med følgende hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai på 2,78 prosent eller minimum kr 10 750 per år.
- Det ble avsatt 1,4 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. I tillegg kommer resirkulerte lønnsmidler på 0,1 prosentpoeng.
- Lokal lønndannelse for en del stillinger.

I forslaget heter det også at dersom rammen i staten skulle bli høyere enn i Oslo, blir differansen lagt til potten til lokale forhandlinger i Oslo. LO-forbundene Fellesorganisasjonen, Musikernes fellesorganisasjon og Skolenes Landsforbund avviste forslaget og tok ut medlemmer i streik.

For YS kommune og Unio kommune konstaterte mekleren at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Disse to organisasjonene tok etter dette ut medlemmer i streik.

Den 5. juni ble partene enige om frivillig mekling. Den 6. juni ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte og streiken ble avsluttet.

Også i Oslo kommune er partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for arbeidstakerne i kommunen sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-bedrifter, og at resultatet av gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppgjøret i 2013, og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

Det er gjort endringer i fellesbestemmelsene som sikrer rett til to ukers omsorgspermisjon med lønn ved fødsel og adopsjon. Tidligere ble den ene uken med lønn gitt innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet.

Om innleie heter det at Oslo kommune i god tid før mellomoppgjøret i 2013 vil innkalle forhandlingssammenslutningene til møte for å drøfte utviklingen når det gjelder innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har som formål å drive utleie (bemanningsforetak).

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 mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2012 på kr 2 438 per år

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

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

I *helseforetakene* ble det den 12. juni enighet mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter-Helse i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2). Den 13. juni ble det også enighet i forhandlingene mellom Utdanningsforbundet og Spekter-Helse, mellom Norsk Fysioterapeutforbund og Spekter-Helse og mellom Norsk Ergoterapeutforbund og Spekter-Helse. Forhandlingsforslagene ga følgende generelle tillegg fra 1. juni 2012:

- Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere får 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år.
- Spesialsykepleiere, jordmødre, sykepleieledere, pedagoger med spesialkompetanse, pedagogiske ledere, spesialfysioterapeuter, fysioterapeutledere, spesialergoterapeuter og ergoterapeutledere får 4,2 prosent.
- Spesialister i klinisk pedagogikk, spesialfysioterapeuter med spesialistgodkjenning og spesialergoterapeuter med spesialistgodkjenning får 4,7 prosent.

Minstelønnsatsene blir hevet fra 1. august 2012, jf. tabell 1.3. Videre blir lørdags- og søndagstillegget hevet fra 1. juli. For medlemmer av Unio som er omfattet av sentrale forbundsvisе forhandlinger, gjennomføres det ikke lokale forhandlinger i 2012. Øvrige forbund har lokale forhandlinger.

For LO- og YS-forbundene er det avtalt tilsvarende generelle tillegg som med Unio for høyskolegruppene. For øvrige arbeidstakere er det avtalt et generelt tillegg på 2,7 prosent eller minimum kr 12 000 per år. Tilleggene gis fra 1. juni 2012.

Minstelønnsatsen for fagarbeidere er økt med kr 21 000 for arbeidstakere med 10 års ansiennitet eller mer. For ufaglærte med 10 års ansiennitet er minstelønnen økt med kr 21 000 og minstelønnen for ufaglærte med 20 års ansiennitet eller mer er økt med kr 16 000. For høyskolegruppene er det avtalt tilsvarende minstelønnsendringer som med Unio-forbund. Minstelønnsendringene er gitt virkning fra 1. august 2012. Lørdags- og søndagstillegget er hevet fra 1. januar 2013, og mellom LO-forbundene og Spekter-Helse slik at helgetillegget er høyere for dem som arbeider mer enn hver tredje helg.

For LO- og YS-forbund med sentral overenskomst (A2) skal det gjennomføres lokale forhandlinger. Den økonomiske rammen for de lokale forhandlingene skal minimum være 0,6 prosent av forbundets lønnsmasse per 31. desember 2011. Tilleggene gis med virkning fra 1. november 2012. Lokale kompetansetillegg gitt fra 1. januar 2012 skal vurderes i forhold til rammen for de lokale forhandlingene.

I oppgjøret mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 16 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 20 000 til kr 21 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2012. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeforening. For øvrige forbund i Akademikerne er det gjennomført lokale forhandlinger.

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. juni 2011	1. august 2012	Endring	1. juni 2011	1. august 2012	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	258 000	270 000	12 000	308 000	329 000	21 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	293 000	305 000	12 000	338 000	359 000	21 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	329 000	353 000	24 000	376 000	400 000	24 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	352 000	377 000	25 000	411 000	436 000	25 000

1. Etter 20 års ansiennitet var mistelønnsatsen 1. juni 2011 kr 323 000. Fra 1. august 2012 er den økt til kr 339 000.

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

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2011	1. august 2012	Endring	1. mai 2011	1. august 2012	Endring
Grunnstillinger	329 000	353 000	24 000	376 000	400 000	24 000
Stillinger med spesialkompetanse	352 000	377 000	25 000	411 000	436 000	25 000

1.5 Konflikter i 2012-oppgjøret¹⁰

I det *statlige tariffområdet* ble det 26. april brudd i forhandlingene mellom staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 24. mai brøt LO Stat, YS Stat og Unio Stat meklingen, og iverksatte streik. Akademikerne fortsatte meklingen. Etter ca. 1 uke ble de streikende parter enige om frivilling mekling, som deretter ble gjennomført parallelt med Akademikernes fortsatte mekling. Den 2. juni la Riksmekler fram et forslag til løsning som LO Stat og YS Stat anbefalte og Akademikerne aksepterte, mens Unio avviste forslaget og fortsatte streiken. Den 7. juni ble det etter frivillig mekling enighet mellom Unio og staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet om at oppgjøret for medlemmer av Unio i staten får sin endelige avgjørelse ved frivillig nemndbehandling, hvor Rikslønnsnemnda er tvisteløsningsorgan.

¹⁰ Oversikten er oppdatert per 2. juli 2012.

I det *kommunale tariffområdet* ble det 27. april brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 24. mai konstaterte meklere at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag. LO, YS og Unio iverksatte etter dette streik, mens Akademikerne ikke iverksatte streik. Frivilling mekling ble innledet 5. juni. Samme dag ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte og streiken ble avsluttet. Svarfrist er satt til 5. juli.

I *Oslo kommune* gikk også oppgjøret til mekling. Den 30. mai ble Oslo kommune, Fagforbundet i LO og Akademikerne enige om et anbefalt meklingsforslag. LO-forbundene Fellesorganisasjonen, Musikernes fellesorganisasjon og Skolenes Landsforbund avviste forslaget og tok ut medlemmer i streik. For YS kommune og Unio kommune konstaterte meklere at det ikke var grunnlag for å legge fram et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av begge parter. Disse to organisasjonene tok etter dette ut medlemmer i streik. Den 5. juni ble det enighet om frivillig mekling. Den 6. juni ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte og streiken ble avsluttet. Svarfrist er satt til 28. juni.

Meklingen mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service om *Vekteroverenskomsten* førte ikke til enighet. Streik ble iverksatt fra 1. juni. Regjeringen besluttet 8. juni å foreslå tvungen lønnsnemnd og streiken ble avsluttet.

Meklingen mellom SAFE (YS) på den ene siden og Oljeindustriens Landsforening (OLF) om ny tariffavtale for en del ansatte i et brønnserviceselskap førte ikke fram. SAFE tok ut medlemmer i streik fra 9. juni. Etter ny kontakt mellom partene ble det 17. juni enighet om en ny bransjeavtale innen oljeserviceområdet med SAFE og OLF som parter.

Meklingen mellom Oljeindustriens Landsforening (NHO) og fagforbundene Industri Energi (LO) og SAFE (YS) om *sokkelavtalene*¹¹ førte ikke til enighet. Heller ikke mellom OLF og Lederne førte mekling fram. Fagforbundene tok ut medlemmer i streik fra 24. juni. Per 2. juli var det fortsatt konflikt.

¹¹ Sokkelavtalene er tariffavtaler for ansatte i oljetilknyttet virksomhet offshore.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst¹ fra året før. Supplement til tabell 1.1

Arbeidere i NHO-bedrifter^{2,7}:

År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk prosessindustri ⁸	Verksted- og metallindustri-	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt
							I alt	Byggevirk.	
2002	5,6	5,0	6,1	6,1	-	5,5	5,3	5,3	5,4
2003	4,0	3,5	4,0	3,0	-	2,5	3,7	3,9	5,2
2004	3,6	3,6	4,0	3,1	-	4,0	3,6	3,6	4,0
2005	3,2	3,4	3,6	3,1	-	3,6	2,7	2,9	3,8
2006	4,2	3,6	3,3	3,9	-	3,8	3,9	4,1	3,9
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 ¹⁰	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
2001-11	53,5	51,1	53,6	51,2	-	54,2	50,8	52,3	54,6
Gj. sn. per år	4,4	4,2	4,4	4,2	-	4,4	4,2	4,3	4,5
Årslønn 2011	kr 400 500	kr 391 800	kr 369 900	kr 363 000	kr 415 500	kr 405 500	kr 427 500	kr 423 500	kr 366 000

Arbeidere i NHO-bedrifter^{2,7}:

År	Landtransport	Hotell- og rest. ³	Funksjonærer i NHO-bedrifter ⁴		Industrien i NHO- bedrifter i alt	Forretnings- og sparebanker ^{4,7}	Varehandel ⁷		
			I alt	Industriefunk.			I alt	Engroshandel	Detaljhandel
2002	-	5,6	5,6	6,1	5,6	6,2	4,4	4,2	5,5
2003	-	3,1	5,1	4,6	4,0	4,5	4,6	4,2	5,0
2004	-	1,5	4,1	3,8	3,8	4,0	3,9	3,3	4,3
2005	-	2,5	4,1	4,3	4,0	7,7	3,7	4,0	3,9
2006	-	3,3	5,1	4,6	4,3	5,6	3,4	3,4	4,6
2007	-	4,2	6,3	5,7	5,3	5,2	5,9	5,5	5,0
2008	-	4,6	5,8	6,3	6,1	9,2	4,3	4,5	4,5
2009	4,7	3,1	4,7	4,5 ⁹	4,2	0,4	3,0	3,7	2,1
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,9	2,9	-	-
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,9	3,6	-	-
2001-11	-	40,2	63,0	61,0	56,7	68,2	47,6	-	-
Gj. sn. per år	-	3,4	5,0	4,9	4,6	5,3	4,0	-	-
Årslønn 2011	kr 345 700	kr 310 000	kr 601 700	kr 604 200	kr 485 300	kr 582 900	kr 406 300	-	-

År	Forretningsm.tjenesteyting ⁷	Kommunene			Spekter-bedrifter	
		Staten	I alt	Undervisningssektoren	Helseforetakene ¹²	Øvrige bedrifter
2002	4,6	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,8	4,3	4,4	5,4	7,0	3,8
2004	3,5	3,7	3,8	3,2	3,0	3,4
2005	2,4	3,4	3,4	3,0	3,3	3,6
2006	3,2	4,5	3,9	2,6	3,7	4,8 ⁵
2007	5,0	5,1	4,8	3,6	4,9	5,3
2008	4,8	6,7	6,7 ⁶	5,7	6,5	6,2
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	5,1	4,0
2010	3,3	4,5 ¹¹	3,7	3,6	3,5	3,5
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,0	4,1
2001-11	46,7	57,8	56,1	53,6	57,1	54,1
Gj. sn. per år	3,9	4,7	4,6	4,4	4,6	4,4
Årslønn 2011	kr 383 800	kr 470 800	kr 415 700	kr 464 900	kr 470 800	kr 441 200

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

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

³ Omfatter månedslønne, prosentlønte og timelønne arbeidstakere. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte.

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

⁵ Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

⁶ En oppjustering av minstelønnsatsene for høyskolegruppene pr 1.1.2008 bidro med 0,2 prosentpoeng til lønnsveksten i 2008.

⁷ Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard er beskrevet i boks 1.2.

⁸ 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.

⁹ Antall årsverk i industrifunksjonærgruppen er redusert med i overkant av 10 prosent fra 2008 til 2009, i hovedsak fordi forlag nå er klassifisert utenfor industri, mens de fram til 2008 var innenfor industri.

¹⁰ Som følge av ny næringsgruppering er montasje og reparasjon av heiser flyttet til bygg- og anleggsvirksomhet.

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

¹² Beregnet på Spekters tallmateriale til 2009. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra SSB.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Tabell 2.2 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 2002-2011

	2002	2003	2004	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2011 ³	
												Menn	Kvinner
<i>Utdanning på</i>													
<i>grunnskolenivå</i>	87,0	86,9	87,7	90,8	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	381 600	346 800
Industri i alt	89,1	88,3	89,6	92,8	92,5	92,2	91,7	90,9	91,5	92,4	93,0	378 000	351 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	85,9	87,4	92,3	100,8	102,8	100,4	102,1	103,6	102,1	101,0	103,4	355 200	367 200
Varehandel i alt	85,4	85,4	86,0	87,6	86,4	86,3	89,3	88,2	87,2	88,9	89,1	374 400	333 600
Finanstjenester i alt	79,4	77,4	77,4	79,3	77,1	74,9	75,4	74,4	80,0	76,4	82,1	523 200	429 600
Staten i alt	92,6	91,7	93,6	92,8	92,6	94,4	93,8	93,7	93,0	92,8	92,5	416 400	385 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	92,9	92,7	92,2	91,5	94,3	94,1	93,5	93,5	91,9	93,6	93,2	368 400	343 200
Herav skoleverket	92,4	93,3	96,6	96,5	101,1 ³	103,4	102,5	102,7	102,3	100,3	100,9	398 400	402 000
Helseforetak	92,1	93,1	91,4	95,7	95,9	94,6	93,8	93,9	93,9	94,7	95,0	361 200	343 200
<i>Utdanning på</i>													
<i>videregående skolenivå</i>	86,1	86,4	86,9	85,6	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	472 800	396 000
Industri i alt	89,6	89,2	89,4	90,3	90,4	88,8	88,9	87,7	88,0	88,7	88,9	454 800	404 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	93,4	94,2	95,5	94,6	93,6	91,5	92,6	90,7	92,4	92,9	94,7	453 600	429 600
Varehandel i alt	84,2	85,3	85,6	83,8	83,5	82,5	83,5	82,9	82,3	83,3	82,8	454 800	376 800
Finanstjenester i alt	78,6	78,7	78,8	78,5	76,4	75,5	75,2	74,4	76,7	76,8	76,7	607 200	465 600
Staten i alt	88,5	87,9	89,9	90,4	90,3	91,1	91,0	91,1	88,9	89,9	90,0	444 000	399 600
Kommune og fylkeskommune i alt ²	92,4	93,0	92,6	92,3	92,5	92,1	92,4	92,4	92,0	92,4	91,7	405 600	372 000
Herav skoleverket	91,4	93,1	92,1	91,4	93,5 ³	95,8	95,5	95,8	95,0	95,0	95,7	442 800	423 600
Helseforetak	92,0	91,2	90,1	89,1	88,8	87,8	87,0	86,8	88,5	87,7	88,1	414 000	364 800
<i>Utdanning på</i>													
<i>videregående skolenivå, herav fagutdanning</i>													
Industri i alt	92,3	90,5	89,8	91,0	90,8	88,0	88,3	86,8	86,9	87,6	88,4	454 800	402 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	90,7	89,4	90,9	90,7	88,2	88,3	90,7	89,5	89,2	89,0	89,4	452 400	404 400
Varehandel i alt	85,3	86,2	87,2	85,5	85,1	84,0	84,3	84,0	84,7	86,2	86,2	435 600	375 600
Finanstjenester i alt	79,9	80,5	81,6	83,7	83,7	77,7	77,5	76,9	79,7	80,4	78,1	554 400	433 200
Staten i alt	89,0	88,0	90,2	90,7	90,0	90,3	89,1	89,0	87,7	88,3	87,9	435 600	382 800
Kommune og fylkeskommune i alt ²	91,9	91,3	90,5	90,3	90,4	89,8	89,9	89,9	89,6	89,8	89,0	403 200	358 800
Herav skoleverket	87,9	88,6	86,5	86,2	86,3 ³	91,6	91,6	91,7	91,1	90,4	92,2	447 600	412 800
Helseforetak	89,9	89,5	87,8	87,7	87,1	85,7	85,2	85,1	86,9	86,1	87,6	417 600	366 000
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år</i>													
Industri i alt	80,4	80,2	81,3	80,7	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,4	589 200	468 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	83,8	83,3	82,5	82,7	82,0	81,9	83,4	83,1	82,4	83,2	82,4	632 400	520 800
Varehandel i alt	78,5	84,6	84,6	83,2	83,8	86,2	84,5	81,8	82,3	84,5	82,8	626 400	518 400
Finanstjenester i alt	77,8	78,0	78,4	79,8	79,9	77,0	78,4	77,3	79,5	78,0	80,5	597 600	481 200
Staten i alt	76,0	74,9	75,6	73,7	71,0	69,5	66,5	65,3	69,8	70,0	67,7	829 200	561 600
Kommune og fylkeskommune i alt ²	91,2	91,9	94,2	94,8	94,1	94,0	93,8	93,9	92,6	92,3	92,3	498 000	459 600
Helseforetak	93,6	93,4	94,0	93,8	94,4	94,0	94,1	94,1	94,3	94,3	94,2	476 400	448 800

	2002	2003	2004	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2011 ³	
												Menn	Kvinner
Herav skoleverket	96,4	96,6	97,3	97,9	97,7 ³	97,9	97,9	97,7	98,1	98,2	98,2	470 400	462 000
Helseforetak	95,4	94,5	93,3	93,6	93,8	94,3	93,7	93,5	94,2	94,7	94,6	469 200	444 000
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>	82,1	82,8	82,9	82,9	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,6	81,4	710 400	578 400
Industri i alt	81,4	81,4	81,3	82,0	81,5	81,6	81,0	83,9	83,4	83,7	82,7	798 000	660 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	81,0	87,1	87,2	81,8	92,3	83,1	85,5	86,1	85,3	82,8	84,0	802 800	674 400
Varehandel i alt	81,0	86,2	87,3	91,2	87,3	81,5	82,0	81,3	80,2	83,0	82,2	741 600	609 600
Finanstjenester i alt	78,2	80,3	78,9	76,6	74,7	73,9	69,1	68,0	73,5	73,9	73,7	930 000	685 200
Staten i alt	90,2	90,4	90,8	91,1	90,9	90,4	90,3	90,2	89,5	90,0	90,5	571 200	517 200
Kommune og fylkeskommune ialt ²	94,4	93,6	93,9	93,4	93,7	93,5	93,7	93,7	93,4	93,3	93,3	553 200	516 000
Herav skoleverket	95,9	96,3	96,6	96,6	96,6	96,5	97,0	97,0	97,1	97,2	97,3	524 400	510 000
Helseforetak	81,6	80,1	78,6	78,4	78,6	78,5	79,4	79,4	78,8	79,0	79,9	788 400	630 000

¹ Endrede definisjoner på utdanningsnivåene fra og med 2005. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

² Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke med i statistikkgrunnlaget.

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med 2008, se boks 1.2.

Kilder: SSB og Beregningsutvalget

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

	Månedslønn*12												
	1.9/1.10/1.12												
	Menn						Kvinner						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2011	2011
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	85,3	87,6	85,3	86,7	88,3	90,4	88,8	89,7	91,0	90,1	-	-	-
Industri	87,5	87,0	87,5	88,5	88,9	87,9	88,9	87,1	87,6	88,2	88,7	469 200	416 400
Kraftforsyning	89,3	87,2	87,6	89,8	88,7	89,2	89,0	90,3	89,4	90,6	92,2	570 000	525 600
Bygge- og anleggsvirksomhet	92,4	94,9	95,8	96,5	97,6	97,0	98,0	97,9	96,8	99,1	100,8	432 000	435 600
Varehandel	79,7	80,6	81,0	79,9	79,8	78,8	80,5	79,7	80,3	81,5	82,3	441 600	363 600
Samferdsel	87,6	88,0	88,3	89,5	89,2	89,2	88,3	88,8	89,1	88,7	89,3	460 800	411 600
Hotell- og restaurant virksomhet	90,4	88,4	89,8	89,0	89,4	88,9	90,2	90,1	90,0	89,6	90,2	342 000	308 400
Informasjon og kommunikasjon								82,6	83,1	83,4	82,9	622 800	516 000
Finanstjenester								64,2	68,0	68,1	67,4	754 800	508 800
Omsetning og drift av fast eiendom	-	-	-	-	-	-	-	80,2	81,1	80,3	84,6	567 600	480 000
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-	-	-	-	-	-	-	62,4	63,2	65,4	66,9	393 108	263 136
Forretningsmessig tjenesteyting	-	-	-	-	-	-	-	90,2	89,8	91,0	91,0	399 600	363 600
Privat undervisning	85,5	87,1	87,3	87,0	87,3	86,9	86,6	86,4	87,4	88,3	88,9	474 000	421 200
Private helse- og sosialtjenester	85,9	86,3	84,7	85,2	84,6	85,2	85,5	84,4	84,7	85,5	85,9	450 000	386 400
Personlige tjenester	-	-	-	-	-	-	-	77,9	77,0	76,3	75,4	487 200	367 200
Staten	88,2	87,7	89,2	89,7	89,7	90,2	90,4	90,2	90,1	90,5	90,8	498 000	452 400
Kommune og fylkeskommune ^{1,3}	91,4	91,7	91,4	91,2	91,9	91,4	91,7	91,4	91,7	91,8	91,5	451 200	412 800
Undervisningspersonale i skoleverket ²	94,8	95,1	96,0	96,7	96,4	96,7	96,7	94,3	94,4	94,7	95,1	463 200	440 400
Helseforetak	78,6	76,0	76,1	78,2	78,2	79,5	81,0	80,8	81,7	81,5	82,2	547 200	450 000
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	489 600	417 600

¹ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonale i skoleverket er med i statistikkgrunlaget fra og med 2008.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med 2008, se boks 1.2.

³ Fra og med 2008 vil også personale i skoleverket utover rent undervisningspersonale være inkludert.

Kilde: Statistisk sentralbyrå