

Arbeids- og sosialdepartementet

(Oppdatert 26. juni 2014)

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2014

Oppsummering av hovedoppgjørene

Rapport

fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 20. juni 2014

Forord

Beregningsutvalget la 17. februar 2014 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør og en endelig utgave 31. mars, jf. NOU 2014:3. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets hovedoppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettversjon, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars/april til neste år.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurransevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2014:3.

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 Arbeidsdepartementet¹.”

¹ Arbeids- og sosialdepartementet fra 1. januar 2014.

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Bjørn Henriksen, Arbeidsgiverforeningen Spekter, 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 Ragnar Ihle Bøhn, Kommunal og moderniseringsdepartementet.

Oslo, 20. juni 2014

Ådne Cappelen
leder
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Grete A. Jarnæs
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo
Arbeids- og sosialdepartementet

Erik Orskaug
Unio

Stein Reegård
Landsorganisasjonen i Norge

Helle Stensbak
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Tove Storrødvann
Akademikerne

Per Kristian Sundnes
KS

Yngvar Tveit
Finansdepartementet

Tormod Belgum, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder
Runar Aksnes, Finansdepartementet
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Brynjar Indahl, Finansdepartementet
Alma Kajtaz, Finansdepartementet
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå
Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet
Agnes Marie Simensen, Arbeids- og sosialdepartementet
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå

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	9
1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene	12
1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	14
1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.	14
1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	18
1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	20
1.2.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid).	21
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	22
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor	23
1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området	25
1.3 Lønnsoverhenget	27
1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2014 i enkelte forhandlingsområder	28
Lønnsutviklingen for ledere	29
1.5	29
1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer	29
1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser	30
1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor	34
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn	35
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning	44
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte	51
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2003-2013	53

LØNNSOPPGJØR I 2014	57
1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2014	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	65
1.3 Oppgjørene i offentlig sektor	67
1.4 Oppgjørene i Spekter-området	72
1.5 Konflikter i 2014-oppgjøret	73
1.6 Brev fra Fellesforbundet og Norsk Industri til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen	74
1.7 Svarbrev fra kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen til Fellesforbundet og Norsk Industri	76
2 TABELLVEDLEGG	78
3 ER LØNNSGAPET MELLOM KVINNER OG MENN I FERD MED Å LUKKES?	83
3.1 Innledning	83
3.2 Data	84
3.3 Kvinnene i arbeidsmarkedet har nå lengre utdanning enn menn	85
3.4 Mål på lønnsforskjeller	86
3.5 Brutto lønnsgap	87
3.6 Faktorer bak lønnsforskjellene	88
3.7 Lønnsforskjeller etter utdanning	90
3.8 Oppsummering	95

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i senere år

- For Industriooverenskomsten er meklingsresultatet i årets hovedoppgjør sammen med overhenget beregnet å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2013 til 2104.
- Som en oppfølging av Holden III-utvalget anslo NHO, i forståelse med LO, at oppgjøret samlet forventes å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for industriarbeidere. Lønnsveksten samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området ble anslått å bli 0,6 prosentpoeng lavere i 2014 enn i 2013. I 2013 var lønnsveksten samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien 3,9 prosent.
- Samlet ventes oppgjøret å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for NHO-bedrifter i industrien. De påfølgende oppgjør så langt i 2014 er i tråd med dette anslaget.
- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* er det beregnet at lønnsoverhenget på 1,2 prosent og tilleggene i hovedoppgjøret gir lønnsvekst på 1,9 prosent fra 2013 til 2014.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* er det beregnet at overhenget på 1,0 prosent, de avtalte tariff tilleggene (0,7 prosent) og garantitillegg (0,5 prosent) gir en lønnsvekst på 2,2 prosent fra 2013 til 2014.
- I *staten* er det beregnet at overhenget på 0,8 prosent og tariff tilleggene i 2014 gir en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 2,8 prosent.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* er det beregnet at overhenget på 0,4 prosent og tariff tilleggene i meklingsforslaget gir en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,1 prosent. Meklingsforslaget er ikke godkjent av alle organisasjonene.
- I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* er det beregnet at overhenget på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå en lønnsvekst på om lag 1 prosent fra 2013 til 2014. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt til å gi et bidrag på om lag 2 prosentpoeng.
- I *helseforetakene* er lønnsoppgjøret ikke avsluttet ennå.
- For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir overhenget på 1,0 prosent og de avtalte tariff tilleggene en lønnsvekst på 2 prosent fra 2013 til 2014.
- I flere avtaleområder ble det vedtatt utredninger av pensjonsordninger, mens det i andre områder ble henvist til slike vedtak om pensjonsutredninger, jf. vedlegg 1.
- For oppsummering av lønnsutviklingen i 2013 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2014:3 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2014.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2012 til 2013 for hovedgrupper av lønnstakere. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2014 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2014 gis i vedlegg 1.

1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2012 til 2013 er beregnet til 3,5 prosent for industriarbeidere og til 4,3 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten for alle ansatte i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til i gjennomsnitt 3,9 prosent. Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,0 prosent. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 6,7 prosent. Økte bonusutbetalinger fra 2012 til 2013 trakk lønnsveksten opp. For ansatte i staten er lønnsveksten beregnet til 3,5 prosent og i kommunene til 3,7 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er beregnet til 3,6 prosent og i helseforetakene til 3,8 prosent.

Utvalget får utarbeidet tall for lønnsveksten for ansatte i de største forhandlingsområdene og anslår veksten i gjennomsnittlig årslønn for disse områdene til 4,0 prosent fra 2012 til 2013. Beregningen omfatter gruppene i tabell 1.1, enkelte grupper² i vedleggstabell 2.1 og fra avsnitt 1.2.2. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene om lag 60 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2013.

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i tabell 1.1 bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år, se vedlegg 2 i NOU 2014:3 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.

Tabell 1.1 viser at i årene 2004 til 2008 var det jevnt over stigende lønnsvekst, særlig tok lønnsveksten seg opp i 2007 og 2008. I forhandlingsområdene 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 og falt noe i 2012 og 2013. Lønnsveksten er i enkelte år påvirket av spesielle tillegg.

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, økt omfang av arbeidsinnvandring og endringer i andelen menn/kvinner). Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper/næringer kan skyldes ulik grad av slike strukturendringer. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1.

² 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.

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virke- bedrifter i varehandel ¹	Finans- tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer					Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisnings- personell ⁶	Øvrige ansatte	Helsefore- takene ⁷	Øvrige bedrifter
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,6	3,7	3,8	3,2	4,1	3,0	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,4	3,0	3,6	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,0	4,5	3,9	2,6	4,5	3,7	4,8
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	4,9	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	6,7	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	4,2 ⁸	3,9 ⁸	4,5 ⁸	1,8 ⁸	0,4 ⁸	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,9	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,9	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,0	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,7	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2003-2008	25,8	23,8	27,2	22,8	35,9	24,7	25,7	24,7	19,4	27,1	23,3	25,5
Gj. sn. per år	4,7	4,4	4,9	4,2	6,3	4,5	4,7	4,5	3,6	4,9	4,3	4,7
2008-2013	22,8	21,1	23,9	17,4	22,6	21,9	22,5	22,1	21,1	22,5	21,8	21,0
Gj. sn. per år	4,2	3,9	4,4	3,3	4,2	4,0	4,1	4,1	3,9	4,1	4,0	3,9
Årslønn												
2013, per årsverk	521 400	419 800	650 900	-	-	471 500	507 300	448 700	496 000	433 000	506 700	476 500
Årslønn												
2013, heltidsansatte	-	-	-	442 100	640 500	-	-	-	-	-	-	-
Antall												
årsverk 2013	166 600	92 800	73 800	84 000 ⁹	30 600 ⁹	609 100	139 500	372 300	89 000	283 600	97 300	45 400

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 i 2009 og 2012 trakk bonusutbetalinger opp lønnsveksten i perioden 2005-2013.

³ Et vektet gjennomsnitt av veksttallene for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene i denne tabellen. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. For 2013 er det for staten foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvarret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Etter 2005 er Oslo kommune inkludert.

⁶ 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.

⁷ Beregnet på Spekters tallmateriale fram til og med 2009 og for 2013. Fra 2010 til 2012 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁸ 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 vedlegg 2 i NOU 2014:3.

⁹ Heltidsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper³ og for tre hovedsektorer:

- ansatte i industrien⁴
- ansatte i varehandel
- ansatte i offentlig forvaltning

Tabell 1.2 viser at samlet fra 2003 til 2013 var lønnsveksten i industrien i alt noe høyere enn i varehandel totalt. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i denne perioden vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien, jf. tabell 1.1. Imidlertid har lønnsveksten for disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

Beregningsutvalget legger til grunn en vekst i gjennomsnittlig årslønn fra 2012 til 2013 for lønnstakere under ett på 3,9 prosent, mot 4,0 prosent året før. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall for 2013, har Statistisk sentralbyrå beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2012 til 2013 for lønnstakere under ett til 3,9 prosent.

Beregningene av årslønnsvekst basert på nasjonalregnskapet og i de største forhandlingsområdene, har med etterbetalinger av lønnstillegg. I beregningen til Statistisk sentralbyrå på grunnlag av lønnsstatistikken, er det de faktiske utbetalinger uavhengig av virkningsdato som legges til grunn.

³ Både etter nasjonalregnskapet og etter lønnsstatistikken.

⁴ Om lag $\frac{3}{4}$ av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter.

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	
					I alt	Helseforetakene
2004	3,5	-	3,6	3,9	-	-
2005	3,3	-	3,6	3,7	-	-
2006	4,1	-	3,9	3,4	-	-
2007	5,4	-	4,9	5,9	-	-
2008	6,3	-	6,6	4,3	-	-
2009	4,2	-	4,2 ⁵	3,0 ⁵	-	-
2010	3,7	3,6 ⁶	2,9 ⁶	2,9 ⁶	-	3,0
2011	4,2	4,1	4,6	3,6	4,5	4,3
2012	4,0	4,0	4,6	3,2	4,2	3,6
2013	3,9	3,9	3,7	3,4	3,8	3,9
2003-2013	51,7	-	51,7	44,2	-	-
Gj. sn. per år	4,3	-	4,3	3,7	-	-
2008-2013	21,7	-	21,7	17,2	-	-
Gj. sn. per år	4,0	-	4,0	3,2	-	-
Årslønn 2013, per årsverk	489 900	489 200	489 600	433 800	475 700	507 200
Årslønn 2013, heltidsansatte ⁷	-	507 100	494 400	462 500	-	521 700

¹ Lønnsveksten er per årsverk etter nasjonalregnskapet og for ”alle grupper”. For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte fram til og med 2009, men per årsverk i årene etter på.

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. Naturallønn, betaling for overtid og sluttvederlag er ikke inkludert. Utenlandske sjøfolk på norske skip, vernepliktige rekrutter og lønnstakere i primærnæringene ble holdt utenom i perioden 2004-2007.

³ Inklusive motorkjøretøytjenester.

⁴ Populasjonen og beregningsmetoder er forskjellig fra det som brukes i tabell 1.1. For 2013 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB, jf. note 4 i tabell 1.1.

⁵ 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 vedlegg 2.

⁶ Lønnsveksten er fra og med 2010 beregnet av Statistisk sentralbyrå på grunnlag av lønnsstatistikk (strukturstatistikk) og informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen.

⁷ Beregnet på grunnlag av Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for alle ansatte, som er en sammenstilling av de næringsvise lønnsstatistikkene.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.1 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 vedlegg 2 i utvalgets marsrapport, jf. NOU 2014:3) og i Statistisk sentralbyrås årslønnsberegninger for næringsområder i privat sektor (for eksempel i industrien). Innholdet i lønnsbegrepet er imidlertid det samme og begge tar utgangspunkt i flere årganger av lønnsstatistikken. I forhandlingsområdene bygger fordelingen av total lønnsøkning mellom to årganger av lønnsstatistikken på kunnskap om virkningstidspunkter for tariff tillegg (f. eks. 1. april eller 1. mai) og forutsetninger om når annen lønnsøkning (lønnsglidningen) kommer. I Statistisk sentralbyrås 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 Statistisk sentralbyrås beregning for næringsområder basert på lønnsstatistikken og den kvartalsvise lønnsindeksen. Dette kan også ha gjort seg gjeldende i andre år uten at utvalget har gått nærmere inn på dette.

Nærmere om forskjeller mellom beregningen av årslønn i industrien i NHO-bedrifter og industrien i alt.

Følgende forhold kan medvirke til at det blir forskjellig lønnsnivå og lønnsvekst i industri samlet og i NHO-bedrifter i industri:

A. Populasjonsforskjeller

- Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk omfatter hele næringen industri iht. Standard for Næringsgruppering (nace).
- NHOs statistikk for medlemsbedrifter omfatter også bedrifter som iht. næringsstandard ikke er definert i industri (jf. omtale under 1.2.3).
- NHOs virksomheter/enheter er ikke i alle tilfeller sammenfallende med bedriftsinndelingen som Statistisk sentralbyrå benytter.
- Om lag $\frac{3}{4}$ av sysselsetting i industrien er i NHO-bedrifter. Organisasjonsgraden er særlig høy blant store bedrifter.
- Unge arbeidstakere (under 18 år) og lærlinger er ikke med i statistikken for NHO-bedrifter.

B. Beregningsforskjeller (se beskrivelse ovenfor)

- Forskjellige metoder for plassering av lønnsvekst i løpet av året.
- 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 2009 til 2013 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. I figur 1.1 vises det sentrale bidraget fra tariff tillegg som andel av total lønnsvekst i områdene i tabell 1.3. For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,4 til 0,7 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og vel 3 prosentpoeng unntatt for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring (finans tjenester) i 2010 og 2013. 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 dekomponert¹ i overheng, tariff tillegg og lønns glidning.

	2009	2010	2011	2012	2013	Gj.sn. 2009-13
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	3,9 ²	3,6	4,4	4,1	3,5	
Herav:						
- Overheng	1,8	1,0	1,2	1,3	1,2	
- Tariff tillegg	0,5	1,0	0,9	1,0	0,4	
- Lønns glidning	1,6	1,6	2,3	1,8	1,9	1,8
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,5 ²	4,3	4,7	4,1	4,3	
Herav:						
- Overheng	2,0 ³	1,7	1,9	1,8	2,1	
- Lønns glidning	2,5	2,6	2,8	2,3	2,2	2,5
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	1,8 ²	3,6	3,6	3,3	4,0	
Herav:						
- Overheng	0,9	0,7	1,2	1,0	0,7	
- Tariff tillegg	0,6	0,7	0,6	1,2	1,1	
- Garant tillegg	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	
- Lønns glidning	÷0,1	1,9	1,4	0,8	2,0	1,2
<i>Finanstjenester:</i>						
Årslønnsvekst	0,4 ²	5,9	4,9	3,0	6,7	
Herav:						
- Overheng	2,0	1,0	1,2	1,3	1,4	
- Tariff tillegg	0,5	1,0	1,0	1,2	0,4	
- Lønns glidning	÷1,9	3,9	2,7	0,5	4,9	2,0
<i>Statsansatte:</i>						

	2009	2010	2011	2012	2013	Gj.sn. 2009-13
Årslønnsvekst	4,4	4,5	4,2	4,1	3,5	
Herav:						
- Overheng	3,4	0,9 ⁵	2,3	1,1	2,2	
- Tariff tillegg	0,4	2,3	1,2	2,4	0,7	
- Ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten		0,6				
- Lønns glidning	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6
<i>Kommuneansatte⁴:</i>						
Årslønnsvekst	4,6	3,7	4,3	4,1	3,7	
Herav:						
- Overheng	2,4	1,1	2,4	0,8	2,4	
- Tariff tillegg	1,8	2,1	1,4	2,6	0,7	
- Lønns glidning	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	4,4	3,6	4,3	4,0	3,2	
Herav:						
- Overheng	2,2	1,0	2,4	0,7	2,5	
- Tariff tillegg	2,2	2,3	1,4	2,9	0,6	
- Lønns glidning	÷0,1	0,3	0,5	0,4	0,1	0,2
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningspersonell:</i>						
Årslønnsvekst	4,7	3,7	4,3	4,1	3,9	
Herav:						
- Overheng	2,5	1,1	2,4	0,8	2,3	
- Tariff tillegg	1,6	2,0	1,4	2,6	0,7	
- Lønns glidning	0,6	0,6	0,5	0,7	0,9	0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst ⁶	5,1	3,5	4,0	3,7	3,8	
Herav:						
- Overheng	3,6	2,0	1,9	0,8	1,0	
- Tariff tillegg	1,2	1,5	2,1	2,9	2,3	
- Lønns glidning	0,3	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	4,0	3,5	4,1	4,2	3,6	
Herav:						
- Overheng	1,6	0,9	0,9	1,2	1,2	
- Tariff tillegg	2,0	2,4	2,8	2,8	2,2	
- Lønns glidning	0,4	0,2	0,4	0,2	0,2	0,3

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

² Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

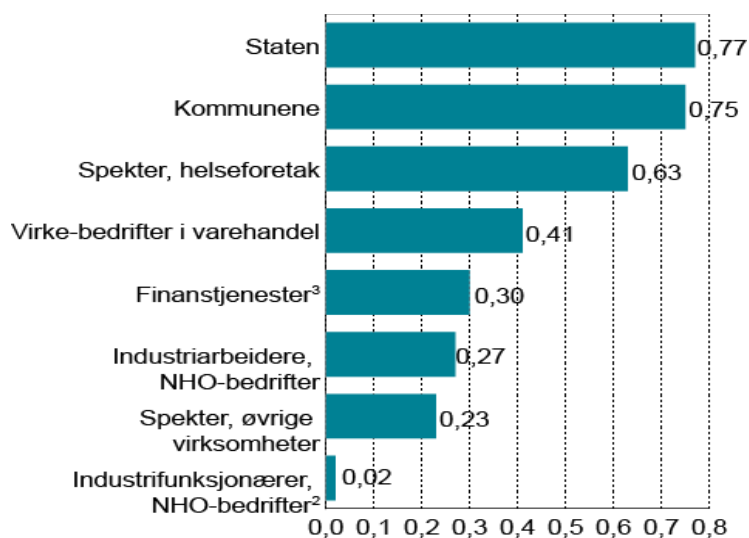
³ Overhenget til 2009 ble endret fra 2,5 til 2,0 prosent som følge av ny næringsstandard.

⁴ Kommunene omfatter også undervisningspersonell.

⁵ 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.

⁶ Beregnet på Spekters tallmateriale for 2009 og 2013. For de andre årene beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

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



Figur 1.1 Det sentrale bidraget fra tariff tillegg til lønnsveksten fra 2004 til 2013 (gjennomsnitt per år)¹. Andel av samlet lønnsvekst

¹ Tallene i figur 1.1 er framkommet ved at den totale lønnsveksten mellom de årlige tellingspunktene for lønnsstatistikken er dekomponert i tariff tillegg og lønns glidning. Det som ikke er fastsatt sentralt, består i hovedsak av lokal lønnsdannelse, men også endringer i gjennomsnittlig lønnsnivå som følge av bl.a. endringer i sammensetningen av sysselsettingen (strukturendringer) er med.

² Tallet for industrifunksjonærer er anslaget i NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

³ For finanstjenester medførte langt lavere bonusutbetalinger i i 2009 enn året før at lønnsveksten (målt fra 1. september 2008 til 1. september i 2009) ble negativ. Dette året er veksten i avtalt lønn (eksklusive bonus og uregelmessige tillegg) lagt til grunn. I de andre årene er bonus og uregelmessige tillegg med.

Kilder: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, Statistisk sentralbyrå og NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.

For industriarbeidere steg lønn per årsverk (både heltid og deltid) med 3,5 prosent fra 2012 til 2013, mot 4,1 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsøkning fra 1. okt. 2012 til 1. okt. 2013 var 3,3 prosent.

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn eller "avtalt lønn", bonus, gjennomsnittlig skift tillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg. Det lønnsstatistikken registrerer som utbetalt bonus for ett år, kan være opptjent året før. Fra 2012 til 2013 har utbetalte bonuser redusert total lønnsvekst med 0,2 prosentpoeng, mens uregelmessige tillegg har bidratt med en tilsvarende økning.

Industri i LO-NHO-området omfatter bedrifter i eksempelvis 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 industriarbeidere om lag 40 prosent av alle arbeidere i alle NHO-bedrifter uansett bransje. Innenfor industrien utgjør gruppen vel 50

prosent av alle årsverkene. Tariff tilleggene omfatter forbundsvise generelle tillegg, virkninger av økte minstelønnssetninger, skift tillegg og andre tillegg knyttet til endringer innenfor avtaleområdene. Virkninger av avtalte garantiordninger som gjerne utløses på bakgrunn av statistikk er med, i den grad beregning er mulig. Bredere garantiordninger har de siste par år endret fordelingen av lønnsvekst fra lønns glidning til tariff tillegg med i størrelsesorden ca. 0,1 prosentpoeng på årsbasis. Tilleggene blir gitt fra ulike tidspunkter, men de fleste tariff tillegg har virkning fra april og mai, mens lokale tillegg gjerne kommer noe senere. Det er tatt hensyn til dette ved beregning av årslønn.

Fellesforbundet(LO) og Norsk Industri(NHO) forhandlet Industriooverenskomsten (omfatter de tidligere Verksted-, Teko-, Teknologi og data- og Nexans (kabelmontører) overenskomstene) først både i 2012 og 2014. Verkstedsbransjen utgjør over 90 prosent av Industriooverenskomsten. I 2013 var gruppen en del av det sentrale oppgjøret for hele LO-NHO-området. Oljerelatert virksomhet har de siste årene utgjort en stadig større andel av avtaleområdet. Gjennom 2012 og 2013 økte omfanget av Industriooverenskomsten dessuten ved at en gruppe bedrifter fra byggevirksomhet i hovedsak knyttet til oljerelatert virksomhet, tilsluttet seg avtalen. Basert på årsverk for 2013 utgjorde årsverk fra Industriooverenskomsten om lag 40 prosent av årsverkene for industriarbeidere totalt, og som andel av alle industriansatte (arbeidere + funksjonærer) om lag 25 prosent.

Industriooverenskomsten hadde en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 4,2 prosent fra 2012 til 2013, mot 4,0 prosent året før. Bidraget fra lønns glidning i løpet av 2013 var 2,6 prosentpoeng, hvorav 0,6 prosentpoeng skyldes vekst i uregelmessige tillegg, i hovedsak knyttet til oljerelaterte virksomheter.

Tariff tilleggene for Industriooverenskomsten gitt fra 1.april 2014 er beregnet å øke lønnsnivået med om lag 0,8 prosent, noe som bidrar til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 med 0,6 prosentpoeng.

De om lag 60 prosent av industriarbeidere utenom Industriooverenskomsten dekkes av om lag 50 tariffområder innenfor næringsmiddelindustri, kjemisk industri, treindustri og noen mindre områder innenfor annen type industri.

Lønnsoverhenget for industriarbeidere inn i 2013 var 1,2 prosent. Meklingsløsningen i mellomoppgjøret i 2013 innebar et generelt tariff tillegg på 0,75 kr/time, og ytterligere 1,40 kr/time for overenskomster med lønnsnivå lavere enn 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2012. Sammen med virkninger av avtalte garantiordninger og automatiske skift tillegg etc. som utløses, ble totale tariff tillegg beregnet til 1,14 kr/t eller 0,5 prosent i nivåøkning pr. 1. april 2013. Dette bidro til gjennomsnittlig årslønn fra 2012 til 2013 med 0,4 prosentpoeng. Bidraget til veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2012 til 2013 fra lønns glidningen gjennom 2013 er beregnet til 1,9 prosentpoeng, mot 1,8 prosentpoeng året før. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 vises i tabell 1.3.

Lønnsoverhenget inn i 2014 for industriarbeidere er beregnet til 1,2 prosent.

Basert på summariske beregninger etter at noe i underkant av 90 prosent av årsverkene for industriarbeidere er ferdigforhandlet i de sentrale forbundsvise forhandlingene i 2014, er tariff tilleggene foreløpig estimert til å heve gjennomsnittlig lønnsnivå pr. dato med om lag 2,25 kr/t eller 1 prosent, inklusive generelle tillegg, økning i minstelønnssetninger, økte skiftturnus- og andre tillegg knyttet til arbeidets art som offshore tillegg, samt ulike garantit tillegg. Tatt hensyn til ulike reguleringstidspunkter, bidrar tariff tilleggene med om lag 0,7 prosentenhet til årslønnsveksten fra 2013 til 2014. Noe høyere tariff tillegg utenfor Industriooverenskomsten har særlig sammenheng med garantert økning av alle

minstelønssatser i næringsmiddelområdet tilsvarende lønnsutviklingen her foregående år. Summariske beregninger tyder på at dette isolert vil bidra til en heving av lønnsnivået for industriarbeidere noe mere enn før med vel 0,1 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2013 til 2014. Dette vil sannsynlig bidra til lavere lønnsglidning innenfor disse områdene.

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	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013:	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014: ²	225 øre/time	1,0 prosent

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

² Foreløpig tall

Kilde: NHO



Figur 1.2 Lønns glidningen som andel av total lønnsvekst fra 1. oktober til 1. oktober for industriarbeidere i NHO-bedrifter

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

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.

Herav:					
	Lønnsøkning pr. time	Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	Lønnsglidning i prosent av total lønnsøkning	
	%	%	%	%	
2003	3,5	0,9	2,6	74	
01.okt	3,3	0,5	2,8	85	
2004	3,6	0,9	2,7	75	
01.okt	3,4	1,1	2,3	68	
2005	3,4	0,9	2,5	74	
01.okt	3,4	0,7	2,7	79	
2006	3,6	0,9	2,7	75	
01.okt	4	1,3	2,7	68	
2007	5,5	1,7	3,8	69	
01.okt	5,9	1,7	4,2	71	
2008	5,7	1,7	4	70	
01.okt	5,8	1,7	4,1	71	
2009	3,9	0,5	3,4	87	
01.okt	3,2	0,6	2,6	81	
2010	3,6	1,2	2,4	67	
01.okt	3,9	1,5	2,4	61	
2011	4,4	1,3	3,1	70	
01.okt	4,5	1,1	3,4	76	
2012	4,1	1,3	2,8	68	
01.okt	4,1	1,4	2,7	66	
2013	3,5	0,8	2,7	77	
01.okt	3,3	0,5	2,8	85	

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

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

Kilder: Grunnlagsmaterialet til Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk og NHO

1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i byggevirksomhet var årslønnsveksten 3,6 prosent fra 2012 til 2013 mot 3,0 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2012 til 1. oktober 2013 var 3,7 prosent.

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innenfor elektrofag (om lag $\frac{1}{3}$) og andre byggfag (om lag $\frac{2}{3}$) som tømrere, murere, grunnarbeid innenfor stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, heisfirmaer, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. Innenfor andre byggfag er det en del bedrifter som er knyttet til Industriooverenskomsten. Disse har en noe høyere lønnsvekst og lønnsnivå enn gjennomsnittet for byggvirksomhet, gjennom høyere uregelmessige tillegg.

Det sentrale tariffoppgjøret i 2013 ga et generelt tillegg på 0,75 kr/t fra 1.april. I tillegg ble det gitt garantitillegg på minstelønnsatser i fellesoverenskomsten for byggfag, samt økning i akkordsatser, som sammen med generelt tillegg og lønnsoverhenget inn i 2013 slår ut med 1,6 prosentpoeng. Fra 2012 til 2013 var det ytterligere en lønnsvekst på om lag 2 prosentpoeng. Gjennomsnittlig lønnsvekst i sektoren kan avvike betydelig fra tilleggene til den enkelte arbeider. Basert på tidligere år slår konjunktuelle forhold som berører byggevirksomheten ganske momentant ut i endret lønnsvekst i sektoren. Skillet mellom tariff tillegg og lønns glidning vil gi usikre beregninger, og ovenstående beregninger viser bare en grov dekomponering av lønnsveksten.

Endringer i sammensetning av arbeidstakergruppen påvirker gjennomsnittlig lønnsvekst både for elektro sektoren og innenfor andre byggfag. Grunnen kan være utskifting av arbeidstakere og ulike bedrifter (særlig småbedrifter) i statistikkutvalget på måletidspunktene, men også at antall sysselsatte endres. Mens disse forhold trakk gjennomsnittlig lønnsvekst kraftig ned i 2012, har ikke dette påvirket gjennomsnittlig lønnsvekst nevneverdig fra 2012 til 2013 for byggvirksomhet totalt.

For andre byggfag som i hovedsak omfatter Fellesoverenskomsten for byggfag, utgjør lønnsoverheng, tariff tillegg, endring i minstelønnsatser samt økte akkordsatser om lag 1,9 prosentpoeng før lønns glidning i løpet av 2013, mot 2,2 prosentpoeng året før. Bidraget fra lønns glidningen for denne gruppen var 1,4 prosentpoeng fra 2012 til 2013.

For 2014 ga tariff tilleggene inklusive justeringer av akkordsatser, et beregnet bidrag til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 på anslagsvis 1,3 prosentpoeng for byggevirksomheten. Sammen med lønns overhenget gir dette en beregnet lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 2,4 prosentpoeng før lønns glidning.

Transportsektoren (arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebilsektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper m.v.

For arbeidere innenfor transportsektoren i NHO-området samlet, var årslønnsveksten fra 2012 til 2013 3,8 prosent mot 4,2 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2012 til 1. oktober 2013 var også 3,8 prosent.

Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. Noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale lønnsforhandlinger. Virkninger av lønns elementer (jf. bussbransjeavtalen) som utløser lønnsvekst ved nye kontraktsinngåelser er vanligvis ikke regnet inn i tariff tilleggene, men beregnet virkning av hevet ansiennitetstillegg er medregnet.

Avtalte tillegg i 2013, samt avtalte tillegg i 2012 som ble gitt fra 1.april 2013, bidro til årslønnsveksten fra 2012 til 2013 med om lag $1\frac{1}{2}$ prosentpoeng for arbeidere i

transportsektoren i NHO-bedrifter. I tillegg bidro lønnsoverhenget inn i 2013 med om lag 1½ prosentpoeng, tatt hensyn til at deler av sektoren fikk tillegg 1. desember 2012. Utover dette har lønnsglidningen bidratt med om lag ¾ prosentpoeng.

Basert på at 85 prosent av de forbundsvise forhandlingene innenfor samferdselssektoren er gjennomført, er foreløpig bidrag til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 av tariff tillegg og lønnsoverheng beregnet til 2,3 prosentpoeng før lønnsglidning.

Arbeidere innenfor oljevirksomhet, offshore består av operatørarbeidere, oljeboring og oljeservicearbeidere. Ingeniører og sivilingeniører klassifiseres som funksjonærer og er ikke med i gruppen ovenfor.

Offshorearbeidere samlet sett hadde en gjennomsnittlig økning i årslønn fra 2012 til 2013 på 4,2 prosent, inklusive avtalt lønn, bonusutbetalinger samt uregelmessige tillegg, mot 6,3 prosent året før.

Økningen i utbetalt lønn fra 1. oktober 2012 til 1. oktober 2013 var 4,6 prosent, mot 5,6 prosent året før. Antall operatørarbeidere og antall oljeservicearbeidere er nå om lag like i antall årsverk. Den siste gruppen har stadig utgjort en større andel. Dette forholdet har isolert bidratt til å dempe lønnsveksten samlet for arbeidergruppene innenfor oljevirksomhet offshore, fordi gjennomsnittlig lønnsnivå for oljeservicearbeidere er lavere enn for operatørarbeidere.

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

Tariffoppgjøret innenfor oljevirksomhet, offshore er foreløpig ikke klart.

For hotell og restaurantvirksomhet var det en årslønnsvekst fra 2012 til 2013 på 3,3 prosent, mot 3,0 prosent året før. Lønnsoverhenget inn i 2013 ble beregnet til 0,6 prosent. Det sentrale tariffoppgjøret i 2013 ga totale tariff tillegg på til sammen 3,24 kr/t fra 1.april. Sammen med lønnsoverhenget og garanttillegg bidro dette til om lag 2 prosent lønnsvekst før lønnsglidning og strukturelle endringer i bransjen.

Mens gjennomsnittstallene ikke viste noen lønnsglidning fra 2011 til 2012, viser årslønnsveksten fra 2012 til 2013 1,3 prosentpoeng lønnsglidning innenfor hotell og restaurant i NHO-bedrifter. Noe av denne lønnsøkningen skyldes vekst i bonus og uregelmessige tillegg.

Gjennomsnittlig alder for ansatte i hotell og restaurant var i 2012 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 vanligvis trukket gjennomsnittlig lønnsvekst noe ned. Fra 2012 til 2013 kan man i langt mindre grad enn tidligere se en slik virkning på gjennomsnittlig lønnsvekst i bransjen totalt sett.

I tariffoppgjøret 2014 ble det innenfor hotell- og restaurant totalt gitt 5,06 kr/t (37,5 t/uke). Lønnsoverhenget inn i 2014 var beregnet til 0,7 prosent. Basert på at tariff tilleggene i gjennomsnitt hever lønnsnivået med 5,06 kr/t fra 1.april, er årslønnsveksten fra 2013 til 2014 beregnet til 3 prosent før lønnsglidning.

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag $\frac{1}{3}$ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsveksten for industrifunksjonærer fra 2012 til 2013 var 4,3 prosent mot 4,1 prosent året før. Fra 1. oktober 2012 til 1. oktober 2013 var lønnsveksten samlet for industrifunksjonærer 3,6 prosent, mot 4,4 prosent året før.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter inn i 2013 var beregnet til 2,1 prosent, mot 1,8 prosent året før, som forklarer noe av at man har en økning i lønnsveksten på kalenderårsbasis fra 2012 til 2013, mens forholdet er motsatt dersom man måler lønnsveksten fra 1.oktober til 1. oktober. Inn i 2014 er lønnsoverhenget for industrifunksjonærer beregnet til om lag 1,4 prosent.

0,3 prosentpoeng av lønnsveksten fra 2012 til 2013 skyldes endringer i årsverk, fra næringer med lønnsnivå noe lavere enn gjennomsnittlig lønnsnivå (næringsmiddel, treindustri) til næringer med gjennomgående høyere lønnsnivå (verksted/metall inkl. offshorerettet, kjemisk ol.).

Det er ingen virkninger fra bonus og uregelmessige tillegg på gjennomsnittlig lønnsvekst for funksjonærer. Året før bidro lavere bonus med 0,4 lavere lønnsvekst.

Ny standard for næringsgruppering ble av Statistisk sentralbyrå 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 "oljevirkosomhet". 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 "oljevirkosomhet". Disse bedriftsenhetene er med i lønnstallene for industrifunksjonærer for NHO-bedrifter, fordi enhetene fortsatt er knyttet sammen med NHOs industribedrifter og/eller foretak.

Av hensyn til kontinuiteten i 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.

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 ble 4,3 prosent fra 2012 til 2013, mot 4,2 prosent året før. Fra 1. oktober 2012 til 1. oktober 2013 var veksten 3,9 prosent, mot 4,1 prosent året før. Økte bonusutbetalinger og økte uregelmessige tillegg dro begge lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng.

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for funksjonærgrupper varierer mellom næringsgrupper, og endringer av årsverk mellom næringer/områder drar opp gjennomsnittlig lønnsnivå for funksjonærene samlet også utenfor industrien. Spesielt gjelder dette oljesektoren. Gjennomsnittlig lønnsnivå for funksjonærer innenfor denne oljesektoren, ligger om lag 40 prosent høyere enn gjennomsnittlig lønnsnivå for funksjonærer ellers i NHO-bedrifter. Med 10-15 prosent økning i årsverkene, bidrar gruppen alene med nesten ½ prosentpoeng til lønnsveksten for funksjonærgruppen totalt. Det er større innslag av funksjonærer på høyere lønns- og utdanningsnivå enn året før. For oljesektoren gjelder dette spesielt sivilingeniør- og ingeniørgrupper.

Lønnsoverhenget for alle funksjonærer i NHO-bedrifter er beregnet til 1,3 prosent.

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).

Gjennomsnittlig lønnsvekst samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 3,9 prosent, basert på oppdaterte tilgjengelige sysselsettingstall pr. bedrift for henholdsvis 2012 og 2013.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ventes oppgjøret i 2014 samlet å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for industriarbeidere. Lønnsveksten samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området anslås å bli 0,6 prosentpoeng lavere i 2014 enn i 2013. I 2013 var lønnsveksten i industrien 3,9 prosent. Samlet ventes oppgjøret å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for NHO-bedrifter i industrien.

Grunnlaget for beregningene er basert på SSBs oppdaterte sysselsettingstall (antall ansatte) for NHO-bedrifter for april og oktober i 2013 og 2012, gruppert etter de samme næringsgruppene som ellers i industrien, jfr. vedleggstabell 2.1. Vektene mellom næringene baserer seg på de bedriftsenheter som er entydige klassifisert som industri i henholdsvis medlemsregistret i NHO og foretak og bedriftsregistret(FOB) i SSB.

Samlet øker funksjonærgruppene i antall, mens antall arbeidere går noe tilbake i NHOs industribedrifter. Funksjonærgrupper med relativt høy utdanning og høyere lønnsnivå har økt i lønsmassen. Dette bidrar isolert til at samlet gjennomsnittslønn øker noe mer enn uendret sammensetning av arbeidskraften mellom arbeidere og funksjonærer tilsier. En sammenlignende beregning basert på årsverk i NHOs medlemsregister viser at andel funksjonærer i industrien utgjør om lag 44 prosent av sysselsettingen og om lag 56 prosent av lønnssum i 2013 for alle sysselsatte i industrien.

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *finansnæringen* ble det i mellomoppgjøret for 2013 mellom Finansforbundet og Finans Norge⁵ og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et generelt tillegg på lønnsregulativet på 0,6 prosent eller minst kr 2 200 per år med virkning fra 1. mai 2013. Dette ga et gjennomsnittlig lønnstillegg på 0,6 prosent med virkning fra 1. mai 2013. Tillegget anslås å bidra med 0,4 prosent til årslønnsveksten fra 2012 til 2013. Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2013 på 0,4 prosent og per 1. juli på 2013 på 1,25 prosent. For finanstjenester har utvalget, på grunnlag av lønnsstatistikken for 2013 og lønnstilleggene i 2013, beregnet årslønnsveksten fra 2012 til 2013 til 6,7 prosent.

I hovedoppgjøret for 2014 ble det mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et generelt tillegg på 1,5 prosent eller minimum 6 000 kroner per. år med virkning fra 1. mai 2014. Tillegget anslås å bidra med 1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2013 til 2014.

Lønnsoverhenget fra året før på 1,0 prosent og tariff tilleggene i hovedoppgjøret i 2014 gir en beregnet lønnsvekst fra 2013 til 2014 på om lag 2 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønns glidningen i 2014. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 vises i tabell 1.3.

I *varehandelen* ble det i mellomoppgjøret 2013 på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og LO/HK, gitt et generelt tillegg på 0,75 kroner per time og et ytterligere tillegg fra samme dato på kr 1,40 per time fordi overenskomstens gjennomsnittslønn lå under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2012. Videre ble det gitt ytterligere kr 2,50 per time, dvs. totalt kr 4,65 per time til arbeidstakere som var lønnet på trinn 1 og over. De laveste minstelønnsatsene, trinn 1 – 5, ble i tillegg økt med 2 kroner per time. For tillegg på andre overenskomster i Virke-området samt overenskomster innen HUK-området, vises det til vedlegg 1, NOU 2014:3. Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2013 på kr 297 per måned.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2013 og lønnstilleggene i 2013, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2012 til 2013 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 4,0 prosent. Variable lønns elementer trakk lønnsveksten opp.

I hovedoppgjøret i 2014 ble det per 1. april på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge (HK), gitt et generelt tillegg på 0,75 kroner per time og ytterligere et lavlønns tillegg fra samme dato på kr 1,25 per time. Minstelønnsatsene øker med summen av det generelle tillegget og lavlønns tillegget. De laveste minstelønnsatsene, trinn 1 – 5, ble økt med ytterligere 1,50 kroner per time. Tilleggene for kvelds-, helg- og nattarbeid ble også økt.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2014 på kr 3,46 per time.

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

⁵ 1. januar 2013 gikk Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansnæringens Fellesorganisasjon sammen om å danne en ny hovedorganisasjon, Finans Norge. Den nye hovedorganisasjonen ivaretar både det næringspolitiske og arbeidsgivermessige samarbeidet i finansnæringen.

For Virke-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2014 på 1,0 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2014 (0,7 prosent) og garantit tillegg (0,5 prosent) en beregnet lønnsvekst på om lag 2,2 prosent fra 2013 til 2014 før bidrag fra lønns glidningen i 2014. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 vises i tabell 1.3.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I mellomoppgjøret 2013 ble det i det *statlige tariffområdet* etter forhandlinger mellom staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne enighet om et generelt tillegg fra 1. mai. Dette ble gitt som et stigende kronebeløp på lavere og midlere lønnstrinn, fra kr 4 200 i lønnstrinn (ltr) 19 til kr 4 500 til og med ltr 51. Fra lønnstrinn 52 ble det gitt et lønnstillegg på 1,07 prosent. Det ble ikke avsatt penger til lokale forhandlinger. Partene ble enige om at det kunne føres lokale forhandlinger dersom arbeidsgiver mente det var grunnlag for det. Tilleggene bidro med 0,7 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2012 til 2013. Statistikk- og beregningsutvalget i staten beregnet lønnsveksten for det statlige tariffområdet i 2013 til 3,5 prosent.

I hovedoppgjøret i 2014 har Riksmekler lagt fram forslag til løsning som gir et generelt tillegg fra 1. mai. Dette gis som et stigende kronebeløp på lavere og midlere lønnstrinn, fra 6 500 kroner i lønnstrinn 19 til 8 800 kroner til og med lønnstrinn 53. Fra og med lønnstrinn 54 gis et lønnstillegg på 1,98 prosent. Det gis endringer på enkelte lønnsrammer innenfor en økonomisk ramme på 0,08 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2014. Det er avsatt 1,75 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2014.

Akademikerne og staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet har akseptert forslaget. LO Stat, YS Stat og Unio sendte forslaget til uravstemning med anbefaling om godkjenning. Svarfristen til Riksmekler var 20. juni. Forslaget ble godkjent. Tilleggene i meklingsforslaget bidrar til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 med 2,0 prosentpoeng.

I *staten* gir overhenget til 2014 på 0,8 prosent og tariff tilleggene i 2014 en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 2,8 prosent før bidrag fra lønns glidningen i 2014. Bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 vises i tabell 1.3.

KS-området

I mellomoppgjøret i KS-området i 2013 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet i forhandlinger. Det ble gitt et generelt tillegg på 0,75 prosent eller minst kr 3 100 fra 1. mai til alle ansatte i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4 i hovedtariffavtalen). Minstelønns satsene ble hevet tilsvarende. Per 1. mai 2013 skulle arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 350 700, en økning på kr 12 400 fra 2012. Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 4.A.1. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppgjøret i 2013 til lønnsveksten fra 2012 til 2013 med 0,6 prosentpoeng.

I hovedoppgjøret i KS-området i 2014 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet etter mekling, med unntak av LO-forbundene Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag i Akademikerne. Forslaget gikk til uravstemning med svarfrist 25. juni 2014. Forslaget ble

godkjent av alle organisasjonene med unntak av Utdanningsforbundet i Unio og de tre organisasjonene nevnt foran i dette avsnittet.

Det ble gitt et generelt tillegg på 2,15 prosent eller minst kr 8 500 fra 1. mai til alle ansatte i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4 hovedtariffavtalen). Minstelønnssetningene ble hevet tilsvarende. Per 1. mai 2014 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000, en økning på kr 13 300 fra i fjor. Det er avsatt 1,0 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2014 i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1. Det er en føring om at ledere i kapittel 4B og 4C bør prioriteres.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området var overhøyet til 2014 på 0,4 prosent. De avtalte tariff tilleggene i meklingsforslaget i 2014 ga en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 2,7 prosent. Samlet gir dette en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,1. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2014. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 for kommuneansatte i alt vises i tabell 1.3.

Bidraget til lønnsglidning i 2013 var 0,3 prosentpoeng lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse enn det tabell 1.3 viser. Gjennomsnittlig bidrag i årene 2009 til 2013 var også 0,3 prosentpoeng lavere.

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

Undervisningspersonell i KS-området

Tilleggene ved mellomoppgjøret i KS-området i 2013 var også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap.4). For undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i KS-oppgjøret i 2013 til lønnsveksten fra 2012 til 2013 med 0,5 prosentpoeng. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2013 og tariff tilleggene i 2013, er årslønnsveksten fra 2012 til 2013 for undervisningsstillinger i hele kommunesektoren beregnet til 3,2 prosent.

Tilleggene i meklingsforslaget i KS-området i 2014 var også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap. 4).

For undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse bidro tariff tilleggene i meklingsforslaget til lønnsveksten fra 2013 til 2014 med 3,0 prosentpoeng. Overhøyet til 2014 for undervisningspersonell i KS-området med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 0,3 prosent. Samlet gir dette en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,3 prosentpoeng. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2014.

Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 vises i tabell 1.3. Bidraget er lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. For ansatte med sentral lønnsdannelse bidro lønnsglidning med 0,1 prosentpoeng i 2013.

I meklingsforslaget var det også enighet om at arbeidsårets lengde for undervisningspersonalet skal forhandles lokalt med utgangspunkt i elevenes skoleår + 6 dager. Lærerne skal i utgangspunktet ha en arbeidstid på skolen på 7,5 timer per dag. Innenfor arbeidstiden på skolen får lærerne avsatt tid til for- og etterarbeid og faglig ajourføring. Den avsatte tiden sammen med summen av undervisningstimene skal utgjøre minst 1200 timer på

årsbasis. Den delen av årsverket som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen, disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Meklingsforslaget i KS-området ble som nevnt forkastet av Utdanningsforbundet i Unio, LO-forbundene Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag i Akademikerne.

Oslo kommune

I mellomoppgjøret i 2013 i *Oslo kommune* ble det gitt et lønnstillegg fra 1. mai på 2,55 prosent eller minst kr 9 700.

I lønnsoppgjøret i 2014 i *Oslo kommune* ble det etter mekling gitt et lønnstillegg fra 1. mai på 1,9 prosent eller minst kr 8 000. Det ble avsatt 1,2 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli, og sentrale lønnsmessige tiltak på 0,63 prosent med virkning fra 1. mai.

Det er enighet om å videreføre dagens sentrale arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet i Oslo skolen, men det blir gjennomført forsøksordninger med alternative arbeidstidsordninger på en del skoler. Prøveprosjektene skal gjennomføres i løpet av 2 år.

Svarfrist for meklingsforslaget ble satt til 25. juni. Alle organisasjonene godkjente forslaget.

Kommunesektoren under ett i 2013

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2013 og tariff tilleggene i 2013, er årslønnsveksten fra 2012 til 2013 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer⁶, beregnet til 3,7 prosent. For kommuneansatte eksklusiv ansatte i undervisningssektoren er årslønnsveksten beregnet til 3,9 prosent. For 2014 kan en foreløpig ikke si noe sikkert om lønnsveksten for kommunesektoren samlet.

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 hovedorganisasjons 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 2013 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2013 på kr 1 463 per år. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 2 730 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere)

⁶ Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann og avløp etc.

med årslønn på kr 365 670 eller lavere. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2013 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, er årslønnsveksten fra 2012 til 2013 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 3,6 prosent.

I hovedoppgjøret 2014 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2014 på kr 1 463 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 *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir overhenget til 2014 på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene i 2014 på A-nivå en lønnsvekst på om lag 1,0 prosent fra 2013 til 2014. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt til om lag 2,0 prosentpoeng. I tillegg kommer også bidraget fra lønnsglidningen i 2014. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene til 2009 til 2013 vises i tabell 1.3

I mellomoppgjøret i 2013 i *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) om et generelt tillegg fra 1. mai 2013 på 0,75 prosent eller minst kr 3 100 per år. Minstelønnsatsene ble hevet med kr 3 000 eller mer fra 1. mai. Avtalen innebar også at minstelønnen i stillingsgruppe I for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), skulle være minimum kr 351 000 fra 1. mai 2013, en økning på kr 12 000 fra 2012. Det ble videre gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2013 med virkning fra 1. mai.

Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvise avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kom i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) til enighet om at alle som er omfattet av overenskomstene skal sikres et tillegg på minst 0,75 prosent fra 1. mai. Minstelønnsatsene ble hevet med kr 3 000 eller mer fra 1. mai. Det ble også gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå med lønnsregulering med virkning fra 1. mai. For medlemmer av Unio som ikke er omfattet av sentrale forbundsvise forhandlinger, ble det gjennomført lokale forhandlinger.

I mellomoppgjøret i 2013 mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 14 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 19 000 til kr 20 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2013. Det ble gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeforening som ikke fikk generelle tillegg i A 2-forhandlingene. For øvrige forbund i Akademikerne ble det gjennomført lokale forhandlinger.

I hovedoppgjøret i 2014 for *helseforetakene* ble det den 21. mai enighet mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter- Helse i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2). Det ble også enighet i forhandlingene mellom Utdanningsforbundet og Spekter-Helse, mellom Norsk Fysioterapeutforbund og Spekter-Helse og mellom Norsk Ergoterapeutforbund og Spekter-Helse. Minstelønnsatsene blir hevet med virkning fra 1. juli. Videre skal det gjennomføres lokale forhandlinger B-dels nivå. Tillegg skal gis med virkning fra 1. juli 2014.

I henhold til overenskomsten Norsk Sykepleierforbund og Spekter- Helse skal alle på ansiennitetsstige sykepleier og spesialsykepleier/jordmor være sikret et tillegg på minimum

3,5 prosent og øvrige medlemmer som er omfattet av overenskomsten skal sikres et tillegg på minimum 2 prosent per 1. juli 2014.

For LO- og YS-forbundene er det avtalt et generelt tillegg fra 1. juli på 3,5 prosent eller minimum kr 10 000 per år og minstelønnssetningene endres. Det generelle tillegget er inkludert i endringen i minstelønnssetningene. Nye minstelønnssetninger fra 1. juli 2014 vises i tabell 1.3 i vedlegg 1. Avtalen innebar også at minstelønnen i stillingsgruppe I for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), skal være minimum kr 364 000 fra 1. mai 2014, en økning på kr 13 000 fra året før.

For LO- og YS-forbund med sentral overenskomstdel (A2) skal det gjennomføres lokale forhandlinger. Tilleggene gis med virkning fra 1. juli 2014.

Oppgjøret mellom Spekter og Akademikerne helse startet med innledende sentrale forhandlinger 25. april. Forhandlinger om sentral forbundsvis avtale, A2, mellom Spekter og Den norske legeförening startet opp 12. mai. Lokale forhandlinger for medlemmer av Den norske legeförening gjennomføres når A2-forhandlingene er sluttført. Øvrige forbund i Akademikerne helse gjennomfører kun lokale forhandlinger. De avsluttende forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne helse var ikke gjennomført når denne rapporten ble ferdigstilt.

I helseforetakene er overhenget beregnet til 2014 på 0,7 prosent.

Per 20. juni foregår det fremdeles forhandlinger i deler av helseforetakene.

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 2014 til 0,8 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Gjennomsnittlig overheng i de tre foregående år var på 1,6 prosent. For områdene i tabell 1.6 varierer overhenget til 2014 fra 0,3 prosent for ansatte i undervisningsstillinger i kommunene til 1,4 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. For industriarbeidere i NHO-bedrifter er overhenget beregnet til 1,2 prosent.

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

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Fra 2011 er nye ordninger kommet til, blant annet for regulering av minstelønnssetninger i LO - NHO- området.

Virkinger 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 1.6 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2009-2014.

Område/gruppe:	2009	2010	2011	2012	2013	2014
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹ :	1,9	1,4	1,5	1,5	1,6	1,3
Industriarbeidere	1,8	1,0	1,2	1,3	1,2	1,2
Industrifunksjonærer	2,0 ²	1,7	1,9	1,8	2,1	1,4
Virke-bedrifter i varehandel	0,9	0,7	1,2	1,0	0,7	1,0
Finanstjenester ³	2,0	1,0	1,3	1,3	1,4	1,0
Staten	3,4	0,9 ⁴	2,3	1,1	2,2	0,8
Kommunene i alt :	2,4	1,1	2,4	0,8	2,4	0,5
Undervisningspersonale	2,2	1,0	2,4	0,7	2,5	0,3
Øvrige ansatte	2,5	1,1	2,4	0,8	2,3	0,6
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene ⁵	3,6	2,0	1,9	0,8	1,0	0,7
Øvrige bedrifter	1,6	0,9	0,9	1,2	1,2	0,8
Veid gjennomsnitt ⁶	2,3	1,2	1,9	1,0	1,8	0,8

¹ Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønnssummen i hver gruppe som vekt.

² 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.

³ Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

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

⁵ Overhenget er beregnet på Spekters tallmateriale for årene 2009, 2010 og 2014. For de andre årene beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁶ Overhenget er et gjennomsnitt for flere grupper enn de som er med i tabell 1.6. Fra og med 2010 omfatter beregningen ansatte i virksomheter som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og ansatte i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

Kilde: Beregningsutvalget

1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2014 i enkelte forhandlingsområder

I dette avsnittet gis det en oversikt over lønnsveksten fra 2013 til 2014 i en del tariffområder før bidrag fra lønnsglidningen i 2014. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2009 til 2013 i de ulike tariffområdene vises i tabell 1.3.

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* er lønnsoverhenget på 1,2 prosent og tilleggene i hovedoppgjøret beregnet å gi en lønnsvekst på 1,9 prosent fra 2013 til 2014 før bidrag fra lønnsglidningen i 2014.

For *Virke-bedrifter i varehandel* er overhenget på 1,0 prosent, de avtalte tariff tilleggene (0,7 prosent) og garantitillegg (0,5 prosent) beregnet å gi en lønnsvekst på 2,2 prosent fra 2013 til 2014 før bidrag fra lønnsglidningen i 2014.

I *staten* gir overhenget på 0,8 prosent og tariff tilleggene i 2014 en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 2,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2014.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* er overhenget på 0,4 prosent og tariff tilleggene i meklingsforslaget, beregnet å gi en lønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2014. Bidraget i 2013 var 0,3 prosentpoeng lavere for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse enn det tabell 1.3 viser. Gjennomsnittlig bidrag i årene 2009 til 2013 var også 0,3 prosentpoeng lavere.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* er overhenget på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå beregnet å gi en lønnsvekst på om lag 1 prosent fra 2013 til 2014. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt til å gi et bidrag på om lag 2 prosentpoeng. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2014.

I *helseforetakene* er lønnsoppgjøret ikke avsluttet ennå.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er overhenget på 1,0 prosent og de avtalte tariff tilleggene beregnet å gi en lønnsvekst på 2 prosent fra 2013 til 2014 før bidrag fra lønnsglidningen i 2014.

I flere avtaleområder ble det vedtatt utredninger av pensjonsordninger, mens det i andre områder ble henvist til slike vedtak om pensjonsutredninger, jf. vedlegg 1.

1.5 Lønnsutviklingen for ledere

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

I dette avsnittet presenteres lønnsveksten fra 2012 til 2013 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Tallene omfatter ledere i foretak i næringsvirksomhet utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Offentlig eide foretak er inkludert. Tallene er basert på Statistisk sentralbyrås 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 2013 om lag 23 700 heltidsansatte personer innen disse to ledergruppene.

Tabell 1.7 viser at lønnsveksten regnet som endring i gjennomsnittslønn fra september/oktober 2012 til september/oktober 2013 for administrerende direktører varierte en del mellom næringene som er med i tabellen, fra uendret gjennomsnittslønn i forretningsmessig tjenesteyting til 21,5 prosent i olje- og gassutvinning. For administrerende direktører i industrien var lønnsveksten 0,8 prosent. For ledere av små foretak var lønnsveksten i 2013 høy i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens veksten varierte

mellom 1,0 og 6,4 prosent i de andre næringene i tabell 1.7. Gjennomsnittslønnen for administrerende direktører under ett steg med 2,9 prosent fra september/oktober 2012 til samme tidspunkt i 2013, mot 0,3 prosent året før. For ledere av små foretak var lønnsveksten 3,0 prosent, mot 3,1 prosent året før.

I næringene bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel og IKT var lønnsveksten for administrerende direktører fra september/oktober 2012 til samme tidspunkt i 2013 høyere enn for lønnstakerne ellers i disse næringene. I de andre næringene i tabell 1.7 var det omvendt

Fra september/oktober 2011 til samme tidspunkt i 2012 var lønnsveksten for administrerende direktører høyere enn for lønnstakerne ellers i næringene bygg- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, hotell- og restaurantvirksomhet og samferdsel, mens det var omvendt i de andre næringene.

Tabell 1.7 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2012 og 2013 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			
	Lønnsvekst		Lønnsnivå	Antall i utvalget	Lønnsvekst		Lønnsnivå	Antall i utvalget
	2012	2013	2013	2013	2012	2013	2013	2013
Olje- og gassutvinning inkl. tjenesteyting	÷7,3	21,5	1 933 200	78	-	-	-	-
Industri	1,2	0,8	1 020 000	1 179	1,2	6,4	640 800	594
Bygg- og anleggsvirksomhet	3,9	3,4	798 000	734	3,8	2,2	607 200	761
Varehandel	1,6	6,6	790 800	3 024	4,1	2,2	496 800	6 905
Samferdsel	4,0	0,5	939 600	475	3,4	÷1,9	568 800	337
IKT	÷1,9	7,3	1 146 000	850	7,2	1,0	844 800	298
Finanstjenester	÷4,7	4,4 ⁴	1 668 000	583	-	-	-	-
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	3,4	0,7	1 053 600	562	÷3,7	9,8	756 000	356
Forretningsmessig tjenesteyting	4,4	0,0	879 600	384	5,4	5,8	639 600	243
Alle næringer	0,3	2,9	880 800	12 563	3,1	3,0	570 000	12 780

¹ Månedslønn ekskl. overtid*12. Lønnsbegrepet omfatter avtalt 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.

⁴ Gjennomsnittslønnen falt med 3,7 prosent fra 2012 til 2013 i Annen finansiell tjenesteyting, mens den økte med 10,1 prosent i Bank- og forsikringsvirksomhet.

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 lønnsstatistikken. Videre er det hentet tillegginformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Statistikken dekker perioden 2004 til 2012. Denne lederlønsstatistikken bygger på yrkesklassifiseringen for å definere ledere (jf. boks 1.2). Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.

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

Tabell 1.8 viser at gjennomsnittslønnen for administrerende direktører var uendret fra september/oktober 2011 til samme tidspunkt i 2012, mot en vekst på 4,0 prosent i tilsvarende periode året før. Opsjons- og naturalytelser i kroner var om lag uendret for denne ledergruppen fra 2011 til 2012. Lønnsveksten varierer med foretaksstørrelse, fra ÷0,5 prosent for administrerende direktører i foretak med 25-99 ansatte til 1,7 prosent i foretak med under 25 ansatte. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 2,8 prosent fra september/oktober 2011 til september/oktober 2012, mot 3,9 prosent året før. For alle ledere var veksten 1,8 prosent fra september/oktober 2011 til september/oktober 2012, mot 5,0 prosent året før. Andelen som ledere i små bedrifter utgjorde av alle ledere, gikk ned fra 2011 til 2012. Dette trakk isolert sett opp samlet lønnsvekst for ledere i alt i 2012.

Tabell 1.8 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
2011	4,0	3,9	5,0
2012	0,0	2,8	1,8
2004-12	35,6	32,6	38,8
Gj. sn. per år	3,9	3,6	4,2
Lønnsnivå 2012	878 400	564 000	692 400
- Herav opsjonsytelser og naturalytelser	16 800	3 600	9 600
Antall ledere i utvalget i 2012	10 583	12 824	23 407

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Ledere i foretak med 10 eller flere ansatte blir kodet som administrerende direktører i lønnsstatistikken. Dette er en forholdsvis lav grense, slik at en del ledere trolig får denne koden uten å utføre oppgaver eller ha det ansvaret en vanligvis forbinder med en administrerende direktør.

I tabell 1.9 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå og inndelt i desiler. Det var om lag 1 050 direktører i hvert desil i 2012 og om lag 1 000 i 2011. Tabellen viser at lederne i 10. desil har en gjennomsnittslønn på om lag 2,1 millioner kroner per september/oktober 2012. Opsjons- og naturalytelser for denne gruppen var 115 200 kroner i 2012. Lønnsveksten i 2012 var høyere i desilene 1-5 enn i desilene 6 til 10. I 2011 var lønnsveksten høyest i de øverste desilene.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn¹ etter desiler per september/oktober 2012 for administrerende direktører². Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før.

Desiler	Samlet	Prosent av sum lønn	Lønnsvekst fra året før		Opsjons- og
	årslønn ¹		2011	2012	naturalytelser
	2012	2012	2011	2012	2012
1	370 800	4,2	2,7	2,3	-
2	464 400	5,3	2,7	3,2	-
3	525 600	6,0	2,2	3,8	0
4	590 400	6,7	1,7	2,7	1 200
5	673 200	7,7	0,6	3,5	2 400
6	770 400	8,8	1,6	1,4	4 800
7	907 200	10,3	3,2	1,6	7 200
8	1 072 800	12,2	3,8	1,4	9 600
9	1 315 200	15,0	4,0	-0,5	15 600
10	2 091 600	23,8	8,1	-4,6	115 200
Alle	878 400	100,0	4,0	0,0	16 800

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.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Boks 1.2 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.

Tabell 1.10 viser lønnsutviklingen og lønnsnivå for kvinnelige og mannlige ledere. Kvinnelige administrerende direktører hadde nedgang i gjennomsnittslønnen fra september/oktober 2011 til samme tidspunkt i 2012, mens det var en svak økning for menn. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige administrerende direktører var per september/oktober 2012 om lag 71 prosent av lønnsnivået for mannlige administrerende direktører.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2012 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører². Menn og kvinner. Vekst fra året før i prosent.

	Antall	Samlet	Lønnsvekst fra	Opsjons- og naturalytelser	
		lønnsnivå ¹	året før	2011	2012
	2012	2012	2012		
Alle adm. direktører ²	10 583	878 400	0,0	16 800	16 800
- menn	7 793	938 400	0,4	19 200	19 200
- kvinner	2 790	669 600	-0,4	8 400	7 200

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.11 viser gjennomsnittlig lønnsnivå og lønnsutvikling for administrerende direktører etter foretaksstørrelse. Det er ikke en entydig sammenheng mellom foretaksstørrelse og lønnsnivå. I 2012 var lønnsnivået høyest for administrerende direktører i foretak med 100 til 249 ansatte. 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

varierte mellom foretaksstørrelser. Det kan også skyldes næringsvise forskjeller i foretaksstørrelser.

Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2012 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører² etter foretaksstørrelse. Vekst fra året før i prosent.

Foretaksstørrelse, ansatte	Antall administrerende direktører ²	Samlet lønnsnivå ¹	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser
	2012	2012	2012	2012
0-24	2 823	739 200	1,7	9 600
24-99	2 756	934 800	÷0,5	16 800
100-249	1 309	1 195 200	÷0,3	27 600
250 og over	3 695	991 200	0,5	26 400
Alle	10 583	878 400	0,0	16 800

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

Kilder: 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 2013. 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 Statistisk sentralbyrås 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 lederlønnssystemet⁷ i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

Det er små grupper det er beregnet lønnsvekst for i tabell 1.12. Endringer i antallet som er med i gruppene, kan derfor gi forholdsvis store utslag i beregnet lønnsvekst.

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

	Antall	Gjennomsnittlig årslønn ¹		Lønnsvekst			
		2013	2013	2009	2010	2011	2012
Kommuner og fylkeskommuner	407	867 600	6,3	5,4	5,8	5,2	4,5
Staten	231	1 104 000	8,4	3,7	4,3	3,5	5,0
- Toppledere på lederlønnssystemet ²	128	1 174 800	9,4	3,7	3,6	1,5	5,7
- Toppledere ³ lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	103	1 014 000	6,2	3,6	4,4	7,9	3,3
Offentlige toppledere i alt ⁴	663	975 600	6,6	4,6	5,1	4,3	4,2

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 toppleren 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 4,2 prosent fra oktober/desember 2012 til oktober/desember 2013, mot 4,3 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten fra desember 2012 til desember 2013 4,5 prosent, mot 5,2 prosent året før. I staten var veksten fra oktober 2012 til oktober 2013 5,0 prosent, mot 3,5 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 2013 1 546 800 kroner, og lønnsveksten var i gjennomsnitt 1,0 prosent fra oktober 2012 til oktober 2013, mot 6,1 prosent året før.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2012 til samme tidspunkt i 2013 var med unntak for toppledere i helseforetakene og toppledere i staten lønnet etter lønnsregulativet, høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor.

Per desember 2013 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 867 600 kroner. I staten tjente topplerne i gjennomsnitt om lag 1 104 000 kroner per oktober 2013. 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 2009 til 2013 ble forskjellen redusert med 1,2 prosentpoeng. Når vi inkluderer deltidsansatte, ble forskjellen fra 2009 redusert med 1,1 prosentpoeng. Ser vi på *medianlønn* mellom kvinner og menn, var det en tilnærming fra 1997 til 2008 på 1,4 prosentpoeng. Fra 2009 til 2013 ble lønnsforskjellene redusert med 1,6 prosentpoeng.

Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder

Tabell 1.13 viser lønnsutviklingen per årsverk for kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. vedlegg 2 i NOU 2014:3. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2004-2013. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2013.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ble i følge lønnsstatistikken og utvalgets beregninger redusert fra 2012 til 2013 både for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-bedrifter, ansatte i Spekterområdet inkludert helseforetakene og for undervisningspersonell i kommune/fylkeskommune.

For ansatte i kommunene eksklusive skoleverket har lønnsforskjellene økt. For de andre områdene har forskjellen vært uendret eller det har vært små endringer.

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 (2004-2013) vært tilnærming eller stabilitet i kvinners og menns lønn for de fleste forhandlingsområdene med unntak av i finanstjenester og for ansatte i Virke-bedrifter. Økte lønnsforskjeller i Virke- bedrifter skyldes strukturelle endringer (fram t.o.m. 2012), i første rekke sterk økning i antallet kvinnelige butikkmedarbeidere, som har relativt lav lønn.

I hovedgruppene i tabell 1.13 er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

Tabell 1.13 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Årslønn Menn 2013	Årslønn Kvinner 2013	Kvinne- andel ² 2013
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,3	89,1	89,5	88,3	88,5	88,3 ³	88,4	89,2	88,8	89,2	430 600	384 000	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	77,3	77,1	77,6	77,7	78,2	78,9 ³	79,4	79,5	80,4	81,2	692 200	561 800	30
Virke-bedrifter i varehandel ^{4,9}	87,6	87,5	87,4	87,8	85,6 ³	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	475 600	398 300	43
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter	93,7	94,6	94,3	94,8	94,4	94,1 ³	94,4	94,6	95,6	95,7	337 500	323 100	58
Finanstjenester ^{4,5}	75,9	75,2	74,1	74,1	72,1 ³	73,1	73,4	73,4	74,1	73,8	734 800	542 200	49
Statsansatte ^{4,7,10}	89,8	89,9	90,9	91,4	91,5	90,9	91,2	91,7	92,3	92,5	533 000	493 000	49
Ansatte i kommunene ⁸	90,0	89,9	90,9	90,4	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	474 200	438 500	75
Herav:													
Undervisningspersonell ^{6,8}	96,2	97,0	96,4	96,6	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	503 800	492 000	67
Øvrige ansatte	91,1	90,9	91,5	90,9	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	464 700	423 900	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ¹¹	76,1	78,2	78,2	79,5	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	578 400	480 000	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	92,8	93,1	94,1	94,3	93,6	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	487 800	472 100	37

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området.

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. For 2013 er det for statsansatte foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

¹¹ Månedslønn per 1. oktober*12 (heltidsekvivalenter).

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. I tabell 1.14 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.

Det har vært en økning i forskjellen mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn målt ved alle disse tre begrepene det siste året. Fra 2012 til 2013 økte lønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn med 0,4 prosentpoeng. Kvinnene tjente i gjennomsnitt 87,9 prosent av menns lønn i 2013 mot 88,3 prosent i 2012 (tabell 1.14).

Når deltid inkluderes, økte den relative lønnsforskjellen med 0,7 prosentpoeng fra 86,5 prosent til 85,8 prosent. En nærmere analyse viser at økt lønnsforskjell siste år særlig er knyttet til ulike uregelmessige tillegg for kvinner og menn. For avtalt lønn alene er kjønnsforskjellen i lønn nær uendret. Ser vi de to siste årene samlet, er det en tilnærming fra 2011.

Målt ved medianlønn har de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn økt med 0,8 prosentpoeng, fra 94,2 til 93,4 prosent. Ved å sammenligne medianlønn i stedet for gjennomsnittslønn, er forskjellene mellom kvinner og menn mindre enn ved de andre målene. 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. Høye enkeltlønninger blant menn betyr mer enn lave enkeltlønninger blant kvinner.

Tabell 1.14 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns for hhv. Heltidsansatte, per årsverk og medianlønn² per dato¹ for heltidsansatte.

	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	Månedslønn per dato ¹ *12	
												Menn 2013	Kvinner 2013
Gjennomsnittslønn per dato ¹ for heltidsansatte	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	534 000	469 200
Gjennomsnittslønn per dato ¹ per årsverk ⁴	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	524 400	450 000
Median lønn ² per dato ¹ for heltidsansatte	91,5	91,4	91,8	91,2	92,1	91,2	91,8	92,9	92,9	94,2	93,4	471 600	440 400

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 deltidansatte hvor deltidansatte er omgjort til heltidsekvalenter.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller etter næring

Tabell 1.15 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per september/oktober/desember). I boks 1.3 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.13 og 1.15.

I tiårsperioden 2004 til 2013 ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert eller var uendret for de fleste næringene med unntak av ansatte i finanstjenester.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2004-2013) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2. Generelt er lønnsforskjellene større når deltid inkluderes. Dette har sammenheng med at mange deltidsansatte er å finne i lavere stillinger. Et unntak er helseforetakene og private helse- og sosialtjenester hvor lønnsforskjellene blir mindre når deltid inkluderes.

Tabell 1.15 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns gjennomsnittslønn etter næring. Heltidsansatte.

											Månedslønn per dato ¹ *12		Andel kvinner ⁴
	2004	2005	2006	2007	2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	2013	2013	
Olje- gass og bergverksdrift	87,0	87,7	89,1	90,9	89,7	91,0	92,1	93,3	93,8	94,1	775 200	729 600	20
Industri	88,5	89,6	89,9	89,0	88,5	89,0	89,6	90,1	90,6	91,7	504 000	462 000	20
Kraftforsyning	89,1	91,5	90,4	91,2	92,0	91,2	92,6	94,2	93,9	95,2	604 800	576 000	19
Bygge- og anleggsvirksomhet	97,4	98,1	99,4	98,2	99,1	98,8	101,4	102,5	102,4	103,4	459 600	475 200	6
Varehandel i alt	85,1	84,2	84,4	83,1	84,0	84,1	84,8	85,3	84,6	85,3	489 600	417 600	34
Samferdsel	89,0	90,0	89,8	89,6	89,4	89,5	89,5	90,4	91,5	89,8	495 600	445 200	18
Hotell- og restaurant	89,9	89,1	89,7	89,3	91,3	92,5	90,8	91,6	93,0	92,6	388 800	360 000	50
Informasjon og kommunikasjon					82,9	83,3	83,8	83,5	84,9	85,5	662 400	566 400	29
Finanstjenester	73,3	71,9	69,5	68,6	65,3	69,1	69,0	68,1	70,4	71,3	786 000	560 400	46
Omsetning og drift av fast eiendom					81,8	82,7	81,9	86,4	84,4	87,8	631 200	554 400	33
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting					76,9	78,2	78,4	78,1	78,3	78,4	699 600	548 400	38
Forretningsmessig tjenesteyting					90,6	89,9	91,4	91,4	93,2	91,1	442 800	403 200	36
Privat undervisning	87,9	88,2	88,0	87,2	87,4	88,5	89,5	90,2	90,1	91,5	508 800	465 600	52
Private helse- og sosialtjenester	84,0	84,2	83,8	83,5	83,4	84,1	84,8	85,0	85,9	85,2	487 200	415 200	73
Personlige tjenester					79,2	78,6	76,9	76,2	77,6	75,5	538 800	406 800	64
Ansatte i staten ⁵	90,3	90,8	90,7	91,2	91,3	90,9	91,3	91,6	92,2	91,6	542 400	496 800	45
Kommune/fylkeskommune ²	92,9	92,7	93,0	93,0	93,2	93,4	93,8	93,7	94,0	93,9	489 600	459 600	68
Herav:													
- Skoleverket	96,4	97,0	96,9	97,2	97,2	97,3	97,7	97,7	97,6	98,1	510 000	500 400	
- Øvrige ansatte ²	92,3	91,9	92,6	92,2	92,0	92,1	92,7	92,2	92,8	92,5	478 800	442 800	
Helseforetak	75,2	76,3	76,3	77,8	79,4	80,3	80,1	80,8	81,4	82,2	592 800	487 200	69
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,6	86,8	86,8	86,5	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	534 000	469 200	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.

⁴ I prosent av alle heltidsansatte i næringen.

⁵ For 2013 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Boks 1.3 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.13 og 1.15

Tabell 1.13 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområder. Tabell 1.15 tar utgangspunkt i næringer etter Statistisk sentralbyrås 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 1.15 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.15 er også toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.13 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.13 for de fleste områdene tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.15 tar utgangspunkt i registrert månedslønn *12 per september/oktober/desember.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.16 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanningslengde. Fra 2012 til 2013 har det vært små endringer i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn målt etter utdanningslengde med unntak for universitets- og høyskoleutdannede til og med 4 år hvor lønnsforskjellene har økt med 0,7 prosentpoeng. Ser vi på de to siste årene samlet er det tilnærming fra 2011 for alle utdanningslengder.

Det er minst lønnsforskjeller for de som har kortest utdanning, dvs. de som har grunnskoleutdanning eller videregående skoleutdanning. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år. For utviklingen av lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og næring (2004-2013) vises det til tabell 2.3 i vedlegg 2.

Tabell 1.16 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns etter lengste utdanning. Per årsverk²

	2004	2005 ³	2006	2007	2008	2008 ⁴	2009	2010	2011	2012 ⁶	2013	Månedslønn per dato ^{1*12}		Andel
												Menn	Kvinner	kvinner ⁵
Utdanning på grunnskolenivå	85,9	89,7	89,2	88,8	89,3	88,5	88,1	89,4	90,0	90,1	90,1	398 400	358 800	30
Utdanning på videregående skolenivå	85,4	83,8	83,4	82,3	82,7	81,8	82,0	82,4	82,3	83,0	82,7	498 000	411 600	30
Universitets- eller høyskoleutdanning, tom 4 år	81,1	80,5	79,6	79,2	79,0	78,8	79,6	79,7	79,5	80,6	79,8	612 000	488 400	52
Universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år	82,5	82,4	81,9	81,1	80,5	80,4	81,1	81,3	81,1	81,1	81,2	739 200	600 000	41
Gjennomsnitt per årsverk ²	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	524 400	450 000	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.

⁶ SSB gjennomførte i 2011 en spørreundersøkelse blant innvandrere som ikke hadde noen registrert utdanning i registeret for Befolkningens høyeste utdanningsnivå (BHU). Resultatet fra denne undersøkelsen er at ca 139 000 personer nå har fått påført utdanningskode. Tidligere har disse innvandrerne i tabell 1.16 kun vært med i totaltallet ("Gjennomsnitt per årsverk"). Fra og med 2012 er de også med etter "lengste utdanning". Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.17 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns etter alder. Fra 2012 til 2013 har lønnsforskjellene økt spesielt for aldersgruppene 30-34 år, 40-44 år og 55-59 år. For de andre gruppene har endringene vært små. Ser vi på de to siste årene samlet, er det en tilnærming fra 2011 for de fleste aldersgruppene.

Tabell 1.17 viser også at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Tabell 1.17 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte.

												Månedslønn per dato ¹ *12		Andel heltidsansatte kvinner
	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	2013	2013	2013
- 24 år	94,0	93,4	93,6	92,7	92,9	91,9	91,7	91,5	91,4	91,7	91,6	342 000	313 200	37
25 – 29 år	93,9	93,8	93,4	92,7	93,1	92,0	92,7	92,7	92,9	93,1	92,6	436 800	404 400	37
30 – 34 år	91,2	90,9	90,6	90,1	90,3	89,3	90,3	91,1	91,2	92,4	91,3	495 600	452 400	36
35 – 39 år	88,7	88,9	88,8	87,6	88,0	87,0	87,6	88,0	87,8	89,0	88,9	542 400	482 400	38
40 – 44 år	85,3	86,5	86,8	86,5	86,8	85,8	86,7	87,1	87,4	88,1	87,5	574 800	502 800	38
45 – 49 år	82,7	83,0	83,1	83,2	84,2	83,3	84,0	85,3	86,0	86,9	86,9	588 000	511 200	38
50 – 54 år	82,9	82,9	82,7	82,3	82,5	81,8	82,4	82,8	83,1	84,9	84,5	597 600	505 200	37
55 – 59 år	81,9	82,1	82,1	82,0	82,7	82,3	82,7	82,6	82,3	83,4	82,7	595 200	492 000	35
60 år og over	81,7	81,5	80,9	80,7	81,6	81,0	81,2	82,0	81,8	82,5	82,5	583 200	481 200	32
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,6	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	534 000	469 200	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Redusert lønns-gap over tid - rapport fra ISF

For Beregningsutvalget har Institutt for samfunnsforskning analysert utviklingen i lønns-gapet mellom kvinner og menn fra 2002 til 2012. Lønns-gapet målt ved brutto timefortjeneste har blitt mest redusert i perioden 2008-2012. En viktig drivkraft bak tilnærmingen har vært at menn og kvinner er blitt likere med hensyn til utdanningslengde, yrkeserfaring og arbeidstid. Det gjenstår en lønnsforskjell på om lag 7,5 prosent mellom nokså like kvinner og menn i samme yrkesgruppe. Denne forskjellen økte fra 2011-2012. Sett mot utdanningslengde viser analysen størst lønns-gap (ujustert) mellom kvinner og menn med fagutdanning (17,5 prosent) og med universitet og høyskoleutdanning høyere grad. Fordelingen av kvinner og menn i ulike sektorer og næring, bidrar mye til forskjellene for dem med universitets- og høyskoleutdanning.

Lønns-gapet etter utdanningslengde som presenteres fra ISF gir dermed et litt annet bilde enn det som presenteres i tabell 1.16 foran. Blå viser ISF beregningene større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for de med universitet eller høyskoleutdanning utover 4 år enn de med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år. Se vedlegg 3 "Er lønns-gapet mellom kvinner og menn i ferd med å lukkes?" Erling Barth, Pål Schøne og Marte Strøm.

Likelønns-trekk ved oppgjørene i 2014

Følgende trekk ved lønnsopp-gjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønns-forskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns-tilllegg, 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 lavlønnsguppene.

- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Det vedtatte meklingsforslaget i *frontfaget* mellom *Fellesforbundet (LO)* og *Norsk Industri (NHO)* gav et generelt tillegg på 0,75 kr per time fra 1. april. Arbeidstakere omfattet av Industriooverenskomstens Tekodel med mange kvinner fikk i tillegg kr 1,25 per time i bedrifter uten lokal forhandlingsrett.

I hotell- og restaurantoppjøret mellom *Fellesforbundet (LO)* og *NHO Reiseliv* der det også er mange kvinner, gav det vedtatte meklingsresultatet et tillegg på i alt kr 5,06 per time fra 1. april 2014.

Mellom *Handel og Kontor (LO)* og *Hovedorganisasjonen Virke* ble det på *Landsoverenskomsten* og tilhørende bransjeavtaler gitt lavlønnstillegg og særskilte tillegg på minstelønnsseter som gir en likelønnprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønnssetene

I det *statlige tariffområdet* la Riksmekleren fram et forslag til løsning med svarfrist 20. juni. Forslaget ble godkjent. Innretningen på A-tabellen med stigende kronebeløp fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 53, har en viss lav- og likelønnprofil. I tillegg inneholder forslaget enkelte sentrale lønnsmessige tiltak som også har en viss likelønnprofil.

I *KS-området* med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det lagt frem et meklingsforslag⁸ med svarfrist 25. juni om et generelt tillegg på 2,15 prosent eller minst 8 500 per år fra 1. mai 2014. Det er avsatt 1 prosent til lokale forhandlinger. Minstelønnssetene i Kap. 4 er hevet med mer enn det generelle tillegget. Arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 00 i 100 prosent stilling. Dette er vesentlig kvinner.

I *helseforetakene* ble det den 21. mai enighet mellom *Norsk sykepleierforbund*, *Utdanningsforbundet*, *Norsk fysioterapeutforbund* og *Norsk Ergoterapeutforbund* og *Spekter-Helse* om at minstelønnssetene avhengig av stillingskategori og krav til utdanning skal heves fra mellom 10 000 til 16 000 kroner for personer med ansiennitet 0 år og fra 12 000 til 25 000 kroner for personer med maks 10 års ansiennitet (se tabell 1.3 og 1.4 i vedlegg 1).

⁸ Forslaget ble godkjent av alle organisasjonene med unntak av Utdanningsforbundet i Unio, LO-forbundene Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag i Akademikerne.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I dette avsnittet vises to tabeller for lønnsutvikling for ansatte etter næringer og utdanningslengde. Tabell 1.18 viser lønn inkludert nye opplysninger om innvandrernes utdanningsnivå fra 2012 og tabell 1.19 viser eksklusive disse opplysningene.⁹

Tabell 1.18 og 1.19 viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringene. I 2013 var det innenfor industri, bygg og anlegg og varehandel 70 prosent eller flere av ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inklusive fagutdanning) som lengste utdanning. I skoleverket var tilsvarende andel 3 prosent, i kommunene og fylkeskommunene (eksklusive skoleverket) 45 prosent, blant ansatte i helseforetakene 25 prosent og blant statsansatte 31 prosent.

Samlet vekst fra 2008-2013 etter utdanningslengde

For grunnskoleutdannede har den høyeste veksten de siste fem årene vært for ansatte i staten (22,2 prosent). For personer på videregående skolenivå er det også staten som har hatt høyest lønnsvekst (22,2 prosent). For fagutdannede er det ansatte i kommunene/fylkeskommunene i alt, som har hatt høyest lønnsvekst (22,7 prosent). For disse tre utdanningslengdene viser tabell 1.18 og 1.19 samme resultat.

For universitets eller høyskoleutdannede til og med 4 år er det i tabell 1.18, hvor nye utdanningsopplysninger fra 2012 om innvandrere er inkludert (i 2013-tallene), ansatte i bygg og anlegg som har hatt høyest vekst (22,4 prosent). I tabell 1.19 hvor disse opplysningene ikke er inkludert, har staten hatt høyest lønnsvekst (21,4 prosent).

For personer med universitets og høyskoleutdannede lengre enn 4 år er det i tabell 1.18 ansatte i bygg- og anlegg som har hatt høyest lønnsvekst (23,5 prosent). I tabell 1.19 er det kommunene og fylkeskommunene eksklusive skoleverket som har hatt høyest lønnsvekst.

⁹ Pga sterk innvandring de siste årene har det over tid bygget seg opp en stor gruppe med personer man ikke har utdanningsopplysninger om. SSB gjennomførte derfor i 2011 en spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningslengde for de man manglet opplysninger om. Det ble også gjennomført en tilleggsundersøkelse i 2012 for å få en større dekningsgrad.

Lønn etter utdanning vil basere seg på utdanningsopplysninger fra året før fordi utdanningsopplysninger blir oppdatert senere enn lønnsopplysninger. Generelt er ikke dette noe stort problem så lenge de nye gruppene som kommer inn det enkelte år ikke er for store. I 2012 fikk man imidlertid inn en ny stor gruppe som ikke var med året før etter utdanningskategori. For å få til en god overgang fra 2011 til 2012 er det derfor i begge tabellene her beregnet et nytt lønnsdatasett for 2011 hvor man tar utgangspunkt i utdanningsopplysningene for samme år (2011).

Tilleggsundersøkelsen for 2012 var ikke like stor i omfang som den som ble utført i 2011. Det er derfor ikke beregnet et nytt lønnsdatasett i 2012 som baserer seg på utdanningsopplysninger for 2012. Resultatene i tabell 1.18 for enkelte grupper kan allikevel tyde på at det har blitt forholdsvis stor virkning på lønnsveksten for enkelte utdanningsgrupper. Det er derfor valgt å lage et eget tabellsett eksklusive disse nye opplysningene (tabell 1.20). I vedlegg 8 i NOU 2014:3 vises at innvandrere som fikk utdanningskoder i 2012 og 2013 hadde lavere lønn enn andre i samme utdanningsgruppe.

Sammenligner man lønnsnivået i 2013 i de to tabellene er det såvidt litt lavere gjennomsnittlig lønnsnivå i tabell 1.18 enn i tabell 1.19 for enkelte grupper. Forskjellen utgjør opptil 2 prosent. Det er først og fremst ansatte med universitet- og høyskoleutdanning innen bygg og anlegg, industri og varehandel hvor vi får noe lavere lønn når utdanningsopplysninger om innvandrere inkluderes.

I enkelte næringer er andelen personer 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.

Tabell 1.18 Gjennomsnittslønn¹ per dato² for heltidsansatte etter næring³ og utdanningslengde⁴. Vekst fra året før i prosent. (Inklusive oppdaterte opplysninger om innvandrernes utdanningslengde¹⁰)

	An- deler ⁵		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹⁰	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹⁰
	2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰			
Industri i alt⁸	100	3,6	3,6	4,3	6	6,2	4,1	3,7	4,9	3,4	4,0	21,8	496 800	
Utdanning på grunnskolenivå	18	3,1	3,6	4,1	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	2,9	3,8	19,0	398 400	
Utdanning på videregående skolenivå	52	3,6	3,2	4,5	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	4,1	3,9	20,5	477 600	
Av dette:														
-Fagutdanning ⁶	31	3,3	3,2	4,7	8,0	6,4	3,0	3,2	5,0	4,3	3,6	20,6	483 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	16	2,5	3,7	4,5	6,4	6,0	4,0	3,2	4,1	3,7	3,0	19,3	625 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	2,0	3,3	5,8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,7	3,7	2,7	16,5	766 800	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	6													
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt⁸	100	3,5	3,4	4,1	6	5,9	2,7	2,6	3,1	3,0	3,2	15,6	460 800	
Utdanning på grunnskolenivå	21	3,7	2,1	3,3	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	4,4	2,6	13,1	378 000	
Utdanning på videregående skolenivå	57	3,8	3,4	4,9	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	4,1	3,6	18,9	478 800	
Av dette:														
- Fagutdanning ⁶	41	4,1	3,8	4,7	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	4,3	3,8	19,0	486 000	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	2,0	5,1	5,0	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	4,2	3,6	21,0	618 000	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	0	7,8	7,5	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	8,2	-1,0	20,9	735 600	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	11													
Varehandel i alt⁸	100	3,1	4,4	5,0	5,1	3,6	2,1	3,5	3,1	3,3	3,5	16,5	464 400	
Utdanning på grunnskolenivå	25	4,9	3,8	3,9	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	3,3	3,9	15,9	387 600	
Utdanning på videregående skolenivå	53	3,5	4,4	4,3	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	4,2	3,2	17,5	458 400	
Av dette:														
- Fagutdanning ⁶	20	3,2	4,8	3,7	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	4,2	3,3	17,9	457 200	

	An- deler ⁵		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹⁰	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹⁰
	2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰			
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	15	2,6	2,9	6,8	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	5,4	3,2	17,7	584 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	-3,5	4,4	6,8	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	4,6	1,4	15,6	692 400	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	4													
Finanstjenester i alt^{7,8}	100	4,1	8,4	7,2	6,2	10,8	-3,8	6,1	7,1	0,4	4,6	14,8	682 800	
Utdanning på grunnskolenivå	5	5,0	5,4	5,4	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	3,6	6,4	16,5	516 000	
Utdanning på videregående skolenivå	38	4,9	6,5	5,7	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	1,8	4,9	17,1	567 600	
Av dette:														
– Fagutdanning ⁶	4	3,1	8,0	0,9	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	1,2	4,7	17,1	535 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	42	2,9	10,0	6,7	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	-1,0	3,7	9,1	740 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	3,8	6,4	6,8	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	0,1	4,2	9,0	870 000	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1													
Statsansatte i alt¹¹	100	3,9	3,5	4,8	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	4,5	3,6	21,6	522 000	
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,6	3,4	4,7	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	4,2	3,7	22,2	435 600	
Utdanning på videregående skolenivå	26	3,3	2,6	4,5	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	4,5	4,0	22,2	463 200	
Av dette:														
– Fagutdanning ⁶	7	2,7	2,5	5,1	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	4,5	4,1	22,3	460 800	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	33	3,6	3,2	4,9	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	4,0	3,6	21,4	517 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	34	3,5	3,5	4,6	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	5,1	2,7	19,2	585 600	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2													
Kommune og fylkeskommune⁹	100	4,7	2,2	4,4	4,5	7,3	3,7	5,1	2,8	6,1	1,8	21,0	470 400	
Utdanning på grunnskolenivå	7	4,8	2,7	6,8	4,7	7,3	2,3	5,9	2,8	5,1	2,3	19,7	379 200	
Utdanning på videregående skolenivå	25	5,0	2,2	5,5	5,2	8,3	3,5	5,1	2,9	5,9	1,8	20,7	414 000	
Av dette:														
– Fagutdanning ⁶	10	4,5	2,6	4,1	4,8	8,4	3,5	5,4	2,6	8,0	1,5	22,7	410 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	57	4,3	2,1	4,4	4,2	6,6	3,5	5,1	2,7	5,8	1,2	19,7	488 400	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	10	3,7	1,8	4,3	4,5	7,3	3,8	4,6	3,2	6,2	1,7	21,0	567 600	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1													

	An- deler ⁵		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før									Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹⁰	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹⁰
	2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰		
<i>Herav:</i>													
- Skoleverket i alt	100	3,4	1,9	3,1	3,6	6,3	3,4	4,9	2,3	6,1	1,0	18,9	504 000
Utdanning på grunnskolenivå	0,3	6,4	1,8	8,1	6,7	4,2	3,0	5,4	1,5	5,0	2,8	19,0	436 800
Utdanning på videregående skolenivå	3	3,0	0,3	5,2	5,4	5,6	3,1	5,1	2,8	5,0	1,3	18,5	463 200
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	1	3,9	0,4	4,6	6,1	6,0	2,7	5,2	2,5	4,6	0,5	16,4	465 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	82	3,6	2,1	3,0	3,6	6,2	3,4	5,0	2,1	5,9	1,0	18,6	496 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	3,1	0,7	3,1	3,5	7,5	3,1	4,2	2,1	7,0	0,7	18,1	553 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	0,3												
- Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket	100	5,1	2,6	5,8	5,2	7,7	4,2	5,3	3,2	6,0	2,2	22,6	454 800
Utdanning på grunnskolenivå	10	4,9	2,3	5,0	4,7	7,3	2,3	5,6	2,8	4,8	2,6	19,4	379 200
Utdanning på videregående skolenivå	35	4,8	2,4	5,5	5,1	8,1	3,5	5,4	2,6	6,3	1,8	21,1	412 800
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	14	4,9	2,7	5,0	5,0	8,3	3,9	5,1	2,9	6,3	1,8	21,6	409 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	45	5,5	2,4	5,6	4,8	7,5	3,9	5,2	3,0	5,9	1,8	21,3	482 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	4,8	2,7	5,4	5,8	7,2	4,0	5,0	3,9	5,6	2,3	22,6	578 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
Helseforetak	100	3,4	2,4	3,5	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	3,7	2,6	19,7	519 600
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,6	3,4	2,4	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	2,8	3,0	16,2	368 400
Utdanning på videregående skolenivå	20	4,0	3,3	2,7	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	3,8	3,7	18,4	408 000
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	8	5,6	3,6	3,3	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	3,6	4,1	21,0	427 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	47	3,4	3,1	2,8	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	4,0	2,6	18,2	477 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	25	0,2	1,0	3,5	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	4,9	1,2	18,0	727 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2												

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.
- ⁹ Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert.
- ¹⁰ I 2011 gjennomførte SSB en spørreundersøkelse blant bosatte innvandrere som ikke hadde noen registrert utdanning i registeret over Befolkningens høyeste utdanningsnivå. (BHU). Det ble også gjennomført en tilleggsundersøkelse i 2012. Innvandrere som har vært omfattet i disse to undersøkelsene har tidligere vært registrert under uoppgitt utdanning, men er nå med under den enkeltes utdanningskategori i tabellen ovenfor. Dvs. veksttallet fra 2011 til 2012, veksttallet fra 2012 til 2013, samlet vekst fra 2008 til 2013 og ”Månedslønn*12” for 2013 inkluderer innvandrere som tidligere var oppført under uoppgitt/ingen utdanning. På bakgrunn av denne oppdateringen er det et brudd i tallserien mellom 2010 og 2011.
- ¹¹ For 2013 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 1.19 Gjennomsnittslønn¹ per dato² for heltidsansatte etter næring³ og utdanningslengde⁴. Vekst fra året før i prosent. (Eksklusive nye opplysninger om innvandrernes utdanningslengde for 2013¹⁰)

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹¹	Måneds- lønn per dato ² *12 2013 ¹¹
		2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰		
Industri i alt	100	3,6	3,6	4,3	6	6,2	4,1 ⁸	3,7	4,9	3,4	4,0	21,8	496 800
Utdanning på grunnskolenivå	18	3,1	3,6	4,1	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	2,9	3,8	19,0	398 400
Utdanning på videregående skolenivå	52	3,6	3,2	4,5	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	4,1	3,9	20,5	477 600
Av dette:													
-Fagutdanning ⁶	31	3,3	3,2	4,7	8,0	6,4	3,0	3,2	5,0	4,3	3,6	20,6	483 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	15	2,5	3,7	4,5	6,4	6,0	4,0	3,2	4,1	3,7	3,4	19,8	627 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	2,0	3,3	5,8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,7	3,7	3,7	17,6	774 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	7												
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100	3,5	3,4	4,1	6	5,9	2,7 ⁸	2,6	3,1	3,0	3,2	15,6	460 800
Utdanning på grunnskolenivå	21	3,7	2,1	3,3	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	4,4	2,6	13,1	378 000
Utdanning på videregående skolenivå	56	3,8	3,4	4,9	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	4,1	3,9	19,2	480 000
Av dette:													
- Fagutdanning ⁶	41	4,1	3,8	4,7	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	4,3	3,8	19,0	486 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	2,0	5,1	5,0	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	4,2	4,8	22,4	625 200

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹¹	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹¹
		2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰		
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	0	7,8	7,5	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	8,2	1,1	23,5	751 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	11												
Varehandel i alt	100	3,1	4,4	5,0	5,1	3,6	2,1 ⁸	3,5	3,1	3,3	3,5	16,5	464 400
Utdanning på grunnskolenivå	25	4,9	3,8	3,9	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	3,3	3,9	15,9	387 600
Utdanning på videregående skolenivå	53	3,5	4,4	4,3	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	4,2	3,2	17,5	458 400
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	20	3,2	4,8	3,7	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	4,2	3,3	17,9	457 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	2,6	2,9	6,8	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	5,4	3,4	18,0	585 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	-3,5	4,4	6,8	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	4,6	2,1	16,4	697 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	4												
Finanstjenester i alt⁷	100	4,1	8,4	7,2	6,2	10,8	-3,8 ⁸	6,1	7,1	0,4	4,6	14,8	682 800
Utdanning på grunnskolenivå	5	5,0	5,4	5,4	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	3,6	6,4	16,5	516 000
Utdanning på videregående skolenivå	38	4,9	6,5	5,7	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	1,8	4,9	17,1	567 600
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	4	3,1	8,0	0,9	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	1,2	4,7	17,1	535 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	41	2,9	10,0	6,7	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	-1,0	3,7	9,1	740 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	14	3,8	6,4	6,8	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	0,1	4,2	9,0	870 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
Statsansatte i alt¹²	100	3,9	3,5	4,8	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	4,5	3,6	21,6	522 000
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,6	3,4	4,7	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	4,2	3,7	22,2	435 600
Utdanning på videregående skolenivå	26	3,3	2,6	4,5	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	4,5	4,0	22,2	463 200
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	7	2,7	2,5	5,1	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	4,5	4,1	22,3	460 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	33	3,6	3,2	4,9	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	4,0	3,6	21,4	517 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	34	3,5	3,5	4,6	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	5,1	2,9	19,5	586 800
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2												
Kommune og fylkeskommune⁹	100	4,7	2,2	4,4	4,5	7,3	3,7	5,1	2,8	6,1	1,8	21,0	470 400

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹¹	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹¹
		2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰		
Utdanning på grunnskolenivå	7	4,8	2,7	6,8	4,7	7,3	2,3	5,9	2,8	5,1	2,3	19,7	379 200
Utdanning på videregående skolenivå	25	5,0	2,2	5,5	5,2	8,3	3,5	5,1	2,9	5,9	1,8	20,7	414 000
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	10	4,5	2,6	4,1	4,8	8,4	3,5	5,4	2,6	8,0	1,5	22,7	410 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	57	4,3	2,1	4,4	4,2	6,6	3,5	5,1	2,7	5,8	1,5	19,9	489 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	10	3,7	1,8	4,3	4,5	7,3	3,8	4,6	3,2	6,2	1,7	21,0	567 600
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
<i>Herav:</i>													
- Skoleverket i alt	100	3,4	1,9	3,1	3,6	6,3	3,4	4,9	2,3	6,1	1,0	18,9	504 000
Utdanning på grunnskolenivå	0	6,4	1,8	8,1	6,7	4,2	3,0	5,4	1,5	5,0	2,8	19,0	436 800
Utdanning på videregående skolenivå	3	3,0	0,3	5,2	5,4	5,6	3,1	5,1	2,8	5,0	1,3	18,5	463 200
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	1	3,9	0,4	4,6	6,1	6,0	2,7	5,2	2,5	4,6	0,5	16,4	465 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	82	3,6	2,1	3,0	3,6	6,2	3,4	5,0	2,1	5,9	1,0	18,6	496 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	3,1	0,7	3,1	3,5	7,5	3,1	4,2	2,1	7,0	0,7	18,1	553 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	0												
- Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket	100	5,1	2,6	5,8	5,2	7,7	4,2	5,3	3,2	6,0	2,2	22,6	454 800
Utdanning på grunnskolenivå	10	4,9	2,3	5,0	4,7	7,3	2,3	5,6	2,8	4,8	2,6	19,4	379 200
Utdanning på videregående skolenivå	35	4,8	2,4	5,5	5,1	8,1	3,5	5,4	2,6	6,3	1,8	21,1	412 800
Av dette:													
– Fagutdanning ⁶	14	4,9	2,7	5,0	5,0	8,3	3,9	5,1	2,9	6,3	1,8	21,6	409 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	45	5,5	2,4	5,6	4,8	7,5	3,9	5,2	3,0	5,9	1,8	21,3	482 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	4,8	2,7	5,4	5,8	7,2	4,0	5,0	3,9	5,6	2,5	22,9	579 600
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
Helseforetak	100	3,4	2,4	3,5	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	3,7	2,6	19,7	519 600
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,6	3,4	2,4	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	2,8	3,0	16,2	368 400
Utdanning på videregående skolenivå	20	4,0	3,3	2,7	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	3,8	3,7	18,4	408 000

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2008 til 2013 ¹¹	Månedslønn per dato ² *12 2013 ¹¹	
		2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰			2013 ¹¹
Av dette:														
– Fagutdanning ⁶	8	5,6	3,6	3,3	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	3,6	4,1	21,0	427 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	47	3,4	3,1	2,8	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	4,0	2,6	18,2	477 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	25	0,2	1,0	3,5	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	4,9	1,2	18,0	727 200	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2													

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 nivåtallene 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.

⁹ Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert.

¹⁰ Opplysninger om innvandrernes utdanningsnivå fra SSBs spørreundersøkelse i 2011 er inkludert.

¹¹ I 2012 gjennomførte SSB en ny undersøkelse blant bosatte innvandrere som ikke hadde noen registrert utdanning i registeret over Befolkningens høyeste utdanningsnivå. (BHU). I motsetning til i tabell 1.18 er disse tilleggsplysningene ikke inkludert i de enkelte utdanningskategorier i denne tabellen Dette vil da gjelde veksttallet fra 2012 til 2013, og, samlet vekst fra 2008 til 2013 og "Månedslønn*12" for 2013.

¹² For 2013 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.20 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekivalent etter næringshovedområde fra 2012 til 2013. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekivalent i 3. kvartal 2013 (september/oktober/desember) på kr 405 600, en vekst på 2,1 prosent fra 3. kvartal 2012. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 510 000, en vekst på 3,7 prosent. I enkelte områder har lønnsveksten for deltidsansatte vært høyere enn for heltidsansatte. I varehandel, som har stor andel deltidssysselsatte, var lønnsveksten per heltidsekivalent for deltidsansatte 3,7 prosent (3,5 prosent for heltidsansatte) fra 2012 til 2013.

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

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2013 fra om lag 70 prosent for ansatte i finanstjenester til om lag 92 prosent for ansatte i 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 2012 til 2013	Månedslønn*12 per 3. kvartal 2013	Deltidsansattes lønn, regnet om til heltidsekvivalenter, som prosentandel av heltidsansattes lønn
Alle næringer	2,1	405 600	79,5
Industri	-0,3	415 200	83,6
Varehandel	3,7	334 800	72,1
Samferdsel	0,3	417 600	85,7
Hotell- og restaurantvirksomhet	1,7	286 800	76,6
Informasjon og kommunikasjon	3,1	511 200	80,7
Finanstjenester	4,5	477 600	70,2
Faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting	2,0	488 400	76,1
Forretningsmessig tjenesteyting	5,8	348 000	81,2
Kommuner og fylkeskommuner (inkludert undervisning)	1,4	430 800	91,6
herav undervisning	0,8	436 800	87,9
Helseforetak	2,6	472 800	91,0
Staten	3,1	471 600	90,3

¹ Registrert månedslønn i alt per 1/9/2013*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 2003-2013

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle¹⁰ lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som benyttes i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.21 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 2003, 2012 og 2013. Den viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2013 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,5 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 19,7 prosent.

Fordelingen av samlet lønnssum blant lønnstakere fra 2003 til 2013 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 0,180 til 0,201. 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 0,9 prosentpoeng til 19,7 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,3 prosentpoeng til 13,1 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-4.

Det siste året har andelen lønn som tilfalt lønnstakere i desil 10, økt med 0,1 prosentpoeng, mens lønnsandelen i de laveste desilene forble uendret. Når vi ser på hele gruppen av lønnstakere under ett, økte lønnsforskjellene noe det siste året, målt ved Gini-koeffisienten. 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. I perioden 2003 til 2013 økte andelen mottatt lønn 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 2003 til 2013. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) mottok 3,1 prosent av samlet lønn i 2003 og 3,4 prosent i 2013. For denne gruppen, som besto av om lag 20 000 lønnstakere i 2013, var gjennomsnittslønnen dette året 1 687 100 kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 2003 til 2013. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 50,4 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 35,0 prosent og i desil 10 57,6 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til persentil 100 over denne tiårsperioden.

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 0,163 for kvinner i 2013. På den annen side har spredningen, målt som prosentvis økning i Gini-koeffisienten, økt mer blant kvinner enn for menn i perioden 1997 til 2013. I perioden 2003 til 2013 er forskjellen i økningen i lønnsbredningen mindre. Figur 1.3 viser utviklingen i Gini-koeffisienten for kvinner og menn.

¹⁰ I datamaterialet er lønnen til deltidsansatte omregnet til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte.

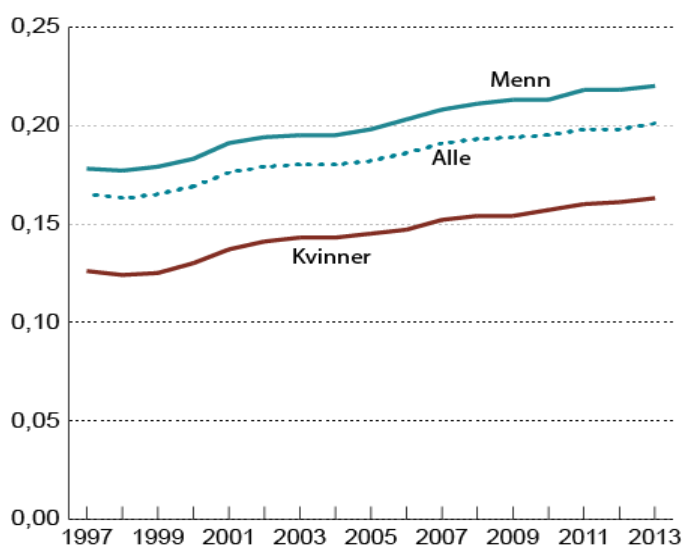
Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 2003, 2012 og 2013.

	2003		2012	2013		Vekst i årslønn i prosent 2003-2013
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Alle	327 100	100	100	491 800	100	50,4
Desil 1	198 600	6,1	5,5	268 100	5,5	35,0
Desil 2	234 400	7,2	6,9	336 900	6,9	43,7
Desil 3	252 500	7,7	7,6	369 300	7,5	46,3
Desil 4	270 000	8,3	8,2	400 200	8,1	48,2
Desil 5	287 100	8,8	8,8	429 500	8,7	49,6
Desil 6	306 500	9,4	9,4	460 100	9,4	50,1
Desil 7	330 100	10,1	10,1	496 600	10,1	50,4
Desil 8	361 700	11,1	11,1	548 200	11,1	51,6
Desil 9	417 100	12,8	13,0	642 400	13,1	54,0
Desil 10	613 300	18,8	19,6	966 700	19,7	57,6
Gini-koeffisient		0,180	0,198		0,201	
Desil 10 oppdelt i persentilene:						
Persentil 91	470 300	1,4	1,5	730 200	1,5	55,3
Persentil 92	484 500	1,5	1,5	754 300	1,5	55,7
Persentil 93	501 000	1,5	1,6	781 000	1,6	55,9
Persentil 94	520 500	1,6	1,6	811 700	1,7	55,9
Persentil 95	544 100	1,7	1,7	848 300	1,7	55,9
Persentil 96	573 100	1,8	1,8	893 500	1,8	55,9
Persentil 97	609 800	1,9	1,9	951 300	1,9	56,0
Persentil 98	662 700	2,0	2,1	1 033 000	2,1	55,9
Persentil 99	747 200	2,3	2,4	1 176 700	2,4	57,5
Persentil 100	1 019 900	3,1	3,4	1 687 100	3,4	65,4
Menn	350 500	100	100	523 800	100	49,4
Desil 1	202 000	5,8	5,2	269 200	5,1	33,3
Desil 2	243 700	7,0	6,6	343 400	6,6	40,9
Desil 3	263 800	7,5	7,3	379 400	7,2	43,8
Desil 4	282 500	8,1	7,9	412 000	7,9	45,8
Desil 5	302 100	8,6	8,5	445 100	8,5	47,3
Desil 6	325 000	9,3	9,2	482 900	9,2	48,6
Desil 7	353 500	10,1	10,1	529 500	10,1	49,8
Desil 8	393 000	11,2	11,4	597 700	11,4	52,1
Desil 9	460 300	13,1	13,5	709 500	13,5	54,1
Desil 10	678 600	19,4	20,4	1 069 500	20,4	57,6
Gini-koeffisient		0,195	0,218		0,218	
Kvinner	295 300	100	100	450 000	100	52,4
Desil 1	195 700	6,6	6,0	267 300	5,9	36,6
Desil 2	226 700	7,7	7,4	329 900	7,3	45,5
Desil 3	241 100	8,2	8,0	359 700	8,0	49,2
Desil 4	255 800	8,7	8,6	385 800	8,6	50,8
Desil 5	271 300	9,2	9,2	414 400	9,2	52,7
Desil 6	286 400	9,7	9,8	439 400	9,8	53,4
Desil 7	305 000	10,3	10,4	467 200	10,4	53,2
Desil 8	327 600	11,1	11,2	501 300	11,1	53,0
Desil 9	360 700	12,2	12,3	556 700	12,4	54,3
Desil 10	482 800	16,4	17,1	778 600	17,3	61,3
Gini-koeffisient		0,143	0,160		0,161	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.3 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere. 1997-2013.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2013 var 11 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfattet 14 prosent av mennene og 4 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 var 58 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene, se tabell 1.22. Fra 2004 til 2013 har andelen av kvinnene i de to laveste desilene gått ned.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. Lønnstakere. 2004 og 2013. Prosent

Desil	Menn		Kvinner	
	2004	2013	2004	2013
1	8	9	13	11
2	7	9	14	12
3	9	9	12	12
4	9	10	11	11
5	9	9	11	12
6	10	9	11	12
7	10	9	10	11
8	11	10	9	9
9	13	12	7	6
10	14	14	4	4
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lavlønn

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

En 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 356 800 for et fullt årsverk uten overtid i 2013.

Med denne grensen for lavtlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønntakere lavtlønte i 2013, uendret fra 2013, jf. tabell 1.23. For kvinner er andelen 16 prosent og for menn 19 prosent. Lavlønnsandelen har holdt seg uendret fra 2012 til 2013 for begge kjønn. Målt fra 2004 til 2013 har andelen lavtlønte kvinner sunket, mens andelen lavtlønte menn har holdt seg om lag uendret.

Lavtlønns grensen i 2013 på kr 356 800 tilsvarer om lag 72 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 510 200). 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 årslønn og median² årslønn for alle. 2004-2013. Prosent og kroner.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
I alt	17	17	16	17	17	18	17	17	17	17
Menn	14	14	14	15	15	16	15	15	16	16
Kvinner	22	22	21	22	21	21	21	20	19	19
Lavtlønnsnivå ¹	252 600	260 600	270 100	284 600	301 200	312 300	321 800	332 900	345 400	356 800
Gj. sn. årslønn, alle ³	349 400	361 700	378 700	400 600	424 800	439 000	456 800	474 900	491 700	510 200
Median årslønn, alle	315 000	325 000	339 500	360 000	381 500	394 300	410 400	425 000	442 000	457 300

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.

Lønnsoppgjør i 2014

I 2014 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 forbundsvisе 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 2013 til 2014 i noen områder. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2013 vises det til vedlegg 1 i NOU 2014: 3.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2014

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 18. februar 2014. 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. Holden III viser bl.a. til analyser i Likelønnskommissjonens rapport som viste størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn i tariffområder hvor rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende, eksempelvis finansnæringen.

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.

Det er viktig at arbeidsgiversiden på en bedre måte følger opp de generelle rammer overfor ledere og andre der helt lokal og individuell lønnsdannelse dominerer.

Krav ved hovedoppgjøret:

- a. Det fremmes krav som sikrer medlemmenes kjøpekraft, herunder:
 - En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
 - Prioritering av kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.
 - Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor.
- b. Det kreves at tjenestepensjonene i privat sektor avtales og organiseres på en mer kostnadseffektiv og mer samordnet måte enn i dag. Overgang til Ny tjenestepensjon

vil gi høyere pensjon for samme premiesatser. Målet er bredere ordninger helst på hovedorganisasjonsnivå. Ordningene styres av partene i fellesskap”.

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

NHOs representantskap vedtok i møte 26.-27. februar 2014 forhandlingsfullmakten for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

”Norsk økonomi har dratt nytte av et bedret bytteforhold gjennom 2000-tallet. Bransjer som ikke har hatt en like gunstig utvikling i sine priser, merker særlig det høye kostnadsnivået. Om utviklingen i bytteforholdet generelt snur, kan dette legge press på lønnsomheten og lønnsevnen i næringslivet.

Det høye kostnadsnivået i Norge sammenliknet med våre handelspartnere, skaper en utfordrende konkurranseulempe for norsk næringsliv. Selv om kronen har svekket seg noe, er kostnadsnivået fortsatt for høyt. Situasjonen innebærer en risiko for at vi mister for mange konkurranseutsatte bedrifter og får for få nye.

Til tross for noe bedre utsikter for internasjonal økonomi, er veksten usikker og relativt beskjeden. Utsiktene for tradisjonell vareeksport er svake.

Norsk økonomi vokser svakere enn trendvekst, og bedriftene har nedjustert markedsforventningene til 2014. Årsaken er svak vekst i privat konsum, bruttoinvesteringer og eksport av tradisjonelle varer. Dette forsterkes av avtakende vekst i investeringene i petroleumssektoren. Nedgang i boliginvesteringene trekker veksten i økonomien ned. Sysselsettingsveksten vil være beskjeden, mens ledigheten kan øke noe.

Lønnskostnadsandelen i industrien ligger høyere enn gjennomsnittet for de siste ti årene, og driftsresultatandelen lavere. Dette indikerer svakere lønnsevne og konkurransekraft i industrien.

Lønnsveksten i 2014 må bli minimum 0,6 prosentpoeng lavere enn i 2013. På noe lengre sikt er målet en lønnskostnadsvekst på linje med våre handelspartnere.

NHO vil avvise et hvert krav om utvidelse av nåværende AFP-ordning eller innføring av nye tariffestede pensjonsrettigheter. Dette gjelder både nivå og brede ordninger (organiseringen).”

Unio vedtok 18. mars 2014 en inntektspolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret i 2014 der det ble lagt følgende føringer for oppjøret:

- ”Krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag.
- Forhandlingene om økonomi tar utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien, det utvida frontfaget, samt kompensere for eventuelt etterslep i foregående tariffperiode.
- I hvert enkelt tariffområde forhandles det om økonomiske rammer og innretning, og med sikte på bedret lønnsutvikling for medlemmene. Grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, kan kompenseres særskilt.
- De enkelte tariffområder har ansvaret for fordeling og prioriteringer av den økonomiske ramma innenfor eget tariffområde.
- Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko er sentrale element i kravutformingene.
- Likelønn må ivaretas og verdsettingsdiskriminering motvirkes.

- Arbeidstidsordninger sikres, og skal ivareta hensynet til helse, velferd og faglig forsvarlighet.
- Arbeid mot bekjempelse av sosial dumping forsterkes, både sentralt og lokalt og på tvers av sektorer.
- 2-årige tariffavtaler med reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.”

I Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds (YS) inntektspolitiske dokument for 2014-2016 heter det bl.a.:

- ”YS har lenge støttet opp om prinsippene bak frontfagsmodellen, slik at det må være lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet som bør være normgivende for resten av økonomien. Modellen må være en norm og praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet i samfunnet. En viktig forutsetning for frontfagsmodellens legitimitet er at gevinstene ved økt produktivitet fordeles på både eiere og ansatte.
- Videre er det viktig at lønnsdannelsen er fleksibel nok til å gi rom for nødvendige strukturelle endringer. YS mener frontfaget er viktig for en sunn utvikling i norsk økonomi, men at det ikke må hindre rekruttering til viktige samfunnsoppgaver.
- YS vil at medlemmene skal få sin rettmessige andel av verdiskapningen i bedriftene og i samfunnet. YS legger til grunn at det er rom for reallønnsøkning i 2014.
- Arbeidet med sikte på likelønn kreves videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk. YS mener det er viktig å få økt andel kvinner på alle ledernivåer.
- YS ønsker at viktige pensjonsspørsmål drøftes i årets oppgjør. YS vil arbeide for å sikre bedre og kjønnsnøytrale pensjonsrettigheter gjennom tariffesting, eller ved endret lovgivning”.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran hovedoppgjøret 2014 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 31. mars 2014 følgende mandat for KS i hovedtariffoppgjøret 2014:

- ”Hovedtariffoppgjøret 2014 gjennomføres innenfor en moderat økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunenes konkurransevne i arbeidsmarkedet, lønnsutviklingen i kommunesektoren og sammenlignbare tariffområder samt situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv.
- Den økonomiske rammen i tariffoppgjøret disponeres til prioriterte sentrale tiltak og avsetning til lokale forhandlinger. Hensynet til likelønn og behov for en aktiv lokal lønns- og arbeidsgiverpolitikk skal ivaretas”.

Virkes tariffpolitiske dokument for perioden 2014-2015 legger rammene for Virkes materielle forhandlingsposisjon i hovedoppgjøret for 2014 og mellomoppgjøret for 2015. Virke legger følgende til grunn i sin tariffpolitikk:

[.....]

- ”Frontfagsmodellen er basert på at lønnsveksten i økonomien som helhet må være tilpasset hva konkurranseutsatt sektor kan tåle. Etter dagens forhandlingssystem betyr det utekonkurrerende industri som forhandler først. Den økonomiske rammen som settes innen dette området, danner normen for øvrige forhandlingsområder.
- 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 en 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, konkurransevne, framtidsutsikter 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. Dette vil sikre en koordinering av lønnsveksten. Hensynet til frontfagsmodellen krever at lokale lønnstillegg gis innenfor en forsvarlig økonomisk ramme, og dette krever disiplin hos arbeidsgivere med god lønnsvevne”.

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene om revisjon av *Industrioverenskomsten* startet opp 10. mars mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Det ble brudd i forhandlingene 18. mars og oppgjøret gikk til mekling. Den 2. april ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning.

Hovedpunkter i det vedtatte meklingsforslaget er:

- Alle fikk et generelt tillegg fra 1. april på kr 0,75 per time.
- Arbeidstakere omfattet av Industrioverenskomstens Tekodel fikk et ekstra tillegg på kr 1,25 per time med unntak av arbeidstakere i bedrifter med lokal forhandlingsrett.
- Økning av offshoretillegget til kroner 71,68 per time fra 1. april 2014, og med ytterligere kr 2 per time fra 1. april 2015.
- Tariffesting av 2-4 rotasjon offshore.
- Økning av diverse satser i overenskomsten.

I NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III-utvalget) var det enighet om:

”Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet bør være normgivende for resten av økonomien. Dette er i tråd med Kontaktutvalgets uttalelse i mars 2003. Ved forbundsvise oppgjør er det Industrioverenskomsten som er frontfaget, og dermed forhandles først. Dette oppgjøret har i stor grad direkte gjennomslag i en rekke andre oppgjør. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, bør NHO, i forståelse med LO, angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. Ved utarbeidelsen av anslaget må det tas tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsiktene. Drøfting av de økonomiske utsiktene i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) i forkant av lønnsoppgjørene vil gi grunnlag for en felles virkelighetsoppfatning blant alle parter i lønnsoppgjørene”.

Revidert nasjonalbudsjett 2014 oppsummerer høringsuttalelsene til Holden III-utvalget¹¹, og skriver i den forbindelse følgende: "Det er videre bred støtte til utvalgets konklusjon om at NHO, i forståelse med LO, bør angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. NHO skriver at «En praktisk måte å gjøre dette på kan være at NHO, i forståelse med LO, angir årslønnsvekst for industriarbeiderne i NHO-området. I tillegg angis forventet endring i årslønnsveksten i industrien samlet. ... NHO vil i begrunnelsen for anslaget legge vekt på å få frem grunnlaget for anslaget, slik at rammen blir etterprøvbar og læring for kommende oppgjør best kan oppnås.»"

Holden III-utvalget ble fulgt opp i årets tariffoppgjør. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ventes oppgjøret samlet å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for industriarbeidere. Lønnsveksten samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien i

¹¹ http://www.statsbudsjettet.no/upload/Revidert_2014/dokumenter/pdf/stm2_2014.pdf

NHO-området anslås å bli 0,6 prosentpoeng lavere i 2014 enn i 2013, jf. boks 1.1. I 2013 var lønnsveksten i industrien 3,9 prosent.

I Riksmeklers møtebok heter det om tjenstepensjon blant annet at:

”Fellesforbundet og Norsk Industri er imidlertid enige om følgende:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres.
- Det skal legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene.

Basert på lov om innskuddspensjon er Fellesforbundet og Norsk Industri enige om at følgende forhold skal utredes:

- At arbeidstakere gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer

I løpet av utredningen skal Fellesforbundet og Norsk Industri om nødvendig konsultere NHO og LO. Utredningen skal være ferdig innen 31.12.2015. ”

Videre er partene enige om en bestemmelse som styrker ufaglærtes mulighet til å ta fagbrev og en som legger til rette for styrket opplæring i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur for arbeidsinnvandrere. Partene leverte i denne sammenheng et felles brev til kunnskapsministeren 31. mars. Kunnskapsministerens svarbrev kom 1. april. Brevene er gjengitt i undervedlegg 1.

Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen i 2014 publisert 2. april 2014

Som en oppfølging av Holden III-utvalget, har NHO, i forståelse med LO, lagt vekt på følgende utviklingstrekk i økonomien:

- Norsk økonomi vokser svakere enn trendvekst. Kapasitetsutnyttningen er på det laveste siden 2010, ifølge Norges Banks regionale nettverk. Ifølge SSB kommer sysselsettingsveksten ned i 0,7 prosent i år og ledigheten øker fortsatt noe. Antall ledige stillinger har gått ned, også i industrien og i utvinning av olje og gass. Arbeidsmarkedet er mindre stramt enn tidligere, også for funksjonærgruppene. Også for ingeniører har bruttoledigheten nå økt, ifølge Nav.
- Svakere valuta gjennom fjoråret bidro til en bedring på 0,2 prosent i den relative timelønnskostnadsveksten i industrien i Norge sammenliknet med handelspartnerne. Fortsatt er kronen svakere enn snittet i fjor. Det bidrar positivt til bedriftenes konkurransesituasjon. Moderat lønnsvekst vil bidra til at renten holdes lav lenger og vil dermed også bidra til mindre press i forhold til styrking av kronkursen. Det vil styrke konkurranseutsatt næringsliv og trygge norske arbeidsplasser.
- Den sterke investeringsveksten i petroleumssektoren flater nå ut, ifølge SSB. Sektoren vil dermed virke mindre ekspansivt inn i fastlandsøkonomien og arbeidsmarkedet. Samtidig er det ventet lavere oljepris og det er varslet nedskjæringer i vedlikeholds- og modifikasjonsmarkedet. Norsk leverandørindustri tapte uventet mange store kontrakter i fjor, noe som gir lavere aktivitetsnivå inn i 2014. Nedbemanningen som følger av dette er ikke fullført og merkes nå gradvis gjennom redusert aktivitet i hele verdikjeden.
- Driftsresultatandelen i industrien har etter finanskrisen ligget lavere enn historisk nivå. Foreløpige tall viser at driftsresultatet i 2013 var 3,6 prosentpoeng svakere enn snittet for de siste tyve årene. Dette indikerer svakere lønnsomhet og lønnsevne i industrien enn tidligere. Ifølge frontfagsmodellen vil dette føre til lavere lønnstillegg.
- For funksjonærene ble årslønnsveksten i 2013 preget av det høye overhenget. Lønnstendensen i industrien har imidlertid vært avtakende for både arbeidere og funksjonærer etter 2011. Det er viktig at alle grupper respekterer de rammer som det er enighet om i den koordinerte lønnsdannelsen. Overhenget inn i 2014 er beregnet til 1,2 prosent for industriarbeidere og 1,4 prosent for industrifunksjonærer. Pågående nedbemanning av ingeniører og sivilingeniører i leverandørindustrien, samt nedskjæringer av frittstående konsulenter og innleide funksjonærer, vil bidra til å dempe den lokale lønnsveksten i 2014.

Totalt sett peker forholdene i realøkonomien i retning av at det blir lavere lønnsvekst i 2014 enn i 2013.

Ramme

Det sentrale tillegget og kostnadene ved endringene i overenskomsten er beregnet til å utgjøre 0,6 prosent årslønnsvekst. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås de lokale tilleggene til å utgjøre 1,5 prosent årslønnsvekst. I tillegg kommer overhenget på 1,2 prosent. Partene har i utarbeidelsen av anslaget for lønnsrammen forsøkt å ta tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsiktene. Samlet ventes oppgjøret å gi en årslønnsvekst i 2014 på 3,3 prosent for industriarbeidere.

NHO anslår, i forståelse med LO, at årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området blir 0,6 prosentpoeng lavere i 2014 enn i 2013. NHO vil forsterke sin informasjon om forståelsen av årslønnsberegninger.

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

I *hotell- og restaurantoppkjøret* mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv ble det 7. april satt fram et meklingsforslag til avtale for Riksavtalen som ble nedstemt i uravstemning. Før streik ble iversatt ble meklingen gjenopptatt og 10. mai ble det satt fram et nytt meklingsforslag. Det er senere vedtatt i uravstemning. Hovedpunkter er:

- Et generelt tillegg til alle fra 1. april på kr 0,75 per time.
- Lavlønnstillegg til alle fra 1. april på kr 1,25 per time.
- Garantitillegg fra 1. april på kr 1,06 per time

I tillegg ble satsene hevet ytterligere med kr 2 per time slik at alle fikk et tillegg fra 1. april på kr 5,06 per time.

I en protokolltilførsel viser partene til at de fleste minstelønnsavtaler i LO-NHO-området har bestemmelser vedrørende årlige forhandlinger om lønnstillegg basert på de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Riksavtalen. Fellesforbundet og NHO Reiseliv er enige om å sette ned et partsammensatt utvalg som innen 1. juni 2015 skal utrede om Riksavtalen skal endres slik at bestemmelsen om lokal lønnsfastsettelse blir mer på linje med vanlige bestemmelser for minstelønnsavtaler. Utvalget skal klargjøre hvilke konsekvenser dette vil ha både for bedriftene og for arbeidstakerne.

Partene viser til meklingsforslaget for Industriooverenskomsten vedrørende tjenestepensjon. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det er beskrevet der.

Som i Industriooverenskomsten er partene enige om en bestemmelse som styrker ufaglærtes mulighet til å ta fagbrev og en som legger til rette for styrket opplæring i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur for arbeidsinnvandrere, jf. undervedlegg 1.

I meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om *Fellesoverenskomsten for byggfag* ble det 4. april satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning. Hovedpunkter er:

- Alle fikk et generelt tillegg fra 1. april på kr 0,75 per time.
- Økning av diverse satser på overenskomsten.

Partene viser til meklingsforslaget for Industriooverenskomsten vedrørende tjenestepensjon. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det er beskrevet der.

Som i Industriooverenskomsten er partene enige om en bestemmelse som styrker ufaglærtes mulighet til å ta fagbrev og en som legger til rette for styrket opplæring i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur for arbeidsinnvandrere, jf. undervedlegg 1. I tillegg gav partene en felles uttalelse om tiltak mot useriøsitet i bransjen.

Norsk Arbeidsmandsforbund (LO) og NHO Service ble 21. mai enige om en forhandlingsløsning for *overenskomsten for renholdsbedrifter*. Overenskomsten har normallønnssatser. Hovedpunkter er:

- Satsene (inkludert et garantitillegg på kr 0,85 per time) ble fra 1. april økt med kr 2,85 per time for renholdere med ansiennitet inntil fire år i bransjen og med kr 6,85 for de med ansiennitet over fire år.
- Enkelte tillegg ble økt.

Skift- og turnusarbeid var et tema under forhandlingene. Partene ble enige om et utredningsarbeid som skal være ferdig 1. juli 2015.

Partene viser til meklingsforslaget for Industriooverenskomsten vedrørende tjenestepensjon. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det er beskrevet der.

Som i Industriooverenskomsten er partene enige om en bestemmelse som styrker ufaglærtes mulighet til å ta fagbrev og en som legger til rette for styrket opplæring i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur for arbeidsinnvandrere, jf. undervedlegg 1.

Boks 1.2 Bussbransjeavtalen

I februar 2007 ble det inngått en ny bussbransjeavtale for tariffområdene i henholdsvis NHO Transport og Spekter på arbeidsgiversiden. På arbeidstakersiden er partene Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Jernbaneforbund og Fagforbundet (LO/LOStat) og YS/Yrkestrafikkforbundet.

I hovedoppgjøret i 2014 ble det, som i 2012, gjennomført felles forhandlinger, meklinger og avstemming for partene i bussbransjen.

Det ble gitt følgende tillegg:

- Et generelt tillegg til alle fra 1. april på kr 0,75 per time.
- Et justeringstillegg til alle fra 1. april på kr 1,25 per time.
- I tillegg økes lønnsatsene for alle yrkesgrupper fra 1. april med kr 2 per time.
- Fagbrevtillegget økes med kr1,- per time fra 1. april 2014.

Det gis også et tillegg til alle 1. oktober 2014 på kr 2,- pr time.

Ved hovedoppgjøret i 2012 ble partene enige om at det ved hvert hovedoppgjør skal forhandles om et reguleringstillegg for neste mellomoppgjør som skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret. Det ble derfor også forhandlet fram et tillegg for rutebuss fra 1. april 2015 på kr 2 per time som kommer i tillegg til de sentrale tilleggene i mellomoppgjøret i 2015.

Partene viser til meklingsforslaget for Industriooverenskomsten vedrørende tjenestepensjon. Partene gir sin tilslutning til at det gjennomføres en utredning slik det er beskrevet der.

Som i Industriooverenskomsten er partene enige om en bestemmelse som styrker ufaglærtes mulighet til å ta fagbrev og en som legger til rette for styrket opplæring i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur for arbeidsinnvandrere, jf. undervedlegg 1.

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I *varehandelen* ble det i forhandlinger i 2014 mellom Handel og Kontor i Norge (HK/LO) og Hovedorganisasjonen Virke enighet om følgende tillegg på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler:

- Et generelt tillegg fra 1. april på kr 0,75 per time.
- Et lavlønnsstillegg fra 1. april på kr 1,25 per time
- Minstelønnsatsene øker med summen av det generelle tillegget og lavlønnsstillegget.
- Minstelønnsatsene i trinn 1-5 ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1,50 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 2014 på kr 3,46 per time.

Handel og Kontor(LO) og Hovedorganisasjonen Virke avtalte videre å gjennomføre en egen utredning om tjenstepensjon hvor:

- Forholdsmessighetsprinsippet i gjeldende pensjonslovgivning skal videreføres
- Det skal legges til grunn at ordningen verken medfører krav om balanseføring eller økte pensjonskostnader for bedriftene.

Basert på lov om innskuddspensjon, er partene enige om at følgende forhold skal utredes:

- At arbeidstakere gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer.

Utredningen skal være ferdig innen 31.12.2015.

Partene støtter initiativet fra Fellesforbundet og Norsk Industri overfor kunnskapsministeren om tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere muligheter for fagutdanning.

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.

Partene er enige om en selvstendig utredning av tjenstepensjoner.

Oppgjøret for *grossistbedriftene* mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Hovedorganisasjonen Virke gikk til mekling. I meklingen ble partene enige om et generelt tillegg på 0,75 kr pr time, minstelønnsatsene økes tilsvarende. I tillegg avtalte partene flere tiltak som skal øke organisasjonsgraden i bedriftene. Partene viste til punktet om tjenstepensjon i protokollen mellom Handel og Kontor og Virke av 10. april og ga tilslutning til at det gjennomføres en slik utredning.

Det er pause i forhandlingene mellom Yrkestrafikkforbundet (YS) og Parat (YS) om Grossistoverenskomsten. Forhandlingene mellom Virke og Parat/Farmasiforbundet (YS) og Norges Farmaceutiske forening gikk til mekling. Det ble oppnådd enighet etter mekling. Resultatet ble på linje med frontfaget.

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

Partene i tariffområdet *Virke/HUK-området*¹² kom 13. juni til enighet i hovedtariffoppgjøret i seks av syv områder. Resultatene ble på linje med resultater staten og i KS-området.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det vedtatte forhandlingsresultat mellom Finansforbundet (YS) og Finans Norge og mellom LO/HK og

¹² Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

LO/Norsk Postkom og Finans Norge. Med virkning fra 1. mai 2014 ble det på lønnsregulativet gitt et generelt tillegg på 1,5 prosent eller minimum kr 6 000 per år.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 7. april. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene mellom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 26. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte og sendte til uravstemning, mens Akademikerne aksepterte forslaget. Kommunal- og moderniseringsdepartementet aksepterte også forslaget. Svarfrist ble satt til 20. juni. Forslaget ble godkjent. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Med virkning fra 1. mai 2014 ble det på hovedlønstabellen gitt et tillegg som starter på 6 500 kroner i lønnstrinn 19 og øker til 8 800 kroner i lønnstrinn 53. Deretter er tillegget 1,98 prosent fra og med lønnstrinn 54 til og med lønnstrinn 101.
- Sentrale endringer på enkelte lønnsrammer innenfor en økonomisk ramme på 0,08 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2014.
- Det avsettes 1,75 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2014.

I en protokolltilførsel viser partene til Holden III-utvalgets rapport (side 156) der det uttales:

”Usikkerheten om hva som er et troverdig anslag for den samlede årslønnsveksten i industrien vil variere. Det er viktig at partene i påfølgende oppgjør ikke lar usikkerhet og uenighet om anslaget slå ut i en arbeidskonflikt. Ved uenighet om et slikt anslag, er det mulig å avtale at man tar hensyn til et feilaktig anslag i forhandlingene i de påfølgende årene. En mer formalisert etterreguleringsordning vil imidlertid kunne vanskeliggjøre tilpasninger ved endringer i realøkonomiske forhold. Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten over tid skal være om lag den samme i ulike forhandlingsområder, og utvalget mener historien gir grunn til å ha tillitt til dette.”

På denne bakgrunn vil partene i forkant av oppgjøret i 2015 gå gjennom tallmateriale som presenteres i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Gjennomgangen foretas av Statistikk- og beregningsutvalget i staten når rapporten ”Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015” fra Det tekniske beregningsutvalget foreligger. Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet og eventuelle avvik skal reflekteres i de tillegg som gis i mellomoppgjøret i 2015.

I det *kommunale tariffområdet* startet forhandlingene i KS-området 3. april. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 26. mai la mekleren fram et forslag som partene anbefalte med unntak av LO-forbundene Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag i Akademikerne. Forslaget gikk til uravstemning med svarfrist 25. juni 2014. Det ble godkjent av alle organisasjonene med unntak av Utdanningsforbundet i Unio og de tre organisasjonene nevnt foran i dette avsnittet. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det gis et generelt tillegg på 2,15 prosent, men minst kr 8 500 per år fra 1. mai 2014. Tillegget gis til alle ansatte på hovedtariffavtalens kapittel 4.

- Det er avsatt 1,0 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2014 i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1. Ledere i kapittel 4B og 4C bør prioriteres.
- Minstelønnsseter i kapittel 4 er hevet med mer enn det generelle tillegget.
- Arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn per 1. mai 2014 enn kr 364 000 i 100 prosent stilling.
- Det er også avtalt sentrale tillegg pr 1. mai 2015 til ansatte med stilling i hovedtariffavtalens kapittel 4. Tilleggenes størrelse varierer med ansiennitet og stilling. Dette er foreløpig beregnet til 1,5 prosent pr dato.

Partene er enige om at dersom rapporten ”Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015” fra Det tekniske beregningsutvalget viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i KS-området fra 2013 til 2014, skal differanse legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014-2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret 2015 i KS-området.

Det er også avtalt sentrale tillegg per 1. mai 2015 som varierer med ansiennitets- og kompetansekrav, jf. tabell 1.1. Videre skal arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet ikke ha lavere grunnlønn per 1. mai 2015 enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Det innføres et nytt lønssystem fra 1. mai 2015, se boks 1.3.

Arbeidstid for *undervisningspersonalet* var også en del av tariffoppgjøret i KS-området. I meklingsforslaget var det enighet om at arbeidsårets lengde for undervisningspersonalet skal forhandles lokalt med utgangspunkt i elevenes skoleår + 6 dager.

Lærerne skal i utgangspunktet ha en arbeidstid på skolen på 7,5 timer per dag. Innenfor arbeidstiden på skolen får lærerne avsatt tid til for- og etterarbeid og faglig ajourføring. Den avsatte tiden sammen med summen av undervisningstimene skal utgjøre minst 1200 timer på årsbasis.

Den delen av årsverket som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen, disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år har rett til å få redusert tid til undervisning. Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Boks 1.3 Nytt lønssystem i KS-området fra 1. mai 2015

I hovedoppgjøret 2014 ble det blitt avtalt et nytt lønssystem med virkning fra 1. mai 2015. Dette skal være et garantilønssystem som skal forhindre at lokale lønnstillegg blir utlignet ved ansiennitetsoppykk. Det ble også lagt inn to nye ansiennitetstrinn ved 2 og 6 år.

1. Prinsipper i nytt lønssystem

I HTA kapittel 4 innføres pr. 1.5.2015 garantilønn og sentrale lønnstillegg ved hhv. 2, 4, 6, 8 og 10/16 års ansiennitet.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Tilleggene fastsettes i prosent av garantilønn (0 år) og utregnes i kronebeløp. Laveste årslønn på hvert ansiennitetstrinn utregnes i kronebeløp.

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Laveste årslønn er lik garantilønn (0 år) pluss sum av prosentvise ansiennitetstillegg.

Dersom de sentrale parter i senere sentrale oppgjør endrer ansiennitetstillegg på et gitt ansiennitetstrinn, er arbeidstakere på dette ansiennitetstrinnet omfattet av endringen.

2. Innføring av nytt lønssystem

Ved iverksetting av sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015 jfr. II pkt. 1, er arbeidstakere som er omfattet av lønssystemet innfasert i det nye systemet.

I ny årslønn pr. 1.5.2015 er ansiennitetstillegg i henhold til fastsatt ansiennitet på hhv. 2,4,6,8 eller 10/16 år inkludert.

3. Virkninger ved fremtidige endringer i nytt lønssystem

Endret ansiennitetstillegg innebærer at utregnet laveste årslønn endres tilsvarende kun på dette ansiennitetstrinnet.

Til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg per 1.5.2015 slik:

Tabell 1.1 Sentrale lønnstillegg per 1.5.2015 etter nytt lønnssystem

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	
<i>Stillingsgruppe</i>							
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	1 000	6 500	4 200	7 200	300	500	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	2 700	9 100	10 000	13 500	16 000	6 800	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	3 000	10 400	9 400	13 100	16 100	6 900	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	2 500	10 300	9 600	13 900	16 300	12 400	
Stillinger med krav om mastergrad	4 500	12 900	6 800	15 200	8 400	8 700	
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	4 000	11 500	6 500	11 500	9 400	8 100	5 300
Adjunkt	5 000	13 400	7 500	13 100	10 200	10 000	6 700
Adjunkt (med tilleggstudanning)	5 700	14 700	8 700	12 800	9 400	10 700	7 400
Lektor	6 200	15 600	11 400	16 100	13 600	10 400	8 500
Lektor (med tilleggstudanning)	6 500	16 200	9 600	14 200	8 400	10 700	9 100

Tabell 1.2 Minstelønnsatser i KS-området med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet(10 år eller 16 år).

	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 10 år			
	1. mai 2013	1. mai 2014	Endring	Andel ² kvinner, prosent	1. mai 2013	1. mai 2014	Endring	Andel ² kvinner, prosent
<i>Stillingsgrupper</i>								
Stillinger uten særskilt krav om utdanning ¹	265 200	273 700	8 500	73	331 400	339 900	8 500	81
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fag- arbeiderstillinger	305 800	316 300	10 500	76	361 900	375 100	13 200	84
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	354 000	364 500	10 500	88	405 100	419 500	14 400	90
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	372 600	383 100	10 500	81	433 300	447 600	14 300	91
Stillinger med krav om mastergrad	403 100	411 800	8 700	86	476 300	491 500	15 200	90
	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år			
	1. mai 2013	1. mai 2014	Endring	Andel ² kvinner, prosent	1. mai 2013	1. mai 2014	Endring	Andel ² kvinner, prosent
Lærer	358 200	369 700	11 500	64	438 500	451 200	12 700	69
Adjunkt	399 000	410 800	11 800	74	466 700	480 300	13 600	71
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	417 100	440 500	23 400	70	497 600	517 800	20 200	68
Lektor	436 800	462 600	25 800	72	535 000	558 300	23 300	51
Lektor (med tilleggsutdanning)	451 800	477 700	25 900	61	559 300	583 100	23 800	54

¹ Per 1. mai 2014 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000 i 100 prosent stilling. Kvinner utgjør 83 prosent av disse arbeidstakerne.

² Per 1. desember 2013.

I *Oslo kommune* gikk også oppgjøret til mekling. Den 27. mai ble det enighet om et meklingsforslag. Svarfrist ble satt til 25. juni. Alle organisasjonene godkjente forslaget. Forslaget har følgende hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai på 1,9 prosent eller minimum kr 8 000 per år.
- Det ble avsatt 1,2 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli.
- Sentrale lønsmessige tiltak på 0,63 prosent med virkning fra 1. mai.

Det er videre enighet om en tilsvarende bestemmelse som i KS-området om å vurdere lønnsutviklingen til neste år i forhold til lønnsutviklingen i frontfaget. Det er også enighet om å videreføre dagens sentrale arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet i Osloskolen, men det blir gjennomført forsøksordninger med alternative arbeidstidsordninger på en del skoler. Prøveprosjektene skal gjennomføres i løpet av 2 år.

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 2014 på kr 1 463 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 21. mai enighet mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter-Helse i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2). Det ble også enighet i forhandlingene mellom Utdanningsforbundet og Spekter-Helse, mellom Norsk Fysioterapeutforbund og Spekter-Helse og mellom Norsk Ergoterapeutforbund og Spekter-Helse. Minstelønnssatsene blir hevet med virkning fra 1. juli, jf. tabell 1.3. Videre skal det gjennomføres lokale forhandlinger B-dels nivå. Tillegg skal gis med virkning fra 1. juli. I henhold til overenskomsten Norsk Sykepleierforbund og Spekter-Helse skal alle på ansiennitetsstige sykepleier og spesialsykepleier/jordmor skal være sikret et tillegg på minimum 3,5 prosent og øvrige medlemmer som er omfattet av overenskomsten skal sikres et tillegg på minimum 2 prosent.

For LO- og YS-forbundene er det avtalt et generelt tillegg fra 1. juli på 3,5 prosent eller minimum kr 10 000 per år og minstelønnssatsene endres. Det generelle tillegget er inkludert i endringen i minstelønnssatsene. Nye minstelønnssatser fra 1. juli 2014 vises i tabell 1.2. Avtalen innebar også at minstelønnen i stillingsgruppe I for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), skal være minimum kr 364 000 fra 1. mai 2014, en økning på kr 13 000 fra året før.

For LO- og YS-forbund med sentral overenskomstdel (A2) skal det gjennomføres lokale forhandlinger. Tilleggene gis med virkning fra 1. juli 2014.

Oppgjøret mellom Spekter og Akademikerne helse startet med innledende sentrale forhandlinger 25. april. Forhandlinger om sentral forbundsvis avtale, A2, mellom Spekter og Den norske legeforening startet opp 12. mai. Lokale forhandlinger for medlemmer av Den norske legeforening gjennomføres når A2-forhandlingene er sluttført. Øvrige forbund i Akademikerne helse gjennomfører kun lokale forhandlinger. De avsluttende forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne helse var ikke gjennomført når denne rapporten ble ferdigstilt.

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

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	273 000	283 000	10 000	332 000	344 000	12 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	308 000	319 000	11 000	362 000	376 000	14 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	356 000	369 000	13 000	403 000	425 000	22 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	380 000	396 000	16 000	440 000	465 000	25 000

¹Etter 20 års ansiennitet var mistelønnsatsen 1. mai 2013 kr 351 000. Fra 1. juli 2014 er den økt til kr 364 000.

Tabell 1.4 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 2013	1. juli 2014	Endring	1. mai 2013	1. juli 2014	Endring
Grunnstillinger	356 000	369 000	13 000	403 000	425 000	22 000
Stillinger med spesialkompetanse	380 000	396 000	16 000	440 000	465 000	25 000

1.5 Konflikter i 2014-oppgjøret¹³

Meklingen mellom PARAT (YS) og NHO Luftfart om *flykabinavtalen* for Norwegian førte ikke fram. Parat tok ut 1 medlem i streik fra 7. mai. Etter ny kontakt mellom partene ble det 19. mai enighet om en ny kabinavtale og streiken ble avsluttet.

I meklingen mellom Fagforbundet og NHO Handel om *frisøravtalen* ble det den 5. juni lagt fram et meklingsforslag som Fagforbundet aksepterte, men som NHO Handel forkastet. Fagforbundet tok etter det ut medlemmer i streik. Streiken ble avsluttet ved forhandlingsløsning 19. juni.

Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) aksepterte ikke meklingsforslaget av 26. mai i KS-området og tok ut medlemmer i streik fra henholdsvis 11. og 10. juni. Norsk Lektorlag i Akademikerne aksepterte heller ikke meklingsforslaget, men har så langt ikke tatt ut medlemmer i streik. I uravstemningen med svarfrist 25. juni ble meklingsforslaget forkastet av medlemmene i Utdanningsforbundet i Unio. Utdanningsforbundet tar ut et mindre antall medlemmer i streik fra 1. juli.

¹³ Oversikt per 26. juni 2014.

Undervedlegg 1

1.6 Brev fra Fellesforbundet og Norsk Industri til kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen

Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen
Kunnskapsdepartementet
8119 Dep
0032 OSLO

Oslo, 31. mars 2014

Sterkere tiltak for å styrke opplæring i norsk språk og sikre flere mulighet for fagutdanning

Mange arbeidstakere arbeider uten relevant fagopplæring i Norge. Det gjelder de som ikke har fullført videregående utdanning, personer som har utdanning og praksis fra andre bransjer, og arbeidsinnvandrere med utdanning og praksis fra andre land. En felles utfordring er at de har behov for tillegg i sin utdanning for å oppnå kravene til norsk fagbrev. I tillegg er det også mange arbeidsinnvandrere som mangler grunnleggende ferdigheter i norsk språk for å kunne fungere godt i arbeidslivet og samfunnet.

Vi tror at nivået på arbeidsinnvandring til Norge fortsatt vil være høyt. Selv om arbeidsmarkedet skulle bli noe mindre stramt, vil Norge være et attraktivt land for mange arbeidsinnvandrere å søke seg til. Arbeidsinnvandrere fra EØS-området opparbeider seg rettigheter i Norge etter relativt kort tid her, også om de skulle bli ledige. Å gi disse større muligheter for å komme i jobb, gjennom at de f.eks får vurdert sin fagkompetanse og/eller gi dem bedre norskkunnskaper vil styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet. Forskning viser at arbeidsinnvandrere lærer best mens de er i jobb.

I "Samfunnskontrakt for flere læreplasser" som ble inngått mellom staten og hovedorganisasjonene i arbeidslivet i 2012 er ett av hovedmålene å gjennomføre tiltak som bidrar til at flere voksne tar fag- og svennebrev. Konkret forpliktet partene i arbeidslivet seg bl.a. å "*Aktivt jobbe for at flere arbeidstakere som ikke allerede har fag- eller svennebrev avlegger fag- eller svenneprøve etter gjeldende ordninger, eksempelvis praksiskandidatordningen*". For mange er språkopplæring en av forutsetningene for at de kan ta dette tilbudet.

Arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i det å kunne fungere i Norge. Dette er ikke bare den enkelte og bedriftenes ansvar, men mye også samfunnets ansvar.

For høyere utdanning har NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) ansvar for godkjenning av utenlandsk utdanning. Tilsvarende nasjonalt organ har vi ikke for utenlandsk yrkesfaglig utdanning. Her er ansvaret delegert til fylkeskommunene som i mange tilfeller har delegert det videre til de fylkeskommunale videregående skolene. Det er flere problemer med dette. Fylkeskommunene og skolene har i liten grad kompetanse til å gjøre en slik

vurdering, og videre er vår erfaring at dette arbeidet blir lavt prioritert. Dette resulterer i treg saksbehandling og manglende likebehandling. Partene mener derfor at det bør opprettes et nasjonalt organ som har ansvaret for vurdering og godkjenning av utenlandsk yrkesfaglig utdanning.

Norsk Industri og Fellesforbundet ønsker at det etableres et tett samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for at det legges sterkere til rette for at ufaglærte gis reell tilgang til fagbrev, og at arbeidsinnvandrere gis bedre tilgang til opplæringstilbud i språk, kompetansevurdering og tilgang til norsk fagbrev. Målet må være at alle bedrifter som oppfyller kravene til å være opplæringsbedrift driver fagopplæring eller legger til rette for at fag- eller svennebrev kan tas gjennom praksiskandidatordningen. De tillitsvalgte har en viktig rolle i å motivere ufaglærte til å ta fagopplæring. Målet må være å øke andelen faglært arbeidskraft i Norge og å høyne nivået på norsk fagutdanning. Norsk Industri og Fellesforbundet ber om at myndighetene bidrar i et slikt styrket samarbeid.

Konkret ber vi om følgende:

- Svært mange arbeidsinnvandrere trenger opplæring i grunnleggende ferdigheter knyttet til særlig norsk språk og arbeidskultur, både for å fungere i det norske arbeidslivet, men også som grunnlag for å kunne ta fagopplæring. F.eks. bør bevilgningene til programmet for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) styrkes slik at det i større grad enn i dag dekker behovet arbeidsinnvandrere har for opplæring i slike grunnleggende ferdigheter.
- Arbeidsinnvandrere må få vurdert sin fagkompetanse opp mot norsk fagutdanning. I dag fungerer systemet for dette svært dårlig. Vi mangler et nasjonalt fagorgan som kan vurdere og godkjenne fagutdanning. Regjeringen bør snarlig vurdere hvordan dette best kan løses.
- Flere enn i dag bør få tilbud om å ta fag- eller svennebrev gjennom eksempelvis praksiskandidatordningen. Fylkeskommunen har ansvar for å gi et tilbud til voksne uten rett til videregående opplæring. Staten bør gi klarere føring på hvordan dette ansvaret skal håndteres av fylkeskommunene.

Vennlig hilsen

Norsk Industri

Stein Lier-Hansen

Fellesforbundet

Arve Bakke

1.7 Svarbrev fra kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen til Fellesforbundet og Norsk Industri

Fellesforbundet
Postboks 9199
Grønland
0134 Oslo

Norsk Industri
Postboks 7072
Majorstuen
0306 Oslo

01.04.14

Svar på henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri

Jeg viser til brevet fra Fellesforbundet og Norsk Industri datert 31. mars. Brevet berører viktige problemstillinger som også regjeringen er opptatt av.

Arbeidsinnvandringen fra EU- og EØS-land har utvilsomt gitt positive bidrag til norsk økonomi de siste ti årene. Likevel innebærer arbeidsinnvandringen noen betydelige utfordringer for det norske velferdssamfunnet. Som Fellesforbundet og Norsk Industri påpeker, forventer vi fortsatt betydelig arbeidsinnvandring de nærmeste årene. Det fordrer en aktiv politikk fra regjeringens side for å møte disse utfordringene, slik at arbeidsinnvandring kan fortsette å bidra positivt til norsk økonomi og arbeidsliv.

En av utfordringene er knyttet til uakseptable lønns- og arbeidsvilkår. Selv om norsk arbeidsliv i all hovedsak karakteriseres av ryddige og ordentlige forhold, er det i noen bransjer et ikke ubetydelig innslag av useriøse aktører. Dette er uakseptabelt, både for arbeidstakerne som rammes og for konkurrerende bedrifter som følger loven. Som det fremgår av Sundvolden-plattformen vil regjeringen arbeide for et ryddig og organisert arbeidsliv, der fast ansettelse er hovedregelen. Hovedansvaret for dette politikkområdet ligger hos min kollega i Arbeids- og sosialdepartementet.

Som Fellesforbundet og Norsk Industri nevner vil arbeidsinnvandrere - som ofte har lav ansiennitet og som i mindre grad enn andre arbeidstakere er fast ansatte - være særlig utsatt dersom vi går inn i en periode med et dårligere arbeidsmarked. Det vil derfor være viktig å legge til rette for at arbeidsinnvandrere skal kunne komme raskt tilbake i jobb dersom de skulle oppleve å bli arbeidsledige. Her vil tiltak som hører inn under Kunnskapsdepartementet være viktige, og i dette arbeidet vil vi gjerne ha en god og løpende dialog med dere og øvrige organisasjoner i arbeidslivet.

Jeg er enig med Fellesforbundet og Norsk Industri i at språkopplæring er sentralt for integrering av arbeidsinnvandrere, både i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Ved arbeidsledighet vil arbeidsinnvandrere med svake norskkunnskaper stille bakerst i køen. Derfor foreslo regjeringen i tilleggsproposisjonen til statsbudsjett for 2014 å bevilge 25 mill. kroner til å utvide programmet for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) til også å omfatte grunnleggende ferdigheter i muntlig norsk. Dette vil innebære at minoritetsspråklige og arbeidsinnvandrere kan gis opplæring i norsk muntlig i tilknytning til opplæring i øvrige grunnleggende ferdigheter. Det kan bli aktuelt å trappe opp bevilgningene til BKA ytterligere. Som det fremgår av Sundvolden-plattformen vil regjeringen også arbeide for at det skal kunne stilles krav om deltakelse på norskopplæring ved utbetaling av arbeidsledighetstrygd.

Jeg merker meg at dere er bekymret for at utenlandske fagarbeidere ofte mangler relevant fagutdanning. Jeg er enig i at formalisering av kompetanse er et viktig bidrag til et ordnet og dynamisk arbeidsmarked. Derfor vil regjeringen se på om det bør legges bedre til rette for at de som har behov for det kan få kartlagt sin kompetanse og vurdert den opp mot norsk fagbrev og fagskoleutdanning, og mulighetene til å bygge på en helt eller delvis fullført utenlandsk utdanning slik at man kan få den godkjent i Norge.

Som et ledd i dette arbeidet legger regjeringen opp til at NOKUT, som er godkjenningssinstans for nasjonal fagskoleutdanning, også skal få ansvar for å godkjenne utenlandsk fagskoleutdanning. Når det gjelder godkjenning av utenlandsk yrkesfaglig utdanning, er jeg enig med dere i at den i dag har en uklar ansvarsforankring. Etter innspill og dialog med blant annet partene i arbeidslivet, har Kunnskapsdepartementet et ønske om å finne en bedre og mer tydelig ansvarsforankring for dette arbeidet, og klare retningslinjer for vurdering og godkjenning av utenlandsk yrkesfaglig utdanning. Dette vil vi jobbe videre med fremover.

Jeg merker meg Fellesforbundets og Norsk Industris ønske om at flere enn i dag bør få tilbud om å ta fag- eller svennebrev gjennom for eksempel praksiskandidatordningen, og at staten bør gi klarere føringer overfor fylkeskommunene. Dette er innspill vi vil vurdere nærmere i den perioden vi nå er inne i.

Regjeringen arbeider for tiden med en Stortingsmelding om livslang læring og utenforskap. Sentrale punkter i meldingen vil være å gjennomgå dagens systemer og regelverk med tanke på å gjøre opplæring mer tilgjengelig og tilrettelagt for brukerne, slik at flere får en varig tilknytning til arbeidslivet.

Jeg er glad for at Fellesforbundet og Norsk Industri også er opptatt av disse problemstillingene, og ser frem til god dialog mellom partene i arbeidslivet og departementet i arbeidet med disse spørsmålene fremover.

Med hilsen



Torbjørn Røe Isaksen

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

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

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :									
	Arbeidere i alt	Industri-arbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk prosessindustri ⁸	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transportsektoren i alt	
2004	3,6	3,6	4,0	3,1	-	4,0	3,6	3,6	4,0	4,0
2005	3,2	3,4	3,6	3,1	-	3,6	2,7	2,9	3,8	3,8
2006	4,2	3,6	3,3	3,9	-	3,8	3,9	4,1	3,9	3,9
2007	5,4	5,5	5,4	5,8	-	6,4	5,4	5,5	4,4	4,4
2008	5,7	5,7	5,7	5,8	-	5,9	5,4	5,5	6,6	6,6
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4 ¹⁰	3,9	3,9	4,5	4,5
2010	3,7	3,6	3,8	4,2	3,0	3,6	3,8	4,0	3,4	3,4
2011	4,1	4,4	4,6	4,3	4,3	4,6	4,2	4,3	3,4	3,4
2012	3,7	4,1	3,9	3,6	4,0	4,5	2,9	3,0	4,2	4,2
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8	3,8
2003-13	50,9	49,8	50,3	46,6	-	55,1	47,7	48,5	50,8	50,8
Gj. sn. per år	4,2	4,1	4,2	3,9	-	4,5	4,0	4,0	4,2	4,2
Årslønn 2013	425 900	419 800	397 800	381 400	445 000	437 100	448 400	441 000	405 800	405 800

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :									
	Landtransport	Hotell- og rest. ³	Funksjonærer i NHO-bedrifter ⁷		Industrien i NHO-bedrifter i alt ⁷	Forretnings- og sparebanker ^{4,7}	Varehandel ⁷			
			I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter ⁷	Engroshandel	Detaljhandel
2004	-	1,5	4,1	3,8	3,8	4,0	3,9	3,5	3,3	4,3
2005	-	2,5	4,1	4,3	4,0	7,7	3,7	3,9	4,0	3,9
2006	-	3,3	5,1	4,6	4,3	5,6	3,4	4,2	3,4	4,6
2007	-	4,2	6,3	5,7	5,3	5,2	5,9	5,0	5,5	5,0
2008	-	4,6	5,8	6,3	6,1	9,2	4,3	4,4	4,5	4,5
2009	4,7	3,1	4,7	4,5 ⁹	4,2	0,4	3,0	1,8	3,7	2,1
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,9	2,9	3,6	-	-
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,9	3,6	3,6	-	-
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,0	3,2	3,3	-	-
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,7	3,4	4,0	-	-
2003-13	-	37,0	59,6	57,5	54,5	66,6	44,2	44,2	-	-
Gj. sn. per år	-	3,2	4,8	4,6	4,4	5,2	3,7	3,7	-	-
Årslønn 2013	381 800	326 400	644 000	650 900	521 400	640 500	433 800	442 100	-	-

År	Forretningsm. tjenesteyting ⁷	Kommunene				Spekter-bedrifter		
		Staten	I alt	Undervisnings- personell	Øvrige ansatte	Helseforetakene ¹¹	Øvrige bedrifter	
2004	3,5	3,7	3,8	3,2	4,1	3,0	3,4	
2005	2,4	3,4	3,4	3,0	3,6	3,3	3,6	
2006	3,2	4,5	3,9	2,6	4,5	3,7	4,8 ⁵	
2007	5,0	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3	
2008	4,8	6,7	6,7 ⁶	5,7	7,1	6,5	6,2	
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0	
2010	3,3	4,5 ¹²	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5	
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1	
2012	3,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2	
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6	
2003-13	42,8	53,9	52,3	44,6	55,7	50,1	51,9	
Gj. sn. per år	3,6	4,4	4,3	3,8	4,5	4,1	4,3	
Årslønn 2013	409 500	507 300	448 700	496 000	433 000	506 700	476 500	

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

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

³ Omfatter månedslønte, prosentlønte og timelønte 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.

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.

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

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

¹¹ Beregnet på Spekters tallmateriale til og med 2009 og for 2013. Fra 2010 til 2012 beregnet på tallmateriale fra SSB.

¹² 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

Tabell 2.2 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

	2004	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12	
												Menn	Kvinner
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	85,3	86,7	88,3	90,4	88,8	89,7	91,0	90,1	-	-	93,3	774 000	722 400
Industri	87,5	88,5	88,9	87,9	88,9	87,1	87,6	88,2	88,7	89,4	90,2	502 800	453 600
Kraftforsyning	87,6	89,8	88,7	89,2	89,0	90,3	89,4	90,6	92,2	92,4	93,4	603 600	564 000
Bygge- og anleggsvirksomhet	95,8	96,5	97,6	97,0	98,0	97,9	96,8	99,1	100,8	100,5	101,0	459 600	464 400
Varehandel	81,0	79,9	79,8	78,8	80,5	79,7	80,3	81,5	82,3	82,1	82,7	470 400	388 800
Samferdsel	88,3	89,5	89,2	89,2	88,3	88,8	89,1	88,7	89,3	90,4	89,2	490 800	438 000
Hotell- og restaurantvirksomhet	89,8	89,0	89,4	88,9	90,2	90,1	90,0	89,6	90,2	91,1	91,0	358 800	326 400
Informasjon og kommunikasjon						82,6	83,1	83,4	82,9	84,5	85,1	660 000	561 600
Finanstjenester						64,2	68,0	68,1	67,4	69,6	70,5	781 200	550 800
Omsetning og drift av fast eiendom	-	-	-	-	-	80,2	81,1	80,3	84,6	83,4	86,2	626 400	540 000
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-	-	-	-	-	75,9	77,3	77,4	77,1	77,3	77,4	694 800	537 600
Forretningsmessig tjenesteyting	-	-	-	-	-	90,2	89,8	91,0	91,0	92,6	91,0	427 200	388 800
Privat undervisning	87,3	87,0	87,3	86,9	86,6	86,4	87,4	88,3	88,9	89,2	90,4	498 000	450 000
Private helse- og sosialtjenester	84,7	85,2	84,6	85,2	85,5	84,4	84,7	85,5	85,9	86,3	85,8	481 200	412 800
Personlige tjenester	-	-	-	-	-	77,9	77,0	76,3	75,4	76,4	74,9	530 400	397 200
Staten	89,2	89,7	89,7	90,2	90,4	90,2	90,1	90,5	90,8	91,5	90,9	540 000	490 800
Kommune og fylkeskommune ¹	91,4	91,2	91,9	91,4	91,7	91,4	91,7	91,8	91,5	92,2	92,1	483 600	445 200
Undervisningspersonale i skoleverket ³	96,0	96,7	96,4	96,7	96,7	94,3	94,4	94,7	95,1	95,1	95,6	493 200	471 600
Helseforetak	76,1	78,2	78,2	79,5	81,0	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	578 400	480 000
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	84,7	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	524 400	450 000

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.

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.3 Kvinner lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 2003-2013

	2004	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2012 ³	
												Menn	Kvinner
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>	87,7	90,8	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	406 800	369 600
Industri i alt	89,6	92,8	92,5	92,2	91,7	90,9	91,5	92,4	93,0	92,6	92,9	375 600	404 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,3	100,8	102,8	100,4	102,1	103,6	102,1	101,0	103,4	101,0	103,8	391 200	376 800
Varehandel i alt	86,0	87,6	86,4	86,3	89,3	88,2	87,2	88,9	89,1	87,1	87,0	352 800	405 600
Finanstjenester i alt	77,4	79,3	77,1	74,9	75,4	74,4	80,0	76,4	82,1	82,1	80,1	469 200	585 600
Staten i alt	93,6	92,8	92,6	94,4	93,8	93,7	93,0	92,8	92,5	93,4	92,0	416 400	452 400
Kommune og fylkeskommune i alt ²	92,2	91,5	94,3	94,1	93,5	93,5	91,9	93,6	93,2	93,5	93,3	396 000	369 600
Herav skoleverket	96,6	96,5	101,1 ³	103,4	102,5	102,7	102,3	100,3	100,9	103,5	101,9	432 000	440 400
Helseforetak	91,4	95,7	95,9	94,6	93,8	93,9	93,9	94,7	95,0	95,1	95,9	363 600	379 200
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>	86,9	85,6	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	505 200	424 800
Industri i alt	89,4	90,3	90,4	88,8	88,9	87,7	88,0	88,7	88,9	89,0	89,1	433 200	486 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	95,5	94,6	93,6	91,5	92,6	90,7	92,4	92,9	94,7	94,8	95,5	458 400	480 000
Varehandel i alt	85,6	83,8	83,5	82,5	83,5	82,9	82,3	83,3	82,8	83,1	84,1	405 600	482 400
Finanstjenester i alt	78,8	78,5	76,4	75,5	75,2	74,4	76,7	76,8	76,7	78,0	78,5	505 200	643 200
Staten i alt	89,9	90,4	90,3	91,1	91,0	91,1	88,9	89,9	90,0	90,9	89,3	432 000	483 600
Kommune og fylkeskommune i alt ²	92,6	92,3	92,5	92,1	92,4	92,4	92,0	92,4	91,7	91,9	91,5	438 000	400 800
Herav skoleverket	92,1	91,4	93,5 ³	95,8	95,5	95,8	95,0	95,0	95,7	96,4	97,2	468 000	454 800
Helseforetak	90,1	89,1	88,8	87,8	87,0	86,8	88,5	87,7	88,1	87,4	87,8	388 800	442 800
<i>Utdanning på videregående skolenivå, herav fagutdanning</i>													
Industri i alt	89,8	91,0	90,8	88,0	88,3	86,8	86,9	87,6	88,4	88,1	88,0	430 800	489 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	90,9	90,7	88,2	88,3	90,7	89,5	89,2	89,0	89,4	90,0	90,6	441 600	487 200
Varehandel i alt	87,2	85,5	85,1	84,0	84,3	84,0	84,7	86,2	86,2	86,0	86,6	404 400	466 800
Finanstjenester i alt	81,6	83,7	83,7	77,7	77,5	76,9	79,7	80,4	78,1	80,8	81,4	472 800	580 800
Staten i alt	90,2	90,7	90,0	90,3	89,1	89,0	87,7	88,3	87,9	88,7	87,1	414 000	475 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	90,5	90,3	90,4	89,8	89,9	89,9	89,6	89,8	89,0	89,3	88,7	434 400	385 200

	2004	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2012 ³		
												Menn	Kvinner	
Herav														
skoleverket	86,5	86,2	86,3 ³	91,6	91,6	91,7	91,1	90,4	92,2	91,3	92,1	470 400	433 200	
Helseforetak	87,8	87,7	87,1	85,7	85,2	85,1	86,9	86,1	87,6	86,7	88,0	396 000	450 000	
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning , til og med 4 år</i>														
Industri i alt	81,3	80,7	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	624 000	499 200	
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	82,5	82,7	82,0	81,9	83,4	83,1	82,4	83,2	82,4	83,2	84,2	550 800	654 000	
Varehandel i alt	84,6	83,2	83,8	86,2	84,5	81,8	82,3	84,5	82,8	86,5	87,5	553 200	632 400	
Finanstjenester i alt	78,4	79,8	79,9	77,0	78,4	77,3	79,5	78,0	80,5	77,9	77,3	499 200	645 600	
Staten i alt	75,6	73,7	71,0	69,5	66,5	65,3	69,8	70,0	67,7	70,2	71,2	597 600	838 800	
Kommune og fylkeskommune i alt ²	94,2	94,8	94,1	94,0	93,8	93,9	92,6	92,3	92,3	92,4	91,3	492 000	538 800	
Herav														
skoleverket	94,0	93,8	94,4	94,0	94,1	94,1	94,3	94,3	94,2	94,3	94,1	510 000	480 000	
Helseforetak	97,3	97,9	97,7 ³	97,9	97,9	97,7	98,1	98,2	98,2	98,3	98,6	501 600	494 400	
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning , lengre enn 4 år</i>														
Industri i alt	93,3	93,6	93,8	94,3	93,7	93,5	94,2	94,7	94,6	94,8	94,2	471 600	500 400	
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	82,9	82,9	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	747 600	610 800	
Varehandel i alt	81,3	82,0	81,5	81,6	81,0	83,9	83,4	83,7	82,7	82,1	83,2	667 200	801 600	
Finanstjenester i alt	87,2	81,8	92,3	83,1	85,5	86,1	85,3	82,8	84,0	85,1	91,0	681 600	748 800	
Staten i alt	87,3	91,2	87,3	81,5	82,0	81,3	80,2	83,0	82,2	80,8	81,2	610 800	752 400	
Kommune og fylkeskommune ialt ²	78,9	76,6	74,7	73,9	69,1	68,0	73,5	73,9	73,7	76,0	77,4	726 000	938 400	
Herav	90,8	91,1	90,9	90,4	90,3	90,2	89,5	90,0	90,5	90,7	90,6	555 600	613 200	
skoleverket	93,9	93,4	93,7	93,5	93,7	93,7	93,4	93,3	93,3	93,0	93,1	590 400	549 600	
Helseforetak	96,6	96,6	96,6	96,5	97,0	97,0	97,1	97,2	97,3	97,2	97,6	560 400	547 200	
	78,6	78,4	78,6	78,5	79,4	79,4	78,8	79,0	79,9	80,7	80,4	656 400	816 000	

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.

⁴ Tallene for 2012 og 2013 inkluderer nye opplysninger fra SSBs spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Vedlegg 3.

3 Er lønnsgapet mellom kvinner og menn i ferd med å lukkes?

Erling Barth, Pål Schøne og Marte Strøm

Institutt for samfunnsforskning

3.1 Innledning

I flere tiår har vi slått fast at lønnsgapet mellom kvinner og menn ble mindre og mindre fram til midten av 1980 tallet for deretter å flate ut. I Likelønnskommissjonens rapport (Lahnstein utvalget, NOU 2008:10) heter det: «Det finnes ikke gode sammenliknbare tall for utviklingen i brutto lønnsgap over lang tid, men tilgjengelige kilder viser en dramatisk reduksjon i de gjennomsnittlige lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fram til midten av 1980-tallet, etterfulgt av en lang periode med utflating. I 1959 utgjorde kvinners månedslønn for fulltidsansatte om lag 66 prosent av menns lønn, og på midten av 80-tallet var kvinners lønn økt til noe over 80 prosent av menns lønn. På 2000-tallet finner vi igjen tendens til opphenting for kvinnene, men i et mer forsiktig tempo enn før». Tallgrunnlaget til Likelønnskommissjonen slutter tidlig på 2000 tallet. Basert på lønnsstatistikken har Teknisk beregningsutvalg løpende presentert tall for lønnsutviklingen for kvinner og menn. I siste rapport skriver de «Ser vi på medianlønn mellom kvinner og menn, var det en tilnærming fra 1997 til 2008 på 1,4 prosentpoeng. Fra 2009 til 2013 ble lønnsforskjellene redusert med 1,6 prosentpoeng.» Hva ligger bak denne utviklingen, og er denne opphenting en del av en langvarig trend?

Høsten 2013 laget vi på Institutt for samfunnsforskning en rapport for Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet som gjorde nye analyser og oppdaterte tall fra 2002 (Barth, Hardoy, Schøne og Østbakken, 2013) til og med 2011. Resultatene i Barth m.fl. (2013) viser blant annet at det har skjedd en svak tilnærming mellom kvinners og menns timelønn i perioden. Den ujusterte gjennomsnittlige timelønnsforskjellen har falt fra 14,2 prosent i 2002 til 12,7 prosent i 2011. Når vi sammenligner kvinner og menn som jobber i samme yrke, og innen samme næring er lønnsgapet i overkant av 7 prosent. Dette viser at timelønnsforskjellen henger sammen med det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Likevel konkluderte rapporten med at det eksisterer et ikke ubetydelig lønnsgap, selv etter kontroll for detaljert næring og yrke.

Når det gjelder sammenhengen mellom barn og timelønn er denne generelt negativ for kvinner, mens den er positiv for menn. Timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn vokser tidlig i karrieren for de yngste kohortene, mens vi ser en viss tilnærming mot slutten av karrieren for de eldste. Over tid ser vi at den negative sammenhengen mellom timelønn og barn blir svakere for kvinner.¹⁴

¹⁴ For å se hele rapporten, se: <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2013/2013-007#sthash.XItSOUVX.dpuf>. Rapporten tar også for seg en del andre dimensjoner ved lønns- og inntektsforskjellene mellom kvinner og menn, blant annet betydningen av andre inntektskomponenter enn lønn, som for eksempel kapitalinntekter og offentlige overføringer. Vi sammenlikner også inntektsforskjellene innen og mellom familier, og ser nærmere på lønnsforskjeller gjennom karriereløpet.

I dette notatet oppsummerer vi hovedresultatene fra denne analysen, og oppdaterer tallene for noen av analysene til og med 2012. I tillegg ser vi nærmere på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med videregående skole som høyeste fullførte utdanning, med særlig fokus på de som har fullført fagutdanning.

3.2 Data

Datamaterialet er hentet fra grunnlagsdataene til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk¹⁵. Det er basert på registrering av alle lønnstakere i offentlig sektor (totaltelling) ¹⁶ og et stort representativt utvalg i privat sektor. Populasjonen i privat sektor omfatter alle foretak i SSBs Bedrifts- og foretaksregister unntatt jordbruk og skogbruk. Utvalget i privat sektor er stratifisert etter næring og antall ansatte. Alle store foretak er med i utvalget. I alle analysene er materialet vektet etter trekk sannsynligheten. Variablene som benyttes i analysen er: timelønn, kjønn, utdanning, yrkeserfaring, heltid, sektor, næring og yrke.

Vårt mål på timelønn er basert på informasjon om total månedsfortjeneste på tellingstidspunktet hvert år (1. oktober) og arbeidstid. Arbeidstid er målt ved avtalt arbeidstid per uke i privat sektor og dellønnsprosent i offentlig sektor. Total månedsfortjeneste inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste personlige tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Overtidsbetaling inkluderes ikke i målet for månedsfortjeneste¹⁷. Uregelmessige tillegg er lagt til som et beregnet gjennomsnitt for perioden 1. januar til talletidspunktet. Bonuser og provisjoner er beregnet som gjennomsnitt per måned for perioden 1. oktober året før talletidspunktet. Alle lønns mål og lønnskomponenter er deflatert i henhold til konsumprisindeksen med 2011 som referanse år. I analysene tar vi logaritmen av timelønn. Det gjør at vi kan tolke resultatene som prosentvise endringer i timelønn.

Sektor og næring er basert på NACE-koder med utgangspunkt i Standard for næringsgruppering (SN2002 og SN2007). Definisjon av offentlig sektor er basert på informasjon om næring, samt hvilke dataregistre opplysningene kommer fra. Før 2008 inkluderer offentlig sektor alle som er ansatt i staten (basert på informasjon fra Statens sentrale tjenestemannsregister), skoleverket (basert på data fra skoleverket), kommunesektoren ellers (basert på data fra kommunenes PAI-register), samt Helseforetakene. Fra og med 2008 inkluderer offentlig sektor ansatte i Offentlig administrasjon (næringskode 84), Undervisning (næringskode 85), Helse- og sosialtjenester (næringskode 86-88). Vi benytter Nace-koder på to-siffer nivå og inkluderer 57 (2002-2007) og 84 (2008-2012)

¹⁵ Dataene er innhentet fra Statistisk sentralbyrå i forbindelse med dette prosjektet og i forbindelse med analyser av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i regi av CORE, Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Statistisk sentralbyrå står ikke ansvarlig for resultatene av de analyser vi har gjennomført på dataene. Se Barth et al 2013 for mer informasjon om dataene og <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar/2014-03-20#content> for en detaljert beskrivelse av datagrunnlaget

¹⁶ Definisjon av offentlig sektor er basert på informasjon om bedriftens næring. Dette kan føre til at noen type bedrifter blir feilplassert. To eksempler er private barnehager og private helsetjenester. Basert på næringsinformasjon er alle barnehager og alle enheter innenfor helsetjeneste plassert i offentlig sektor. Det betyr at noen private helsetjenester og noen private barnehager faller inn i offentlig sektor.

¹⁷ Vi kan ikke skille ut delen av månedsfortjenesten som kommer fra arbeid utover avtalt stilling, men som ikke defineres som overtid. Hvis f.eks. avtalt stilling er 60 prosent og personen allikevel tar på seg arbeid utover 60 prosent, vil betalingen telles med i månedsfortjenesten, men avtalt arbeidstid oppjusteres ikke. Dette kan gi en anslått timelønn som er høyere enn faktisk timelønn for denne gruppen. Slike ordninger er vanlige i helsesektoren der det jobber flere kvinner, og kan derfor gjøre at vi underestimerer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

dummy variable i analysene når vi kontrollerer for næring. Alle analyser som inneholder næring og sektor har et brudd i 2008 på grunn av nye næringskoder. Dette er markert som et brudd i figurene. Informasjon om yrke er basert på SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK) og stillingskoder fra Statens tjenestemannsregister, PAI registeret og maritimt register. Vi benytter tresifret kode for yrke.

Andre relevante variabler som er koblet på er utdanning, som måler antall års utdanning etter grunnskole. Denne varierer fra 0 til 12 år. Yrkeserfaring måler antall år med potensiell yrkeserfaring. Denne er gitt ved formelen: Alder-16-antall utdanningsår. For eksempel, for en person på 40 år med 4 år utdanning etter grunnskole, blir antall år med yrkeserfaring lik 20. Potensiell yrkeserfaring vil være et mindre presist mål på faktisk yrkeserfaring for kvinner enn for menn fordi vi vet at kvinner har lengre og flere fravær fra arbeidsmarkedet enn menn, spesielt i perioden hvor barna er små.

3.3 Kvinnene i arbeidsmarkedet har nå lengre utdanning enn menn

I tabell 3.1 og tabell 3.2 viser vi gjennomsnittsverdier for timelønn og for noen faktorer som vi vet har betydning for lønnsnivået. En av de tydeligste forskjellene mellom kvinner og menn finner vi for timelønn som over perioden er stigende for begge grupper, men kvinners lønninger i 2012 er på 2006 nivået for menn. Det er også tydelige forskjeller i utdanningslengde. Menn og kvinner hadde omtrent samme utdanningslengde i 2002 og begge grupper har økt sin utdanningslengde. Mens menn og kvinner hadde omtrent samme utdanningslengde i 2002, med mennene knappe 0,02 år foran, har veksten i kvinners utdanningslengde vært sterkere enn for menn, og kvinner har i 2012 4,32 år med utdanning over grunnskole i gjennomsnitt, mens menn har 3,91. Kvinner jobber også i større grad heltid i forhold til i 2002, mens menn i mindre grad jobber heltid. Andelen i privat sektor er stabil over perioden.

Tabell 3.1 Deskriptiv statistikk for sysselsatte kvinner, 20-67 år. Gjennomsnitt (2002-2012).

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Log real timelønn	5,11	5,13	5,16	5,17	5,2	5,21	5,25	5,28	5,29	5,32	5,35
Potensiell erfaring (år)	21,94	22,12	22,32	22,28	22,31	22,26	22,05	22	22,19	22,13	22,16
Utdanningsår	3,55	3,66	3,7	3,82	3,91	3,96	4,02	4,09	4,19	4,27	4,32
Andel heltid	0,52	0,53	0,54	0,52	0,53	0,54	0,54	0,54	0,54	0,55	0,56
Andel i privat sektor	0,53	0,53	0,53	0,51	0,52	0,53	0,47	0,47	0,46	0,45	0,45
Observasjoner (1 000)	880	878	893	899	922	975	967	982	970	973	991

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

Tabell 3.2 Deskriptiv statistikk for sysselsatte Menn, 20-67 år. Gjennomsnitt (2002-2012).

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Log real timelønn	5,27	5,28	5,3	5,31	5,34	5,36	5,4	5,42	5,43	5,46	5,48
Potensiell erfaring (år)	21,58	21,85	21,96	22,1	22,1	22,01	22,04	22,03	22,22	22,17	22,18
Utdanningsår	3,57	3,63	3,66	3,7	3,72	3,77	3,79	3,82	3,88	3,91	3,91
Andel heltid	0,89	0,89	0,89	0,88	0,89	0,89	0,88	0,85	0,85	0,85	0,85
Andel i privat sektor	0,81	0,81	0,82	0,81	0,82	0,82	0,81	0,81	0,8	0,8	0,8
Observasjoner (1 000)	998	100	1 017	989	1 027	1 094	1034	1 050	1041	1 021	1 049

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

3.4 Mål på lønnsforskjeller

Vi benytter regresjonsanalyse for å beregne ulike mål på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi beregner først det overordnede lønnsgapet (heretter Ujustert), uten å justere for forskjeller som skyldes observerbare kjennetegn som kan ha betydning for lønn. Det ujusterte lønnsgapet egner seg godt til å sammenligne på tvers av land og over tid, men vil samtidig reflektere forskjeller i både kvalifikasjoner og jobbkvaliteter. Derfor kontrollerer vi i fire steg for utvalgte kjennetegn. På den måten kan vi se hvor stor del av lønnsgapet som henger sammen med forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder disse observerbare kjennetegnene. Samtidig viser vi hvor store de gjenstående lønnsforskjellene er, når vi sammenlikner personer som er mer og mer like, og har mer og mer like jobber.

For å sammenligne kvinner og menn med like kvalifikasjoner, kontrollerer vi for utdanningslengde, potensiell yrkeserfaring og arbeidstid (heltid/deltid) (+ *human kapital* nedenfor)¹⁸. Mens det ujusterte lønnsgapet har med seg resultatet av forskjeller i de investeringer i personkapital som er gjort tidligere i livet, vil lønnsgapet justert for utdanning og yrkeserfaring måle forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn med samme nivå på personkapitalen.

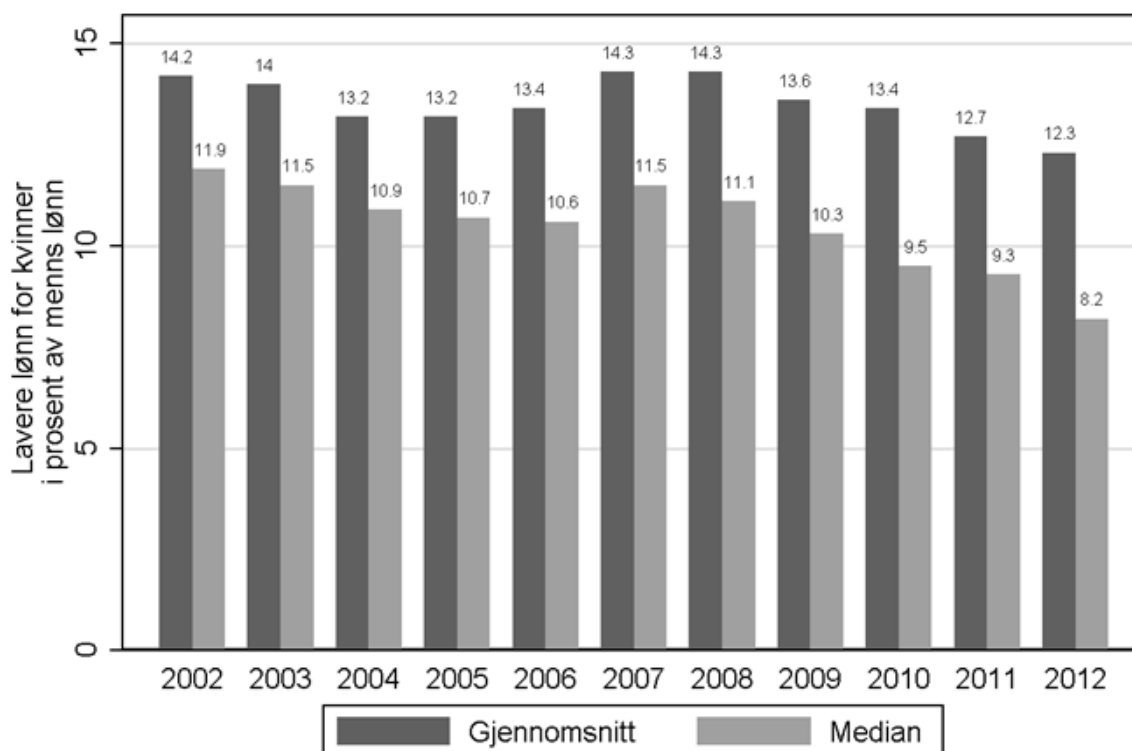
Så trekker vi inn sektor (+ *sektor* nedenfor). Offentlig og privat sektor står overfor ulike regimer i forhold til blant annet lønnsfastsettelse, konkurranse og konjunktursensitivitet. Når vi så kontrollerer for næring, i (+ *næring* nedenfor) sammenlikner vi jobber som er mer like. Mens + *human kapital* trekker med seg resultatet segregeringen mellom kvinner og menn på tvers av sektorer og bransjer med ulike lønn, får vi nå et mål som oppsummerer de gjennomsnittlige forskjellene innenfor sektorer og bransjer.

I +*yrke* kontrollerer vi for yrke, og i denne spesifikasjonen sammenligner vi kvinner og menn som er like med hensyn til kvalifikasjoner, som jobber i samme sektor, næring og i samme yrke. Her tar vi altså bort effekten av segregering mellom yrker, og beregner et mål på de gjennomsnittlige forskjellene innenfor ulike yrke i samme sektor og næring.

¹⁸. Det er en vurdering om man skal kontrollere for arbeidstidstilknytning allerede på Justert I nivå. Tallet kan forstyrres av at arbeidstid er et resultat av løpende valg, likevel har vi valgt å ta med arbeidstilknytning allerede her, for å kunne løpende sammenlikne indikatorer på timelønnsforskjeller for heltidsansatte.

3.5 Brutto lønnsgap

Lønnsgapet mellom kvinner og menn måles gjerne som forskjellen mellom menns lønn og kvinners lønn som andel av menns lønn. Dersom lønnsgapet er 15 prosent betyr det at kvinner, i gjennomsnitt, tjener 15 prosent mindre enn menn. I våre analyser bruker vi forskjeller i timelønn som mål på lønnsgapet. La oss først se på forskjell i gjennomsnittlig timelønn for kvinner og menn uten å kontrollere for andre forklaringsvariabler: det ujusterte lønnsgapet, eller brutto lønnsgap.



Figur 3.1 Brutto lønnsgap. Gjennomsnitt og median.

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

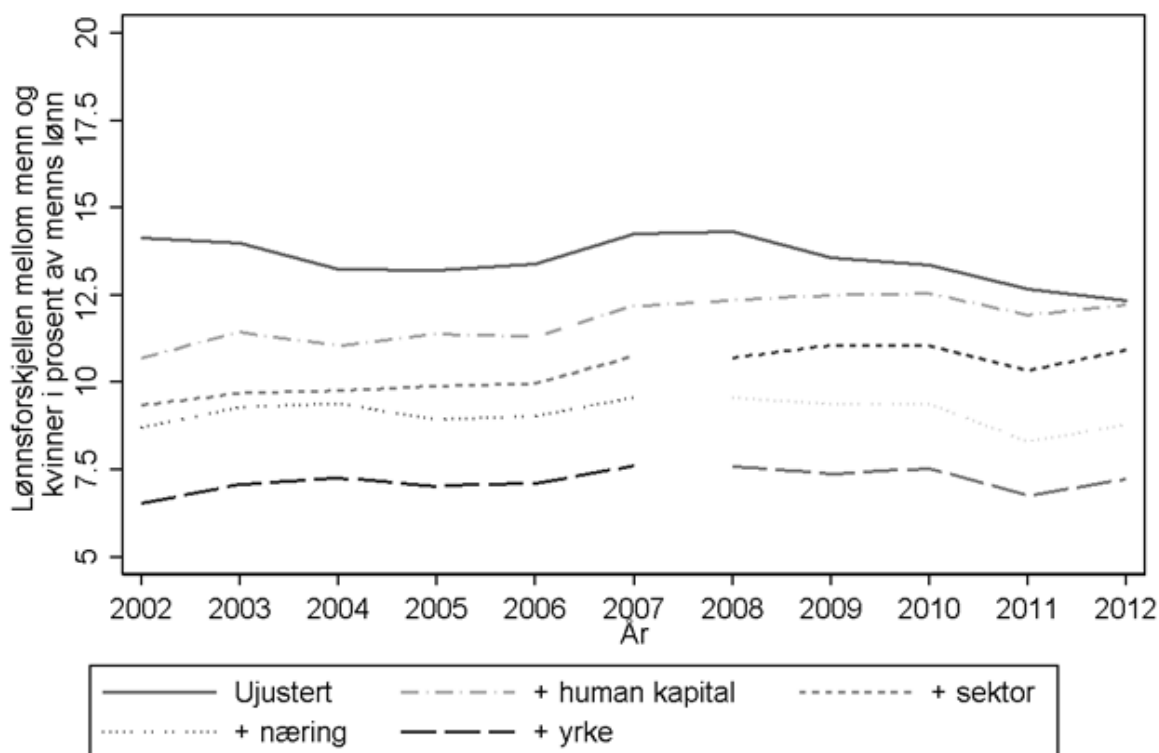
Vi ser at fallet i brutto lønnsgap skjedde i to etapper; først en 7 prosents reduksjon fra 2002 til 2005, deretter øker lønnsgapet og er tilbake på 2002-nivået i 2007 og 2008. Etter 2008 har lønnsgapet falt med hele 14 prosent. Det er i hovedsak i perioden etter 2008 at det har vært et fall i timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Når vi nå også har tall for 2012 ser vi at nedgangen i lønnsforskjellen begynner å ta form av en klar trend. Imidlertid viser tall fra Teknisk beregningsutvalg at denne tendensen ser ut til å være brutt i 2013, og at kvinners gjennomsnittslønn for heltidsansatte ble redusert med 0,4 prosentpoeng i forhold til menns (tabell 1.14). At bruttolønnsgapet mellom kvinner og menn reduseres i vår analyse indikerer at kvinner og menn har blitt likere med hensyn til kjennetegn som er viktig for å bestemme nivået på timelønnen. I neste avsnitt ser vi på hvilke kjennetegn dette er.

Når vi bruker medianen teller vi den som ligger i midten av lønnsfordelingen. Medianen er mindre sensitiv til svært høye og svært lave lønninger enn gjennomsnittet. Lønnsforskjellene er mindre når vi bruker medianlønn siden det i hovedsak er menn som har svært høye lønninger. Det ser også ut til at nedgangen i medianlønnsforskjellen har vært større enn

nedgangen i brutto lønnsgap. 8,2 prosent er et historisk lavnivå for lønnsforskjellen mellom «mannen i midten» og «kvinnen i midten» av lønnsfordelingen

3.6 Faktorer bak lønnsforskjellene

De ulike linjene i figur 3.2 viser utviklingen av forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn når vi sammenlikner personer som er mer og mer like med hensyn til observerte kjennetegn som vi tror har betydning for timelønn. Den første linjen viser brutto lønnsgap. Dette er det samme som i figur 3.1. Den neste linjen viser den gjennomsnittlige lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med samme utdanningslengde, samme alder (potensiell yrkeserfaring) og som begge har samme arbeidstid. Her har det skjedd noe nytt. Mens vi historisk alltid har redusert lønnsgapet mellom kvinner og menn når vi kontrollerer for forskjeller i utdanningslengde, erfaring og arbeidstid, er situasjonen den i 2012 at lønnsgapet er så å si det samme uansett, det er faktisk slik at lønnsforskjellen mellom likere menn og kvinner er svakt større enn lønnsforskjellene i alt.



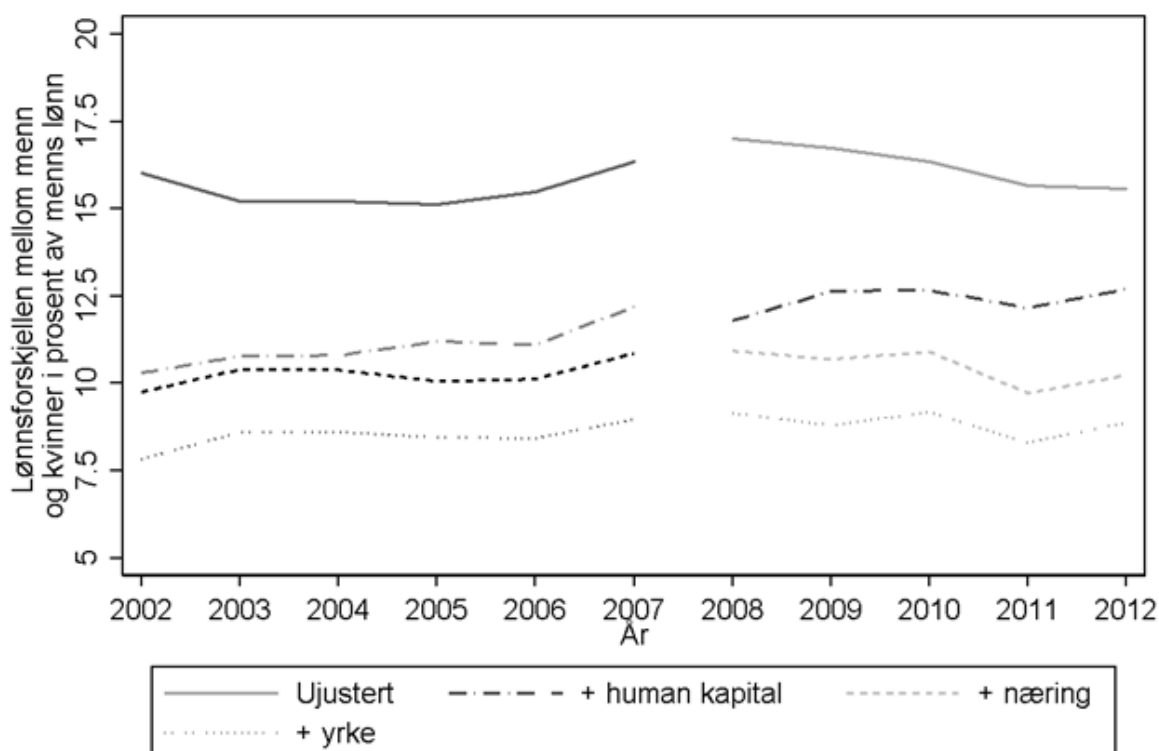
Figur 3.2 Justerte og ikke-justerte lønnsforskjeller

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

Hva har skjedd? Kvinner er som vi så i tabell 3.1 og 3.2 i ferd med å ta igjen menn når det gjelder human kapital som utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid og dette har bidratt til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i de ujusterte tallene. Når vi kontrollerer for utdanning, yrkeserfaring og arbeidstid, og dermed sammenligner kvinner og menn med samme human kapital, øker lønnsforskjellen noe og trenden ser derimot ut til å være stigende. Det er altså to tendenser som virker mot hverandre; kvinner har tatt igjen menn når det gjelder lengden på utdanning, og dette minsker lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. På samme tid er det en tendens til økende lønnsforskjeller innad i yrke, næring og sektor. Hvilke av disse faktorene som vil dominere framover er det vanskelig å spå. På et tidspunkt vil vel

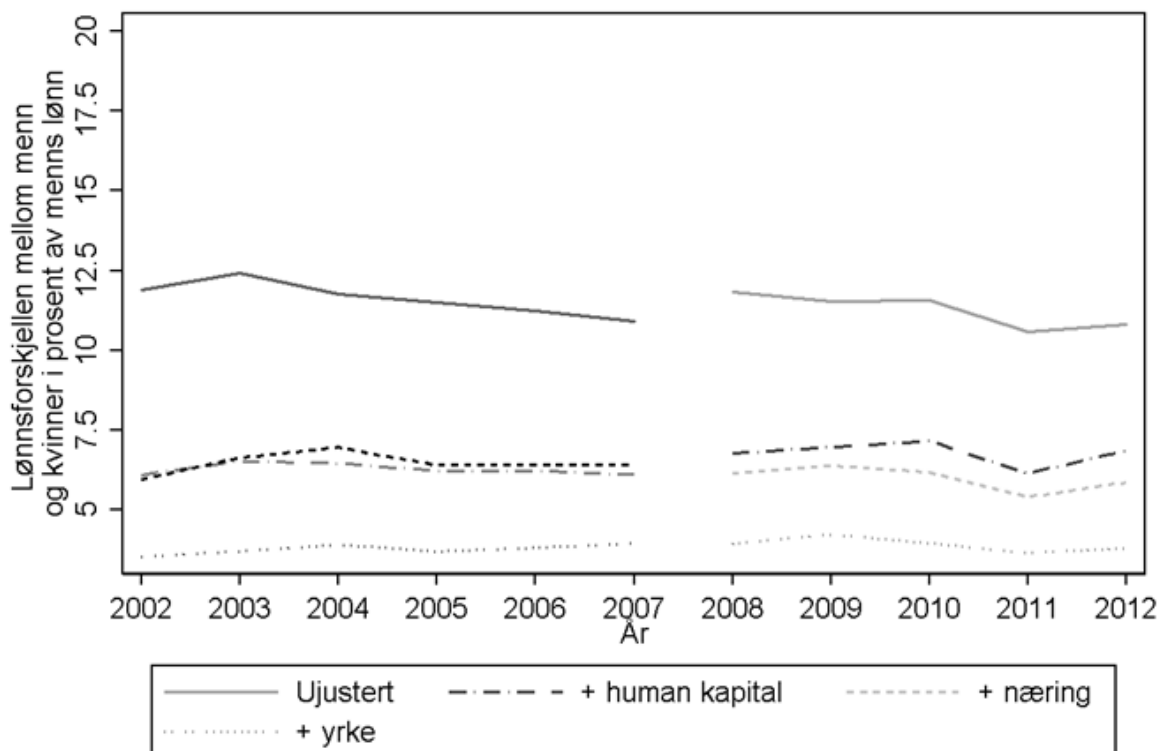
kvinnens utdanningslengde flate ut, og da vil de underliggende lønnsforskjellene i yrke, sektor og næring kunne dominere.

Ellers viser figuren at den gjennomsnittlige lønnsforskjellen går ned når vi sammenlikner mer og mer like personer. Den midterste linjen viser hva som skjer når vi kontrollerer for sektor, den neste næring og den nederste hva som skjer når vi kontrollerer for detaljert yrke i tillegg. Vi ser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med samme utdanningslengde, avtalt arbeidstid og erfaring, i samme sektor og næring og i samme detaljerte yrkesgruppe har en gjennomsnittlig lønnsforskjell på i underkant av 7,5 prosent. Den svake nedgangen vi så fra 2008 til 2011 er brutt i 2012, og forskjellen har vippet oppover igjen. Det er denne økningen som forplanter seg videre oppover, helt til den nest siste linjen (+ human kapital). At den ujusterte linjen faller betyr at sammenpressingen i kvalifikasjoner er større enn den økningen som har skjedd i gjennomsnitt innenfor detaljerte yrkesgrupper.



Figur 3.3 Lønnsforskjeller i privat sektor

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk



Figur 3.4 Lønnsforskjeller i offentlig sektor

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk

Det ujusterte lønnsgapet er klart størst i privat sektor, men det er også i denne sektoren det ujusterte lønnsgapet har falt mest. Lønnsgapet i offentlig sektor har holdt seg rimelig stabilt over perioden.

Vi finner igjen at lønnsgapet reduseres som følge av mer like kvalifikasjoner også innenfor hver av sektorene. Det er en økning i lønnsgapet fra 2011 til 2012 justert for kvalifikasjoner som har sitt utspring i økende lønnsforskjeller innad i yrke (+ yrke) som forplanter seg oppover. Særlig ser vi dette i privat sektor. Når vi samtidig har hatt en nedgang totalt, betyr det at sammenpressingen av kvalifikasjoner har mer enn oppveiet for økningen i lønnsforskjeller innen yrke (privat sektor) og næring (offentlig sektor).

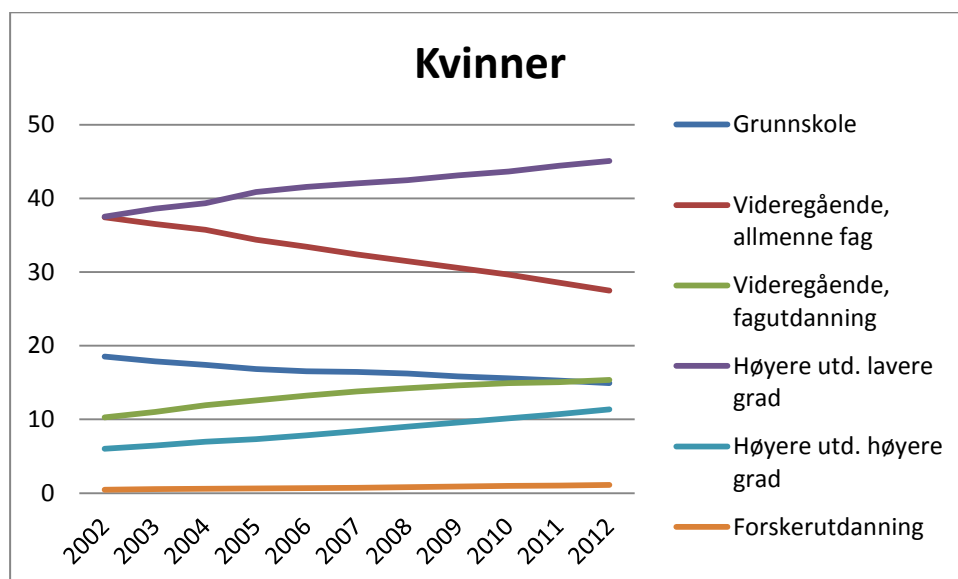
Hvordan kan det være et kvalifikasjons gap mellom kvinner og menn i hver sektor, mens de samme linjene faller sammen i 2012 i figuren for hele arbeidsmarkedet? Dette henger sammen med at det er langt flere kvinner i offentlig sektor enn menn, mens gjennomsnittlige kvalifikasjoner er høyere i offentlig sektor, både for kvinner og menn. Selv om kvinner allerede har tatt igjen menn når det gjelder utdanningslengde og i større grad også jobber fulltid er det fortsatt slik at hvilken sektor man arbeider i har stor betydning for lønnsgapet.

3.7 Lønnsforskjeller etter utdanning

Kvinner tar i økende grad høyere utdanning og vi har sett at nedgangen i det ujusterte lønnsgapet skyldes at menn og kvinner har fått likere kvalifikasjoner og nærmer seg hverandre i arbeidstid. I dette avsnittet analyserer vi lønnsgapet innad i utdanningsgrupper. Det ujusterte lønnsgapet innad i utdanningsgrupper reflekterer delvis kjønnsforskjeller mellom sektor, næring og yrke for de forskjellige utdanningsgruppene. Vi beregner også lønnsgapet justert for utdanningslengde, yrkeserfaring, arbeidstid, sektor og næring (+

næring) for å se hvor mye av forskjellen i lønn innad i utdanningsgrupper som skyldes forskjeller langs disse variablene.

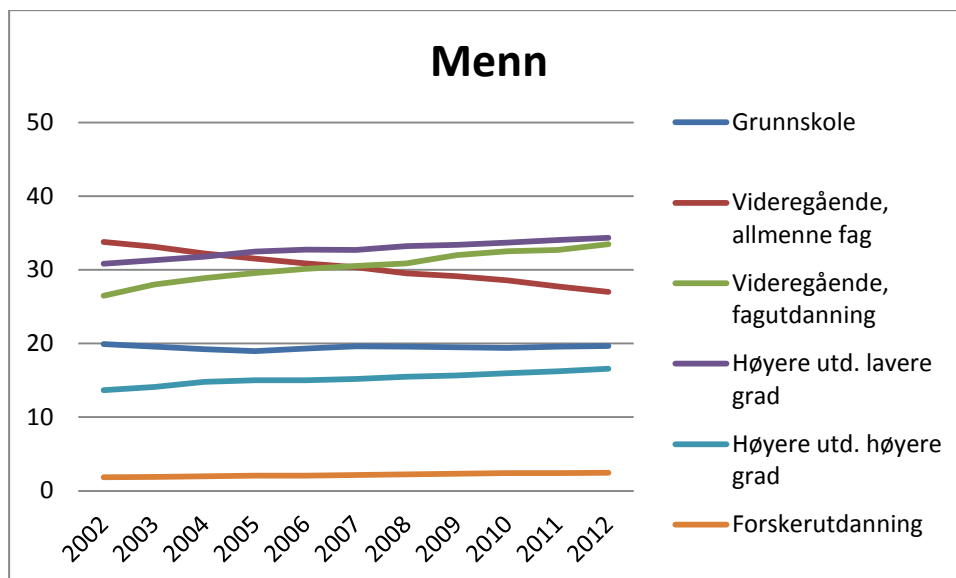
Figur 3.5 og 3.6 viser utviklingen i andeler menn og kvinner med forskjellige høyeste utdanningsnivå fra 2002-2012. Vi deler videregående utdanning inn i to grupper; en gruppe med generell studiekompetanse, mens den andre gruppen har fagutdanning: videregående yrkesfaglig utdanning eller Teknisk fagskole¹⁹. For kvinner har andelen med høyere utdanning, både lavere grad og høyere grad vært stigende over perioden. Andelen med grunnskole eller videregående utdanning som høyeste utdanning er fallende. For menn er andelen mer stabile over perioden, men det har vært noe reduksjon i andelen menn med grunnskole og videregående. Hvis vi kun ser på andelen kvinner og menn med fagutdanning på videregående nivå, er denne økende for begge grupper, men generelt på et mye lavere nivå for kvinner. For begge kjønn er det slik at en lavere andel med videregående allmennfag som høyeste utdanning motsvares av en høyere andel enten med fagutdanning eller høyere utdanning lavere grad.



Figur 3.5 Høyeste utdanning, andeler.

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

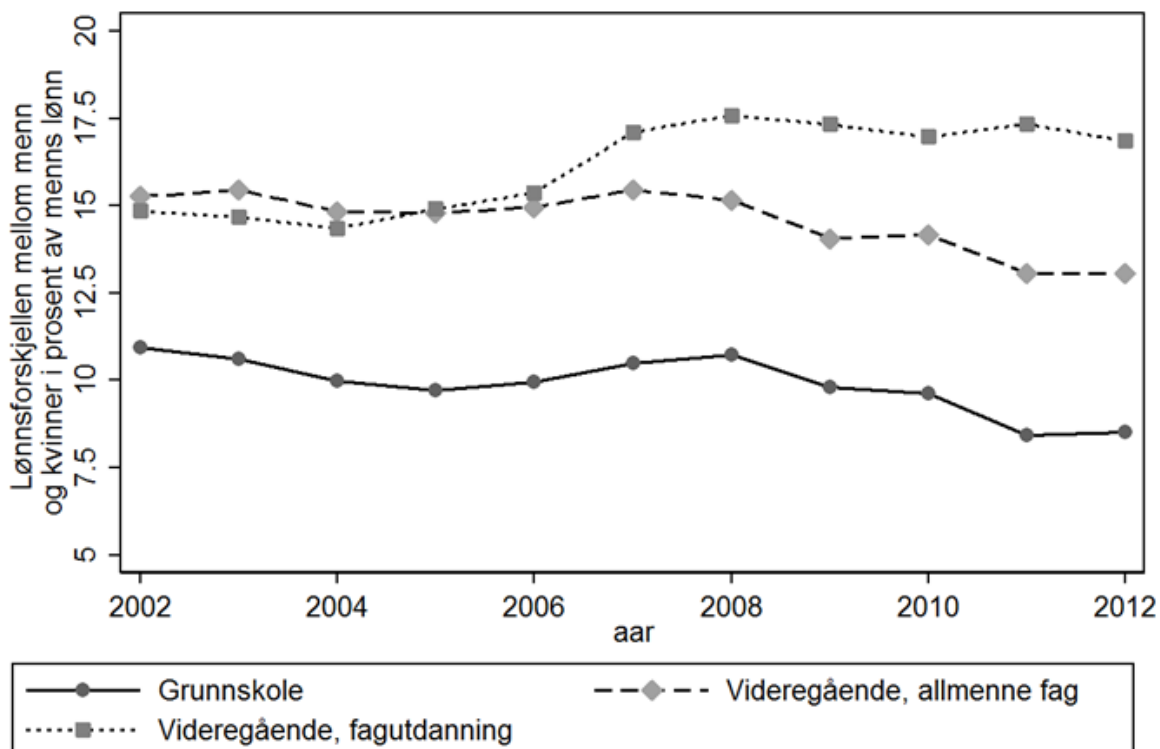
¹⁹ Vi definerer Fagutdanning på samme måte som Teknisk beregningsutvalg gjør i sine rapporter i forbindelse med lønnsoppgjørene; som kompetansekode for videregående utdanning lik 2, 4 og 5 (videregående yrkesfag med svennebrev eller fagbrev), og som tre første siffer i NUS2000 lik 552, 554, 555, 557, 558, 559 + 455234 (teknisk fagskole). I tillegg grupperer vi også de med yrkesfaglig utdanning med vitnemål i denne gruppen (kompetansekode 3).



Figur 3.6 Høyeste utdanning, andeler.

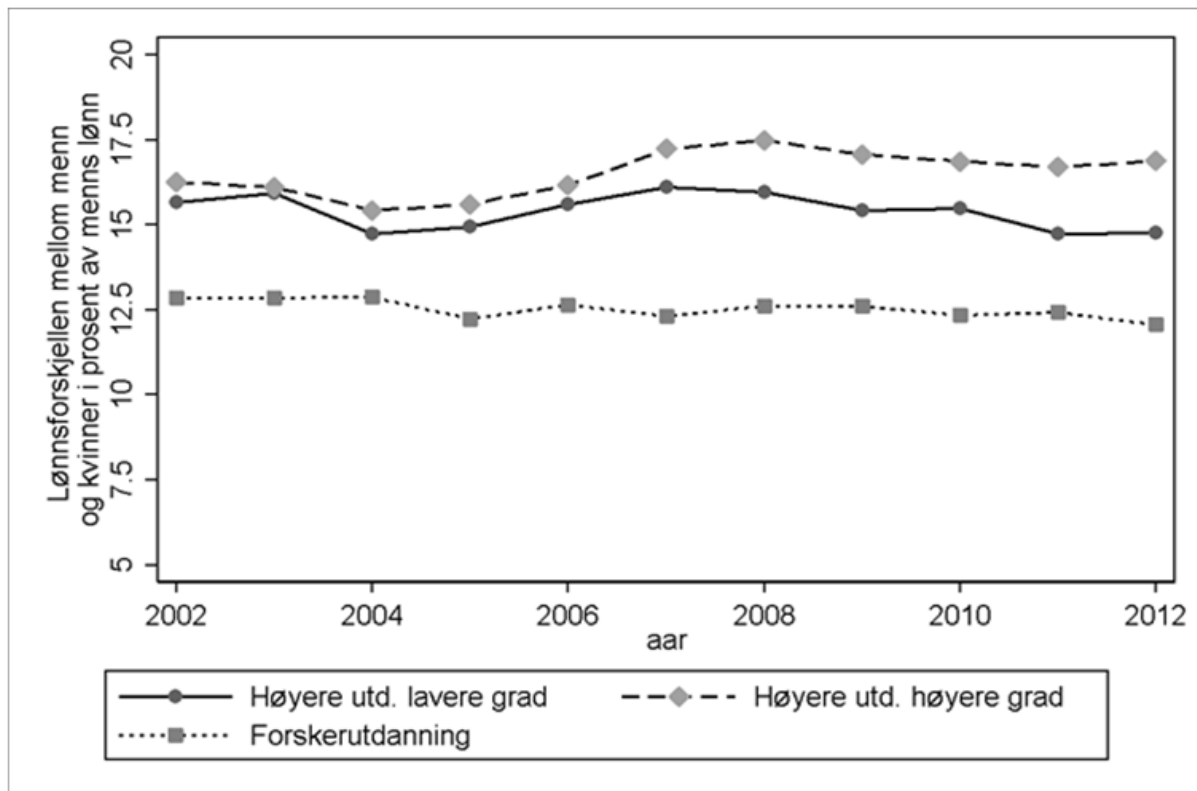
Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

Figur 3.7 og 3.8 viser de ujusterte forskjellene fra 2002 til 2012. Vi ser at det største lønnsgapet er for personer med fagutdanning og for de med høyere utdanning høyere grad. Det er kjent at lønnsforskjeller mellom menn og kvinner er store øverst i lønnsfordelingen (se for eksempel Misje-Nilsen 2007 og Smith og Datta Gupta (2000)), hvor de med høyere utdanning som oftest befinner seg. Det store lønnsgapet for fagutdanning, er imidlertid mindre kjent. Det er færre kvinner enn menn som tar fagutdanning, og det er også store forskjeller på hva slags fagutdanning menn og kvinner tar. Der menn blir rørleggere, elektrikere etc, blir kvinner typisk hjelpepleiere. Dette er yrker som lønnes svært ulikt i Norge. Selv om kvinner og menn i større grad tar like lang utdanning, velger de fortsatt svært forskjellig type utdanning og befinner seg derfor i forskjellige yrker, næringer og sektorer.



Figur 3.7 Ujustert lønnsgap innad i utdanningsgrupper, lavere utdanning

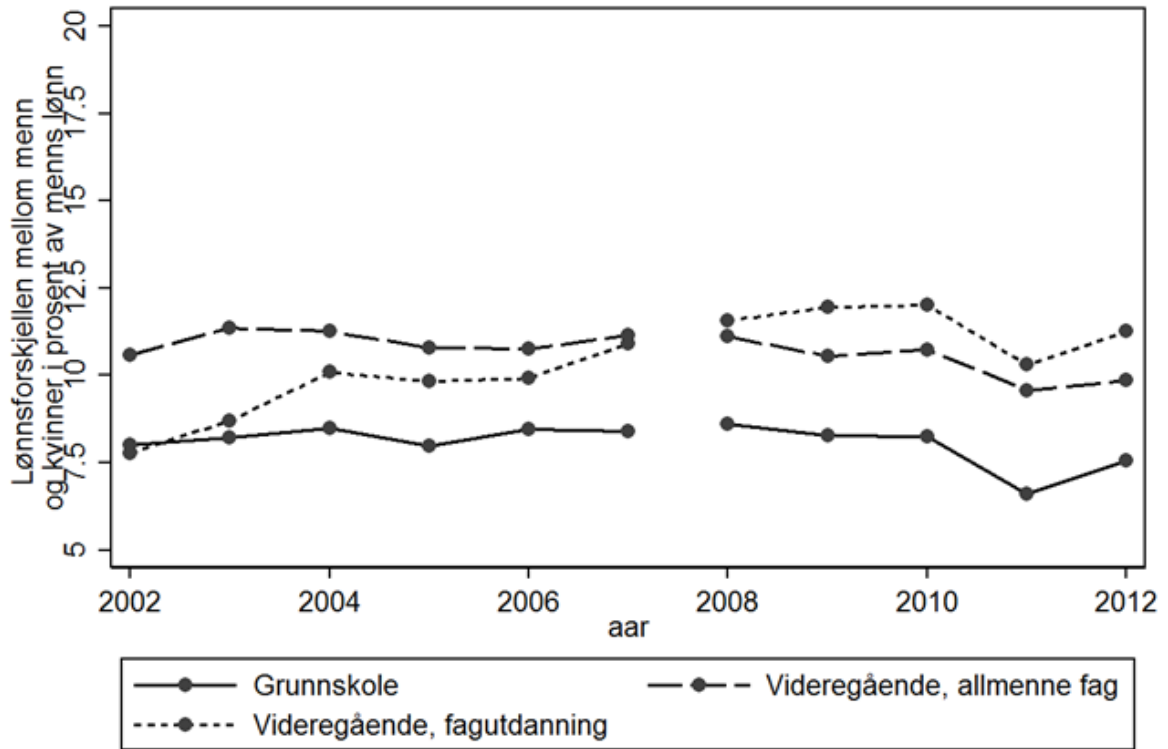
Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.



Figur 3.8 Ujustert lønnsgap innad i utdanningsgrupper, høyere utdanning

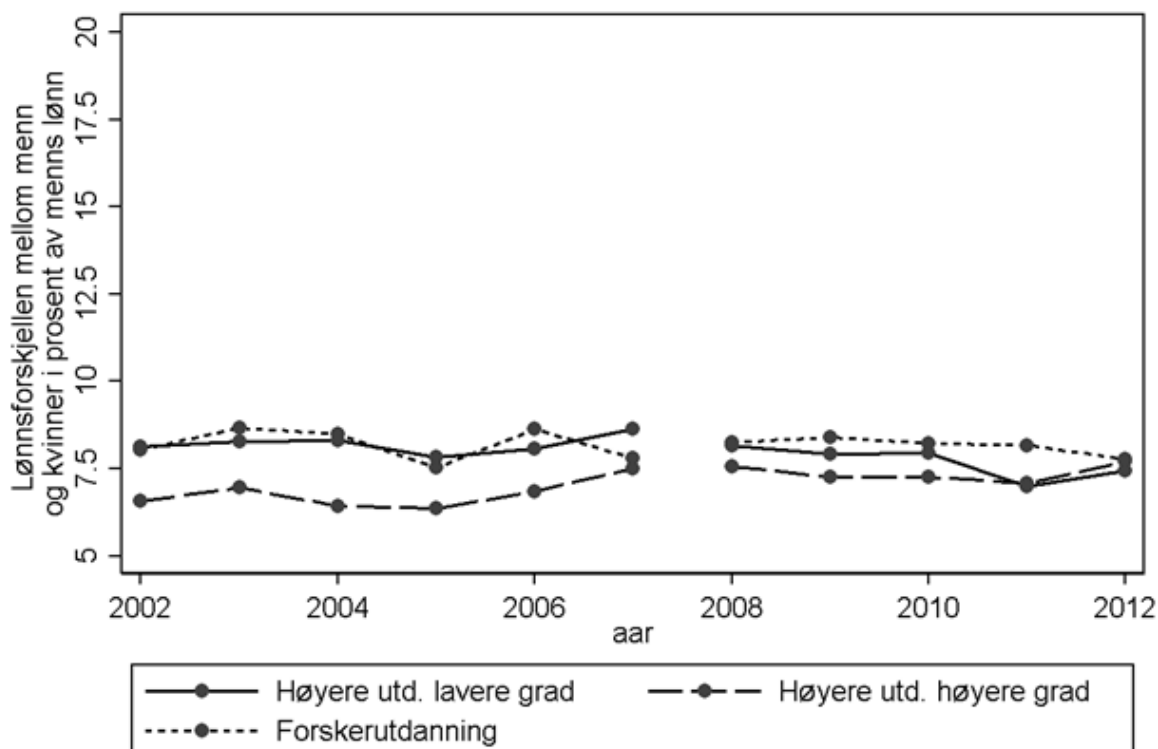
Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

I Figur 3.9 og 3.10 justerer vi for sektor og næring. Vi ser da at en stor del av lønnsgapet for personer med høyere utdanning forsvinner. Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner med høyere utdanning skyldes derfor i stor grad at de jobber i forskjellige sektorer og forskjellige næringer. For gruppen med videregående opplæring, forklares ikke lønnsgapet i like stor grad av forskjeller i sektor og næring. Her er forskjellene derfor på yrkesnivå eller er uforklart. Vi gjenfinner også den samme økningen i lønnsgapet fra 2002 til 2012 når man justerer for kvalifikasjoner, sektor og næring spesielt i gruppen med videregående fagutdanning.



Figur 3.9 Juster lønnsgap (+ næring) innad i utdanningsgrupper, lavere utdanning

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.



Figur 3.10 Justert lønnsgap (+ næring) innad i utdanningsgrupper, høyere utdanning

Kilde: Egne beregninger basert på tall fra grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk.

3.8 Oppsummering

Lønnsgapet i Norge har falt fra 2002 til 2012, med det største fallet i perioden 2008-2012. Fallet skyldes at menn og kvinner blir likere hverandre i utdanningslengde, yrkeserfaring og arbeidstid. I 2012 kan ikke slike forskjeller lenger forklare noe av lønnsgapet. Lønnsgapet er imidlertid fortsatt på 12,3 prosent.

Justert for kvalifikasjoner, sektor, næring og yrke er lønnsgapet på i underkant av 7,5 prosent og er svakt stigende. Selv om kvinner når igjen menn når det gjelder kvalifikasjoner og dermed bidrar til å redusere det gjennomsnittlige lønnsgapet, skjer det en økning i lønnsforskjeller innad i yrker som isolert bidrar til at lønnsgapet øker.

De største forskjellene finner vi i privat sektor, for de med høyere utdanning og for de med yrkesfag, fagutdanning, som høyeste utdanning.

Svaret på spørsmålet vi stilte i innledningen om opphøringen er en del av en langvarig trend er nok derfor nei. Selv om jenter gjør det bedre i utdanningssystemet enn gutter, virker det usannsynlig at kvinnenes innhenting av personkapital kan ta igjen for de underliggende lønnsforskjellene som finnes som følge av segregering og lavere lønn i kvinnedominerte yrker, sektorer og næringer. Og som vi har sett, lønnsgapet mellom kvinner og menn med omtrent samme nivå på personkapital ser ikke ut til å være inne i en tilsvarende sammenpressende trend.

Referanser

Barth, E., I., Hardoy, P. Schøne, og K. Misje Østbakken (2013), *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Rapport (2013:007), Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Misje Nilsen, K. (2007), Er det et glasstak i Norge? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på toppen i arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet* 24.

Nabanita Datta Gupta, Ronald L. Oaxaca and Nina Smith (2006), Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women's Relative Wage Progress in the United States and Denmark, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, pp. 243-266
NOU(2008:10), Lønn og kjønn. Norges offentlige utredninger.