

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

## **ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2008**

**Oppsummering av lønnsoppgjørene og statistikk for lønn og  
inntektsfordeling**

*Rapport*

*fra*

*Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene*

*Oslo, 24. juni 2008*

## Forord

Beregningsutvalget la fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets lønnsoppgjør 18. februar og en endelig utgave 4. april, jf. NOU 2008:10. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. Dessuten presenteres nye tall over utviklingen i lønns- og inntektsfordelingen. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettversjon, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars til neste år.

Utvalget har denne gang ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurranseevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til utvalgets rapport av 4. april (NOU 2008:10).

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

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

*Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.*

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

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

Oslo, 24. juni 2008

Øystein Olsen  
leder  
Statistisk sentralbyrå

Nina Bjerkedal  
Finansdepartementet

Ann Lisbet Brathaug  
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding  
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland  
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit  
HSH

Grete Jarnæs  
Fornyings- og  
administrasjonsdepartementet

Olav Magnussen  
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo  
Arbeids- og  
inkluderingsdepartementet

Erik Orskaug  
Unio

Stein Reegård  
Landsorganisasjonen i Norge

Tove Storrødvann  
Akademikerne

Bjørn Tore Stølen  
Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund

Per Kristian Sundnes  
KS

Yngvar Tveit  
Finansdepartementet

---

Tormod Belgum, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, sekretariatsleder  
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå  
Andreas Follestad, Finansdepartementet  
Frank Emil Jøssund, Finansdepartementet  
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå  
Ragnhild Nersten, Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Tormod Reiersen, Finansdepartementet

# Innhold

<b>Forord</b>	2
<b>KAP 1 Lønnsutviklingen i senere år</b>	5
1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere.....	6
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.....	17
1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.....	19
1.2.4 Lønnsutviklingen samlet for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter (både heltid og deltid).....	20
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet.....	22
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor.....	24
1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området.....	27
1.3 Lønnsoverhenget	29
1.4 Lønnsvekst fra 2007 til 2008 i noen forhandlingsområder - oppsummering	31
1.5 Lønnsutviklingen for ledere .....	33
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn.....	42
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning .....	49
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte.....	52
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere .....	54
<b>KAP 5 Nærmere om inntektsutviklingen for husholdningene</b>	
5.4 Fordeling av inntekt.....	58
5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for heltidsansatte	58
5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for heltidsansatte	63
5.4.3 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for deltidsansatte	64
5.4.4 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for pensjonister og trygdede	65
5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2006	67
5.4.6 Nærmere om fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn	70
<b>Vedlegg</b>	
Vedlegg 1 Lønnsoppgjørene 2008	74
Vedlegg 2 Tabellvedlegg	97

# Kapittel 1

## Lønnsutviklingen i senere år

- Beregningsutvalget anslår den gjennomsnittlige **årslønnsveksten fra 2006 til 2007** for alle grupper under ett til 5,4 prosent mot 4,1 prosent året før.
- **Årslønnsveksten** fra 2006 til 2007 i NHO-bedrifter er beregnet til 5,5 prosent for industriarbeidere og til 5,7 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 5,3 prosent. Årslønnsveksten i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 5,0 prosent, og i finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, til 5,2 prosent. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 5,1 prosent og 4,8 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er beregnet til 5,3 prosent og i helseforetakene til 4,9 prosent.
- Utvalget anslår **overhenget** til 2008 til 2 prosent for alle grupper under ett. Dette er høyere enn det gjennomsnittlige overhenget de tre foregående år som var på 1,5 prosent, men om lag på linje med overhenget til 2007. For industriarbeidere er overhenget beregnet til 1,8 prosent og for industrifunksjonærer til 2,5 prosent. Overhenget for ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 1,6 prosent og for ansatte i finanstjenester til 1,3 prosent. Både for ansatte i staten og i kommunene er overhenget beregnet til 1,4 prosent. I Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er overhenget beregnet til 1,3 prosent og i helseforetakene til 1,4 prosent.
- Fra 2002 til 2007 har **lønnsforskjellene mellom kvinner og menn** blitt redusert i alle de store forhandlingsområdene, med unntak av ansatte i finanstjenester, for industriarbeidere i NHO-bedrifter og for ansatte i kommunene. Fra 2006 til 2007 var det størst reduksjon i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn for ansatte i helseforetakene, for ansatte i staten, for ansatte i hotell- og restaurantvirksomhet i NHO-bedrifter og for ansatte i HSH-bedrifter i varehandel. Lønnsforskjellene økte fra 2006 til 2007 for industriarbeidere i NHO-bedrifter og for ansatte i kommunene. I de andre områdene utvalget har tall for, var det ingen eller små endringer i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.
- Lønnsstatistikk for alle ansatte, viser at lønnsforskjellene samlet mellom heltidsansatte kvinner og menn økte fra 2006 til 2007. Dette er brudd med en tilnærming som har pågått siden slutten av 1990-tallet. For heltidsansatte kvinner under ett utgjorde gjennomsnittlig lønn 86,5 prosent av gjennomsnittlig lønn for heltidsansatte menn i 2007. Dette var 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2006. Tilsvarende tall for 2002 var 86,0 prosent. Når en grupperer lønnstakerne etter lengden på utdanningen eller etter alder, økte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fra 2006 til 2007 i de fleste grupperingene.
- Beregningsutvalget har tidligere presentert tall for lønnsutviklingen for **toppledere i næringsvirksomhet** basert på Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO). For toppledere i foretak med over 25 ansatte/lønnsforhold var gjennomsnittlig lønnsvekst 6,8 prosent fra 2006 til 2007 mot 8,9 prosent året før. I små- og mellomstore foretaksstørrelser var lønnsveksten for toppledere fra 2006 til 2007 mellom 4,4 og 5,9 prosent. For toppledere i de største foretakene (over 250 ansatte/lønnsforhold) var lønnsveksten hele 21,0 prosent i 2007 mot 7,7 prosent i 2006.

- *Beregningsutvalget presenterer i denne rapporten en ny lønnsstatistikk for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Statistikken bygger på data Statistisk sentralbyrå innhenter til den ordinære lønnsstatistikken, supplert med tillegginformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Den nye statistikken viser at for ledere (med yrkeskode administrerende direktør) i foretak med over 10 ansatte var lønnsveksten inklusive opsjons- og naturalytelser i gjennomsnitt 2,6 prosent fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 mot 5,5 prosent året før. Opsjons- og naturalytelser trakk lønnsveksten ned i 2007. For ledere av små foretak (under 10 ansatte), var lønnsveksten 7,8 prosent fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 mot 3,4 prosent året før.*
- *De to statistikkene viser lønnsutviklingen for to forskjellige grupper av ledere som bare delvis er sammenfallende. Statistikken basert på LTO-registeret er basert på identifikasjon av personen i selskapet med høyest lønn. Gruppen administrerende direktører i lønnsstatistikken kan inneholde flere ledere i hvert foretak. I lønnsstatistikken er det også med ledere i foretak som ikke er organiserte som aksjeselskaper og/eller er børsnoterte. Dessuten er det et større innslag av små foretak i den nye statistikken.*
- *For toppledere i offentlig sektor var gjennomsnittlig lønnsvekst 7,1 prosent fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 mot 3,5 prosent året før. Statistikken omfatter øverste administrative leder i kommuner og fylkeskommuner, øverste leder i etater, direktorater, forvaltningen m.v. i staten og administrerende direktører i helseforetakene.*
- *Fra 1997 til 2007 økte de 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10) sin andel av samlet lønn med 1,2 prosentpoeng til 19,3 prosent, og desil 9 økte sin andel med 0,4 prosentpoeng til 12,9 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av lavere og midlere inntekter.*
- *Områder med lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO/NHO-området har tradisjonelt vært definert som lavtlønnsområder. Etter denne definisjonen var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2007 mot 16 prosent året før. Andelen økte både for kvinner og menn.*

## **1.1. Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere**

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger for lønnsutviklingen fra 2006 til 2007 for hovedgrupper av lønnstakere. Det gis dessuten anslag på lønnsoverhenget til 2008 for ulike grupper. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2008 for ulike grupper. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjørene i 2008 gis i vedlegg 1.

### *Årslønnsvekst for hovedgrupper*

Beregningsutvalget presenterer i tabell 1.1 tall for gjennomsnittlig årslønnsvekst det siste tiåret for noen store forhandlingsområder. For noen grupper er beregningene for heltidsansatte, dvs. arbeidstakere som har utført et fullt avtalefestet normalt årsverk uten overtid, mens det for andre er gjennomsnittlig lønnsvekst per årsverk. Det siste begrepet omfatter både heltids- og deltidsansatte, der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Tabellen bygger på lønnsstatistikk for gruppene og på opplysninger om reguleringstidspunkter i de enkelte år. Lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene av lønnsvekst og lønnsnivå omtales i boks 1.1.

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

Beregningene som utvalget legger fram, bygger på Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk for lønn, en statistikk som en gang per år kartlegger nivå, fordeling og endring i lønn. Videre bygger beregningene i hovedsak på prinsipper og forutsetninger som utvalget har lagt til grunn i tidligere rapporter. SSBs lønnsstatistikk er utviklet i tråd med EØS-retningslinjer på området og i nært samarbeid med partene i lønnsoppgjøret for å dekke krav til forhandlingsstatistikk.

I privat sektor bygger SSBs lønnsstatistikk på opplysninger fra et utvalg av bedrifter i alle næringshovedområder<sup>1</sup> med unntak av primærnæringene. Utvalgene varierer i størrelse fra om lag 40 til 80 prosent, med i gjennomsnitt om lag 67 prosent av alle ansatte i næringshovedområdet, alt avhengig av i hvor stor grad næringen er omfattet av krav om forhandlingsstatistikk. Det innhentes opplysninger på individnivå i alle næringer og for alle ansatte uavhengig av stilling og arbeidstid. Fra foretakene som omfattes av det årlige utvalget, innhentes data på skjema eller via elektroniske media. Det er også mulighet til å levere data via Altinn-portalen.

I offentlig sektor bygger lønnsstatistikken for ansatte i staten på opplysninger fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) hos Fornyings- og administrasjonsdepartementet, mens den for ansatte i kommunal- og fylkeskommunal virksomhet bygger på opplysninger fra Personal administrativt informasjonssystem (PAI) hos KS. Både for ansatte i staten, i kommunal- og fylkeskommunal virksomhet og i helseforetakene er det totaltelling. SSB står for innhenting av lønnsopplysningene for statsansatte og for ansatte i de statlige helseforetakene. SSB offentliggjør offisiell lønnsstatistikk for ansatte både i staten, de statlige helseforetakene, kommunene og for undervisningssektoren.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst er basert på oppgaver over time- eller månedsfortjeneste eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre typer tillegg. Månedsfortjenesten består av fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Uregelmessige tillegg omfatter bl.a. tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som følge av arbeidets art. Uregelmessige tillegg er som regel knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider.

Beregningene inneholder de samme lønnskomponentene for alle grupper. I lønnskomponentene inngår lønnstillegg som kan ha bakgrunn i spesielle forhold i en bransje, f.eks. skifttillegg og ulempetillegg. Som nevnt inngår bonus i årslønnsbegrepet. Derimot inngår ikke fordel ved opsjoner og fordel ved aksjer til underkurs.

For gruppene/tariffområdene i tabell 1.1 beregnes fra og med 2003 årslønn for alle grupper ved å ta utgangspunkt i lønnsstatistikken for vedkommende år, f. eks. i oktober. En kan dermed anslå økningen i månedsfortjenesten siden oktober året før. Økningen i månedsfortjenesten over denne perioden deles i tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning. Tariffmessig lønnsøkning anslås på grunnlag av tariffavtaler og kan fordeles på bestemte tidspunkter i 12-månedersperioden. Lønnsglidningen, som beregnes som en restpost, blir fordelt på ett eller flere tidspunkter for de ulike gruppene. Deretter kan en beregne et gjennomsnittlig årslønnsnivå for det aktuelle året.

<sup>1</sup> Ifølge Standard for næringsgrupper (C 182)

Lønnsglidning framkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessig lønnsøkning i den samme perioden. Tillegg ved lokale forhandlinger i privat sektor og for stillinger med bare lokal lønnsdannelse i kommunene regnes som lønnsglidning. I noen tariffområder er forhandlingsmodellen slik at også de lokale forhandlingene er en del av den avtalte lønnsøkningen. For ansatte i staten og i kommunene med hovedsakelig sentral lønnsdannelse, er tillegg ved lokale forhandlinger normalt en del av rammen som fastsettes sentralt. Denne rammen er likevel ofte en nedre ramme. I staten f. eks. kan etatene/virksomhetene overføre midler fra driftsbudsjettet til lønnsmidler. I tillegg kan partene lokalt føre forhandlinger på særlig grunnlag.

I beregningene forutsettes det at det ikke skjer noen glidning fra tellingstidspunktet og ut året. Informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen til SSB viser en viss lønnsvekst for noen grupper i privat sektor fra september/oktober og ut året som ikke har vært fanget opp av beregningsoppleggene. Dette har forholdsvis liten betydning for gjennomsnittlig årslønn og årslønnsvekst, men kan i noen større grad påvirke størrelsen på overhenget til neste år.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst i tabell 1.1 er for noen grupper utført for heltidsansatte, dvs. for lønnstakere som har avtalt full arbeidstid per uke på tellingstidspunktet for den aktuelle statistikken. Et fullt årsverk svarer imidlertid ikke til det samme antall arbeidstimer for alle lønnstakergrupper. Begrepet «beregnet årsverk» omfatter både heltids- og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter, med utgangspunkt i registrert arbeidstid/stillingsstørrelse på tellingstidspunktet. Ved beregningene forutsettes det at det gis godtgjørelse for ferie- og sykefravær som er lik lønnsinntekten for arbeidet tid av tilsvarende lengde som fraværet.

I beregningene av årslønn for heltidsansatte i privat sektor etter næringshovedområde inngår som hovedregel de som har en avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer i uken. Dette er i samsvar med definisjonen av heltid i offisiell lønnsstatistikk. Det skilles ikke mellom arbeid på skift/turnus og på dagtid. I forbindelse med utarbeidning av tariffstatistikk kan SSB sette andre grenser. For ansatte i staten og kommunene inkl. undervisningssektoren er heltid definert som dellønnsprosent/stillingsandel på 100 prosent. For de statlige eide helseforetakene har en også mulighet for å sette grenser mellom heltid og deltid som i privat sektor.

Deltidsansatte er alle som har avtalt arbeidstid lavere enn 33 timer i uken eller dellønnsprosent/stillingsandel lavere enn 100 prosent. For å kunne sammenlikne lønn mellom heltids- og deltidsansatte omregnes lønnen til de deltidsansatte 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 for alle ansatte.

I noen områder står deltidsansatte for en stor del av årsverkene. I det kommunale- og fylkeskommunale tariffområdet arbeider om lag 60 prosent av de ansatte deltid (utfører om lag 40 prosent av årsverkene), mens andelen er om lag 44 prosent i varehandelen (utfører om lag 1/3 av årsverkene) og om lag 34 prosent blant undervisningspersonale (utfører om lag 1/4 av årsverkene). For de andre gruppene/næringene i tabell 1.1 i kapittel 1 ligger deltidsandelen rundt 20 prosent eller lavere unntatt for helseforetakene hvor andelen ligger rundt 48 prosent.

Det bør utvises forsiktighet ved sammenlikning mellom gruppene. Dette gjelder særlig ved vurdering av utviklingen i ett enkelt år. Videre kan variasjoner i lønnsutviklingen mellom grupper bl.a. ha sammenheng med endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken, endringer i stillingsstruktur m.m.



Av tabell 1.1 framgår lønnsutviklingen i noen store forhandlingsområder det siste tiåret. Lønnsveksten var høy både i 1998 og 2002. I 1998 varierte lønnsveksten mellom 5½ og knapt 7 prosent, mens veksten i 2002 varierte mellom 5 og vel 8 prosent. Ellers i årene 1997-2004 har lønnsutviklingen for områdene i tabellen stort sett variert mellom 3 og vel 5 prosent. Unntaket er undervisningspersonell i kommunesektoren i årene fra 2000 til 2002 og helseforetakene i 2003. Den forholdsvis sterke lønnsveksten for undervisningspersonell i kommunesektoren fra 2000 til 2002 skyldes spesielle tillegg. I 2005 varierte lønnsveksten mellom 3 og vel 4 prosent og i 2006 mellom 3½ prosent og knapt 5 prosent med unntak av i finanstjenester hvor høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten både i 2005 og 2006.

*Årslønnsveksten* fra 2006 til 2007 i NHO-bedrifter er beregnet til 5,5 prosent for industriarbeidere og til 5,7 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 5,3 prosent. Årslønnsveksten for HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 5,0 prosent og i finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, til 5,2 prosent. For ansatte i staten og i kommunene er årslønnsveksten beregnet til henholdsvis 5,1 prosent og 4,8 prosent. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene er beregnet til 5,3 prosent og i helseforetakene til 4,9 prosent.

Med bakgrunn i høykonjunkturen og den høye sysselsettingsveksten de siste årene, kan fordelingen av lønnsveksten på grupper og sektorer i større grad enn vanlig være påvirket av endringer i heltid/deltid, økt arbeidsinnvandring og økt deltakelse i arbeidslivet, blant annet fra de yngste aldersgruppene.

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

	NHO-bedrifter i industrien					Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer <sup>1</sup>	HSH-bedrifter i varehandel <sup>2</sup>	Finanstjenester <sup>3</sup>	Statsansatte	Kommuneansatte i alt <sup>5</sup>	Undervisningspersonell <sup>4</sup>	Helseforetakene <sup>9</sup>	Øvrige bedrifter
1998	6,1	5,6	6,8	6,1	-	6,4	5,9	5,8	-	-
1999	4,7	4,7	4,7	4,9	5,1	4,7	5,0	4,5	-	-
2000	4,6	4,5	4,7	4,5	5,3	4,6	4,0	6,0	-	-
2001	5,1	4,9	5,3	4,8	4,7	4,2	3,5	7,8	-	-
2002	5,6	5,0	6,1	5,0	6,2	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,0	3,5	4,6	4,4	4,5	4,3	4,4	5,4	7,0 <sup>6</sup>	3,8
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 <sup>8</sup>	3,2 <sup>7</sup>	3,0	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7 <sup>10</sup>	3,4	3,4	3,0 <sup>7</sup>	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6 <sup>10</sup>	4,5	3,9	2,6 <sup>7</sup>	3,7	4,8 <sup>12</sup>
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	5,1	4,8	3,6	4,9	5,3
1997-2002	29,0	27,3	30,8	27,9	-	28,6	26,9	36,7	-	-
Gj. sn. per år	5,2	4,9	5,5	5,0	-	5,2	4,9	6,5	-	-
2002-2007	23,3	21,2	25,2	22,8	30,0	22,8	22,0	19,1	23,8	22,7
Gj. sn. per år	4,3	3,9	4,6	4,2	5,4	4,2	4,1	3,6	5,4	4,2
Lønn 2007, per årsverk	404 600	334 800	502 100	-	-	384 900	344 400	390 300	-	370 900
Lønn 2007, heltidsansatte	-	-	-	348 200	478 800	-	-	-	403 500	-
Antall årsverk 2007	172 000	100 000	72 000	68 000	29 000 <sup>11</sup>	123 000	330 000	85 000	81 000	47 500

<sup>1</sup> For industrifunksjonærer er lønnsveksttallene for heltidsansatte i perioden 1997-2001 og per årsverk i årene etterpå.

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

<sup>3</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

<sup>4</sup> Kompensasjon for endringer i særavtalen om arbeidstid (skolepakke I) trakk opp lønnsveksten med 1,4 prosentpoeng i 2000 og 1,8 prosent i 2001. I hovedtariffoppgjøret i 2000 ble det avtalt at de 2 ekstra feriedagene både i 2001 og 2002 tas ut i penger i stedet for redusert tilstedeværelsesplikt. Dette utgjør ett lønnstrinn eller vel 1/2 prosentpoeng som bidrag til lønnsveksten i 2001. Skolepakke II trakk opp lønnsveksten med om lag 3 prosentpoeng i 2002 og om lag 1/4 prosentpoeng i 2003.

<sup>5</sup> Omfatter ansatte i kommunene (ekskl. Oslo kommune fram til 2005), fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallet for 2006 er justert som følge av en korrigering av 2006-statistikkgrunlaget for høyskolegruppen.

<sup>6</sup> Legene trakk opp lønnsveksten med 2 prosentpoeng.

<sup>7</sup> Omfatter undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune i 2004 og 2005. Fra 2006 er Oslo kommune inkludert.

<sup>8</sup> Omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

<sup>9</sup> Se pkt. 1.2.7 om beregning av årslønnsveksten i helseforetakene de siste årene.

<sup>10</sup> Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten både i 2005 og 2006.

<sup>11</sup> Heltidsansatte

<sup>12</sup> Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

Brudd: I HSH-bedrifter i varehandel omfatter tallet for 1999 ansatte i identiske bedrifter, dvs. bedrifter som er med i statistikken både i 1998 og 1999. Under finanstjenester er forsikring også inkludert fra og med 2003, mens området tidligere bare omfattet forretnings- og sparebanker. Under kommuneansatte er ikke Oslo med i perioden 1997-2002. Skoleverket ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1.5.2004 og er inkludert i veksttallet fra og med 2004. Veksttallet for undervisningspersonell i kommunesektoren i årene 2004-2007 er ikke sammenliknbart med tallene for tidligere år. Under statsansatte er tallene eksklusiv BA-selskapene Posten Norge og NSB fra og med 1999. Posten og NSB er omdannet til aksjeselskaper og er nå med i øvrige bedrifter i Spekter.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

### Boks 1.2 Strukturendringer

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

I den siste tiden har det vært en sterk økning i sysselsettingen, særlig blant unge arbeidstakere 15-24 år og blant aldersgruppen 40-64 år. Yngre arbeidstakere får vanligvis lavere lønn enn gjennomsnittet, og slike endringer i sysselsettingen kan dermed bidra til å trekke lønnsveksten ned. I perioder med stagnasjon i sysselsettingen kan effekten være motsatt ved at andelen yngre arbeidstakere blir redusert ved oppsigelser/innskrenkninger og mindre rekruttering.

Lønnsøkning som følge av endringer i aldersstrukturen antas å fordele seg noenlunde jevnt over året, og denne formen for lønnsøkning har derfor blitt lagt til midt i året (1. juli) ved beregning av årslønn.

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

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

Gjennomsnittlig årslønnsvekst fra 2006 til 2007 er beregnet til 5,4 prosent mot 4,1 prosent året før. For ansatte i industrien i tabell 1.2 vises lønnsutviklingen både for ansatte i NHO-bedrifter og for industrien totalt. Om lag  $\frac{3}{4}$  av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter. Tabellen viser at samlet fra 1997 til 2007 har lønnsveksten vært nær den samme i alle de tre hovedsektorene. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i den siste 5-årsperioden (2002-2007) vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien. Imidlertid har lønnsveksten mellom disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

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

	Alle grupper <sup>2</sup>	Industrien		Varehandel <sup>3</sup>	Offentlig forvaltning <sup>4</sup>
		Alle bedrifter	NHO-bedrifter		
1998	6,2	-	6,1	6,2	6,0
1999	5,1	5,4	4,7	4,7	4,8
2000	4,4	4,2	4,6	4,5	4,6
2001	4,8	4,5	5,1	5,2	4,5
2002	5,7	5,8	5,6	4,4	6,4
2003	4,5	4,5	4,0	4,6	5,1
2004	3,5	3,6	3,8	3,9	3,6
2005	3,3	3,6	4,0	3,7	3,4
2006	4,1	3,9	4,3	3,4	4,0
2007	5,4	4,9 <sup>5</sup>	5,3	5,9	4,9
1997-2007	58,2	-	59,0	57,5	58,7
Gj. sn. per år	4,7	-	4,7	4,6	4,7
2002-2007	22,6	22,2	23,3	23,4	22,8
Gj. sn. per år	4,2	4,1	4,3	4,3	4,2
Lønn 2007, per årsverk	379 500	369 500	404 600	358 600	361 500
Lønn 2007, heltidsansatte	392 700	373 900	-	382 300	369 000

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

<sup>2</sup> Før 1998 omfatter gjennomsnittlig årslønnsvekst gruppene i tabell 1.1 samt ansatte i forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, forsikring og uorganiserte bedrifter i varehandel. Fra og med 1998 er også ansatte i uorganiserte bedrifter i bygg- og anleggsvirksomhet og industri med. Ansatte i oljevirksomhet er inkludert fra 2001. For 2002 er også ansatte i privat helse- og sosialtjenester, privat skolevirksomhet, kraftforsyning og sosial- og personlig tjenesteyting med.

<sup>3</sup> Inklusive motorkjøretøytjenester. Denne gruppen trakk opp lønnsveksten i 2007. I engroshandel var veksten i 2007 5,5 prosent, i detaljhandel 5,0 prosent og i HSH-bedrifter i varehandelen også 5,0 prosent.

<sup>4</sup> Omfatter det kommunale- og det statlige tariffområdet og de statlig eide helseforetakene. NSB BA og Posten Norge BA er ikke med i tallene fra og med 1999. Stillinger med bare lokal lønnsdannelse i kommunene er med fra og med 2003. Oslo kommune er med i tallene fra 2003.

<sup>5</sup> Det brukes litt forskjellige beregningsmetoder for beregning av årslønnsvekst i industrien i NHO-bedrifter og i hele industrien. Dette kan gi forskjellig årslønnsvekst i ett enkelt år, men blir jevnet ut sett over flere år. Lønnsveksten fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 var om lag den samme for de to gruppene.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2002-2007 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,3-0,8 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og vel 2 prosentpoeng unntatt for industrifunksjonærer og ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring de siste årene. I 2005 og 2006 var lønns glidningen

særlig høy i forretnings- og sparebanker og forsikring, noe som skyldtes store bonusutbetalinger i disse to årene. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt.

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

	2003	2004	2005	2006	2007	Gj.sn. 2003-07
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	3,5	3,6	3,4	3,6	5,5	
Herav:						
- Overheng	1,7	1,4	1,2	1,0	1,4	
- Tariff tillegg	0,4	0,8	0,5	0,9	1,3	
- Lønns glidning	1,4	1,4	1,7	1,7	2,8	1,8
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,6	3,8	4,3	4,6	5,7	
Herav:						
- Overheng	2,1	1,7	1,5	1,6	2,0	
- Lønns glidning	2,5	2,1	2,8	3,0	3,7	2,8
<i>HSH-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	4,4	3,5	3,9	4,2	5,0	
Herav:						
- Overheng	1,3	0,9	0,7	1,1	1,2	
- Tariff tillegg	2,0	0,6	0,6	0,9	1,2	
- Garantit tillegg	-	0,4	0,3	0,2	0,3	
- Lønns glidning	1,1	1,6	2,3	2,0	2,3	1,9
<i>Finanstjenester:</i>						
Årslønnsvekst	4,5	4,0	7,7	5,6	5,2	
Herav:						
- Overheng	2,0	0,5	1,5	1,1	1,4	
- Tariff tillegg	0,5	1,7	0,7	0,8	0,9	
- Lønns glidning	2,0	1,8	5,5	3,7	2,9	3,2
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	3,7	3,4	4,5	5,1	
Herav:						
- Overheng	3,9	0,4	1,9	0,7	2,9	
- Tariff tillegg	0	2,9	1,2	3,0	1,5	
- Lønns glidning	0,4	0,3	0,3	0,8	0,6	0,5
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	5,4	3,2 <sup>1</sup>	3,0 <sup>1</sup>	2,6 <sup>2</sup>	3,6	
Herav:						
- Overheng	5,3 <sup>3</sup>	0,2	1,4	0,4	1,1	
- Tariff tillegg	0	2,9	1,3	2,4	2,6	
- Lønns glidning	0,2	0,1	0,3	- 0,2	- 0,1	0,1
<i>Kommuneansatte<sup>4</sup>:</i>						
Årslønnsvekst	4,4	3,8	3,4	3,9	4,8	
Herav:						
- Overheng	2,2	0,5	1,5	0,4	1,6	
- Tariff tillegg	1,9	2,6	1,2	3,0	2,5	
- Lønns glidning	0,3	0,7	0,7	0,5	0,7	0,5

<sup>1</sup> Undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune.

<sup>2</sup> Inkl. Oslo kommune.

<sup>3</sup> De lønsmessige virkningene som følge av skolepakke II trakk opp overhendet til 2003 med om lag 1¾ prosentpoeng. Skolepakke II innebar at lærerne bl.a. fikk ett lønnstrinn fra 1. januar 2002 og ytterligere to lønnstrinn fra 1. august 2002. Dette må bl.a. ses i sammenheng med at undervisningstiden ble økt med 1 prosent fra 1. januar 2002 og med ytterligere 3 prosent fra 1. august 2002.

<sup>4</sup> Inklusive Oslo kommune fra og med 2003 og undervisningsstillinger i kommunesektoren fra og med 2004.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS og Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

### **Boks 1.3 Nærmere om lønnsglidningen**

I tabell 1.3 framgår bidraget til årslønnsveksten fra lønnsglidningen for en del forhandlingsområder i de siste fem årene. Tabellen viser dekomponering av årslønnsveksten i overheng, bidrag fra tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning. Når en fokuserer på lønnsveksten fra dato til dato, betyr normalt lønnsglidningen mer for lønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.3 for alle forhandlingsområdene. For industriarbeidere bidro lønnsglidningen med 2,7 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 var 1,7 prosentpoeng i 2006. For staten bidro lønnsglidningen med 1,5 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 var 0,8 prosentpoeng i 2006. Forskjellen skyldes at en del av lønnsglidningen inngår i overhenget ved beregning av årslønnsvekst. For staten vil det si 0,7 prosentpoeng av overhenget til 2007 (1,5-0,8).

## **1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder**

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

For *industriarbeidere* steg lønn pr. årsverk (både heltid og deltid) med 5,5 prosent fra 2006 til 2007, mot 3,6 prosent året før. I 2007 var det større forskjeller mellom næringsgrupper enn det som har vært vanlig tidligere.

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

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn, gjennomsnittlig bonus (over et helt år) og gjennomsnittlig skift tillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg eller tillegg etter arbeidets art. I innrapporteringen fra bedriftene kan fordelingen på de enkelte lønnskomponentene være mer usikker enn summen for den totale lønnsveksten. Bonus bidro til å trekke opp lønnsveksten med 0,2 prosentpoeng fra 2006 til 2007, mens uregelmessig tillegg bidro til å trekke ned med 0,1 prosentpoeng.

Når en fokuserer på lønnsveksten fra dato til dato, kan man todele lønnsveksten i tariff tillegg og lønnsglidning i perioden mellom måletidspunktene (tabell 1.5). Tariff tilleggene pr. 1. april 2007 var høyere enn tilsvarende året før, og lønnsglidningen tiltok utover i 2007. Gjennomsnittlig timefortjeneste økte med 5,9 prosent fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 mot 4 prosent året før. De gjennomsnittlige tariff tilleggene i det sentrale oppgjøret 2007 økte lønnsnivået med 1,7 prosent, mot 1,3 prosent i samme periode året før. Lønnsglidningen i perioden 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 bidro med 4,2 prosentpoeng, mot 2,7 prosentpoeng i tilsvarende periode året før.

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 1995:	108 øre/time,	1,1 prosent
Våren 1996: <sup>1)</sup>	212 øre/time,	2,0 prosent
Per 1.april 1997:	91 øre/time,	0,9 prosent
Våren/sommeren 1998: <sup>1)</sup>	432 øre/time,	3,7 prosent
Per 1.april 1999:	28 øre/time,	0,3 prosent
Per 9.mai 2000:	220 øre/time,	1,7 prosent
Per 1.april 2001:	148 øre/time,	1,1 prosent
Våren 2002: <sup>1)</sup>	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1.april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004: <sup>1)</sup>	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1.april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006: <sup>1)</sup>	207 øre/time	1,3 prosent
Per 1.april 2007	273 øre/time	1,7 prosent
Per 1.april 2008: <sup>2)</sup>	289 øre/time	1,7 prosent

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

<sup>2</sup> Tillegget er en kombinasjon av sentralt oppgjør med generelt tillegg, lavlønns tillegg og avsetning til forbundsvisse tilpasningsforhandlinger

Årslønnsberegninger for kalenderåret er basert på opplysninger om lønn pr. 1. oktober, samt når på året tariffmessige tillegg og bedriftsvisse tillegg blir gitt og bidraget til kalenderårsveksten. (Jfr. boks. 1.1)

Årslønnsveksten på 5,5 prosent fra 2006 til 2007 besto av lønnsoverhenget inn i 2007 på 1,4 prosent og bidrag fra gjennomsnittlige tariff tillegg i løpet av 2007 med 1,3 prosentpoeng. Lønns glidningen i 2007 bidro derfor til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med 2,8 prosentpoeng mot 1,7 prosentpoeng året før.

Lønns overhenget for industriarbeidere inn i 2008 er beregnet til 1,8 prosent. Det sentrale lønns oppgjøret i 2008 øker lønnsnivået pr. 1. april 2008 med 1,7 prosent for industriarbeidere. Dette bidrar til årslønnsveksten for industriarbeidere med 1,3 prosentpoeng. I disse beregningene er det tatt hensyn til generelt tillegg, lavlønns tillegg, avsetningen til forbundsvisse tilpasningsforhandlinger og effekten på uregelmessige tillegg knyttet til skift og andre tillegg.

I tillegg kommer lønns glidningen. I 2007 bidro lønns glidningen med 2,8 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens bidraget i 2005 og 2006 var 1,7 prosentpoeng. Gjennomsnittlig bidrag de siste tre årene var 2,1 prosentpoeng.

### Ny AFP-ordning

I meklingen i LO-NHO-oppgjøret ble partene også enige om en ny AFP-ordning som del av pensjonsreformen fra 2010, jf. avtale mellom LO og NHO om ny AFP-ordning i vedlegg 1, undervedlegg 2. Det ble inngått en likelydende avtale mellom YS og NHO

Noen hovedelementer i den nye ordningen er:

- I ny folketrygd kan pensjon tas ut fra 62 år. AFP blir da et påslag eller tillegg til alderspensjon.
- Pensjonen som andel av lønn for de som slutter å jobbe ved fylte 62 år vil med meklingsforslaget gi i overkant av dagens nivå i 2010. For de som fortsetter å jobbe til 62 år og lenger, vil pensjonsnivået som andel av lønn bli høyere enn i dagens ordning.
- AFP er en individuell rettighet. Det er den enkelte som selv skal bestemme når han eller hun vil gå av med AFP.
- Alle får AFP-påslaget forutsatt nødvendig opptjening. Ordningen omfatter alle som jobber i bedrifter med tariffavtale innenfor ordningen.
- AFP-påslaget er nøytralt utformet, slik at det øker ved senere uttak frem til og med fylte 70 år. Uttak av AFP-påslaget skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning.
- Meklingsforslaget fører til høyere alderspensjon for årskullene 1944 til 1962 enn det som følger av det opprinnelige lovforslaget. Dessuten gis et livslangt skattefritt kompensasjonstillegg for årskullene 1948 til 1962.

Den nye AFP-ordningen forutsetter i en overgangsperiode bidrag fra staten utover det bidraget staten yter til dagens AFP-ordning. Regjeringen har i et brev som er vedlagt riksmeklingsmannens forslag bekreftet at de vil yte et slikt bidrag, jf. vedlegg 1, undervedlegg 1. Partene er enige om at innfasingen av ny AFP skal følges nøye og evalueres innen 2017 med tanke på justeringer.



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

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

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

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

Kilde: Grunnlagsmaterialet til SSBs strukturstatistikk

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

For arbeidere i byggevirksomhet var det en årslønnsvekst på 5,5 prosent fra 2006 til 2007, mot 4,1 prosent året før.

Sammenlikninger av materialet mellom 1. oktober 2006 og 1. oktober 2007 viser gjennomsnittlig nivåvekst på 6,2 prosent i perioden. Høyere gjennomsnittlige uregelmessige tillegg (skift og andre tillegg etter arbeidets art) bidro til en økning i lønnsveksten på 0,2 prosentpoeng, mens bonus økte marginalt.

Byggevirksomhet består av arbeidere innenfor tømrerfaget, murere, grunnarbeid innenfor stein, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, elektrotekniske installasjonsfirmaer, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere o.l. Gruppen består i hovedsak av to tariffavtaler; Fellesoverenskomst for byggfag (ca. 2/3) og Tariffavtale for elektrofag (ca. 1/3).

Strukturelle endringer i sysselsettingen kan ha påvirket lønnsveksten innenfor byggevirksomhet i vesentlig grad. Antall årsverk steg med om lag 9 prosent i perioden. Om lag 1/3 av arbeidstakerne innenfor området er skiftet ut i materialet. Arbeidstakere som er med på to sammenliknbare tidspunkter («identiske personer»), har en høyere lønnsvekst enn gjennomsnittlig lønnsvekst for alle arbeidere i bransjen. Grunnen til at ikke alle er med i begge årene kan være utskifting av bedrifter (særlig småbedrifter) i utvalget. Materialet viser likevel klar tendens til at den økende sysselsettingen i perioden har dempet lønnsveksten betydelig i bransjen, anslagsvis med 2 prosentpoeng.

Samlet for arbeidere i bygge- og anleggsvirksomhet økte årslønnen fra 2006 til 2007 med 5,4 prosent.

I lønnsoppjøret for byggevirksomhet for 2008 ble det gitt et generelt tillegg på 2 kr pr. time. I tillegg var det forbundsvise tilpasninger, blant annet med økte minstelønnsatser og akkordsatser. Lønnsoverhenget fra 2007 var 1,9 prosent, slik at lønnsveksten fra 2007 til 2008 før lønnsglidning anslås til om lag 3 prosent. Man må fortsatt forvente at sysselsettingsendringer vil ha betydning for utviklingen av gjennomsnittlig lønn i sektoren.

*Transportsektoren (arbeidere)* i NHO-området omfatter blant annet rutebilsektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, og i noen mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper, ambulansefirmaer m.v. For arbeidere innenfor transportsektoren i NHO-området var det en årslønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4,5 prosent, mot 3,9 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 ble 4,9 prosent, mot 4,3 prosent året før.

Det sentrale tillegget pr. 1. april 2007 for hele transportsektoren i NHO-bedrifter, bidro til årslønnsveksten med 1,6 prosentpoeng fra 2006 til 2007. Lønnsoverhenget fra 2006 og kjente tillegg avtalt i 2006, men gitt med virkning i 2007, bidro med om lag 1,5 prosentpoeng. Om lag 30 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. I tillegg er det i rutebilsektoren, som utgjør om lag 50 prosent av arbeiderne i transportsektoren i LO-NHO-området, inngått bransjeavtaler knyttet til nye eller reforhandlede kontrakter, som vil slå ut i lønnsvekst. Lønnseffekten av dette for 2007 var begrenset i materialet pr. 1. oktober 2007.

Transportselskaper i Norge som omfatter i hovedsak busselskaper, fikk i tillegg til 2 kr pr. time i generelt tillegg et lavlønns tillegg på 3 kr pr. time fra 1. april 2008.

Forbundsvise tilpasninger av tariffavtaler og tekniske tilpasninger som ledd i en gradvis overgang til ny bransjeavtale i rutebilsektoren (utgjør om lag 50 prosent) vil bety en del for lønnsveksten for transport totalt. På denne bakgrunnen vil årslønnsveksten fra 2007 til 2008 øke med om lag 5 prosent for transportsektoren i alt før lønnsglidning.

Innenfor *oljevirksomhet, offshore* viser tall for oljeboring, operatører og oljeservicebedrifter en lønnsvekst for arbeidere på 6,7 prosent fra 2006 til 2007, mens økningen i perioden 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 var 6,5 prosent.

Oljevirkosomhet består hovedsakelig av operatører, som utgjør knapt 2/3 og oljeservicebedrifter som utgjør knapt 1/3 av sysselsettingen i arbeidergruppen. Området består ellers av oljeboring som utgjør bare vel 10 prosent av total sysselsetting. Lønnsveksten vil blant annet være preget av i hvilken grad timene er betalt med offshoret tillegg og andre strukturelle endringer. Forpleiningsvirkosomhet er klassifisert innenfor kantine/catering og hotell- og restaurantvirkosomhet og er ikke med her, men vil formelt være en del av offshoremrådet. Landbaser er heller ikke med i anslaget overfor.

De avtalte tillegg for operatører bidro til at lønnsveksten fra midten av 2007 var langt lavere for avtalt lønn enn for andre lønns-elementer som bonus og uregelmessige tillegg, mens det motsatte gjaldt oljeservice. Økte bonuser bidro med vel 1 prosentpoeng av årslønnsveksten. I tillegg antas at en automatisk virkning av ansiennitetstillegg pr.1. januar 2007 bidro med minst ½ prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2006 til 2007.

Gode økonomiske tider innenfor oljevirkosomhet kan ha ført til at lønnsveksten har blitt en del høyere enn antatt tidligere. Beregninger på sysselsettingseffekter kan tyde på at bransjen har betalt relativt godt for ny arbeidskraft.

For *hotell- og restaurantvirkosomhet* var det en økning i årslønn fra 2006 til 2007 på 4,2 prosent, mot 3,3 prosent året før.

Avtalene for hotell og restaurant ble i 2006 endret, ved at funksjonærgrupper som før var på egen avtale, ble tatt inn i felles avtale med arbeidergruppene. Funksjonærgruppene dette gjaldt er resepsjonister og visse kontoryrker. Fra 2006 er tilleggene innenfor den sentrale riksavtalen derfor basert på en bredere gruppe enn tidligere. Den nye gruppen innebærer at tariffavtalegruppen som tidligere omfattet bare arbeidere, økte med vel 10 prosent målt i antall årverk. I veksttallene ovenfor er den utvidete gruppen tatt med.

Tariffoppjøret i 2007 ga et tillegg for alle arbeidstakere innenfor overenskomstområdet på kr. 4,15 pr. time (37,5 t/uke), inklusive garantitillegg fra 1. april 2007. Sammen med lønnsoverhenget fra året før bidro de sentrale tilleggene til at lønnsnivået for gruppen økte med mellom 3 og 3,5 prosent fra 2006 til 2007 før lønnsglidning. Bransjen kjennetegnes videre av omfattende utskiftning av arbeidsstokken fra et år til et annet. Gjennomsnittlig alder var om lag 32 år i 2007, om lag 10 år yngre enn gjennomsnittsalderen for alle ansatte i NHO-bedrifter. Man finner i 2007-materialet bare igjen om lag 50 prosent av de samme arbeidstakerne som i 2006. Selv om en del av dette kan tilskrives endring av utvalget, har sannsynligvis slike strukturendringer i sysselsettingen redusert lønnsveksten.

I tariffområdet for hotell og restaurant ble det fra 1. april i gjennomsnitt gitt et tariff tillegg på kr 6,33 pr. time. Dette inkluderer også forbundsvis tillegg og garantitillegg.

Med et lønnsoverheng på 1,1 prosent inn i 2008, er årslønnsveksten fra 2007 til 2008 før lønnsglidning beregnet til om lag 4½ prosent. De siste årene har det vært noe positiv lønnsglidning i bransjen, selv om økt sysselsettingsvekst har trukket lønnsveksten nedover.

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

For *industriefunksjonærene* i NHO-bedrifter var det en årslønnsvekst på 5,7 prosent fra 2006 til 2007, mot 4,6 prosent året før. I likhet med 2006 var det en stigende lønnsvekst også utover i 2007. Fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 var lønnsveksten 6,2 prosent.

Lønnsveksten inneholder både endring i grunnlønn, bonus og uregelmessige tillegg som skift etc. Det er relativt store forskjeller grupper imellom. Petrokjemisk industri trekker oppover, mens kjemisk og mineralbearbeidende industri demper veksten noe. Bonusutbetalinger målt som et gjennomsnitt over en 12 måneders periode fram mot måletidspunktet 1. oktober, dro alene årslønnsveksten for industrifunksjonærer opp med 0,4 prosentpoeng.

Basert på data for hvilken måned lønnsreguleringen skjer innenfor de enkelte bransjegrupper, er årslønn beregnet for de ulike bransjene og vektet sammen til industrifunksjonærer totalt og totalt for alle bransjer. Som i andre områder forutsettes ingen endringer etter registreringstidspunktet 1. oktober. Også for funksjonærer kan det være ulike arbeidstidsordninger. Dette er det tatt hensyn til i den grad bedriftene har innberettet dette i datamaterialet.

Med beregnet lønnsoverheng inn i 2007 på 2 prosent, var bidraget fra lønnsglidning i løpet av 2007 3,7 prosentpoeng, mot 3 prosentpoeng året før.

Lønnsoverhenget inn i 2008 er beregnet til 2,5 prosent, mot 2,0 prosent året før. Antall industrifunksjonærer utgjør om lag 40 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Funksjonærgrupper ellers i NHO-områder er ansatt innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant og IKT – bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for alle funksjonærer innen NHO-området ble 6,3 prosent fra 2006 til 2007, mot 5,1 prosent året før. Økt bonus dro gjennomsnittsvæksten opp med 0,5 prosentpoeng.

Lønnsveksten tiltok mot slutten av 2007. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1.oktober 2006 til 1.oktober 2007 ble 6,8 prosent for alle funksjonærer i NHO-bedrifter, mot 5,6 prosent året før.

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. Utvalget tar fra neste år sikte på å produsere egne tall for lederlønn fra samme type kildemateriale som for andre grupper. Utvalget vil arbeide videre med å framskaffe data for lønnsvekst for forskjellige funksjonærgrupper.

I tillegg til lønnsstatistikk for arbeidere og funksjonærer er det grupper innenfor håndverk, handel, helse, organisasjoner etc. hvor man ikke kan skille mellom arbeidere og funksjonærer. I tillegg utgjør bemanningsbedrifter, som omfatter mange forskjellige yrkesgrupper i klassifikasjonene, etter hvert en betydelig gruppe. Disse gruppene utgjør nå om lag 8 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)**

Innenfor NHOs industribedrifter (både heltid og deltid) utgjør funksjonærene om lag 42 prosent av årsverkene og om lag 52 prosent av lønnssummen.

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

Basert på basisregistret for bedrifter i NHO-området, har denne tendensen stoppet opp i perioden 2006 til 2007 innenfor industrien. Mens veksten i antall årsverk totalt sett har vært 2,9 prosent fra 2006 til 2007, har årsverkene for industriarbeidere økt med 3,9 prosent, mens funksjonærene har økt antall årsverk med 1,6 prosent. Dette forholdet bidro til at en økt del av lønnssummen tilfalt arbeidere i industrien fra 2006 til 2007 i forhold til i årene fra 2000 til 2006, hvor en stadig økende del av lønnssummen har tilfalt industrifunksjonærene som samlegruppe.

Industriarbeidere har i gjennomsnitt lavere lønnsnivå enn industrifunksjonærer som gruppe. Dette forholdet bidro til at til tross for at lønnsøkningen for arbeidere var 5,5 prosent og for funksjonærer 5,7 prosent, økte det vektete gjennomsnitt av disse grupperingene med 5,3 prosent fra 2006 til 2007. Deltid er med i tallene og inngår som heltidsekvivalenter, på samme måte både for arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.6 vises fordelingen av industrisyssetningen mellom arbeidere og funksjonærer basert på henholdsvis årsverk og lønnssum, ifølge lønnsopplysninger fra SSB og opplysninger fra NHOs statistikkregister.

*Tabell 1.6 Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis arbeidere og funksjonærer, har utviklet seg som vist i oppstillingen nedenfor de siste årene. (Prosentandeler)*

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

Kilder: NHO, SSB

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

I mellomoppgjøret i 2007 ble det enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening om at satsene i lønnsregulativet økes med kr 4 875 per år med virkning fra 1. mai. Dette ble av partene anslått til å gi en lønnsvekst fra 1. mai på 1,4 prosent. Bidraget til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 ble anslått til 0,9 prosentpoeng.

Ifølge Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2007 på 0,8 prosent og per 1. juli 2007 på 1,6 prosent.

Ifølge lønnsstatistikken for 2007 steg den gjennomsnittlige månedsfortjenesten for finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet<sup>2</sup> bank og forsikring, med 5,0 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2006 til 1. september 2007. Bonusutbetalingene bidro til å trekke opp lønnsveksten, men i mindre grad enn i 2005 og 2006.

Bonus har de siste årene utgjort en økende andel av månedsfortjenesten i alt og synes å ha blitt en mer generell del av lønnsystemet i finanstjenester. I 2003 og 2004 utgjorde bonus i gjennomsnitt om lag 3,5 prosent av månedsfortjenesten i alt. Denne andelen vokste til 6,5 prosent i 2005, videre til 8,2 prosent i 2006 og til 8,5 prosent i 2007.

For finanstjenester har utvalget på grunnlag av lønnsstatistikken for 2007 og lønnstilleggene i 2007 beregnet årslønnsveksten fra 2006 til 2007 til 5,2 prosent.

I tariffoppgjøret for 2008 ble det enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening om at satsene i lønnsregulativet økes med 3,5 prosent eller minimum kr 10 000 per år fra 1. mai. Dette ble av partene anslått til å bidra med 2,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2007 til 2008.

Partene ble videre enige om en ny AFP-ordning tilsvarende ordningen i NHO-området, jf. vedlegg 1, undervedlegg 2.

For ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet gir overhenget til 2008 på 1,3 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2008 en lønnsvekst på 3¾ prosent fra 2007 til 2008. I 2007 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,9 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 3,2 prosentpoeng i årene 2003-2007.

I *varehandel* resulterte garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2007 på kr 3,30 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

I mellomoppgjøret i 2007 ble det på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH fra 1. april gitt et generelt tillegg på kr 3,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 1 per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5.

---

<sup>2</sup> Antall ansatte som forhandlingsområdet omfatter, er begrenset til de som omfattes av Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og som lønnes etter regulativets satser. Det vil si at ansatte som har høyere lønn enn kr 633 743 per 1. mai 2007, ikke er med i beregningene. Dette omfatter fondsmeglere, assurandører, ledere og spesialister, til sammen om lag 5 000 ansatte.

For tillegg på andre overenskomster mellom LO-forbund og HSH, mellom YS-forbund og HSH samt overenskomster innen HUK<sup>3</sup>-området, vises det til vedlegg 1 i NOU 2008:10.

Ifølge lønnsstatistikken for 2007 steg den gjennomsnittlige månedsfortjenesten for heltidsansatte i varehandelen under ett med 5,1 prosent fra 1. september 2006 til 1. september 2007. For heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen var veksten 5,4 prosent i det samme tidsrommet.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2007 og lønnstilleggene i 2007, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2006 til 2007 for heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen til 5,0 prosent.

For varehandelen totalt har SSB på grunnlag av strukturstatistikken per 1. september 2007 og den kvartalsvise lønnsindeksen, beregnet årslønnsveksten fra 2006 til 2007 til 5,9 prosent. For engroshandel er lønnsveksten beregnet til 5,5 prosent og for detaljhandel til 5,0 prosent. For varehandelen totalt er motorkjøretøytjenester med i lønnsveksttallet. For denne gruppen var årslønnsveksten fra 2006 til 2007 høyere enn for varehandel under ett. Gruppen er ikke med i lønnsveksttallet for HSH-bedrifter i varehandelen.

I hovedoppgjøret i 2008 ble det på Landsoverenskomsten mellom LO og HSH og de tilhørende bransjeavtalene (Handel og Kontor (HK)) gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 2 per time og et ytterligere lav-/likelønnstillegg på kr 3,- per time på minstelønnsattsene i trinn 1-5. I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time.

For tillegg på andre overenskomster mellom LO og HSH og mellom YS og HSH vises det til vedlegg 1.

LO og HSH og YS og HSH ble også enige om en ny AFP-ordning tilsvarende ordningen i NHO-området, jf. vedlegg 1, undervedlegg 2.

*Garantiordningen* på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH som vanligvis gir et tillegg per 1. februar, ble i årets oppgjør omregnet og flyttet til 1. april. Dette ga et tillegg på kr 4 på trinn 6 og kr 2 på trinnene 1-5 samt på ungdomssatsen. Om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

For HSH-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2008 på 1,6 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2008 (1,3 prosent) og tillegget på garantiordningen (0,4 prosent) en lønnsvekst på 3¼ prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,3 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 2,2 prosentpoeng i årene 2005-2007.

---

<sup>3</sup> Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

## 1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

### *Staten*

I mellomoppgjøret i 2007 ble det enighet mellom staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio om følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2007. Tillegget var på kr 4 300 opp til og med lønnstrinn (ltr) 43, og et prosentvis tillegg på 1,35 prosent fra og med ltr 44 til og med ltr 77, og et kronetillegg fra ltr 78 og oppover på kr 8 200.
- Det ble foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer med mm. tilsvarende 0,7 prosent per 1. juli 2007.
- Det ble avsatt midler til lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,5 prosent av lønnsmassen per dato med virkning fra 1. juli 2007. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler), 0,1 prosentpoeng.

Tilleggene bidro til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med 1,5 prosentpoeng.

Staten førte også forhandlinger med Norges Ingeniørorganisasjon og Norges Farmaceutiske Forening, der partene ble enige om samme økonomiske løsning som hovedsammenslutningene i staten.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2007 og tariff tilleggene i 2007, kan årslønnsveksten fra 2006 til 2007 i det statlige tariffområdet beregnes til 5,1 prosent.

I hovedoppgjøret i 2008 ble det brudd i forhandlingene i det statlige tariffområdet mellom staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio, Akademikerne inkl. NITO og Norges Farmaceutiske Forening, og oppgjøret gikk deretter til mekling. Den 23. mai la staten fram et forslag som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte og som Akademikerne inkl. NITO og Norges Farmaceutiske Forening aksepterte. I statsoppgjøret var svarfristen 23. juni for de partene som anbefalte forslaget. Alle parter har akseptert riksmeklingsmannens forslag. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2008. Tillegget var på kr 16 000 opp til og med lønnstrinn (ltr) 45, og et prosentvis tillegg på 4,65 prosent fra og med ltr 46 til og med ltr 80, og et kronetillegg fra ltr 81 og oppover på kr 32 000.
- Det ble avsatt 0,1 prosent til justering av lønnsspenn. Alle lønnsspenn ble hevet med to lønnstrinn i bunn og to lønnstrinn på topp med virkning fra 1. mai 2008.
- Det ble avsatt 1 prosent til sentrale justeringer per 1. juli 2008. Likelønn skal prioriteres.
- Det ble avsatt midler til lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,4 prosent av lønnsmassen per dato med virkning fra 1. august 2008. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng.

I staten gir overhenget til 2008 på 1,4 prosent og tariff tilleggene i meklingsforslaget i 2008 en lønnsvekst fra 2007 til 2008 på 5,6 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 var



bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,6 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2005-2007 også var 0,6 prosentpoeng.

Partene er enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen. AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor, jf. vedlegg 1, undervedlegg 2 og 3.

#### *Kommunesektoren/KS-området*

I mellomoppgjøret i 2007 ble KS, LO Kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Akademikerne<sup>4</sup> enige om følgende tillegg for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4):

- I 2006-oppgjøret ble det avtalt et generelt tillegg på kr 7 500 med virkning fra 1. mai 2007. Fra samme dato ble det gitt et ytterligere et generelt tillegg på 1,4 prosent av den enkeltes grunnlønn.

I tillegg ble det foretatt endringer i minstelønnsatser fra 1. mai. Samlet bidro tilleggene til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med 2,7 prosentpoeng.

For Akademikernes medlemmer i KS-området og en del andre grupper, fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai.

I *Oslo kommune* ble det enighet med Kommuneansattes Hovedorganisasjon (KAH), Unio og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund -Kommune i forhandlinger og med Akademikerne etter mekling, om et tillegg på 3,1 prosent på Oslo kommunes lønnstabell, men slik at tillegget utgjorde minst kr 9 000 per år.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2007 og tariff tilleggene i 2007, er årslønnsveksten fra 2006 til 2007 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer, beregnet til 4,8 prosent.

I hovedoppgjøret i 2008 ble det brudd i forhandlingene i det kommunale tariffområdet mellom KS og LO Kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Kommune og Akademikerne Kommune<sup>4</sup>, og oppgjørene gikk til mekling. Den 23. mai ble det satt fram et meklingsforslag som LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne Kommune anbefalte. Meklingsforslaget ble 18. juni vedtatt av alle parter unntatt Det norske maskinistforbund (YS). For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4) gir meklingsforslaget følgende tillegg i 2008:

- et generelt tillegg 1. mai på 2,5 prosent av den enkeltes grunnlønn per 30.4.2008
- endringer i mistelønnsatser per 1. mai. Generelt tillegg fra 1. mai er inkludert i de nye satsene.
- en pott på 1,6 prosent til lokale forhandlinger per 1.5.2008.

I tillegg ble det foretatt endringer i fellesbestemmelser per 1. mai.

---

<sup>4</sup> Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon og Den norske jordmorforening.

I meklingsforslaget er det også enighet om tillegg i 2009. Fra 1. mai 2009 gis det et generelt tillegg på 3,1 prosent eller minimum kr 9 000 på den enkeltes grunnlønn. I tillegg blir også minstelønnsseter økt fra samme dato. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 300 000 fra 1. mai 2009 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtida reguleres med den prosentvise endringen per 1.mai i folketrygdens grunnbeløp.

Unio forkastet meklingsforslaget og tok medlemmer ut i streik. Etter ny mekling kom KS og Unio den 4. juni til enighet om en tilleggsprotokoll til meklingsforslaget av 23. mai, jf. vedlegg 1, undervedlegg 4. De andre organisasjonene aksepterte/anbefalte også tilleggsprotokollen. Unio avsluttet etter dette streiken.

Skolenes Landsforbund og Musikernes Fellesorganisasjon som var i konflikt, har gjennom LO Kommune skrevet en protokoll med KS der de slutter seg til prinsippene i protokollen mellom KS og Unio.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området gir overhendet til 2008, beregnet til 1,4 prosent, og tariff tilleggene i meklingsforslaget en lønnsvekst fra 2007 til 2008 på 6,1 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 ble det anslått et bidrag fra lønnsglidningen til årslønnsveksten på 0,3 prosentpoeng, som også var det gjennomsnittlige bidraget i årene 2005-2007.

I *Oslo kommune* ble det etter mekling enighet med Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), YS Kommune og Akademikerne Kommune om følgende tillegg:

- et generelt tillegg på 3,4 prosent fra 1. mai eller minimum kr 13 000.
- sentrale lønsmessige tiltak fra 1. mai på 1,5 prosent.
- en pott på 2,8 prosent til lokale forhandlinger per 1. juli.

Unio forkastet meklingsforslaget i Oslo kommune og tok medlemmer ut i streik. Den 5. juni ble Oslo kommune og Unio etter ny mekling også enige om en tilleggsprotokoll, og streiken ble avsluttet. Protokollen bygger på prinsippene i tilleggsprotokollen i KS-området.

Skolenes Landsforbund, som var i konflikt, har gjennom Kommuneansattes Hovedsammenslutning – Oslo, skrevet en protokoll med Oslo kommune der de slutter seg til prinsippene i protokollen mellom Oslo kommune og Unio.

#### *Undervisningsstillinger*

Tilleggene ved mellomoppgjøret i KS-området i 2007 er også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4).

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2007 og tariff tilleggene i 2007, er årslønnsveksten fra 2006 til 2007 for undervisningspersonell i kommunene inkl. Oslo kommune, beregnet til 3,6 prosent.

Lønnsglidningen i 2007 bidro til å trekke ned årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med 0,1 prosentpoeng. Den negative lønnsglidningen skyldes i hovedsak at de som sluttet hadde høyere lønn enn de som begynte i stilling.

Unio forkastet meklingsforslaget både i KS-området og i Oslo kommune i hovedoppgjøret 2008, og tok ut medlemmer i streik begge steder. Den 4. juni ble det enighet mellom KS og

Unio om en tilleggsprotokoll til meklingsforslaget i KS-området. Den 5. juni ble det enighet om en tilsvarende tilleggsprotokoll mellom Oslo kommune og Unio.

Overhenget til 2008 for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 1,2 prosent. Medregnet tariff tilleggene i meklingsforslaget i oppgjøret i 2008, gir dette en lønnsvekst fra 2007 til 2008 på om lag 5½ prosent forutsatt en pro rata fordeling av potten til lokale forhandlinger. I tillegg kommer lønns glidning. I 2007 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten -0,1 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlig bidraget fra lønns glidningen var null i årene 2005-2007.

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

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

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

I mellomoppgjøret i 2007 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO-Stat og mellom Spekter og YS-Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2007 på kr 4 875 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 286 030 i 2006. Tilleggene bidro til årslønnsveksten med om lag 1¼ prosentpoeng. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. Med de øvrige hovedsammenslutningene (SAN og Unio) ble det ikke avtalt noe generelt tillegg sentralt.

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

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2007 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, er årslønnsveksten fra 2006 til 2007 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 5,3 prosent.

I hovedoppgjøret i 2008 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO-Stat og mellom Spekter og YS-Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2008 på kr 3 900 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 5 850 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 301 230 i 2007. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

For LO Stat og YS-Spekter gir overhenget inn i 2008 på 1,3 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå en lønnsvekst på om lag 2¼ prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som i gjennomsnitt anslås til om lag 3½ prosent og

lønnsglidningen. I 2007 bidro lønnsglidningen med 0,6 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens gjennomsnittlig bidrag fra 2005 til 2007 var 0,5 prosentpoeng.

I *helseforetakene* ble det under hovedoppgjøret i 2006 avtalt et generelt tillegg fra 1. mai 2007 på kr 6 000 til alle utenom medlemmene i Akademikerne. I mellomoppgjøret i 2007 kom Spekter og LO- og YS-forbundene til enighet om et generelt tillegg på kr 7 000 til alle medlemmene av LO- og YS-forbundene<sup>5</sup> med virkning fra 1. juli 2007. Dette kom i tillegg til det allerede avtalte tillegget på kr 6 000 fra 1. mai, dvs. totalt kr 13 000. Minstelønnsattsene ble hevet tilsvarende. For arbeidstakere i stillinger med krav til høyskoleutdanning blir det i stedet for ovennevnte tillegg gitt et generelt tillegg på 4,6 prosent fra 1. august.

I mellomoppgjøret i 2007 kom Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) til enighet om et generelt tillegg på 4,6 prosent med virkning fra 1. mai til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund og fra 1. juni for øvrige forbund. I dette tillegget er inkludert tidligere avtalt tillegg på kr 6 000 fra 1. mai.

I helseforetakene (hovedoppgjør) ble det også mellom Akademikerne Helse og Spekter enighet om et tillegg for legene på 2¼ prosent fra 1. januar 2007. Partene ble videre enige om en 16- måneders avtaleperiode, slik at Akademikerne fra og med 2008 vil forhandle samtidig som de øvrige hovedorganisasjonene.

I helseforetakene ga overhenget til 2007 på 1,7 prosent og de avtalte tilleggene for 2007 en lønnsvekst på 4¼ prosent fra 2006 til 2007.

Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for helseforetakene for 2007 viser en lønnsvekst fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 på 8,1 prosent for heltidsansatte. Den forholdsvis høye lønnsveksten må ses på bakgrunn av at det i helseforetakene ble gitt lønnstillegg i 2006 som først kom med i SSBs lønnsstatistikk per 1. oktober 2007. Overlegenes lønnstillegg høsten 2007 er derimot ikke kommet med i SSBs lønnsstatistikk per 1. oktober 2007. Spekter har innhentet lønnsstatistikk for helseforetakene etter tellingstidspunktet 1. oktober både i 2006 og 2007 slik at de nevnte lønnstilleggene er blitt registrert. På grunnlaget av Spekter's lønnsstatistikk er årslønnsveksten per årsverk i helseforetakene beregnet til 3,7 prosent fra 2005 til 2006 til 4,9 prosent fra 2006 til 2007. SSB har beregnet årslønnsveksten til henholdsvis 3,0 prosent og 6,8 prosent for heltidsansatte for de to årene.

I hovedoppgjøret i 2008 kom Spekter, og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2). Avtalen innebærer blant annet at det gis et generelt tillegg på 4 prosent fra 1. juni (minimum kr 10000 og maksimum kr 15000), og at minstelønnsattsene heves fra 1. juli. Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene. Avtalen innebærer at det ikke skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2008. Oppgjørene har svarfrist 26. juni.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2) om endringer av minstelønnsatser. Det skal i tillegg føres lokale forhandlinger i helseforetakene

---

<sup>5</sup> Unntaket er de tre YS-forbundene Radiografforbundet, Maskinistforbundet og Farmasiforbundet som bare forhandler lokalt.

for disse gruppene i 2008. Øvrige forbund i Unio avtaler lønnstilleggene i sin helhet lokalt i helseforetakene. Unio og Spekter har også gjennomført de avsluttende sentrale forhandlingene.

Den norske legeforening og Spekter har kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Det ble gitt tillegg fra 1. januar 2008 som varierte fra kr 20 000 til kr 25 000. Det skal i tillegg føres lokale forhandlinger for legene i de enkelte helseforetak/sykehus. De øvrige foreningene i Akademikerne Helse og Spekter har gjennomført lokale forhandlinger.

I helseforetakene gir overhenget til 2008 på 1,4 prosent og de sentralt avtalte tilleggene for 2008 en lønnsvekst på  $3\frac{3}{4}$  prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger på 2 prosentpoeng og lønnsglidningen. I 2007 bidro lønnsglidningen med 0,2 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens gjennomsnittsnittlig bidrag var 0,3 prosentpoeng i årene 2005 til 2007.

Med virkning fra 1. januar 2010 innføres ny AFP-ordning tilsvarende den AFP-ordningen som ble avtalt i NHO-området. For virksomheter med offentlig tjenstepensjonsordning, herunder AFP-ordning, har partene lagt til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene også får virkning for Spekters virksomheter.

### **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.

Det har over tid vært brukt litt ulike metoder for beregning av overheng i de ulike tariffområdene. I arbeidet med rapport nr. 1 i 2005 (NOU 2005:7) gikk utvalget gjennom beregningene på de ulike områdene. Dette arbeidet resulterte i at det nå benyttes de samme beregningsprinsippene for årslønn og overheng i tariffområdene, se boks 1.4 for nærmere omtale av beregningene.

Utvalget anslår overhenget til 2008 til 2 prosent for alle grupper under ett. Dette er høyere enn det gjennomsnittlige overhenget de tre foregående år som var på 1,5 prosent, men på linje med overhenget til 2007. For de områdene utvalget har tall for, varierer overhenget til 2008 fra 1,3 prosent for ansatte i finanstjenester og for ansatte i Spekter-bedrifter utenom helseforetakene til 2,5 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. For industriarbeidere er overhenget beregnet til 1,8 prosent og for ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen til 1,6 prosent. Både for ansatte i staten og kommunene er overhenget beregnet til 1,4 prosent.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent.2003-2008.

Område/gruppe:	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ansatte i NHO-bedrifter:						
- Arbeidere i alt	-	1,3	1,1	0,9	1,3	1,8
- Industriarbeidere	1,7	1,4	1,2	1,0	1,4	1,8
- Industrifunksjonærer	2,1	1,7	1,5	1,6	2,0	2,5
- Industrien i alt	-	-	-	1,3	1,6	2,2
HSH-bedrifter i varehandel	1,3	0,9	0,7	1,1	1,2	1,6
Finanstjenester <sup>1</sup>	2,2	0,5	1,5	1,1	1,4	1,3
Staten	3,8	0,4	1,9	0,7	2,9	1,4
Skoleverket	5,3 <sup>2</sup>	0,2	-	-	-	-
Kommunene <sup>3</sup> :	2,2	0,6	1,5	0,4	1,6	1,4
- Undervisningspersonale			1,4 <sup>4</sup>	0,3 <sup>4</sup>	1,1	1,2
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
- Helseforetakene	2,0	0,7 <sup>5</sup>	1,5	0,9	1,7	1,4
- Øvrige bedrifter	1,7	1,1	1,1	1,1	1,5 <sup>7</sup>	1,3
Veid gjennomsnitt <sup>6</sup>	2,7	1,1	1,4	1,1	2,0	2

<sup>1</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

<sup>2</sup> Skolepakke II trakk opp overhenget til 2003 med om lag 1¾ prosentpoeng.

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

<sup>4</sup> Omfatter bare stillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse (ekskl. Oslo kommune), mens alle var med i skoleverket i tidligere år.

<sup>5</sup> Holdes legene utenfor beregningen, er overhenget til 2004 på 0,8 prosent for øvrige grupper i helseforetakene.

<sup>6</sup> Overhenget er et gjennomsnitt for alle lønnstakergrupper under ett og omfatter således flere grupper enn de som er med i tabell 1.7.

<sup>7</sup> Ekskl. flygeledere er overhenget 1,2 prosent.

Kilde: Beregningsutvalget.

#### Boks 1.4 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.

Dersom alle lønnsoppgjør foregikk samtidig og ved begynnelsen av året og lønnsnivået ikke endret seg gjennom året, ville lønnsoverhenget per definisjon være null, og slike beregninger ville dermed være overflødige. Tariff tillegg og lønnsøkninger ellers blir imidlertid gitt på ulike tidspunkter for ulike lønnstakergrupper og spredt utover hele året. Beregninger av overheng og årslønnsvekst er derfor nødvendig hvis det skal være mulig å sammenlikne lønnsutviklingen mellom to år for ulike lønnstakergrupper. Størrelsen på overhenget vil ofte

være et tolkingsspørsmål, og kan variere betydelig mellom områdene. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året. Det kan argumenteres for å holde bonus utenom lønnsbegrepet ved beregning av overheng. Bonus er en lønnsutbetaling som ofte skyldes spesielle forhold i ett år, og som ikke kommer igjen til neste år. Motargumenter er bl.a. at bonus får et stadig større omfang, og at bonus også kan være knyttet til den vanlige aktiviteten gjennom hele året. I beregningene er det forutsatt en jevn fordeling av bonus over året, dvs. et fast påslag per måned/tidsenhet. Dermed får det liten betydning om bonus inkluderes eller holdes utenfor ved beregning av overheng.

For de fleste hovednæringsområder i privat sektor (for eksempel industri og varehandel) følger beregningene av lønnsoverheng den vanlige definisjonen av overheng. Grunnlaget for beregningene er informasjon både fra strukturstatistikken (lønnsstatistikken) per september/oktober og fra den kvartalsvise lønnsindeksen til SSB (som måler lønnsendring gjennom året) samt fra lønnsforhandlingene.

Utvalgets beregninger av lønnsoverheng for tariffområder er derimot ikke fullt ut i samsvar med den vanlige definisjonen av overheng. Under forutsetning av at det ikke gis sentrale tillegg fra tellingstidspunktet for lønnsstatistikken<sup>6</sup> eller det foreligger andre opplysninger om lønnsutviklingen, har utvalget lagt til grunn at lønnsnivået på tellingstidspunktet holder seg på samme nivå ut året. Dette betyr at overhenget for tariffområder beregnes på grunnlag av lønnsnivået på tellingstidspunktet forhold til gjennomsnittet for året. Dette er en praktisk tilpasning til det forholdet at vi har lite informasjon om lønnsveksten mot slutten av året og at overhengsberegningene for forhandlingsområder må være ferdige i god tid før forhandlingene starter opp. Imidlertid viser informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen en viss lønnsvekst for noen grupper i privat sektor fra september/oktober og ut året som ikke har vært fanget opp av beregningsoppleggene. I den grad dette skjer vil det ikke påvirke størrelsen på lønnsveksten sett over flere år, men kan gi en noe annen fordeling av lønnsveksten mellom år og i noen større grad påvirke fordelingen mellom overheng og bidrag fra lønnsglidningen i det enkelte år. Dette får imidlertid bare konsekvenser for årslønnsveksten dersom lønnsutviklingen de siste tre månedene endrer seg fra det ene året til det neste.

#### **1.4 Lønnsvekst fra 2007 til 2008 i noen forhandlingsområder - oppsummering**

Utvalget har i avsnitt 1.2-1.3 sett på hva tarifftilleggene i vår og lønnsoverhenget til 2008 gir av lønnsvekst fra 2007 til 2008 i noen store forhandlingsområder. I dette avsnittet gis en oppsummering. For nærmere oversikt over lønnsoppkjørene i 2008 vises det til vedlegg 1.

For **industriarbeidere i NHO-bedrifter** gir lønnsoverhenget til 2008 på 1,8 prosent og tarifftilleggene i vår en lønnsvekst på om lag 3 prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,8 prosentpoeng. I årene fra 2005 til 2007 var det gjennomsnittlige bidraget fra lønnsglidningen 2,1 prosentpoeng.

For **HSH-bedrifter i varehandel** gir overhenget til 2007 på 1,6 prosent, de avtalte tarifftilleggene i 2008 (1,3 prosent) og tillegget på garantiordningen i år (0,4 prosent) en lønnsvekst på 3¼ prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 var

<sup>6</sup> For kommuneansatte er tellingstidspunktet 1. desember, mens det for andre tariffområder er 1. september eller 1. oktober.

bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,3 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 2,2 prosentpoeng i årene fra 2005 til 2007.

I **staten** gir overhenget til 2007 på 1,4 prosent og tariff tilleggene i 2008 en lønnsvekst fra 2007 til 2008 på 5,6 prosent. I tillegg kommer lønnsglidning. I 2007 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,6 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene fra 2005 til 2007 også var 0,6 prosentpoeng.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4) i **KS-området** gir overhenget til 2008, beregnet til 1,4 prosent, og tariff tilleggene i 2008 en lønnsvekst fra 2007 til 2008 på 6,1 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 ble det anslått et bidrag fra lønnsglidningen til årslønnsveksten på 0,3 prosentpoeng, som også var det gjennomsnittlige bidraget i årene 2005-2007

I **Spekter-bedrifter** eksklusive helseforetakene gir overhenget inn i 2008 på 1,3 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå en lønnsvekst på om lag  $2\frac{1}{4}$  prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som i gjennomsnitt anslås til om lag  $3\frac{1}{2}$  prosent og lønnsglidningen. I 2007 bidro lønnsglidningen med 0,6 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens gjennomsnittlig bidrag fra 2005 til 2007 var 0,5 prosentpoeng.

I **helseforetakene** gir overhenget til 2008 på 1,4 prosent og de sentralt avtalte tilleggene for 2008 en lønnsvekst på  $3\frac{3}{4}$  prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger på 2 prosentpoeng og lønnsglidningen. I 2007 bidro lønnsglidningen med 0,2 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens gjennomsnittsnittlig bidrag var 0,3 prosentpoeng i årene 2005 til 2007.

For ansatte i **forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet**, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir overhenget til 2008 på 1,3 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2008 en lønnsvekst på  $3\frac{3}{4}$  prosent fra 2007 til 2008. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2007 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,9 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 3,2 prosentpoeng i årene fra 2003 til 2007.



## 1.5 Lønnsutviklingen for ledere

Beregningsutvalget har siden 1996 presentert tall for lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet basert på Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister (LTO) og opplysninger i årsregnskapene om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder fra Brønnøysundregistrene. De siste to årene har utvalget også presentert tall for toppledere i offentlig sektor fra SSBs ordinære lønnsstatistikk.

Utvalget har arbeidet med å utvikle en mer heldekkende lønnsstatistikk for ledere i næringsvirksomhet. I avsnitt 1.5.2 presenteres en ny lønnsstatistikk for ledere, basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk med tilleggsinformasjon fra LTO-registeret (bl.a. om fordel ved opsjoner).

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

I dette avsnittet vises lønnsutviklingen for toppledere i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper basert på opplysninger fra LTO-registeret.

Utvalget la i fjor om beregningsmetoden for lederlønnsutviklingen etter LTO-tallene. For nærmere omtale av omleggingen vises til boks 1.5 i NOU 2007:3 Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2007.

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

Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er med i lønnsbegrepet etter de verdiansettelser skattereglene fastlegger, jf. boks 1.6. Lønnsbegrepet avviker dermed på dette punktet fra det som brukes ellers i kapittel 1. I tillegg inneholder det en del naturalytelser som ikke er med i lønnsbegrepet, slik det ellers anvendes i lønnsstatistikken og f.eks. i tabell 1.1. Natural-ytelsene utgjør en liten andel, om lag 1,9 prosent, av lønn og honorarer i alt, og er dermed av liten betydning for lønnsnivå og lønnsutvikling for lønnstakere under ett.

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

Tabell 1.8 viser at fra 2006 til 2007 var lønnsveksten 6,8 prosent i gjennomsnitt for alle toppledere mot 8,9 prosent året før. Lønnsveksten for toppledere i 2007 varierte mye mellom små- og mellomstore foretak der lønnsveksten var mellom 4,4 og 5,9 prosent, og de største foretakene med over 250 lønnsforhold, hvor lønnsveksten i 2007 var hele 21,0 prosent mot 7,7 prosent i 2006. Toppledere i de minste foretakene (25-49 lønnsforhold) utgjorde i 2007 om lag 57 prosent av alle toppledere i materialet, mens lederne i de største foretakene (over 250 lønnsforhold) utgjorde om lag 6 prosent.

I offentlig eide foretak var lønnsveksten fra 2006 til 2007 1,6 prosent mot 8,1 prosent året før. Dette omfatter foretak hvor stat, kommune eller fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Tabell 1.8 viser også hvor mye fordel ved kjøp av aksjer til underkurs betyr for gjennomsnittlig lønnsnivå i 2007. For toppledere i gjennomsnitt utgjør fordel ved kjøp av aksjer til underkurs et lite beløp, men komponenten betyr en del for toppledere i de største foretakene.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med 25 lønnsforhold og over. Alle ledere. Vekst fra 2006 til 2007.

	Antall lønnsforhold <sup>3</sup>					Alle	Herav offentlig eide foretak <sup>5</sup>
	25-49	50-99	100-249	250 og over			
Vekst fra 2006 til 2007 <sup>4</sup>	5,3	5,9	4,4	21,0	6,8	1,6	
Samlet godtgjørelse <sup>1,4</sup> 2007	660 600	839 500	1 159 200	2 045 400	843 600	783 000	
Herav: Fordel ved aksjekjøp til underkurs i 2007	203	204	4 625	8 262	1 192	555	
Antall ledere	5 607	2 460	1 195	548	9 810	622	

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

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

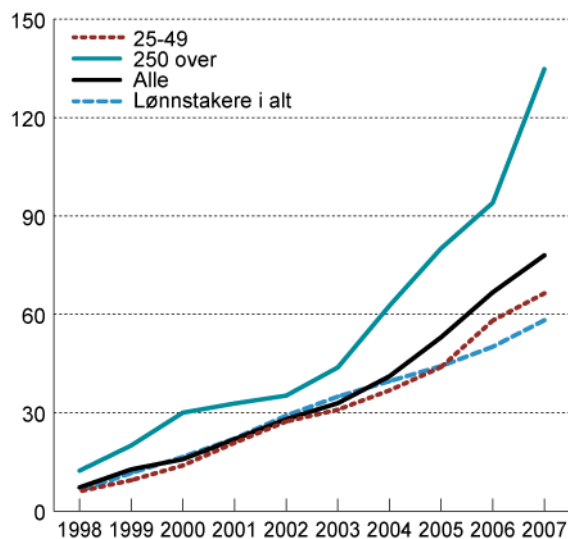
<sup>3</sup> Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

<sup>4</sup> Foreløpige tall

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I boks 1.6 kommer en nærmere inn på opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen.



Figur 1.1 Akkumulert vekst i lederlønninger og for lønnstakere i alt. 1997-2007

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 1.1 viser at for alle toppledere i foretak med over 25 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fra 1997 til 2003. Etter 2003 var veksten høyere, slik at lønnsveksten for toppledere i alt for hele perioden 1997 til 2007 ble 78 prosent mot 58 prosent for lønnstakere i alt. For toppledere i små foretak med 25-49 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fram til 2005, men høy lønnsvekst i 2006 medførte at lønnsveksten for hele perioden 1997-2007 ble om lag 66 prosent. For toppledere i store foretak med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten høy fra 1997 til og med 2000. Deretter var lønnsveksten forholdsvis moderat i 2001 og 2002. Etter 2002 har lønnsveksten økt igjen og har vært høy i de siste fire årene, særlig i 2007. Samlet for perioden fra 1997 til 2007 var lønnsveksten for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold om lag 135 prosent, dvs. mer enn det dobbelte av lønnsveksten for lønnstakere i alt.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> og lønnsvekst etter kvartil for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med over 250 lønnsforhold<sup>3</sup>. 2006 og 2007

Kvartil	Gjennomsnittslønn		Lønnsvekst 2006-2007 <sup>4</sup>
	2006	2007 <sup>4</sup>	
1. kvartil	704 300	760 000	7,9
2. kvartil	1 033 200	1 231 800	19,2
3. kvartil	1 667 900	1 849 200	10,9
4. kvartil	3 345 300	4 340 700	29,8
Alle	1 690 800	2 045 400	21,0

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

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

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

<sup>4</sup> Foreløpige tall

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I tabell 1.9 er topplederne i foretak med over 250 lønnsforhold rangert etter stigende lønnsnivå. Det er 137 ledere i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på vel 4,3 mill. kroner i 2007 og at veksten var hele 29,8 prosent i 2007. I de tre andre kvartilene var lønnsveksten fra 7,9 prosent i 1. kvartil til 19,2 prosent i 2. kvartil. Lønnsutviklingen målt på denne måten kan være påvirket av at ledere beveger seg mellom kvartilene fra det ene året til det andre.

Tabell 1.10 viser at det er få kvinnelige administrerende direktører/daglig ledere i foretak med over 25 lønnsforhold. Andelen varierte i 2007 fra 16 prosent i størrelsesgruppen 25-49 lønnsforhold til 9 prosent i foretak med over 250 lønnsforhold. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige toppledere var i 2007 om lag 65 prosent av lønnsnivået for mannlige toppledere i alle foretak med over 25 lønnsforhold mot 63 prosent i 2006. I foretak med over 250 lønnsforhold var det relative lønnsnivået om lag 89 prosent. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2006 til 2007 var høyere for kvinner enn for menn i alle foretaksstørrelser, bortsett fra i foretak med 50-99 lønnsforhold.

Tabell 1.10 Lønnsutviklingen<sup>1</sup> for administrerende direktør/daglig leder<sup>2</sup> i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 2006-2007. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Alle menn og kvinner.

Antall lønnsforhold <sup>3</sup>	Antall ledere		Gj. sn. lønn i 2007 <sup>4</sup>		Vekst i prosent 2006-2007 <sup>4</sup>	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
25 – 49	4 716	891	694 600	480 700	5,4	8,0
50 – 99	2 116	344	883 100	571 500	6,1	5,4
100 – 249	1 060	135	1 209 000	768 700	5,2	8,8
250 og over	498	50	2 065 800	1 842 000	20,2	35,1
Alle	8 390	1 420	888 500	578 000	7,0	10,6

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

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

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

<sup>4</sup> Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

## **Boks 1.5 Datagrunnlag, lønnsbegrep m.m. for lederlønnsberegningene**

### *Datagrunnlag*

Utvalget har fått bearbeidet opplysninger om lederlønn fra Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister (LTO) for årene 1997-2007.

### *Lønnsbegrepet*

LTO-registeret inneholder alle typer ytelser fra arbeidsgiver/oppdragsgiver til arbeidstaker/oppdragstaker utbetalt på individnivå. Summene på LTO-registeret fordeles på ulike koder. Det er tatt utgangspunkt i kode 111-A som omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg er tatt med kode 112-A som omfatter skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er fra og med 2002 registrert på egen kode i LTO. Fordel ved kjøp av aksjer til underpris er også registrert på egen kode.

### *Lederbegrepet*

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. Her er «leder» definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn. I tillegg har en lagt til grunn at samme person må ha hatt høyest utbetalt beløp i foretaket i to påfølgende år. Grunnen til dette er at en ønsker å unngå at stillingsopprykk påvirker lønnsveksten for denne gruppen.

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

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

Til og med inntektsåret 1995 ble gevinst ved innløsning eller salg av opsjon på aksje eller grunnfondsbevis i arbeidsforhold skattlagt som lønnsinntekt i det året opsjonen ble innløst eller solgt. Fra og med inntektsåret 1996 ble det innført nye regler som innebar at fordel ved en opsjon ble skattlagt som lønnsinntekt ved tildelingstidspunktet for opsjonen. (Unntak er ikke-børsnoterte salgsoptjoner i arbeidsforhold som først skulle skatlegges ved innløsning eller salg.) Videre ble ytterligere gevinst ved innløsning eller salg av opsjonen skattlagt som lønnsinntekt. Ved innløsning, salg eller bortfall av opsjonen ble det gitt fradrag i alminnelig inntekt for differansen mellom utgangsverdien og den fordel som det er skattlagt for ved tildelingstidspunktet.

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

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

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

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

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

### **1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene basert på lønnsstatistikken med tilleggsinformasjon fra LTO-registeret.**

Beregningsutvalget presenterer i dette avsnittet en ny lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Statistikken bygger på data Statistisk sentralbyrå innhenter til den ordinære lønnsstatistikken. Videre er det hentet tilleggsinformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Bakgrunnen for dette er at slike ytelser i større grad er en vanlig del av godtgjøringssystemet for ledere enn for lønnstakere ellers.

Lønnsbegrepet for ledere i dette avsnittet vil omfatte avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser. Det betyr at lønnsbegrepet er sammenlignbart med lønnsbegrepet i statistikken basert på LTO-registeret.

I denne lederlønnsstatistikken kan en via yrkesklassifiseringen i større grad enn i statistikken basert på LTO-registeret alene, være sikker på at de som inngår er ledere. LTO-registeret gir

ikke opplysninger om yrke/stilling, slik at det ikke er mulig å identifisere topplederen direkte. I stedet har en valgt den personen som har høyest lønn i selskapet to år etter hverandre.

Det presenteres tall for to grupper av ledere (se boks 1.7):

- yrkeskode 1210, administrerende direktører i store og mellomstore foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene, dvs. foretak med 10 eller flere ansatte
- yrkeskode 1300, ledere av små foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene, dvs. foretak med mellom 5 og 10 ansatte

Totalt omfatter utvalget til lønnsstatistikken i 2007 vel 16 000 heltidsansatte personer innen disse to ledergruppene.

Tabell 1.11 viser at lønnsveksten for administrerende direktører samlet var 2,6 prosent fra 2006 til 2007 mot 5,5 prosent årene før. Opsjons- og naturalytelser trakk ned lønnsveksten fra 2006 til 2007. Uten disse ytelsene var lønnsveksten 4,0 prosent. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 7,8 prosent i 2007 mot 3,4 prosent i 2006. For alle ledere var veksten 6,3 prosent i 2007.

*Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> inklusive opsjoner og naturalytelser for administrerende direktører<sup>2</sup> og ledere<sup>3</sup> av små foretak. Vekst fra 2004 til 2007.*

	Administrerende direktører	Ledere av små foretak	Alle ledere
2004-05	5,5	0,7	3,3
2005-06	5,5	3,4	5,6
2006-07	2,6	7,8	6,3
Lønnsnivå 2007 <sup>4</sup>	774 800	479 100	624 800
Opsjonsytelser og naturalytelser 2007	18 800	3 500	11 200
Antall ledere i utvalget 2007	9 745	6 570	16 315

1. Omfatter avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.
2. Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte
3. Ledere av små foretak med 5 - 10 ansatte
4. Månedslønn inkl. overtid 1.9/1.10\*12 med tillegg av opsjonsytelser og naturalytelse fra LTO-registeret.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

I tabell 1.12 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå. Det er om lag 2 400 direktører i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på 1,4 mill. kroner i 2007 og at veksten var 1,3 prosent i 2007. Lavere opsjons- og naturalytelser i 2007 enn året før, trakk ned lønnsveksten med om lag 3 prosentpoeng fra 2006 til 2007. I de tre andre kvartilene varierte lønnsveksten fra 3,1 prosent i 2. kvartil til 6,7 prosent i 1. kvartil.

Tabell 1.12 Lønnsnivå<sup>1</sup> og lønnsvekst fra 2006 til 2007 etter kvartil for administrerende direktører<sup>2</sup>.

Kvartil	Lønnsnivå <sup>3</sup>		Lønnsvekst	Opsjons- og naturalytelser
	2006	2007	2006-2007	2007
1. kvartil	347 500	370 800	6,7	0
2. kvartil	519 900	535 900	3,1	1 800
3. kvartil	756 300	783 900	3,6	6 700
4. kvartil	1 389 800	1 408 300	1,3	66 500
Alle	754 800	774 800	2,6	18 800

1. Omfatter avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser
2. Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte.
3. Månedslønn inkl. overtid 1.9/1.10\*12 med tillegg av opsjonsytelser og naturalytelse fra LTO-registeret.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.13 viser lønnsutviklingen og lønnsnivå for kvinnelige og mannlige ledere. Lønnsutviklingen for kvinnelige administrerende direktører var høyere enn for mannlige i 2007. På den annen side var lønnsveksten for mannlige ledere høyere i små foretak. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige ledere var i 2007 om lag 79 prosent av lønnsnivået for mannlige ledere.

Tabell 1.13 Lønnsnivå<sup>1</sup> inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører<sup>2</sup> og ledere<sup>3</sup> av små foretak. Menn og kvinner. Vekst fra 2006 til 2007.

	Antall ledere i utvalget		Gj. sn. lønn <sup>4</sup> i 2007		Lønnsvekst 2006-2007	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Adm. direktører	7 645	2 100	812 200	599 400	2,2	7,8
Ledere av små foretak	4 439	2 131	504 200	398 600	8,9	5,2
Alle	12 084	4 231	657 600	521 200	6,8	6,2

1. Omfatter avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.
2. Administrerende direktører i foretak med 10 eller flere ansatte
3. Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte
4. Månedslønn inkl. overtid 1.9/1.10\*12 med tillegg av opsjonsytelser og naturalytelse fra LTO-registeret.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.



## **Boks 1.7 Lønn for toppledere basert på Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO) versus Statistisk sentralbyrås nye lederlønsstatistikk**

### *Omfang/populasjon*

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

**Lederlønn** basert på Statistisk sentralbyrås 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 mellom 5 og 10 ansatte. Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak. Lønnsstatistikken bygger på et representativt utvalg av virksomheter med fulltelling blant de største foretakene i hver næring, og et utvalg blant små foretak. Lønnsstatistikken er en strukturstatistikk, som skal ta inn over seg alle strukturelle endringer i arbeidsmarkedet fra år til år, som f. eks jobbskifter, sysselsettingsendringer, omstrukturering og sammenslåinger/oppsplitting av foretak. Det vil dermed skje en viss utskifting av ledere som er med i lederlønsstatistikken fra det ene året til det neste.

### *Lønnsbegrep m.m.*

**Lønnsbegrepet** har i hovedsak samme innhold i de to statistikkene. Det er imidlertid noen forskjeller som går på periodisering av kontantlønnen. LTO viser lønn og andre ytelser opptjent gjennom hele året (for heltidsansatte). Lønnsstatistikken viser avtalt lønn pr. 1.19/1.10. Bonus er et beregnet gjennomsnitt. pr. måned over ett år. Uregelmessige tillegg og overtid er et beregnet gjennomsnitt pr. måned fra 1. januar til tellingsmåneden.

### **1.5.3 Toppledere i offentlig sektor**

Utvalget presenterer i dette avsnittet tall for lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor i 2006 og 2007. Følgende grupper inngår i denne statistikken:

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

Utplukket av ledere er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. I staten omfatter utplukket både toppledere som er lønnet etter lederlønnssystemet<sup>7</sup> i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

<sup>7</sup> Staten inngår individuelle lederlønskontrakter 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 1.14 Gjennomsnittslønn<sup>1</sup> for toppledere i offentlig sektor. Alle ledere. Vekst fra 2005 til 2006 og fra 2006 til 2007.

	Antall 2007	Gjennomsnittlig årslønn 2007	Vekst 2005-06	Vekst 2006-07
Kommuner og fylkeskommuner	394	618 100	5,6	6,6
Staten	253	811 200	2,0	6,2
– Toppledere på lederlønnssystemet <sup>2</sup>	138	857 300	-0,4	5,7
– Toppledere <sup>3</sup> lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	115	755 900	6,4	6,8
Offentlige toppledere i alt <sup>4</sup>	676	717 700	3,5	7,1

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

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

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

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 7,1 prosent fra 1. oktober 2006 til 1. oktober 2007 mot 3,5 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten 6,6 prosent mot 5,6 prosent året før. I staten var veksten 6,2 prosent i 2007 mot 2,0 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor omfatter også administrerende direktører i helseforetakene. Lønnsnivået for denne gruppen var 1 250 000 kroner i 2007, og lønnsveksten for alle var i gjennomsnitt 16,7 prosent fra 2006 til 2007 mot -0,5 prosent fra 2005 til 2006. Den store variasjonen i lønnsveksten må ses i sammenheng med avgangs- og sammensetningseffekter i en liten gruppe ledere i helseforetakene.

Lønnsveksten for topplerne fra 2006 til 2007 var høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor, mens det var motsatt fra 2005 til 2006 med unntak for toppledere i staten lønnet etter lønnsregulativet.

I 2007 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 618 000 kroner. I staten tjente topplerne i gjennomsnitt om lag 811 000 kroner. Lønnen var en del høyere for toppledere på lederlønnssystemet enn for toppledere lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen.

## 1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn

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

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering. Det kan skilles mellom det man kaller stillingsdiskriminering (ulik adgang til stillinger), direkte diskriminering (ulik lønn for likt arbeid) samt verdsettingsdiskriminering (kvinnedominerte yrker blir mindre verdsatt enn mannsdominerte yrker)

### *Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder*

Tabell 1.15 viser lønnsutviklingen for heltidsansatte<sup>8</sup> kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. boks 1.1. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 1998-2007. Dessuten gis gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2007.

Når det gjelder utviklingen *fra 2006 til 2007* (tabell 1.15), har lønnsforskjellene blitt redusert for de fleste områder med unntak av industriarbeidere i NHO-bedrifter og ansatte i kommunene hvor lønnsforskjellene har økt. For industriarbeidere i NHO-bedrifter har også den sterke sysselsettingsveksten i høyere lønte mannsdominerte bransjer bidratt til å øke lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

I alle forhandlingsområdene var det i perioden *2002-2007* en tilnærming mellom kvinner og menns lønn med unntak av ansatte i finanstjenester, industriarbeidere i NHO-bedrifter og ansatte i kommunene. I helseforetakene var det ingen endring i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i denne perioden.

I hovedgruppene i tabell 1.15 er det fortsatt forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare med hensyn til sammensetning. I gruppen industriarbeidere er stillingsstrukturen relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene der en også finner de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

---

<sup>8</sup> For ansatte i kommunene, helseforetakene samt industriarbeidere, industrifunksjonærer og hotell og restaurantarbeidere i NHO-bedrifter er deltidsansatte inkludert.

Tabell 1.15 Gjennomsnittlig årslønn<sup>1</sup> for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Heltidsansatte/heltidsekvivalenter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Årslønn Menn 2007	Årslønn Kvinner 2007	Kvinne- andel <sup>2</sup> 2007
Industriarbeidere i NHO-bedrifter <sup>3</sup>	-	89,0	88,4	89,0	90,1	89,1	89,3	89,1	89,5	88,3	343 000	303 000	19
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter <sup>3</sup>	-	77,6	77,5	78,3	76,8	77,1	77,3	77,1	77,6	77,7	554 100	430 800	31
HSH-bedrifter i varehandel	84,7	84,5	85,4	86,2	86,4	88,1	87,6	87,5	87,4	87,8	365 700	321 100	39
Arbeidere i hotell og restaurant i NHO-bedrifter <sup>3</sup>	93,0	92,9	93,0	93,3	92,3 <sup>6</sup>	93,0	93,7	94,6	94,3	94,8	275 400	261 000	61
Finanstjenester <sup>4</sup>	74,8	75,6	75,8	76,2	76,0	75,6	75,9	75,2	74,1	74,1	546 900	405 200	48
Statsansatte	89,0	89,0	89,1	89,1	89,0	88,9	89,8	89,9	90,9	91,4	406 700 <sup>7</sup>	371 800 <sup>7</sup>	45
Skoleverket	93,7	93,9	94,0	94,2	95,0	95,5	-	-	-	-			
Ansatte i kommunene <sup>3</sup>	88,0	88,0	87,6	86,9	90,6 <sup>5</sup>	90,8	90,0	89,9	90,9 <sup>8</sup>	90,4	375 900	339 900	73
Herav undervisningspersonell <sup>6</sup>							96,2	97,0	96,4	96,6	402 500	389 000	64
Statlige eide helseforetak i Spekter-området	-	-	-	-	77,4	75,7	75,7	75,8	76,3	77,4	574 100	444 500	69
Statlige eide helseforetak ekskl. statlige eide helseforetak	-	-	-	-	-	90,5	92,8	93,1	94,1	94,3	383 000	361 200	39

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

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

<sup>3</sup> Gjelder heltid og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

<sup>4</sup> Omfatter heltidsansatte i bank og forsikring, (Norges Bank er ikke inkludert).

Statistikken omfatter noe mer enn tariffområdet for bank og forsikring.

<sup>5</sup> Sykehusene er skilt ut fra kommunene/fylkeskommunene fra og med 2002

<sup>6</sup> Undervisningspersonell med sentral lønnsdannelse. Oslo kommune er inkludert fra og med 2006

<sup>7</sup> Månedslønn per 1.10\*12

<sup>8</sup> Tallet for 2006 er justert som følge av en korrigering av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppen.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### Lønnsforskjeller etter næring

Tabell 1.16 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i SSBs næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per 1/9-1/10). I boks 1.8 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.15 og 1.16.

Utviklingen fra 2002 til 2007 viser en tilnærming i kvinner og menns lønninger for heltidsansatte i bygg- og anlegg, olje- og gass, forretningsmessig tjenesteyting, staten, undervisningspersonale i skoleverket, samferdsel og industri. For ansatte i finanstjenester og private helse- og sosialtjenester har lønnsforskjellene økt. I de resterende næringene er endringene svært små.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2002-2007) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.3 i vedlegg 2.

Tabell 1.16 Kvinnens gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring pr. 1.9/1.10. Heltidsansatte

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Månedslønn*12 per 1.9/1.10		Andel heltids- ansatte kvinner	
												Menn	Kvinner	2007	2007
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,2	77,9	80,4	80,3	81,3	86,6	88,8	87,0	87,7	89,1	90,9	611 000	555 600	18	18
Industri	86,7	86,8	86,9	88,0	88,2	88,2	87,8	88,5	89,6	89,9	89,0	392 500	349 500	19	20
Kraftforsyning	90,0	90,0	90,4	89,9	89,5	90,8	88,7	89,1	91,5	90,4	91,2	466 700	425 500	21	20
Bygge- og anleggsvirksomhet	95,0	91,3	92,2	94,2	94,7	93,8	96,3	97,4	98,1	99,4	98,2	371 800	365 000	5	5
Varehandel i alt	81,4	80,6	81,9	81,5	82,8	83,6	84,5	85,1	84,2	84,4	83,1	409 200	339 800	29	30
Hotell- og restaurantvirksomhet	-	-	-	-	88,8	89,5	88,2	89,9	89,1	89,7	89,3	316 100	282 300	55	54
Samferdsel	87,3	86,8	86,0	86,8	86,6	88,1	88,1	89,0	90,0	89,8	89,6	403 100	361 100	23	24
Finanstjenester i alt	74,4	74,2	75,2	75,1	73,1	73,4	72,9	73,3	71,9	69,5	68,6	617 500	423 500	45	46
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	74,5	74,7	76,8	76,6	77,5	78,1	78,6	79,6	80,0	80,8	80,9	484 000	391 500	32	34
Ansatte i staten	89,9	89,6	89,7	88,6	89,0	89,2	88,7	90,3	90,8	90,7	91,2	410 000	373 900	42	43
Undervisningspersonale i skoleverket	93,6	93,7	94,1	94,0	94,5	95,4	95,7	96,4	97,0	96,9	97,2	405 700	394 100	58	59
Kommune og fylkeskommune <sup>1</sup>	87,8	87,6	87,3	87,9	91,7	92,4	92,8	92,3	91,9	92,6	92,2	363 300	335 000	65	66
Helseforetak					76,8	77,7	75,1	75,2	76,3	76,3	77,8	487 900	379 500	70	69
Privat undervisning	83,3	85,5	85,2	85,9	84,4	86,5	87,9	87,9	88,2	88,0	87,2	415 200	362 100	47	52
Private helse- og sosialtjenester	87,2	86,6	86,5	85,0	87,4	85,3	85,2	84,0	84,2	83,8	83,5	384 200	320 800	73	71
Sosiale og personlige tjenester	81,5	83,3	86,4	85,1	87,1	86,4	87,3	87,2	88,5	88,0	86,4	437 600	378 100	44	45
Gjennomsnitt/sum heltidsansatte	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	420 300	363 600	34	35

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

#### Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i Norge (se tabell 1.16).

Fra 2006 til 2007 har lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn økt. De heltidsansatte kvinnene tjente i gjennomsnitt 86,5 prosent av menns lønn i 2007 mot 86,8 i 2006. Også når deltid inkluderes har lønnsforskjellene økt fra 2006 til 2007. Lønnsnivået for kvinner beregnet i heltidsekvivalenter utgjorde i gjennomsnitt 84,3 prosent av nivået for menn i 2007 mot 84,6 prosent i 2006 (se tabell 2.3 i vedlegg 2). I perioden 2002-2007 økte det relative lønnsnivået for heltidsansatte kvinner med 0,5 prosentpoeng.

### Boks 1.8 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.15 og 1.16

Tabell 1.15 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområdene. Tabell 1.16 tar utgangspunkt i næringer etter SSBs standard for næringsgruppering. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme. Bl.a. er virksomheter som ikke er med i arbeidsgiverorganisasjoner med i tabell 1.16 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. Undervisningspersonale inngår f.o.m. 2004 i tallene for kommunene i tabell 1.15 mens kommunene er eksklusive undervisningspersonell i tabell 1.16. I tabell 1.16 er toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.15 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.15 tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.16 tar utgangspunkt i registrert månedslønn \*12 per 1. september/1. oktober.

#### Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.17 viser heltidsansattes kvinners lønn som andel av menns etter utdanning. Fra 2006 til 2007 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn økt for alle utdanningslengder utover grunnskolenivå.

Det er minst lønnsforskjeller på de laveste utdanningsnivåene, dvs. på grunnskolenivå og videregående skole nivå. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høgskoleutdanning til og med 4 år.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og næring (2002-2007) vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2.

Tabell 1.17 *Kvinnens lønn som andel av menns etter utdanning. Heltidsansatte*

												Månedslønn*12 per 1.9/1.10		Andel heltids ansatte kvinner
												Menn	Kvinner	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	2007	2007	2007
Utdanning på grunnskolenivå	87,2	87,3	87,3	87,0	86,7	87,0	86,9	87,7	90,8	90,3	90,4	330 200	298 600	30
Utdanning på videregående skolenivå	86,5	86,2	86,2	85,9	85,9	86,1	86,4	86,9	85,6	85,2	84,1	398 300	335 000	30
Universitets- eller høgskoleutdanni ng, tom 4 år	80,4	80,2	79,8	80,1	79,5	80,4	80,2	81,3	80,7	79,9	79,5	496 100	394 500	49
Universitets- eller høgskole- utdanning lengre enn 4 år	84,1	83,3	82,4	82,5	82,6	82,1	82,8	82,9	82,9	82,5	81,6	596 300	486 600	34
Gjennomsnitt	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	420 300	363 600	35

<sup>1</sup> Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 - 2007. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.18 viser heltidsansattes kvinners lønn som andel av menns etter alder. Fra 2006 til 2007 har lønnsforskjellene økt i alle aldersgrupper med unntak av aldersgruppen 45- 49 år,

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

Tabell 1.18 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte

												Månedslønn*12 per 1.9/1.10		Andel heltids- ansatte kvinner
												Menn	Kvinner	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2007	2007
- 24 år	94,1	93,8	94,0	94,5	94,3	93,8	93,4	94,0	93,4	93,6	92,7	282 000	261 300	30
25 – 29 år	93,1	92,9	92,8	93,1	93,0	93,9	93,2	93,9	93,8	93,4	92,7	351 600	326 100	36
30 – 34 år	91,3	91,1	90,9	91,0	90,9	91,7	90,6	91,2	90,9	90,6	90,1	399 600	359 900	35
35 – 39 år	86,0	86,0	86,3	87,5	87,7	88,2	88,7	88,7	88,9	88,8	87,6	433 500	379 800	35
40 – 44 år	81,8	81,8	81,8	82,4	83,2	84,0	84,9	85,3	86,5	86,8	86,5	452 000	390 700	36
45 – 49 år	81,4	80,8	81,4	81,4	81,4	82,0	82,5	82,7	83,0	83,1	83,2	461 500	384 100	36
50 – 54 år	80,2	80,6	80,3	80,8	81,2	81,3	82,1	82,9	82,9	82,7	82,3	459 400	378 200	36
55 – 59 år	81,8	80,8	80,7	80,7	80,2	81,2	81,5	81,9	82,1	82,1	82,0	453 000	371 500	34
60 og over	83,2	81,4	81,0	80,9	81,4	81,7	81,0	81,7	81,5	80,9	80,7	452 800	365 600	33
Alle	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	86,5	420 300	363 600	35

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

### Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2008

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

1. Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønnstillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnslagene<sup>9</sup>
2. Fordelingen av de lokale tilleggene.
3. De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Fra 1. april 2008 ble det i oppgjøret mellom LO og NHO gitt et generelt tillegg på kr 2 per time. I tillegg ble det gitt et lav-/likelønns tillegg på kr 3 per time, dvs. totalt kr 5 per time, til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2007(301 320 kroner). Halvparten av kvinnene i området er på overenskomster med kr 5 per time i tillegg, mens dette gjelder en fjerdedel av alle.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon skal lønnsvurderes i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

<sup>9</sup> For staten er dette ikke tilfelle. Menn er nå i flertall innenfor de laveste lønnstrinnene.

I oppgjøret mellom *YS og NHO* ble det gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom *LO og NHO*.

Mellom *LO/HK og HSH, YS og HSH og LO/HK og Samfo (samvirkeforetak)*, ble det på de fleste områder gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 2 per time og et ytterligere lav-/likelønnstillegg på kr 3,- per time. Det ble nedfelt at arbeidstakere i foreldrepermisjon skal vurderes i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

I det *statlige tariffområdet* ble det gitt et tillegg på kr 16 000 opp til og med lønnstrinn (ltr) 45, og et prosentvis tillegg på 4,65 prosent fra og med ltr 46 til og med ltr 80, og et kronetillegg fra ltr 81 og oppover på kr 32 000. Likelønn skal prioriteres i de sentrale justeringsforhandlingene. Føringer om at kvinner bør ha en større andel enn pro rata tilsier i de lokale forhandlingene, er videreført. I tillegg er det også nedfelt at arbeidstakere i permisjon med lønn skal omfattes i de lokale forhandlingene.

I det *kommunale tariffområdet* ble det vedtatt et generelt tillegg på 2,5 prosent og endringer i mistelønnssatser per 1. mai for 2008. I en tilleggsprotokoll mellom *Unio og KS* ble det enighet om at lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge opp under likelønnskommisjonens prinsipper om likelønn, både gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Det ble også enighet om å sette ned et partssammensatt utvalg som skal se på utfordringer knyttet til bemanning/dekning av kompetanse i helger og kartlegge det reelle omfanget av uønsket deltid blant arbeidstakere i kommunal sektor.

Mellom *Spekter og LO-Stat* og *Spekter og YS-Spekter* ble det enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2008 på kr 3 900 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 5 850 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 301 230 i 2007. I tillegg ble det ført forhandlinger i de enkelte virksomheter.

Det vises til vedlegg 1 for en nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2008.



## 1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.19 vises lønnsutviklingen<sup>10</sup> for heltidsansatte utdanningsgrupper etter næring i perioden 1997-2007. Tabellen er framkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret. Tabellen viser at andelen med ulike utdanningsnivåer varierer mellom gruppene. I 2007 var det 75 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inkludert fagutdanning) som høyeste utdanning i industri, bygg- og anlegg og varehandel. Blant statsansatte var andelen 35 prosent, og blant ansatte i helseforetakene 30 prosent.

Samlet for alle utdanningsgruppene hadde ansatte i finanstjenester den høyeste lønnsveksten i perioden 2002-2007 med 32,2 prosent. I helseforetakene var lønnsveksten 25,5 prosent i denne perioden, mens den var 23,5 prosent i kommunene og 23,1 prosent i industrien.

I 2007 var lønnsveksten for ansatte med fagutdanning i industri, i bygg- og anleggsvirksomhet, i finanstjenester, i staten og i helseforetakene høyere enn for de andre utdanningsgruppene i disse næringene.

Tabell 1.19 viser videre at det er betydelige lønnsforskjeller for ansatte med samme utdanningslengde mellom de ulike næringer/sektorer.

Det vises også til tabellene 2.4 og 2.5 i vedlegg 2.

Tabell 1.19 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn\*12<sup>1</sup> per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter næring<sup>2</sup> og utdanningsgrupper<sup>3</sup>. Kroner og prosent. 1997-2007

	An- deler <sup>4</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2002 til 2007	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10. 2007
		2007	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>7</sup>		
<b>Industri i alt</b>	100	7,1	4,8	4,2	4,4	6,4	3,7	3,6	3,6	4,3	6,0	23,1	383 800
Utdanning på grunnskolenivå	22	6,9	3,2	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	5,4	20,7	317 900
Utdanning på videregående skolenivå	53	7,3	4,4	4,0	4,2	5,7	3,5	3,6	3,2	4,5	7,3	24,1	375 400
Av dette:													
Fagutdanning <sup>5</sup>	29	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	8,0	25,0	376 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	8,7	6,9	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	6,4	20,9	500 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	6,1	20,9	634 500

<sup>10</sup> Lønnsutviklingen i tabell 1.16 baserer seg på datolønnsvekst, dvs. fra 1.oktober/1.september ett år til samme tidspunkt neste år. En sammenlikning av datolønnsveksten fra ett år til et annet mellom næringer blir ofte vanskelig gjort av at lønnsstatistikken først registrerer en del lønnsstillegg året etter at de er gitt. F. eks. har dette vært tilfelle for staten og skoleverket. Dette er forhold som en korrigerer for ved beregning av årslønnsvekst, men som forstyrrer sammenlikningen når en ser på datolønnsveksten mellom to år. Over tid vil årslønnsveksten og datolønnsveksten være tilnærmet lik for samme næring/gruppe.

	An- deler <sup>4</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2002 til 2007	Måneds- lønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10. 2007
		2007	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>7</sup>		
<b>Bygge- og anleggsvirksomhet i alt</b>	100	7,4	4,9	4,4	4,6	6,0	2,8	3,5	3,4	4,1	6,0	21,4	371 500
Utdanning på grunnskolenivå	22	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	4,7	18,4	313 800
Utdanning på videregående skolenivå	58	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	7,1	23,8	383 500
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup> Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	42	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	7,7	24,9	384 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	6,2	23,6	500 500
2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	2,7	26,6	640 900	
<b>Varehandel i alt</b>	100	7,6	3,7	5,9	4,9	5,1	3,3	3,1	4,4	5,0	5,1	22,7	388 200
Utdanning på grunnskolenivå	24	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	4,1	21,2	325 400
Utdanning på videregående skolenivå	55	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	6,4	24,3	381 600
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup> Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	19	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	7,1	25,0	370 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	4,2	17,5	491 300
3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	7,5	18,9	605 400	
<b>Finanstjenester i alt<sup>6</sup></b>	100	7,9	4,0	5,4	4,4	5,8	2,9	4,1	8,4	7,2	6,2	32,2	528 200
Utdanning på grunnskolenivå	5	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	6,0	27,8	407 300
Utdanning på videregående skolenivå	46	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	5,5	26,6	444 000
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup> Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	3	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	7,5	26,9	422 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	37	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	5,9	31,5	599 600
10	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	4,4	25,7	715 500	
<b>Statsansatte i alt</b>	100	8,6	2,8	7,9	3,9	6,6	3,2	3,9	3,5	4,8	4,7	21,8	394 600
Utdanning på grunnskolenivå	5	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	4,4	19,7	326 100
Utdanning på videregående skolenivå	30	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	4,6	18,6	347 500
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup> Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	5,1	4,9	18,6	337 600
31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	4,8	19,3	388 100	

	An- deler <sup>4</sup>	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2002 til 2007	Måneds- lønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10. 2007
		2007	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>7</sup>		
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	4,6	4,6	19,9	459 100
<b>Skoleverket i alt<sup>8</sup></b>	100	8,6	1,9	9,7	4,3	10,5	2,5	3,4	1,9	3,1	3,6	15,4	398 800
Utdanning på grunnskolenivå	0	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	8,1	6,7	27,4	348 600
Utdanning på videregående skolenivå	3	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	5,2	5,4	18,2	370 400
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup>	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	4,6	6,1	17,4	378 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	84	8,8	1,7	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0	3,6	15,6	394 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	3,1	3,5	12,9	438 800
<b>Kommune og fylkeskommune i alt<sup>8</sup></b>	100	8,4	2,1	4,9	4,7	6,2	2,9	5,1	2,6	5,8	5,2	23,5	344 600
Utdanning på grunnskolenivå	12	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	5,0	4,7	20,2	294 700
Utdanning på videregående skolenivå	39	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	5,5	5,1	21,7	316 200
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup>	13	6,0	0,4	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	5,0	5,0	21,2	311 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	40	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	5,6	4,8	23,1	372 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	5,4	5,8	23,1	449 600
<b>Helseforetak</b>	100	-	-	-	-	7,9	5,9	3,4	2,4	3,5	8,1	25,5	412 700
Utdanning på grunnskolenivå	7	-	-	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4	7,0	19,0	297 100
Utdanning på videregående skolenivå	23	-	-	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7	8,6	21,7	322 900
Av dette:													
- Fagutdanning <sup>5</sup>	6	-	-	-	-	-	1,8	5,6	3,6	3,3	9,0	25,4	327 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	47	-	-	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8	8,9	23,8	384 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	19	-	-	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5	2,5	20,1	624 000

<sup>1</sup> Registrert månedslønn i alt per 1.9/1.10\*12. Dette begrepet må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

<sup>2</sup> NOS Standard for næringsgrupper

<sup>3</sup> NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

<sup>4</sup> *Andeler av utvalget i den enkelte næring*

<sup>5</sup> *Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.*

<sup>6</sup> *Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.*

<sup>7</sup> *For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, ble det i 2006 gitt tariff tillegg som først kom med i lønnsstatistikken for 2007.*

<sup>8</sup> *Tallene for 2006 er korrigerte som følge av en endring av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppen.*

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## 1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.20 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde i perioden 2002-2007. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2007 (1.9/1.10-2007) på kr 322 300, en vekst på 4,0 prosent fra 3. kvartal 2006. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn\*12) på kr 400 600, en vekst på 5,8 prosent. Samlet over perioden 2002-2007 var lønnsutviklingen i gjennomsnitt lavere for deltidsansatte enn for heltidsansatte, 20,7 prosent mot 22,6 prosent. I kommunene og varehandel, som er to områder med stor andel deltidssysseting, var lønnsveksten per heltidsekvivalent for deltidsansatte henholdsvis 23,3 prosent (23,7 prosent for heltidsansatte) og 17,6| prosent (22,6 prosent for heltidsansatte) i perioden 2002-2007.

Deltidsansatte er i mindretall i alle næringshovedområder unntatt i kommunene (ekskl. undervisningspersonale), der deltidsandelen utgjør 60 prosent. For alle ansatte under ett utgjør deltidsansatte om lag 27 prosent. Der antallet deltidsansatte er lite, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner. Samlet sett viser likevel hovedtrekkene i lønnsutviklingen for deltidsansatte stort sett samme mønster som for heltidsansatte i perioden 2002 til 2007. Det samme trenger likevel ikke å være tilfelle i de enkelte næringshovedområdene i perioden, f. eks. i kommunene og i varehandel, som er to områder med relativt stor deltidsandel.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2007 fra om lag 70 prosent for ansatte i eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting og i varehandel til 96 prosent for undervisningspersonale i skoleverket, med et gjennomsnitt for alle på 80,5 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 årslønn<sup>1</sup> per heltidsekvivalent<sup>2</sup> for deltidsansatte etter næringer<sup>3</sup>. Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn. 2001-2006.

	Vekst fra året før i prosent						Samlet vekst fra 2002 til 2007	Månedslønn*12 1.9/1.10 2007	Lønnsandel <sup>5</sup>
	Andel deltid 2007 <sup>4</sup>	2003	2004	2005	2006	2007			
I alt		4,3	3,7	2,8	4,4	4,0	20,7	322 300	80,5
Industri	8	6,2	3,6	2,3	2,4	3,7	19,5	325 400	84,8
Kraftforsyning	8	4,8	5,9	7,5	1,2	7,1	29,3	370 700	80,8
Bygge- og anleggsvirksomhet	4	0,9	1,8	3,7	5,3	6,3	19,2	348 500	93,8
Varehandel	44	3,6	2,4	3,1	5,0	2,4	17,6	270 400	69,7
Hotell- og restaurantvirksomhet		5,1	3,7	2,9	3,8				
Samferdsel	19	3,4	4,1	4,4	5,0	7,0	26,3	346 900	88,2
Finanstjenester	12	0,4	5,3	4,3	2,1	7,7	21,3	377 000	71,4
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	24	8,9	-0,7	0,3	1,8	4,7	15,6	314 300	69,4
Staten	18	3,3	6,4	3,7	4,7	4,5	24,7	359 000	91,0
Undervisningspersonale i skoleverket	34	2,2	4,7	2,6	3,7	1,7	15,8	383 200	96,1
Kommune og fylkeskommune	60	2,7	5,1	2,9	6,4	4,3	23,3	322 500	93,6
Helseforetak	48	3,8	5,1	2,0	3,2	8,4	24,5	370 900	89,9
Privat undervisning	37	14,5	-2,7	4,9	1,9	5,6	25,8	364 500	94,0
Private helse- og sosialtjenester	44	10,4	1,2	3,3	2,7	5,9	25,5	321 300	95,1
Sosiale- og personlige tjenester	28	15,1	2,3	3,2	5,2	2,2	30,6	340 800	82,9

<sup>1</sup> Registrert månedslønn i alt per 1/9/1.10\*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. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

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

<sup>3</sup> NOS Standard for næringsgrupper.

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

<sup>5</sup> Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## 1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 1997-2007

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle<sup>11</sup> lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som benyttes i tabell 1.1, dvs. avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.21 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 1997 og 2007. Den viser hvor stor del av samlet lønn de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2007 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,8 prosent av samlet lønn, mens de 10 prosentene med høyest lønn (10. desil) mottok i 19,3 prosent av samlet lønn.

Fordelingen av samlet lønn blant lønnstakere fra 1997 til 2007 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av samlet lønn for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,165 til 0,191. Gini-koeffisientene 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, se for øvrig boks 5.3. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av samlet lønn med 1,2 prosentpoeng til 19,3 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,4 prosentpoeng til 12,9 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-6. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke fordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.21 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Andelen som hver av persentilene 91 til 100 mottok av samlet lønn økte med 0,1-0,3 prosentpoeng fra 1997 til 2007. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde 3,1 prosent av samlet lønn i 1997 og 3,4 prosent i 2007. For denne gruppen, som besto av om lag 19 000 lønnstakere i 2007, var gjennomsnittslønnen dette året 1,3 mill. kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 1997 til 2007. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 60,3 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 43,5 prosent og i desil 10 70,9 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til persentil 100.

Tabell 1.21 viser også fordelingen av lønnsinntekt blant menn og kvinner. Spredningen i lønnsinntekt målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,208 for menn og 0,152 for kvinner i 2007. På den annen side har økningen i spredningen fra 1997 til 2007 vært større blant kvinner enn for menn, jf. figur 1.2.

---

<sup>11</sup> I datamaterialet er lønnen til deltidsansatte omregnet til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte.

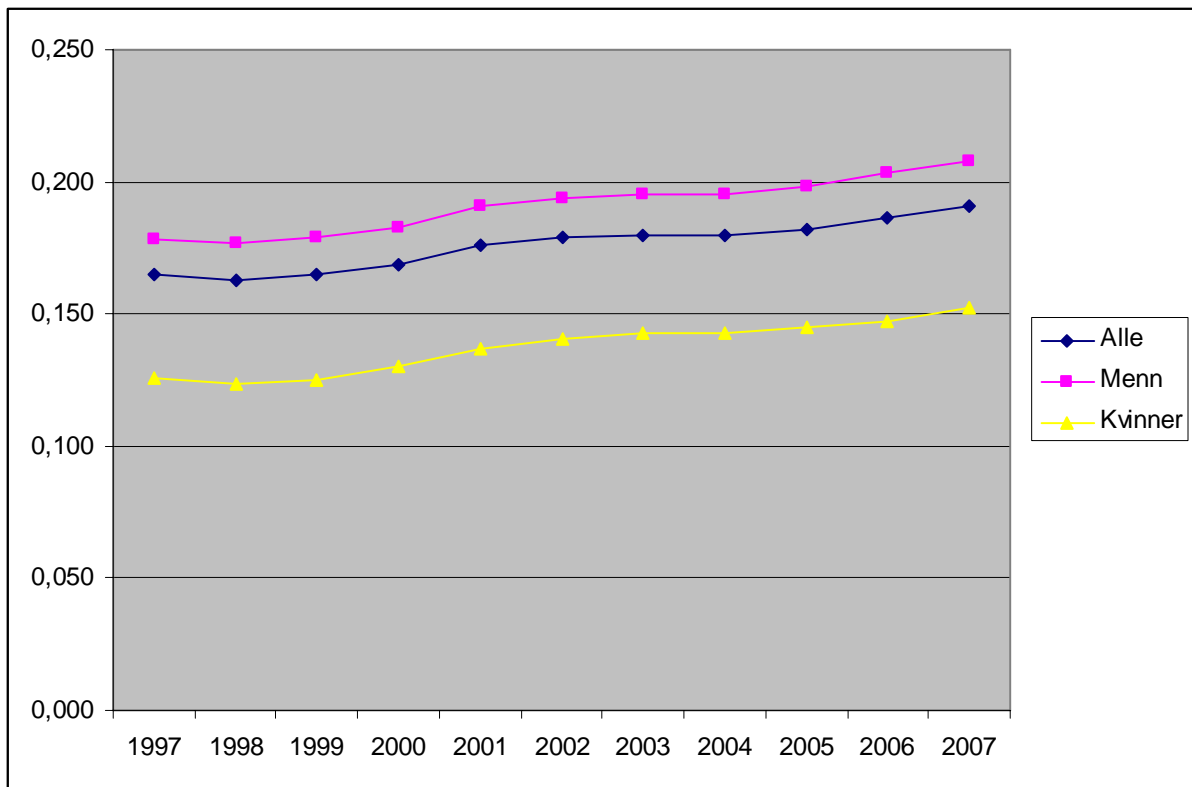
Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per 1. september/1. oktober 1997, 2006 og 2007.

	1997		2006	2007		Vekst i årslønn i prosent 1997-07
	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	Andel <sup>2</sup>	Årslønn <sup>1</sup>	Andel <sup>2</sup>	
<b>Alle</b>	241 500	100	100	387 100	100	60,3
Desil 1	155 200	6,4	5,9	222 800	5,8	43,5
Desil 2	178 700	7,4	7,1	271 000	7,0	51,6
Desil 3	191 700	7,9	7,7	294 400	7,6	53,6
Desil 4	203 400	8,4	8,2	317 200	8,2	56,0
Desil 5	214 400	8,9	8,8	338 800	8,8	58,0
Desil 6	227 100	9,4	9,3	362 400	9,4	59,5
Desil 7	242 500	10,0	10,1	390 600	10,1	61,1
Desil 8	263 400	10,9	11,0	428 100	11,1	62,5
Desil 9	300 800	12,5	12,8	497 700	12,9	65,4
Desil 10	437 600	18,1	19,2	747 900	19,3	70,9
Gini-koeffisient		0,165	0,186		0,191	
Herav desil 10 oppdelt i persentilene:						
91	338 000	1,4	1,4	564 800	1,5	67,1
92	348 900	1,4	1,5	583 600	1,5	67,3
93	359 100	1,5	1,5	603 500	1,6	68,1
94	372 200	1,5	1,6	628 200	1,6	68,8
95	388 700	1,6	1,7	657 800	1,7	69,2
96	408 600	1,7	1,8	694 100	1,8	69,9
97	433 100	1,8	1,9	739 000	1,9	70,6
98	467 000	1,9	2,1	801 000	2,1	71,5
99	521 600	2,2	2,3	906 000	2,3	73,7
100	738 900	3,1	3,4	1 300 300	3,4	76,0
<b>Menn</b>	259 300	100	100	414 700	100	60,0
Desil 1	160 700	6,2	5,6		5,4	40,5
Desil 2	187 000	7,2	6,9	225 800	6,7	49,5
Desil 3	200 400	7,7	7,5	279 600	7,4	53,2
Desil 4	212 500	8,2	8,0	307 000	8,0	56,0
Desil 5	225 700	8,7	8,6	331 600	8,6	57,8
Desil 6	241 400	9,3	9,2	356 000	9,2	58,7
Desil 7	260 500	10,1	10,0	383 200	10,1	60,0
Desil 8	287 600	11,1	11,2	416 900	11,3	62,2
Desil 9	333 800	12,9	13,2	466 400	13,3	65,1
Desil 10	483 200	18,6	19,9	551 100	20,0	71,7
Gini-koeffisient		0,178	0,203		0,208	
<b>Kvinner</b>	217 000	100	100	349 600	100	61,1
Desil 1	150 400	6,9	6,5			46,2
Desil 2	172 100	7,9	7,6	220 000	6,3	53,2
Desil 3	181 800	8,4	8,1	263 700	7,5	55,1
Desil 4	192 500	8,9	8,6	282 100	8,1	56,5
Desil 5	202 900	9,4	9,2	301 100	8,6	58,2
Desil 6	212 900	9,8	9,7	321 000	9,2	59,7
Desil 7	224 000	10,3	10,3	339 900	9,7	61,6
Desil 8	237 900	11,0	11,1	362 100	10,4	63,8
Desil 9	257 500	11,9	12,2	389 700	11,2	66,5
Desil 10	338 100	15,6	16,6	428 800	12,3	73,9
Gini-koeffisient		0,126	0,147		0,152	

<sup>1</sup> Gjennomsnittlig årslønn per 1.9/1.10.

<sup>2</sup> Andel av samlet lønn i prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.2 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere, 1997-2007.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2007 var 12 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfattet 14 prosent av mennene og 4 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 var 59 prosent av kvinnene og 42 prosent av mennene, se tabell 1.23. Fra 1997 til 2007 er andelen av kvinnene i laveste desil gått ned, mens den har økt i de tre øverste desilene.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene, 1997 og 2006. Prosent.

Desil	Menn		Kvinner	
	1997	2007	1997	2007
1	7	8	15	12
2	7	7	14	13
3	9	9	11	12
4	9	9	11	11
5	9	9	11	11
6	10	10	11	10
7	10	10	10	10
8	11	11	8	9
9	13	13	6	7
10	15	14	3	4
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå



### Lavlønn

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

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavlønnsgarantiordningen for LO/NAF-området (nå LO/NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavlønnsgrensen ville tilsvare kr 284 600 for et fullt årsverk uten overtid i 2007, jf. tabell 1.23.

Med denne grensen for lavlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2007 mot 16 prosent i 2006 jf. tabell 1.23. I perioden 1997-2007 har andelen variert mellom 14 og 18 prosent. Blant kvinner var andelen lavtlønte 22 prosent i 2007 og blant menn 15 prosent. Fra 1997 til 2007 er andelen blitt lavere både for kvinner og for menn.

Lavlønnsgrensen i 2007 på kr 284 600 tilsvarer 71 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 400 600). Dette kan tilskrives flere forhold:

- lønnsinntekten på kr 400 600 kan skrive seg fra mer enn ett normalårsverk
- industriarbeidernes lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle.

Tabell 1.23 Andel lavtlønte<sup>1</sup>, beregnet lavlønnnivå<sup>1</sup>, gjennomsnittlig årslønn og median<sup>2</sup> årslønn for alle. 1997-2007. Prosent og kroner.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
I alt	18	14	16	16	18	17	18	17	17	16	17
Menn	14	11	12	12	14	13	15	14	14	14	15
Kvinner	25	21	23	23	25	23	24	22	22	21	22
Lavlønnnivå <sup>1</sup>	186 800	197 300	206 500	215 800	226 400	237 700	246 600	252 600	260 600	270 100	284 600
Gj. sn. årslønn, alle <sup>3</sup>	248 000	267 200	278 100	292 800	306 100	326 700	337 400	349 400	361 700	378 700	400 600
Median årslønn, alle	225 000	242 800	252 000	265 200	276 100	295 000	304 200	315 000	325 000	339 500	360 000

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

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

<sup>3</sup> Månedsfortjeneste per september/oktober\*12

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Kapittel 5

### Nærmere om inntektsutviklingen for husholdningene

For avsnittene 5.1 til 5.3 vises det til NOU 2008:10.

#### 5.4 Fordeling av inntekt

*Beregningsutvalget legger i dette avsnittet fram en del statistikk som kaster lys over fordelingen av inntekt for individer. Det er spesielt lagt vekt på å redegjøre for enkelte trekk ved fordelingen av arbeids- og kapitalinntekter.*

- *Inntektsulikheten økte i yrkesbefolkningen fra 2004 til 2005, men ble igjen redusert fra 2005 til 2006.*
- *Endringene i inntektsulikhet i perioden 2004-2006, må imidlertid ses i sammenheng med de store svingningene i kapitalinntekter. Dette skyldes først og fremst tilpasninger til innføringen av utbytteskatten fra 2006. I 2005 utgjorde utbytte for husholdninger 100 mrd. kroner. I 2006 ble utbytte redusert til knapt 8 mrd. kroner.*
- *De 10 prosentene med høyest inntekt av de yrkestilknyttede (lønnstakere og selvstendige) har økt sin andel av kapitalinntektene fra 70,8 pst til 78,2 pst. fra 1993 til 2006. Andelen kapitalinntekt falt imidlertid betydelig for denne gruppen fra 2005 til 2006.*
- *De 10 prosentene med høyest inntekt av pensjonistene har økt sin andel av kapitalinntektene fra 44,3 prosent til 67,3 prosent fra 1993 til 2006. Pensjonistene med lavere samlet inntekt har fått en noe større andel av overføringene i 2006 sammenlignet med 1993.*
- *Ulikheter i fordelingen av inntekt målt ved Gini-koeffisienten ble redusert fra 0,3 i 2005 til 0,22 i 2006.*

#### 5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for heltidsansatte

I dette avsnittet ses det på sammensetningen og fordelingen av samlet inntekt for individer med en yrkesinntekt (sum av lønnsinntekt og næringsinntekt) som minst utgjør 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Samlet sett utgjør denne gruppen om lag 1,8 mill. personer i 2006.

Tabell 5.8 viser sammensetningen av de ulike inntektskomponentene i 1993, 2005 og 2006 etter at individene er sortert etter stigende inntekt etter skatt (desiler). Tabellen viser at lønnsinntekt er den viktigste inntektskilden i alle desiler. Kapital- og næringsinntekt betyr imidlertid mest for desil 10. Lønnsandelen sank noe for desil 1 fra 1993 til 2006, mens den er økt noe for desil 2 til 9. I 2006 var lønnsandelen for desil 10 høyere enn i 1993.

Det har vært store svingninger i både lønnsandelen og andelen kapitalinntekter for desil 10 i de senere år. Dette skyldes først og fremst tilpasninger til innføringen av utbytteskatten fra 2006. Innføringen av utbytteskatt på avkastning ut over en normalavkastning (skjermingsmetoden for aksjonærer), var kjent i god tid før den ble iverksatt. Aksjeutbytte ble tatt ut for deretter å bli skutt inn igjen som ny egenkapital fordi dette økte aksjonærens skjermingsgrunnlag, samt at innskutt kapital senere kan tas ut fra selskapene uten ekstra

beskatning.<sup>12</sup> Nivået på aksjeutbytte i 2005, samt reduksjonen i aksjeutbytte fra 2005 til 2006, viser da også at en slik tilpasning har foregått i stor grad.<sup>13</sup>

Det høye nivået på kapitalinntekter for desil 10 i 2005 (andelen kapitalinntekt utgjorde 36,7 pst.), medførte at lønnsandelen for denne gruppe også ble tilsvarende lav. Fra 2005 til 2006 økte imidlertid lønnsandelen med hele 25,6 prosentpoeng til 72 pst. som følge av at aksjeutbytte ble redusert betydelig. I 2006 utgjorde andelen kapitalinntekt 12,8 pst. Det har kun vært mindre endringer i andelen næringsinntekt for desil 10 fra 2005 til 2006.

Andelen næringsinntekt for gruppene samlet falt fra 9,6 prosent i 1993 til 7,4 prosent i 2006. Andelen næringsinntekt er relativt høy for desil 1 og faller så til og med desil 5 i 1993 og til og med desil 6 i 2006. Deretter stiger andelen næringsinntekt.

---

<sup>12</sup> Dette har sammenheng med at innskutt kapital i skattemessig forstand allerede er skattlagt kapital.

<sup>13</sup> I 2003 og 2004 var aksjeutbytte til husholdninger og ideelle organisasjoner hhv. 55,5 mrd. kroner og 63,2 mrd. kroner. Reinvestert utbytte var disse to årene var på hhv. 36,5 mrd. kroner og 38,7 mrd. kroner. I 2005 utgjorde utbytte 103,5 mrd. kroner, mens reinvestert utbytte var på 70,0 mrd. kroner. I 2006 var utbytte 7,6 mrd. kroner.

Tabell 5.8 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for yrkestilknyttede.<sup>1</sup> Andel i prosent av gruppens samlede inntekt før skatt der ikke annet framgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Nivå i 2006-priser. 1993, 2005 og 2006

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt <sup>2)</sup>	Over- føringer	Samlet gj.sn. inntekt før skatt		Skatt mm.	Inntekt etter skatt
					Andel	Nivå		
1	92,5	10,4	-4,5	1,6	100	136 500	26,8	73,2
2	88,9	6,8	1,4	3,0	100	166 300	25,1	74,9
3	89,4	5,8	1,5	3,3	100	184 100	25,2	74,8
4	89,6	5,4	1,7	3,3	100	199 900	25,4	74,6
5	89,6	5,3	1,8	3,3	100	215 800	25,8	74,2
6	89,2	5,6	1,9	3,3	100	232 500	26,2	73,8
7	88,3	6,1	2,0	3,5	100	252 100	26,7	73,3
8	86,6	7,3	2,3	3,7	100	278 400	27,5	72,5
9	83,8	9,7	2,8	3,7	100	324 000	29,0	71,0
10	65,4	19,0	13,6	2,1	100	560 200	31,3	68,7
Alle	83,2	9,6	4,2	3,0	100	255 000	27,6	72,4
2005								
Desil								
1	91,6	10,1	-3,6	1,8	100	221 595	26,2	73,7
2	91,5	5,0	0,5	3,0	100	267 509	24,7	75,3
3	91,9	4,2	0,6	3,3	100	295 733	25,1	74,9
4	91,8	4,0	0,6	3,5	100	320 888	25,4	74,6
5	91,4	4,3	0,7	3,6	100	346 760	25,8	74,2
6	91,3	4,4	0,9	3,5	100	375 699	26,4	73,6
7	91,0	4,6	1,1	3,3	100	409 445	27,2	72,8
8	89,5	5,8	1,5	3,2	100	457 813	28,5	71,5
9	86,4	8,2	2,8	2,6	100	554 652	31,0	69,0
10	46,4	15,8	36,7	1,0	100	1 403 913	26,1	73,9
Alle	77,1	8,7	11,7	2,5	100	465 380	26,8	73,2
2006								
Desil								
1	91,0	9,8	-2,7	1,9	100	227 300	26,5	73,5
2	91,4	4,9	0,7	3,1	100	272 100	24,4	75,6
3	92,0	4,0	0,7	3,3	100	301 400	24,9	75,1
4	91,7	4,0	0,8	3,5	100	327 300	25,2	74,8
5	91,5	4,2	0,9	3,4	100	354 000	25,7	74,3
6	91,4	4,2	1,1	3,3	100	383 200	26,3	73,7
7	90,9	4,6	1,3	3,1	100	417 100	27,0	73,0
8	89,7	5,6	1,7	2,9	100	466 000	28,2	71,8
9	87,3	7,7	2,7	2,4	100	558 500	30,5	69,5
10	72,0	13,9	12,8	1,3	100	1 016 000	35,1	64,9
Alle	86,1	7,4	3,8	2,6	100	432 300	28,8	71,2

<sup>1</sup> Yrkestilknyttede er definert som lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Disse utgjorde 1 558 140 personer i 1993 og 1 826 625 personer i 2006.

<sup>2</sup> Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 5.8 viser også at desilene 6 til 10 økte andelen av samlet inntekt som betales i skatt fra 1993 til 2006. Progressiviteten i beskatningen av lønn kombinert med reallønnsøkning er en medvirkende årsak til at skatteandelene har økt for disse gruppene. Også endringer i renter og dermed rentefradrag vil kunne påvirke skatteandelene. Andelen av samlet inntekt som betales i skatt i desil 10 økte med hele 9 prosentpoeng fra 2005 til 2006. Selv om noe av denne økningen kan forklares med skjerpet skatt på aksjeutbyttet og aksjegevinster, samt skjerpet formuesskatt, må hoveddelen av denne økningen ses i sammenheng med at også gjennomsnittlig inntekt før skatt falt for 10 desil med om lag 388 000 kroner fra 2005 til 2006. Denne reduksjonen må ses i sammenheng med innføring av utbytteskatten og tilpasninger til denne.

Tabell 5.9 viser desilfordelingen av inntekt på de ulike inntektskomponentene i 1993, 2005 og 2006. Desilenes andeler av lønnsinntekt, næringsinntekt og overføringer endret seg relativt lite mellom desilene fra 1993 til 2006. For lønnsinntekt er det en svak tendens til at de øverste desilene får en økende andel i forhold til resten av fordelingen. Den største endringen var for kapitalinntekter, hvor desil 10 økte sin andel fra 70,8 prosent i 1993 til 78,2 prosent i 2006. Fra 2005 til 2006 ble imidlertid andelen kapitalinntekt for desil 10 redusert med om lag 16 prosentpoeng. Som nevnt må denne reduksjonen i kapitalinntekt ses i sammenheng med innføringen av utbytteskatt fra 2006. Fra 2005 til 2006 har de andre desilene fått økt sin andel av de samlede kapitalinntekter. Desil 10s andel av næringsinntekter var om lag på samme nivå i 1993 som i 2006, men lavere enn i 2005.

I 2005 utgjorde desil 10 sin andel av samlede inntekter 30,5 pst. I 2006 falt denne andelen til 21,4 pst. som følge av at aksjeutbyttene ble betydelig redusert. På tross av det lave aksjeutbyttet i 2006, har likevel desil 10 en høyere andel av samlede inntekter etter skatt i 2006 enn i 1993.

Tabell 5.9 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for yrkestilknyttede<sup>1</sup>. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2006 -priser. 1993 og 2006

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt <sup>2)</sup>	Over- føringer	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		Vekst 93-05 og 93-06
						Andel	Nivå	
1	6,0	5,8	-5,7	2,8	5,2	5,4	125 100	
2	7,0	4,6	2,1	6,3	5,9	6,8	155 900	
3	7,8	4,3	2,6	7,9	6,6	7,5	172 300	
4	8,4	4,4	3,1	8,6	7,2	8,1	186 600	
5	9,1	4,7	3,6	9,2	7,9	8,7	200 400	
6	9,8	5,3	4,1	10,0	8,6	9,3	214 800	
7	10,5	6,3	4,8	11,5	9,6	10,0	231 200	
8	11,4	8,3	6,0	13,3	10,9	10,9	252 600	
9	12,8	12,8	8,5	15,5	13,3	12,5	288 000	
10	17,3	43,4	70,8	14,9	24,9	20,9	481 600	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	230 900	
Gini-koeffisient						0,210		
2005								
Desil								
1	5,7	5,5	-1,4	3,5	4,7	4,8	163 410	30,6
2	6,8	3,3	0,2	7,0	5,3	5,9	201 450	29,2
3	7,6	3,1	0,3	8,4	5,9	6,5	221 595	28,6
4	8,2	3,1	0,4	9,8	6,5	7,0	239 388	28,3
5	8,8	3,7	0,5	10,8	7,2	7,6	257 386	28,4
6	9,6	4,0	0,6	11,2	7,9	8,1	276 610	28,8
7	10,4	4,7	0,8	11,7	8,9	8,8	298 085	28,9
8	11,4	6,6	1,3	12,7	10,4	9,6	327 433	29,6
9	13,4	11,3	2,8	12,4	13,8	11,2	382 653	32,9
10	18,2	54,7	94,6	12,5	29,4	30,5	1 037 008	115,3
Alle	100	100	100	100	100	100	340 522	47,5
Gini-koeffisient						0,305		
2006								
Desil								
1	5,6	6,9	-3,7	3,9	4,8	5,4	167 100	33,6
2	6,7	4,1	1,1	7,5	5,3	6,7	205 800	32,0
3	7,4	3,8	1,4	8,8	6,0	7,4	226 500	31,5
4	8,1	4,1	1,7	10,1	6,6	8,0	244 800	31,2
5	8,7	4,6	2,0	10,9	7,3	8,6	263 100	31,3
6	9,4	5,0	2,5	11,2	8,1	9,2	282 600	31,6
7	10,2	6,0	3,2	11,7	9,0	9,9	304 600	31,7
8	11,2	8,2	4,8	12,2	10,5	10,9	334 600	32,5
9	13,1	13,3	8,9	11,8	13,7	12,6	388 200	34,8
10	19,7	43,9	78,2	11,8	28,6	21,4	658 900	36,8
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	307 600	33,2
Gini-koeffisient						0,216		

<sup>1</sup> Lønntakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 826 625 personer i 2006.

<sup>2</sup> Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

## 5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for heltidsansatte

Tabell 5.10 gir en oversikt over fordelingen av de ulike kategorier kapitalinntekter for yrkestilknyttede med yrkesinntekt (sum lønnsinntekt og næringsinntekt) på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. I tabellen er de 10 prosentene med høyest samlet inntekt oppdelt videre i 5 grupper. De gjennomsnittlige kapitalinntektene øker systematisk med økende samlet inntekt. Kapitalinntektene øker markert fra 9. til 10. desil.

Tabell 5.10 Gjennomsnittlig kapitalinntekt<sup>1</sup> for yrkestilknyttede<sup>2</sup>. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2006-priser. 1993 og 2006

1993 Desil	Rente- inntekt	Utbytte	Realisasjons- gevinst/tap	Andre kapital- inntekter	Kapitalinntekter i alt	
					Nivå	Andel
1	2 600	300	-11 400	900	-7 700	-5,7
2	2 900	100	-600	500	2 800	2,1
3	3 400	100	-500	600	3 500	2,6
4	3 800	100	-500	700	4 100	3,1
5	4 200	200	-400	900	4 800	3,6
6	4 600	200	-400	1 100	5 500	4,1
7	5 100	300	-400	1 400	6 400	4,8
8	5 900	600	-400	1 900	8 100	6,0
9	7 400	1 300	-400	3 200	11 500	8,5
10	19 700	43 500	8 200	23 600	94 900	70,8
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	9 000	2 600	-200	4 900	16 300	2,4
93/94	10 200	3 700	-100	5 700	19 500	2,9
95/96	11 700	6 200	100	7 700	25 700	3,8
97/98	15 200	13 000	1 100	13 100	42 400	6,3
99/100	52 700	191 800	39 900	86 400	370 700	55,3
Alle	5 900	4 700	-700	3 500	13 400	100,0
2006						
Desil						
1	2 100	300	-9 400	700	-6 200	-3,7
2	1 500	100	-200	400	1 800	1,1
3	1 700	100	0	400	2 200	1,3
4	1 900	200	100	500	2 800	1,7
5	2 100	300	300	700	3 300	2,0
6	2 400	300	600	900	4 100	2,5
7	2 800	500	900	1 200	5 300	3,2
8	3 400	900	1 800	1 800	8 000	4,8
9	5 100	2 200	4 000	3 600	14 900	9,0
10	16 100	23 700	69 000	21 100	129 900	78,2
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	6 800	4 200	7 800	6 000	24 900	3,0
93/94	7 900	5 700	10 500	7 200	31 400	3,8
95/96	9 700	8 600	15 100	9 200	42 600	5,1
97/98	13 600	15 500	29 200	15 300	73 600	8,9
99	20 900	32 300	63 400	29 400	146 000	8,8
100	64 200	136 200	501 200	106 300	807 900	48,6
Alle	3 900	2 900	6 700	3 100	16 600	100

<sup>1</sup> Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

<sup>2</sup> Lønnstakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 826 625 personer i 2006.

Kilde: Inntekts- og Formuesundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå

Inntektene av de fleste typer kapitalinntekter øker med økende inntekt. For desil 1 til 9 varierte renteinntektene med mellom 1 500 og 5 100 kroner i 2006. De gjennomsnittlige renteinntektene var imidlertid om lag 5 ganger så store i desil 10 som i desil 9 i 2006. I 2006 var de gjennomsnittlige utbetalte utbyttene under 900 kroner for desilene 1 til og med 8. Desil 9 og desil 10 hadde derimot henholdsvis 2 200 kroner og 23 700 kroner i utbetalt utbytte.

Realisasjoner av kapitalgevinst/tap øker også (reduert tap) med økende inntekt. Andre kapitalinntekter, som blant annet omfatter leieinntekter, avkastning av pensjonsforsikring og enkelte næringsinntekter (opptjent utenbygds), viser et liknende mønster. Renteinntektene utgjorde den største andelen av kapitalinntekter for desilene 1 til 8, men utgjør en relativt mindre andel av desil 10s kapitalinntekter.

Utbetalt utbytte var i 2006 under halvparten av nivået i 1993. I 2005 utgjorde imidlertid utbetalt utbytte i gjennomsnitt 384 000 kroner, eller nesten 9 ganger nivået i 1993. Den gode utviklingen i selskapenes inntjening kan forklare deler av nivået på utbytteutbetalingene i 2005, men som nevnt skyldes det høye utbytte i 2005 først og fremst tilpasninger til den varslede utbyttebeskatningen fra 2006.

Oppsplittingen av 10. desil viser at det er de 2 prosentene (persentilene 99 og 100) med høyest inntekt som også har de høyeste kapitalinntektene. I gjennomsnitt hadde personer i persentil 100 (som besto av om lag 18 700 personer) om lag 808 000 kroner i kapitalinntekter i 2006, noe som svarer til vel 48,6 prosent av de samlede kapitalinntektene. I 2005 utgjorde samlede gjennomsnittlige kapitalinntektene for persentil 100 hele 4 mill. kroner, jf. omtale foran.

For desil 10 samlet har andelen kapitalinntekter økt med 7,4 prosentpoeng fra 1993 til 2006. Denne utviklingen skyldes hovedsakelig at denne gruppen har økt sine inntekter fra realisasjonsgevinster siden 1993. Det er imidlertid grunn til å anta at en del av denne økningen kan forklares ut fra en synliggjørings-effekt av eierinntekten som følge av skattereformen i 1992, bl.a. som følge av at finansieringsinsentivene i aksjeselskap ble endret. Fjerningen av en rekke avsetningsordninger som ga utsatt beskatning for selskaper, herunder ulike konsolideringsfond, og en betydelig reduksjon i marginals-katten på renteinntekter gjorde det relativt mindre gunstig å finansiere prosjekter gjennom tilbakeholdt overskudd (egenkapitalfinansiering) ift. gjeldsfinansiering.

### **5.4.3 Fordeling av samlet inntekt etter skatt for deltidsansatte**

I analysen i 5.4.1. og 5.4.2 er det kun sett på yrkesaktive med relativt høy yrkesinntekt. I dette avsnittet ser vi nærmere på sammensetningen av inntekter til individer med en yrkesinntekt (sum av lønnsinntekt og næringsinntekt) som utgjør mindre enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Samlet sett utgjør denne gruppen om lag 740 000 personer i 2006.

Tabell 5.11 viser at samlede overføringer gjennomgående utgjør en større andel for de med lav yrkesinntekt enn for yrkesaktive, jf. tabell 5.8. Andelen overføringer reduseres imidlertid med økende inntekt. For de med høyest samlet inntekt i denne gruppen, desil 10, utgjør kapitalinntektene 27,7 prosent av samlede inntekter. I 2005 utgjorde kapitalinntektene 60,1 pst. av samlede inntekter for 10 desil. For desilene 2 til 9 utgjør kapitalinntektene mellom 1,7 prosent og 5,6 prosent av samlet inntekt. Andelen kapitalinntekt i desil 1 er på hele 36,6 pst., men utgjør likevel svært lite i kroner. En oppsplitting av 10. desil i persentiler viser at gjennomsnittlig samlet inntekt for personer i persentil 100 var om lag 1 mill. kroner i 2006 hvorav kapitalinntektene utgjør om lag 80 prosent. Denne gruppen utgjør om lag 7400 personer.



Tabell 5.11 Sammensetning av samlet inntekt innenfor de ulike desilene for individer 17 år og over med lav yrkesinntekt<sup>1</sup>. Inntekt etter skatt, 2006

Desil	Lønn	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt <sup>2</sup>	Over- føringer	Samlet inntekt		Skatt mm.	Inntekt etter skatt
					Andel	Nivå		
1	45,7	-12,9	36,6	30,7	100	5 600	101,6	-1,5
2	51,5	-0,1	5,6	43,0	100	23 800	3,7	96,3
3	56,0	2,7	3,2	38,1	100	44 400	5,0	95,0
4	60,9	4,3	2,6	32,2	100	66 000	6,6	93,4
5	67,0	6,1	2,2	24,7	100	89 100	10,1	89,9
6	71,1	6,8	2,0	20,1	100	113 600	12,9	87,1
7	76,0	6,9	1,8	15,2	100	139 300	15,4	84,6
8	81,7	5,0	1,7	11,6	100	164 300	16,9	83,1
9	77,1	3,6	2,2	17,1	100	189 900	16,3	83,7
10	42,4	1,2	27,7	28,7	100	329 800	19,8	80,2
Herav 10 desil oppdelt i persentilene								
91/92	65,7	2,8	2,9	28,5	100	217 200	16,2	83,8
93/94	61,2	2,4	3,2	33,1	100	233 200	16,9	83,1
95/96	57,0	2,2	3,8	37,0	100	254 000	17,7	82,3
97/98	52,1	1,8	5,3	40,8	100	281 600	17,5	82,5
99	45,1	1,7	9,3	43,9	100	314 200	15,7	84,3
100	10,2	-0,9	79,8	11,0	100	1 011 500	26,2	73,8
Alle	64,1	3,9	9,6	22,5	100	116 600	15,6	84,4

<sup>1</sup> Dette utgjør 737 499 personer i 2006 og omfatter alle personer 17 år eller eldre med unntak av følgende grupper:

- Individer med lav yrkesinntekt er definert som lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt lavere eller lik 60% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (100%=306 600 kr)
- Pensjonister/trygdede, dvs. at pensjonsytelsene overstiger eventuell yrkesinntekt og er minst lik minstepensjonen.
- Personer som har samlet inntekt i 2006 lik null eller at denne er negativ.

<sup>2</sup> Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

#### 5.4.4 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for pensjonister og trygdede

Tabell 5.12 viser desilenes andel av de ulike inntektskomponentene for pensjonister og trygdede. Samlet inntekt etter skatt har økt mer enn gjennomsnittet for desil 1 til 7 fra 1993 til 2006, mens desil 8 til 10 har hatt en noe lavere vekst. Dette er hovedsakelig på grunn av en utjevning i overføringene hvor desil 1 til 6 har fått økt andel overføringer. Trolig skyldes økningen i desil 1 opptrappingen av ektefellepensjonene de siste årene. De fleste i desil 1 vil være personer med ektefelle tillegg (gifte kvinner), mens desil 7 har uendret andel og desil 8 til 10 har fått reduserte andeler.

Ellers viser tabellen at de fleste desilene, med unntak av desil 10, har fått redusert andelen av de samlede kapitalinntektene som pensjonistene mottar. Dette har blant annet sammenheng med at pensjonister stort sett mottar renteinntekter. Desil 10 mottar på den andre siden hovedsakelig andre kapitalinntekter som bl.a. aksjegevinster og utbytte.

De ulike inntektskomponentenes andel av pensjonistenes og de trygdedes inntekter etter skatt har ikke endret seg vesentlig fra 1993 til 2006.

Tabell 5.12 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for pensjonister<sup>1</sup>. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2006-priser. 1993 og 2006

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt <sup>2)</sup>	Over- føringer <sup>3)</sup>	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		
						Andel	Nivå	Vekst 93-06
1	3,2	-2,9	-0,3	4,5	2,1	4,2	51 900	
2	3,1	0,7	3,3	5,9	2,5	6,0	73 800	
3	2,6	2,0	4,7	6,6	2,5	6,9	84 400	
4	3,5	4,1	6,0	7,4	4,0	7,7	94 200	
5	4,5	5,6	6,1	8,6	6,0	8,5	104 700	
6	6,3	7,2	6,8	9,7	8,3	9,5	116 500	
7	7,8	8,5	7,5	11,0	10,5	10,6	130 100	
8	10,9	11,1	9,2	12,4	12,9	11,9	146 500	
9	17,6	16,5	12,3	14,3	16,4	13,8	170 200	
10	40,5	47,1	44,3	19,6	34,9	21,0	258 100	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	123 000	
Gini-koeffisient						0,247		
2006								
Desil								
1	2,7	-18,3	-1,7	5,0	3,4	4,6	79 700	53,6
2	2,9	0,9	2,9	6,2	3,2	6,3	111 100	50,5
3	3,9	2,9	3,1	7,2	4,0	7,3	127 400	50,9
4	4,2	3,8	3,0	8,1	5,1	8,1	141 600	50,3
5	5,3	4,5	3,2	9,0	6,5	8,8	154 400	47,5
6	7,0	5,2	3,6	9,9	8,2	9,6	168 200	44,4
7	8,7	7,2	4,4	11,0	10,2	10,5	183 800	41,3
8	11,8	11,4	5,8	12,2	12,4	11,6	202 900	38,5
9	18,6	18,2	8,4	13,7	15,4	13,2	231 400	36,0
10	34,9	64,2	67,3	17,8	31,6	19,9	348 700	35,1
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	174 900	42,2
Gini-koeffisient						0,222		

<sup>1</sup> Omfatter trygdede og pensjonister hvor pensjonsytelsene overstiger eventuell yrkesinntekt og er minst lik minstepensjon. Dette var en gruppe på 936 082 personer i 1993 og 1 059 307 personer i 2006.

<sup>2</sup> Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

<sup>3</sup> Inkluderer både offentlig- og privat tjenstepensjon.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I gjennomsnitt utgjør overføringer knapt 90 prosent av pensjonistenes samlede inntekt i 2006, jf. tabell 5.13. Tabell 5.13 viser utviklingen i overføringer for pensjonister fra 1993 til 2006 for de ulike inntektsdesilene. Det har vært en reell vekst i overføringene for alle desilene i gjennomsnitt. For desil 1 har veksten vært størst (67,7 prosent), mens desil 10 har hatt den laveste veksten (37 prosent). Hovedårsaken til utjevningen i inntektene kommer av økningen i grunnbeløpet i pensjonsytelsene. I tillegg har særtillegget blitt økt flere ganger i perioden, spesielt ble særtillegget økt mye i 1998. Det har også vært en opptrapping av ektefellepensjonene.

Overføringenes andel av samlet inntekt har økt siden 1993 for alle desilene unntatt for desil 10, som har fått en svak reduksjon i andelen av samlet inntekt siden 1993. Desil 1 har i gjennomsnitt en andel i 2006 som overstiger 100 prosent, noe som skyldes negative kapitalinntekter.

Tabell 5.13 Utvikling i overføringer<sup>1</sup> for pensjonister fra 1993 til 2006 i målt i 2006- kroner og som prosentandel av samlet inntekt etter skatt. 1993 og 2006

Desil	I 2006- kroner					Andel av samlet inntekt før skatt					Vekst overføringer 93-06
	1993	2003	2004	2005	2006	1993	2003	2004	2005	2006	
1	55 322	85 079	86 920	89 988	92 774	98,3	103,8	101,7	100,7	101,3	67,7
2	72 604	105 122	109 519	112 996	115 513	92,0	93,2	95,2	95,4	94,6	59,1
3	81 194	119 029	125 574	130 073	133 465	90,8	92,5	95,0	95,1	94,4	64,4
4	91 931	135 800	142 856	147 560	151 077	89,7	93,3	95,3	95,5	94,8	64,3
5	105 736	150 627	158 604	163 717	167 634	90,2	93,3	95,2	95,2	94,6	58,5
6	120 154	167 398	176 294	181 407	185 196	90,0	92,7	94,6	94,7	94,0	54,1
7	136 413	185 600	195 621	201 143	204 943	89,9	92,2	94,0	94,0	93,4	50,2
8	153 900	206 154	217 505	222 924	226 786	88,7	90,9	92,9	92,8	92,0	47,4
9	176 294	234 071	245 830	251 864	255 429	86,4	88,7	90,7	90,3	89,5	44,9
10	242 967	299 107	320 173	324 468	332 803	73,6	69	69,6	60,6	72,5	37,0
Alle	123 631	168 523	177 828	182 634	186 560	86,0	87,1	88,6	85,7	88,9	50,9

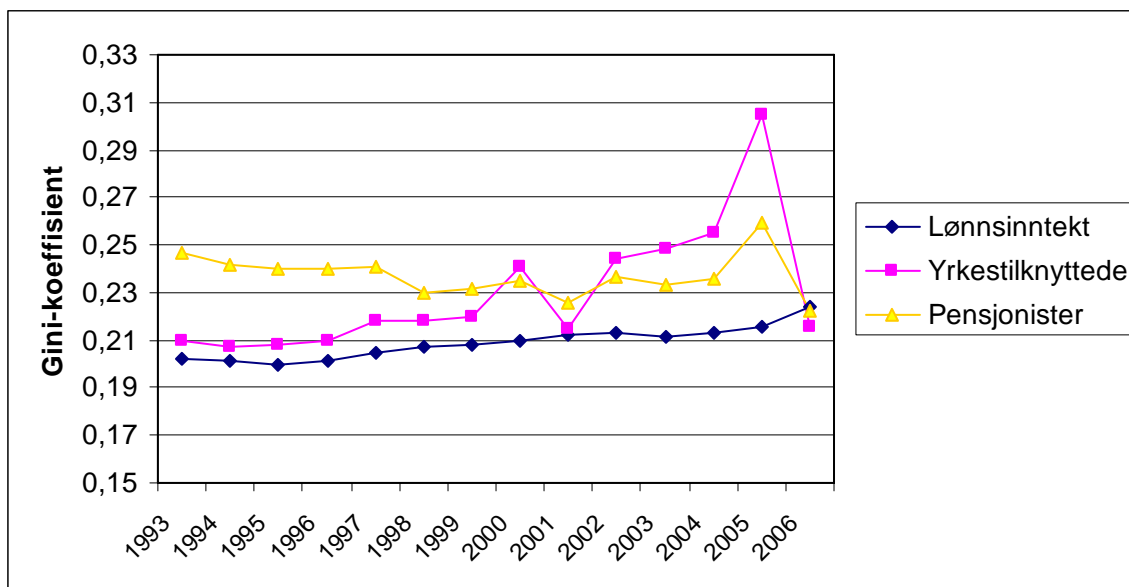
<sup>1</sup> Inkluderer både offentlig- og privat tjenstepensjon.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

#### 5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2006

I analyser av inntektsfordeling er det behov for et summarisk mål på ulikhet som kan benyttes ved sammenlikning av inntektsfordeling i ulike situasjoner. For eksempel kan virkninger på inntektsulikheten av endringer i skatte- og overføringsordninger belyses ved hjelp av endring i Gini-koeffisienten. Gini-koeffisientene 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. Det er gjort nærmere rede for Gini-koeffisienten i boks 5.3.

Figur 5.4 viser utviklingen i Gini-koeffisienten i perioden 1993 – 2006 for individer med yrkesinntekt over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og for pensjonister. I tillegg viser figuren fordelingen av lønnsinntekt, jf. vedleggstabell 2.7. For de to individgruppene ser vi på inntektene etter skatt, mens fordelingen av lønnsinntekt er før skatt. Figuren viser at fordelingen av samlet inntekt i disse to gruppene er sterkt preget av de store svingningene i utbytteinntektene de senere år. Figuren viser også at fordelingen av lønnsinntekt før skatt har blitt noe skjevere de senere år.



Figur 5.4 Utviklingen i fordelingen av samlet inntekt etter skatt for yrkestilknyttede og pensjonister og utvikling i lønnsinntekt<sup>1</sup> før skatt i perioden 1993 til 2006. Målt ved Gini-koeffisienten for personer.

<sup>1</sup> Lønn er definert som i selvangivelsen, dvs. kontant lønn, naturallytelser, arbeidsledighetstrygd og sykepenger.

Kilde: Inntektsstatistikk for husholdningene (1993 – 2006). Statistisk sentralbyrå.

Figur 5.4 viser også at samlet inntekt etter skatt har vært betydelig mer ujevnt fordelt blant pensjonister enn blant yrkestilknyttede fram til 1999. I de senere år har Gini-koeffisienten vært lavere for pensjonister enn for yrkestilknyttede. Figuren viser også at Gini-koeffisienten for samlet inntekt etter skatt for yrkestilknyttede og pensjonister, er lavere enn Gini-koeffisienten for lønn før skatt i 2006. I perioden 1993 til 2006 er dette første gang.

Figur 5.4 viser videre at forskjellene i samlet inntekt etter skatt for pensjonister ble redusert fra 1993 til 2000, spesielt fra 1997 til 1998. Dette skyldes blant annet den kraftige økningen i særtillegget for 1998. Forskjellene i samlet inntekt etter skatt for pensjonister igjen fra 2001 til 2002, men ble igjen redusert i 2003 og 2004. Reduksjonen i 2003 og 2004 må også ses i sammenheng med den relativt store økningen i grunnbeløpet og særtillegget disse årene. Gini-koeffisienten for pensjonister for 2006 er lavere enn den var i 1993.

Fra 2000 til 2001 var det en relativt betydelig reduksjon i Gini-koeffisienten for både pensjonister og yrkestilknyttede. Dette skyldes hovedsakelig en mer jevn fordeling av kapitalinntektene. Utbyttene i 2001 ble gjenstand for en midlertidig beskatning, og som følge av dette ble utdelt utbytte i 2001 redusert kraftig i forhold til i 2000. Den midlertidige skatten på utbytte ble fjernet fra 2002. Som følge av dette økte utbyttene betraktelig og fordelingen av kapitalinntekter ble skjevere. Gini-koeffisientene økte derfor fra 0,215 til 0,244 for yrkestilknyttede og fra 0,226 til 0,237 for pensjonistene fra 2001 til 2002. Utbytteinntektene økte betydelig i hele perioden fra 2002 til 2005 og ga dermed en ytterligere økning i Gini-koeffisienten for yrkestilknyttede.

At mye av endringen i ulikhet i perioden 2000 til 2006 er knyttet til endringer i utbytte illustreres også i tabell 5.14. Tabell 5.14 viser hhv. utviklingen i Gini-koeffisienten med og uten utbytte i inntektsbegrepet. Når utbytte holdes utenfor, var endringen i inntektsulikhetene om lag uendret i perioden 1999 til 2004. Men selv når utbytte holdes utenfor inntektsbegrepet,

var det likevel en viss økning i Gini-koeffisienten fra 2004 til 2005. En viktig forklaring på dette er at det fra 2004 til 2005 også har vært en betydelig økning i aksjegevinster, som er inkludert i inntektsbegrepet. Gevinstene var også betydelige i 2006 og bidro til en noe større ulikhet enn i årene før 2005.

Fordelingen av lønnsinntekt før skatt ble litt jevnere i perioden 1993 – 1995. Gini-koeffisienten ble redusert fra 0,202 i 1993 til 0,200 i 1995. Etter 1995 økte imidlertid forskjellene noe. I 2006 var denne Gini-koeffisienten 0,224.

Tabell 5.14 Utvikling i fordeling av samlet inntekt etter skatt hhv. med og uten utbytte i perioden 1999 til 2006 for yrkestilknyttede<sup>1</sup> målt ved Gini-koeffisienter

År	Inntektsulikhet med utbytte i inntektsbegrepet	Inntektsulikhet uten utbytte i inntektsbegrepet
1999	0,220	0,197
2000	0,241	0,208
2001	0,215	0,205
2002	0,244	0,202
2003	0,248	0,195
2004	0,255	0,199
2005	0,305	0,223
2006	0,216	0,212

<sup>1</sup> Lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn det enkelte år.

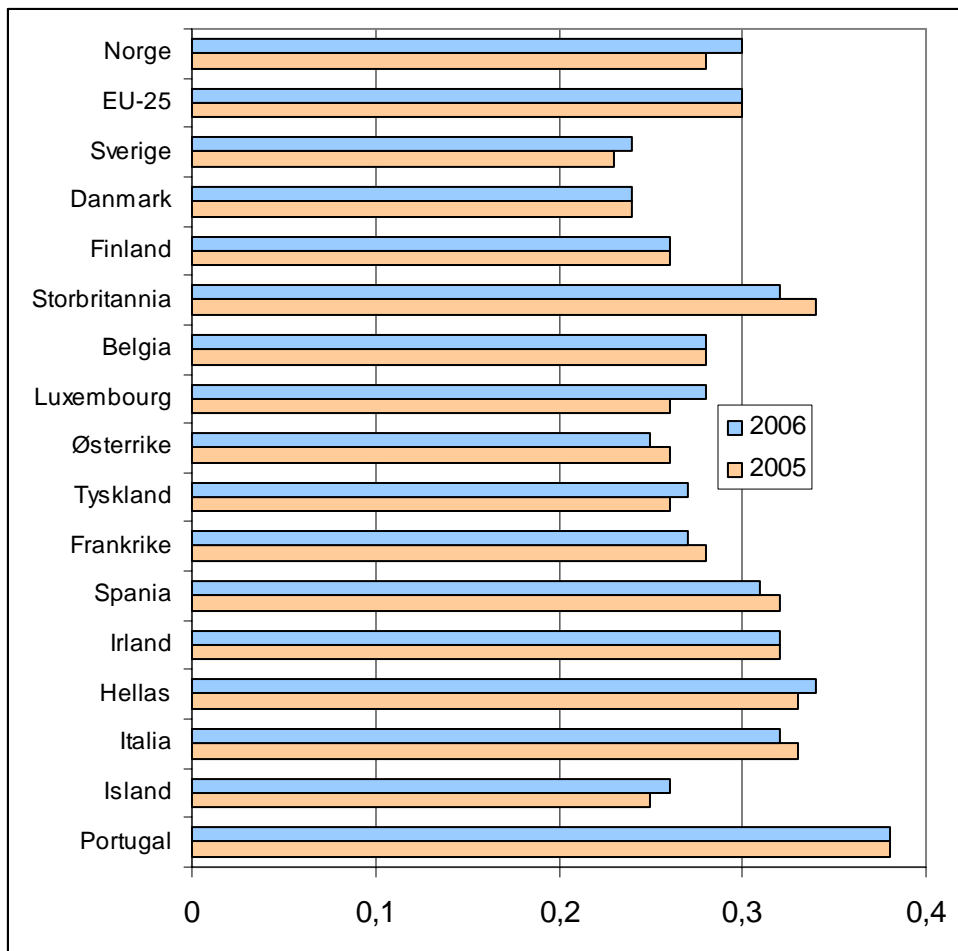
Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntektsstatistikk for husholdninger.

Ulikheter i fordelingen av inntekt målt ved Gini-koeffisienter varierer for europeiske land, jf. figur 5.3. Oversikten i figur 5.3 er hentet fra Eurostat. Merk at Gini-koeffisientene som presenteres av Eurostat for 2005 og 2006, er beregnet med utgangspunkt i inntekt fra årene før, dvs. hhv. 2004 og 2005. At de likevel oppgir dette som tall for hhv. 2005 og 2006, skyldes at det var da de gjennomførte undersøkelsen. Telleenheten i utregningene av Gini-koeffisientene i figuren er den enkelte person, og hver person (også barn) har blitt tilordnet sin husholdnings disponible inntekt per forbruksenhet. Gini-koeffisientene for yrkestilknyttede og pensjonister mv. som presenteres i tabellene i avsnitt 5.4, er derimot kun basert på inntekt per person.

Figur 5.3 viser at inntektsfordelingen er noe mer ulik i Norge sammenlignet med de andre nordiske land. Figuren viser en Gini-koeffisient for Norge på om lag 0,3. For de øvrige landene i Skandinavia ligger Gini-koeffisienten på om lag 0,25. Eurostat har estimert Gini-koeffisienten for EU-25 til 0,3 for 2006.

Det relativt høye nivået på Gini-koeffisienten for Norge i 2004 og 2005, må imidlertid ses i sammenheng med det høye nivået på utbytteinntektene disse årene. Reduksjonen i Gini-koeffisienten fra 0,3 i 2005 til 0,25 i 2006, dvs. hvor Gini-koeffisienten for 2006 er beregnet på inntektstall for 2006, tyder også på dette.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> SSB, Dagens statistikk 7/3, 2008



Figur 5.3 Fordelingen av husholdningenes inntekt per forbruksenhet i EU-25<sup>1</sup> og for enkelte land i Europa i 2006. Målt ved Gini-koeffisienten. Inntekten som er lagt til grunn, relaterer seg til året før.

<sup>1</sup>Gini-koeffisienten for EU-25 er beregnet av Eurostat.

Kilde: Eurostat.

#### 5.4.6 Nærmere om fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn

Fordelingen av kapitalinntekter mellom de ulike inntektsgruppene er relativt skjev mellom kvinner og menn. Figur 5.5 viser at denne forskjellen økte betydelig mellom 1993 og 1997<sup>15</sup>, ble redusert fram til 2001, men økte så igjen fra 2001 til 2004. Fra 2004 til 2005 var det ingen nevneverdig endring i fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn. Fra 2005 til 2006 har kvinners andel av kapitalinntektene økt med om lag 4 prosentpoeng.

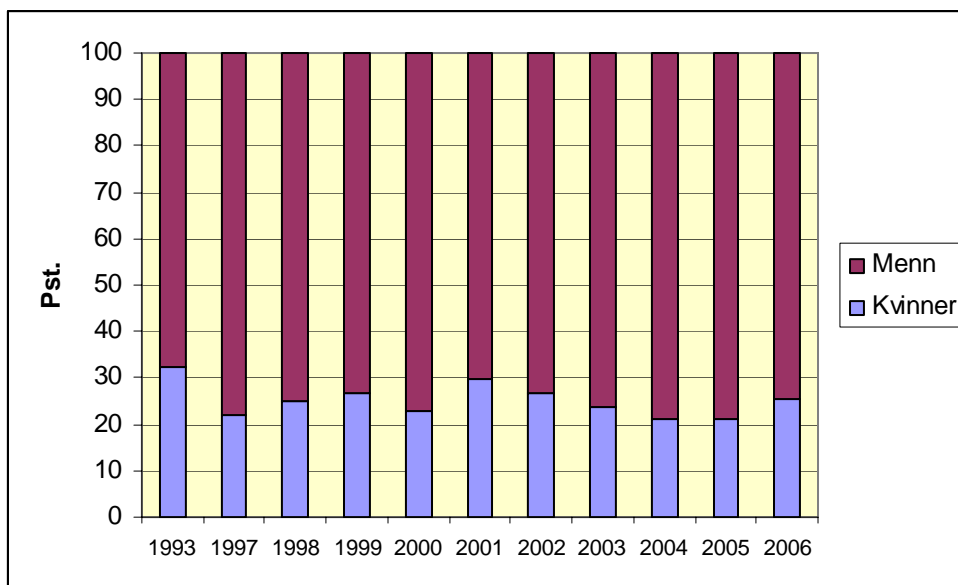
Kvinnens andel av renteinntekter, utbytte og aksjegevinster, ble redusert fra om lag 32 prosent i 1993 til om lag 22 prosent i 1997. I perioden 1997 – 1999 økte imidlertid renteinntektenes andel av kapitalinntektene, samtidig som kvinner økte sin andel av aksjeutbytte og aksjegevinster noe. I 1999 utgjorde kvinners andel av renteinntekter, utbytte og aksjegevinster om lag 27 prosent.

Den betydelige økningen i kvinners andel av kapitalinntektene fra 2000 til 2001 skyldes hovedsakelig det betydelige fallet i kapitalinntektene knyttet til aksjer. Kapitalinntektene fra aksjeutbytte og aksjegevinster, der kvinners andel er betydelig lavere enn tilsvarende andel for

<sup>15</sup> I figur 5.5 er kun renteinntekter, utbytter og aksjegevinster/tap inkludert i samlede kapitalinntekter. Andre kapitalinntekter er utelatt.

renteinntektene, utgjorde dermed en mindre andel av samlede kapitalinntekter. Vi ser av figuren at forskjellene økte kraftig igjen fra 2001 til 2004 hovedsakelig på grunn av mer enn en firedobling av aksjeutbyttene fra 2001 til 2004. Økningen i renteinntekter fra 2005 til 2006 er hovedforklaringen til at kvinners andel av kapitalinntektene økte fra 2005 til 2006. Forholdet mellom kvinnens og menns andel av utbytteinntekter var om lag uendret fra 2005 til 2006.

Den ulike fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn som vises i selvangivelsesstatistikken, kan være et resultat av at ulike inntektsarter er ulikt fordelt mellom ektefeller/samboere i husholdningene. Mens kvinner for eksempel mottar all barnetrygd/kontantstøtte i en husholdning, kan det være slik at menn hovedsakelig mottar kapitalinntektene. Samtidig kan menn stå for betaling av kapitalutgiftene. Siden kapitalutgifter ikke er med i denne statistikken, vil dette kunne endre bildet som er gitt i figur 5.6.



Figur 5.6 Prosentvis fordeling av kapitalinntekter mellom kvinner og menn.<sup>1</sup> 1993 og 1997-2006

Populasjonen er definert som bosatte kvinner og menn 17 år og over.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

### **Boks 5.3 Begreper i fordelingsanalyser**

#### Desil- og persentiltabeller:

I fordelingsanalyser rangeres ofte individene etter inntekt etter skatt og grupperes deretter i like store grupper. En vanlig type gruppering er å dele antallet individer i 10 like store deler. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 prosent med lavest inntekt kalles desil 1, de neste 10 prosent for desil 2 osv. til de 10 prosent med høyest inntekt, som kalles desil 10.

Individene kan også grupperes i mindre grupper. En inndeling i 100 like store grupper kalles ofte for persentiler. Den prosenten med lavest inntekt kalles persentil 1, og prosenten med høyest inntekt kalles persentil 100. I tabell 5.10 er desil 10 oppdelt i fem like store deler. Dvs. at hver gruppe inneholder to persentiler.

#### Gini-koeffisienten:

I analyser av inntektsfordelinger er det behov for et summarisk mål på ulikhet som kan benyttes ved sammenlikning av inntektsfordelinger i ulike situasjoner. For eksempel kan virkninger på inntektsulikheten av endringer i skatte- og overføringsordninger belyses ved hjelp av endring i Gini-koeffisienten. Gini-koeffisienten ( $G$ ) varierer mellom 0 og 1, og ulikheten er større jo større  $G$  er. Dersom  $G=0$  er inntekten likt fordelt mellom alle individer i gruppen som studeres, mens  $G=1$  betyr at det er en person som mottar all inntekt. Gini-koeffisienten representerer bare en av flere mulige metoder for å kvantifisere ulikhet mellom fordelinger. Det viser seg at Gini-koeffisienten vektlegger sterkeste endringer som skjer i den sentrale delen av fordelingen og i mindre grad endringer som skjer i toppen og bunnen av fordelingen.



### Boks 5.4 Inntektsbegrep

Inntektsbegrepet som blir lagt til grunn i hoveddelen av avsnitt 5.4, er inntekt etter skatt. Dette begrepet kommer fram på følgende måte:

#### *Yrkesinntekt*

- Lønn (inkl. sykepenger og arbeidsledighetstrygd)
- Netto næringsinntekt

#### + *Kapitalinntekter*

- Renteinntekter
- Aksjeutbytte
- Netto realisasjonsgevinster
- Andre kapitalgevinster

#### + *Skattepliktige overføringer*

- Pensjoner fra folketrygden
- Tjenestepensjon mv.

#### + *Skattefrie overføringer*

- Barnetrygd
- Bostøtte
- Stipend
- Sosialhjelp
- Kontantstøtte
- Barnebidrag

#### = *Samlet inntekt*

#### - *Utlignet skatt og negative overføringer*

- Utlignet skatt
- Negative overføringer (tvungen pensjonspremie i arbeidsforhold og betalt barnebidrag administrert av det offentlige)

#### = *Inntekt etter skatt*

#### Nærmere om begrepet inntekt etter skatt i forhold til velferd

Inntektsstatistikken omfatter alle kontante inntekter som husholdningene mottar. Det er likevel andre forhold som også påvirker den enkeltes forbruksmuligheter og som ikke inngår i statistikken. Dette gjelder for eksempel for noen typer av naturalytelser og ikke-realiserede gevinster, verdien av alle offentlige tjenester, familieoverføringer (arv og gaver), verdien av boligjenester og andre varige forbruksgoder mv. Flere av disse komponentene er beheftet med betydelige måleproblemer og er derfor ikke inkludert i statistikken. Heller ikke renteutgifter er inkludert i inntektsbegrepet som er lagt til grunn i denne analysen.

## Vedlegg 1

### LØNNSOPPGJØR I 2008

I 2008 var det etter vanlig mønster igjen hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO/NHO-området, LO/HSH-området, YS/NHO-området og YS/HSH-området ble oppgjørene gjennomført som samordnede oppgjør med adgang til forbundsvis tilpasningsforhandlinger. 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.

#### **1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2008**

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 19. februar. I vedtaket het det:

*”Et viktig prinsipp for LO’s tariffpolitikk har vært at våre krav til inntektsutviklingen må tilpasses utfordringene i konkurranseutsatt næringsliv og arbeidet for full sysselsetting. Som vedtatt av kongressen, må næringer utsatt for internasjonal konkurranse sette rammene for inntektsutviklingen (frontfagsmodellen). Ved sammenligning mellom sektorer må alle yrkesgrupper tas med. Frontfagsmodellen er ikke opprettholdbar over tid hvis enkelte områder/grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene. Frontfagsmodellen gir således mulighet til kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.*

*Oppsummert om lønn:*

*Ut fra hensynet til å forsvare de sentrale oppgjørenes betydning for lønnsdannelsen, vil kravene til lønn for 2008 være:*

- Generell bedring av kjøpekraften.*
- Likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg, bl.a. ved mer enn forholdsmessig andel til kvinner der slik styring er mulig.*
- Garantiordninger, heving av overenskomstenes lønnsatser og særskilte tillegg til lavlønte.*
- Bedring av lærlingenes økonomiske vilkår.*

*I de enkelte områdene gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, herunder LO-grupper med lang utdanning”.*

Vedtaket inneholdt også krav til en ny AFP-ordning som del av pensjonsreformen fra 2010.

Representantskapet ga sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene.

Hovedstyret i NHO vedtok 13. februar følgende prinsipper for hovedoppgjøret 2008:

*”En gjennomgang av datamaterialet som belyser bedriftenes situasjon i 2007 viser at det er meget store forskjeller i inntjeningen mellom bedriftene. Enkelte bedrifter og bedriftsgrupper har hatt gode resultater, mens andre grupper av bedrifter sliter økonomisk og har ytterst små marginer å gå på. Årets oppgjør må innrettes slik at begge disse to gruppene blir ivaretatt.*

*Med dagens kostnadsnivå i Norge er det avgjørende for vår konkurransevne at vi opprettholder en sterk produktivitetsvekst i den enkelte bedrift. Effektiv utnyttelse av arbeidstiden og aktivt arbeid for å redusere sykefraværet er viktig. Det er videre viktig å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lenger i jobb.*

*En utfordring for oppgjøret i 2008 vil være å unngå at høy lønnsvekst sprer seg til områder i økonomien der det ikke er grunnlag for slik vekst. I 2006 var gjennomsnittlig lønnskostnadsnivå 40 prosent høyere for industriarbeidere og 22 prosent høyere for alle ansattegrupper i industrien, enn tilsvarende gjennomsnitt for våre handelspartnere. OECDs prognose for lønnsveksten hos Norges handelspartnere er på 3,1 prosent for 2007. Hvis denne prognosen slår til, er den kostnadmessige konkurransevne for Norge blitt ytterligere forverret. I tillegg har det også vært en kronestykning i 2007 på 1,7 prosent.*

*Det blir derfor enda viktigere at oppgjøret i 2008 ikke belaster bedriftene med høye generelle tillegg. Derimot må forholdene legges til rette for at de bedriftene som har lokale forhandlinger, kan gjennomføre disse på en måte som tar hensyn til den enkelte bedrift.*

*Økonomisk oppgang og økt etterspørsel etter arbeidskraft fører til økt lønnspress, ikke minst for høyt kvalifiserte funksjonærer og ledere. Hovedstyret forutsetter at lønnsutviklingen til disse grupper må tilpasses felles mål for lønnsutviklingen”.*

Vedtaket inneholdt også krav til en ny APF-ordning i privat sektor.

Unio vedtok 4. mars en tariffpolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret 2008 der det ble lagt vekt på følgende:

- Utdanningsgruppene skal prioriteres lønnsmessig.
- Den samlede lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt industri må legges til grunn når det forhandles om økonomisk ramme. Etterslep må kompenseres gjennom høyere ramme i offentlig sektor i 2008.
- Offentlig sektor er attraktiv og konkurransedyktig i kampen om kompetent arbeidskraft.
- Bruken av deltid reduseres. Rett til heltid styrkes.
- En opptrappingsplan for likelønn, og at Regjering og Storting følger opp Likelønnskommisjonens forslag om et lønnsloft for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor.
- AFP videreføres som en like god ordning som i dag.
- Gode offentlige tjenstepensjoner sikres, herunder videreføring av særaldersgrenser og bruttoordningene for både uføre- og alderspensjonister.

*Representantskapet i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok den 27. februar 2008 et inntektspolitisk dokument for tariffperioden 2008-2010. Det heter bl.a.*

*” YS legger til grunn at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor av økonomien danner normen for den økonomiske rammen for øvrige lønnsoppgjør. Frontfaget må imidlertid være representativt i forhold til den lønnsutviklingen som anses for å være bestemmende for konkurransevne overfor handelspartnerne. Dette innebærer at funksjonærgruppene i NHO-området må inkluderes ved beregning av lønnsveksten for frontfaget.*

*Summen av lønnsveksten som avtales sentralt og reelle anslag på lønnsveksten lokalt for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatt sektor, skal være normgivende for de rammer som fremforhandles i de øvrige oppgjørene. YS forutsetter at fordelingen av den lønnsveksten som*

*fremkommer i dette mer representative frontfaget på ulike grupper og lønnsnivåer, avgjøres selvstendig av partene i de enkelte tariffområder uavhengig av profilen i frontfaget.*

*Lønnsoppgjørene i hovedtariffperioden må sikre at ingen tariffområder eller grupper blir hengende etter i lønnsutvikling i forhold til arbeidere og funksjonærer i industrien. YS vil kreve ekstra tillegg til normallønnsavtaler og andre tariffområder som er blitt hengende etter i lønnsutvikling.*

*Innenfor mange sektorer er lønnsforskjellene store. Det er viktig at partene i arbeidslivet fortsatt arbeider for lønnsutjevning.*

*YS krever at lønnsutviklingen til toppledere i næringsvirksomhet som hovedregel skal følge den generelle lønnsutviklingen. Variable lønnskomponenter som bonuser, sluttvederlag, aksjeprogrammer og pensjonsytelser må begrenses og utformes på grunnlag av forutsigbare og målbare kriterier.*

*Lokale forhandlinger skal føres av de lokale parter på grunnlag av tariffavtalens egenart og den enkelte virksomhets verdiskapning. Forhandlingene skal være reelle, både av hensyn til størrelse og innhold av reguleringen. En forutsetning for reelle forhandlinger er likeverdige parter, og at tillitsvalgte må gis nødvendig rom for å utføre sitt verv. Tillitsvalgtarbeid må verdsettes lønnsmessig”.*

Vedtaket inneholdt også krav til en ny APF-ordning. YS viste også til at tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor skal tilpasses ny folketrygd.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran hovedoppgjøret 2008 gjaldt også for offentlig sektor.

*Akademikerne uttalte:*

- Kunnskap, kompetanse, innsats og faglig og administrativt ansvar må i større grad legges til grunn for lønnsutvikling, både for grupper og individer.
- Offentlig sektor må ha mulighet til å bruke lønssystemet på en slik måte at den kan rekruttere og beholde kvalifisert personell. Akademikerne går inn for at offentlige virksomheter gis større handlefrihet i lokale lønnsforhandlinger.
- I privat sektor må de sentrale avtaleparters rolle være begrenset til å fastsette retningsgivende kriterier for den lokale lønnsdannelsen. De lokale forhandlingene ved bedriftene skal ta utgangspunkt i den enkelte bedrifts situasjon; økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.
- Akademikerne vil arbeide for at menn og kvinner skal kunne utnytte sine egenskaper og ressurser i arbeidslivet på en likeverdig måte. Det er viktig at rekrutteringen til de ulike sektorene blir mest mulig kjønnsmessig balansert. Det samme gjelder rekruttering til lederstillinger.

*Hovedstyret i KS vedtok følgende hovedlinjer for hovedoppgjøret 2008:*

*”Hovedtariffoppgjøret 2008 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og kommunesektorens store utfordringer. Oppgjøret må ta hensyn til kommunenes konkurranseevne i arbeidsmarkedet.*

*Den økonomiske rammen i tariffoppgjøret disponeres slik at den ivaretar balansen mellom sentrale justeringer av lønnsnivåer og tilstrekkelig lokale midler som sikrer det enkeltes medlems behov for å*

*drive en aktiv lønns- og arbeidsgiverpolitikk. Målet er et oppgjør som stimulerer kvalitet, innovasjon og innsats og bidrar til å gjøre kommunesektoren mer attraktiv å arbeide i.*

*Arbeidet med tjenstepensjonsordningen (TPO) og avtalefestet pensjon (AFP) tilknyttet pensjonsreformen fortsetter med sikte på at partene skal avklare ordningene i forbindelse med mellomoppgjøret 2009. Det legges til grunn at de nye TP- og AFP-ordningene i sektoren blir forutsigbare og mer økonomisk bærekraftige enn dagens pensjonsordninger.*

*Det etableres egen særavtale for konkurranseutsatte virksomheter med medlemskap i KS Bedrift”.*

Sentralstyret i HSH vedtok i sitt møte 28.november 2007 retningslinjer og krav i forbindelse med tariffrevisjonen 2008. Forhandlingsutvalget som i HSH-området er gitt forhandlingsfullmakten, la bl.a. følgende til grunn for oppjøret:

- HSH legger til grunn for en fortsatt ordning med AFP at en må unngå et system som i sterk grad motvirker et organisert arbeidsliv. Ved innføring av ny folketrygd fra 2010 må avtaleverket derfor gjenspeile endringene som den nye ordningen innebærer. For HSH er derfor utgangspunktet at det må lønne seg å stå i jobb utover 62 år (arbeidslinjen). Virksomhetenes kostnader må fordeles prosentvis av lønn og ikke pr. hode. En må hensynta virksomheter med mye deltids- og korttidsarbeid samt bedrifter med overveiende ung arbeidsstokk.
- HSH går fortsatt inn for et inntektspolitisk samarbeid bygget på frontfagsmodellen som imidlertid må fungere som retningslinje for den samlede økonomiske rammen for andre grupper, men profil og gjennomføring av eventuelle sosiale reformer må forhandles og tilpasses det enkelte tariffområdet.
- Lønnsveksten må tilpasses den enkelte virksomhets økonomiske/konkurransmessige forutsetninger.
- Tariffavtaler er en av flere faktorer som påvirker virksomhetenes konkurransevilkår. Avtaler som åpner for lokale og individuelle løsninger, vil gi arbeidsgiver større mulighet for tilrettelegging for en kostnadseffektiv drift og dermed sikre arbeidsplasser; det må fremtre som en konkurransefordel og ikke en ulempe for virksomheten å være tariffbundet.

## **2. Oppgjørene i privat sektor**

### **2.1 LO/NHO-oppgjøret**

Forhandlingene mellom LO og NHO ble gjennomført som et samordnet oppgjør. Forhandlingene startet opp 5. mars. Den 13. mars ble det brudd i forhandlingene og oppjøret gikk til mekling. Den 2. april la Riksmeklingsmannen fram et meklingsforslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget er senere vedtatt.

Fra 1. april ble det gitt et generelt tillegg på kr 2 per time. I tillegg ble det gitt et lav-/likelønnstillegg på kr 3 per time, dvs. totalt kr 5 per time, til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2007 (301 320 kroner). Halvparten av kvinnene i området er på overenskomster med kr 5 per time i tillegg, mens dette gjelder en fjerdedel av alle. I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time.

Om lokale forhandlinger heter det at de skal føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. De lokale forhandlingene skal være reelle. Arbeidstakere i foreldrepermisjon skal lønnsvurderes i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

Partene ble også enige om en ny AFP-ordning som del av pensjonsreformen fra 2010, jf. avtale mellom LO og NHO om ny AFP-ordning i undervedlegg 2. Det ble inngått en likelydende avtale mellom YS og NHO. Den nye AFP-ordningen forutsetter i en overgangsperiode bidrag fra staten utover det bidraget staten yter til dagens AFP-ordning. Regjeringen har i et brev som er vedlagt riksmeklingsmannens forslag, bekreftet at de vil yte et slikt bidrag, jf. undervedlegg 1.

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

I oppgjøret mellom *YS og NHO* ble det også brudd i forhandlingene 13. mars og oppgjøret gikk til mekling. Den 2. april la Riksmeklingsmannen fram et meklingsforslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget er senere vedtatt. Det ble gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO. Løsningen for APF var også lik, jf. undervedlegg 2.

Mellom *HSH og LO* og mellom *HSH og YS* foreligger det vedtatte avtaler som blant annet omfatter varehandel, transport, reiseliv, renhold, IT, apoteker og begravelsesbyråer med flere. Mellom LO og HSH ble det på Landsoverenskomsten og de tilhørende bransjeavtalene (Handel og Kontor (HK)) gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 2 per time og et ytterligere lav-/likelønnstillegg på kr 3,- per time på minstelønnsatsene i trinn 1-5. I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time. På Grossistoverenskomsten (Norsk Transportarbeiderforbund) ble det gitt kr 2,- per time i generelt tillegg fra 1. april. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 4,10 til alle arbeidstakere. Minstelønnsatsene ble også økt tilsvarende. I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time. Det ble nedfelt at arbeidstakere i foreldrepermisjon skal vurderes i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.

For første gang ble hovedoppgjøret mellom YS og HSH gjennomført som et samordnet oppgjør. Det ble gitt et generelt tillegg på kr 2 per time. Det ble gitt ytterligere lav-/likelønnstillegg på 3 kroner per time til ansatte omfattet av overenskomsten mellom Farmasiforbundet og HSH, Kontoroverenskomsten (YTF) og Funksjonæravtalene (Parat og Negotia). I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time. På Grossistoverenskomsten (Yrkestrafikkforbundet) ble det gitt et ytterligere tillegg på kr 4,10 til alle arbeidstakere. Minstelønnsatsene ble også økt tilsvarende. I tillegg kommer resultatet av de forbundsvise tilpasningsforhandlingene på 50 øre per time.

LO og HSH og YS og HSH ble enige om en ny AFP-ordning tilsvarende ordningen i NHO-området, jf. undervedlegg 2.

*Garantiordningen* på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH som vanligvis gir et tillegg per 1. februar, ble i årets oppgjør omregnet og flyttet til 1. april. Dette ga et tillegg på kr 4 på trinn 6 og kr 2 på trinnene 1-5 samt på ungdomssatsen. Om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

Også innen YS-HSH-området ble tillegg etter garantiordningen fra 1. februar omregnet og flyttet til 1. april.

*I HUK<sup>16</sup>-området er forhandlingene utsatt til høsten 2008.*

Mellom *LO/HK og Samfo* (samvirkeforetak) foreligger det et godkjent forhandlingsresultat for Landsoverenskomsten som ga tilsvarende tillegg som for Landsoverenskomsten (HK) i LO-HSH-oppgjøret. Partene ble enige om en ny AFP-ordning tilsvarende ordningen i LO-NHO-området, jf. undervedlegg 2.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det vedtatte forhandlingsresultat mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening. Med virkning fra 1. mai 2008 ble satsene i lønnsregulativet økt med 3,5 prosent eller minimum kr 10 000 per år. Det ble nedfelt at arbeidstakere i foreldrepermisjon skal omfattes av de lokale lønnsforhandlingene. Partene ble videre enige om en ny AFP-ordning tilsvarende ordningen i NHO-området, jf. undervedlegg 2.

### **3. Oppgjørene i offentlig sektor**

I det *statlige tariffområdet startet* forhandlingene 4. april. Den 29. april ble det brudd i forhandlingene mellom staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet og LO Stat, YS Stat og Unio. Akademikerne inkl. NITO og Norges Farmaceutiske Forening brøt forhandlingene 30. april etter at staten hadde lagt fram et tilbud nr. 2. Oppgjørene gikk nå til mekling. Den 23. mai la staten fram et forslag som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte og som Akademikerne inkl. NITO og Norges Farmaceutiske Forening aksepterte. I statsoppjøret var svarfristen 23. juni for de partene som anbefalte forslaget. Alle parter har akseptert riksmeklingsmannens forslag. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2008. Tillegget var på kr 16 000 opp til og med lønnstrinn (ltr) 45, og et prosentvis tillegg på 4,65 prosent fra og med ltr 46 til og med ltr 80, og et kronetillegg fra ltr 81 og oppover på kr 32 000.
- Det ble avsatt 0,1 prosent til justering av lønnsspenn. Alle lønnsspenn ble hevet med to lønnstrinn i bunn og to lønnstrinn på topp med virkning fra 1. mai 2008.
- Det ble avsatt 1 prosent til sentrale justeringer per 1. juli 2008. Likelønn skal prioriteres.
- Det ble avsatt midler til lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,4 prosent av lønnsmassen per dato med virkning fra 1. august 2008. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng. Det er lagt som føring at utdanningsgrupper som er vanskelig å rekrutter og å beholde skal prioriteres. Føringsen om at kvinner bør ha en større andel enn pro rata tilsier, er videreført. I tillegg er det nedfelt at arbeidstakere i permisjon med lønn skal omfattes av forhandlingene.

---

<sup>16</sup> Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

Partene er enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen. AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor, jf. undervedlegg 3.

Partene er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenstepensjon, og vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009. Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene. Tilsvarende formuleringer ligger også i meklingsforslaget for kommunene.

I det *kommunale tariffområdet* startet forhandlingene i KS-området 7. april. Den 29. april ble det brudd i forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Kommune og Akademikerne Kommune<sup>17</sup>. Oppgjørene gikk nå til mekling. Den 23. mai ble det satt fram et meklingsforslag som LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne Kommune anbefalte. Meklingsforslaget ble 18. juni vedtatt av alle parter unntatt Det norske maskinistforbund (YS). For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4) gir meklingsforslaget følgende tillegg i 2008:

- et generelt tillegg 1. mai på 2,5 prosent av den enkeltes grunnlønn per 30. april 2008
- endringer i mistelønnsatser per 1. mai, jf tabell 1.1. Generelt tillegg fra 1. mai er inkludert i de nye satsene.
- en pott på 1,6 prosent til lokale forhandlinger per 1.mai 2008.

I tillegg ble det foretatt endringer i fellesbestemmelser per 1. mai.

I meklingsforslaget er det også enighet om tillegg i 2009. Fra 1. mai 2009 gis det et generelt tillegg på 3,1 prosent på den enkeltes grunnlønn eller minimum kr 9 000. I tillegg blir også minstelønnsatser økt fra samme dato. Minstelønnsnivået ved 20 års ansiennitet på kr 300 000 fra 1. mai 2009 for stillinger uten særskilt krav om utdanning, skal i framtida reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai i folketrygdens grunnbeløp.

Unio forkastet forslaget og tok medlemmer ut i streik. Etter ny mekling kom KS og Unio den 4. juni til enighet om en tilleggsprotokoll til meklingsforslaget av 23. mai, jf. undervedlegg 4. De andre organisasjonene aksepterte/anbefalte også tilleggsprotokollen. Unio avsluttet etter dette streiken.

Skolenes Landsforbund og Musikernes Fellesorganisasjon som var i konflikt, har gjennom LO Kommune inngått en protokoll med KS der de slutter seg til prinsippene i protokollen mellom KS og Unio.

Før bruddet i hovedtariffoppgjøret, ble KS, LO Kommune, Unio og YS Kommune gjennom en særskilt protokoll enige om at hovedtariffavtalens minstelønn for de 3-årige høyskolegruppene i hovedtariffavtalens kapittel 4B oppjusteres med kr 9 700,- fra 1. januar 2008. Bakgrunn er at rapporten fra kommunesektorens tekniske beregnings- og statistikkutvalg viser en feil i tallgrunnlaget for beregning av rammen for forhandlingene i 2007. I utgangsdataene for 2006 ble minstelønnsnivåene for høyskolegruppene i kap 4 B lagt inn for høyt. Dette førte til at årslønnsvekstrammen for 2006-2007 ble beregnet til 4,62 prosent, dvs. 0,16 prosentpoeng lavere enn tariffpartenes beregning ved tariffoppgjøret pr. 1.5.2007.

---

<sup>17</sup> Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon og Den norske jordmorforening.



I Oslo kommune ble det etter mekling enighet med Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), YS kommune og Akademikerne kommune om følgende tillegg:

- et generelt tillegg på 3,4 prosent fra 1. mai eller minimum kr 13 000.
- sentrale lønsmessige tiltak fra 1. mai på 1,5 prosent.
- en pott på 2,8 prosent til lokale forhandlinger per 1. juli.

Unio forkastet meklingsforslaget i Oslo kommune og tok medlemmer ut i streik. Den 5. juni ble Oslo kommune og Unio etter ny mekling enige om en tilleggsprotokoll, og streiken ble avsluttet. Protokollen bygger på prinsippene i tilleggsprotokollen i KS-området.

Skolenes Landsforbund som var i konflikt, har gjennom Kommuneansattes Hovedsammenslutning – Oslo, inngått en protokoll med Oslo kommune der de slutter seg til prinsippene i protokollen mellom Oslo kommune og Unio.

I Oslo kommune var svarfristen 18. juni for de parter som anbefalte forslaget Alle parter aksepterte meklingsmannens forslag.

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

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring
Stillinger uten særskilt krav om utdanning <sup>1</sup>	217 100	223 700	6 600	265 800	280 000	14 200
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	243 200	263 100	19 900	281 000	306 000	25 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	281 500 <sup>2</sup>	301 300	19 800 <sup>3</sup>	320 400 <sup>2</sup>	343 000	22 600 <sup>3</sup>
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	300 900	320 300	19 400	337 300	362 000	24 700
Stillinger med krav om mastergrad	322 000	340 500	18 500	380 800	402 000	21 200
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 16 år		
	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring	1. mai 2007	1. mai 2008	Endring
Lærer	292 300	306 200	13 900	364 300	380 000	15 700
Adjunkt	309 300	334 400	25 100	381 300	401 000	19 700
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	318 300	348 300	30 000	395 300	422 000	26 700
Lektor	328 300	363 600	35 300	422 300	452 000	29 700
Lektor (med tilleggsutdanning)	339 300	375 800	36 500	441 300	474 000	32 700

1. Pr. 1. mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000 i 100 % stilling og pr. 1. mai 2009 ikke lavere enn kr 300 000.
2. Oppjustert med kr 9 700 fra 1. januar 2008 som følge av lønnsoppgjøret i 2007.
3. Herav utgjør en oppjusteringen med kr 9 700 som skyldes en feil i tallgrunnlaget for beregning av rammen for forhandlingene i 2007. Vekst som følge av 2008-oppgjøret er 10 100 kr for de med 0 år ansiennitet og 12 900 kr for de med 16 års ansiennitet..

#### **4. 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 2008 på kr 3 900 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 5 850 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 301 230 i 2007. 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.

For helseforetakene kom Spekter, og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Avtalen innebærer blant annet at det gis et generelt tillegg på 4 prosent fra 1. juni (minimum kr 10000 og maksimum kr 15000), og at minstelønnsatsene heves fra 1. juli. Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene. I tillegg gis det økte tillegg for kvelds- og nattarbeid. Avtalen innebærer at det ikke skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2008. Partene er videre enige om at minstelønnen i stillingsgruppe I for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), skal reguleres fra kr 290 000 til minimum kr 300 000 fra 1. mai 2009 med mindre partene blir enige om et annet virkningstidspunkt. Oppgjørene har svarfrist 26. juni.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvise avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) om endringer av minstelønnsatser, jf. tabell 1.2. Det skal i tillegg føres lokale forhandlinger i helseforetakene for disse gruppene i 2008. Øvrige forbund i Unio avtaler lønnstilleggene i sin helhet lokalt i helseforetakene. Unio og Spekter har også gjennomført de avsluttende sentrale forhandlingene.

Den norske legeforening og Spekter har kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Det ble fra 1. januar 2008 gitt tillegg til turnusleger og leger under spesialisering som varierte fra kr 20 000 til kr 25 000. Det skal i tillegg føres lokale forhandlinger for legene i de enkelte helseforetak/sykehus. De øvrige foreningene i Akademikerne Helse og Spekter har gjennomført lokale forhandlinger. Akademikerne Helse og Spekter har også gjennomført de avsluttende sentrale forhandlingene.

Med virkning fra 1. januar 2010 innføres ny AFP-ordning tilsvarende den AFP-ordning som ble avtalt i NHO-området. For virksomheter med offentlig tjenstepensjonsordning, herunder AFP-ordning, har partene lagt til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene også får virkning for Spekters virksomheter.

*Tabell 1.2 Minstelønnssetter 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/ 1. juni 2007	1. juli/ 1. august 2008	Endring	1. mai/ 1. juni 2007	1. juli/ 1. august 2008	Endring
	Grunnstillinger	282 000		300 000	18 000	
Stillinger med spesialkompetanse	305 000	325 000	20 000	355 000	380 000	25 000

*Tabell 1.3 Minstelønnssetter 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. juli/1. august 2007	1. juli 2008	Endring	1. juli/1. august 2007	1. juli 2008	Endring
	Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning <sup>1</sup>	220 000		230 000	10 000	
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	246 000	265 000	19 000	281 000	305 000	24 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	282 000	300 000	18 000	320 000	345 000	25 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	305 000	325 000	20 000	355 000	380 000	25 000

1. Etter 20 års ansiennitet er mistelønnssetten fra 1. juli 2008 kr 290 000 og fra 1. mai 2009 kr 300 000.

## 5. Arbeidskonflikter i 2008-oppgjøret

Meklingen mellom LO Stat og Spekter om revisjon av overenskomsten for Avinor og Oslo Lufthavn AS førte ikke til enighet. Det ble iverksatt streik fra 16. mai. Etter ny kontakt mellom partene kom Spekter og LO Stat 21. mai fram til en forhandlingsløsning, og streiken ble avsluttet.

I KS-området ble meklingen mellom KS og Unio avsluttet uten resultat 23. mai. Unio iverksatte streik for om lag 3 000 medlemmer i 4 kommuner og 4 fylkeskommuner. Streiken ble gradvis trappet opp ved nye streikeuttak 30. mai og 3. juni. Etter ny mekling kom KS og Unio den 4. juni til enighet om en tilleggsprotokoll til meklingsforslaget av 23. mai, jf. undervedlegg 4. De andre organisasjonene aksepterte/anbefalte også tilleggsprotokollen. Unio avsluttet etter dette streiken. I KS-området var svarfristen 18. juni for de parter som anbefalte forslaget Alle parter, bortsett fra Det norske maskinistforbund, aksepterte i uravstemning meklingsmannens forslag. Maskinistforbund har tatt ut medlemmer i streik fra 25. juni.

Skolenes Landsforbund og Musikernes Fellesorganisasjon var i konflikt i KS-området. Gjennom LO Kommune ble det inngått en protokoll med KS der de sluttet seg til prinsippene i protokollen mellom KS og Unio.

I Oslo kommune ble også meklingen for Unio avsluttet uten resultat 25. mai. Unio tok etter dette ut 518 medlemmer i streik. Streiken ble gradvis trappet opp ved nye streikeuttak 30. mai, 3. juni og 5. juni. Den 5. juni ble Oslo kommune og Unio etter ny mekling enige om en tilleggsprotokoll, og streiken ble avsluttet. Protokollen bygger på prinsippene i tilleggsprotokollen i KS-området. I Oslo kommune var svarfristen også 18. juni for de parter som anbefalte forslaget Alle parter aksepterte meklingsmannens forslag.

Skolenes Landsforbund som var i konflikt i Oslo kommune, har gjennom Kommuneansattes Hovedsammenslutning – Oslo, inngått en protokoll med Oslo kommune der de slutter seg til prinsippene i protokollen mellom Oslo kommune og Unio.

Meklingen mellom Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og Landbrukets Arbeidsgiverforbund om overenskomsten for Tine meieriene førte ikke fram. Det ble iverksatt streik fra 6. juni. Etter nye forhandlinger mellom partene ble streiken avsluttet 14. juni.

Meklingen mellom Parat/YS og NHO Luftfart for kabinansatte i TUIFly Nordic AB førte ikke fram. Det ble iverksatt streik fra 5. juni. Etter nye forhandlinger mellom partene ble streiken avsluttet 9. juni.

## Undervedlegg 1

Riksmeklingsmannen  
Grensen 3  
0159 Oslo

Oslo, 2. april 2008

### Lønnsoppgjøret 2008 – tilpasset AFP

Jeg viser til brev fra Riksmeklingsmannen av 2. april 2008 med avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon om ny AFP-ordning.

Pensjonsreformen er avgjørende for å trygge framtidens pensjoner gjennom et sosialt og økonomisk bærekraftig pensjonssystem. Med to brede forlik har Stortinget 26. mai 2005 og 23. april 2007 fastslått hovedtrekkene i reformen. Det er blant annet vedtatt nye regler for opptjening av alderspensjon der alle år skal telle med. Den øvre begrensningen på 40 opptjeningsår i dagens folketrygd faller dermed bort. Det åpnes for fleksibelt uttak fra 62 år, og pensjonen øker ved senere uttak. Arbeid kan kombineres med pensjon uten avkorting. Stortinget har videre vedtatt levealdersjustering av alderspensjon for nye alderspensjonister fra 2010, og nye regler for regulering av alderspensjon under utbetaling for alle alderspensjonister fra samme tidspunkt.

Det nåværende regelverket for avtalefestet pensjon (AFP) er tilpasset dagens alderspensjon i folketrygden. Når denne endres må det gjøres tilpasninger i AFP. Regjeringens utgangspunkt har vært at AFP videreføres i form av et nøytralt påslag til alderspensjonen i folketrygden. Dermed kan også AFP kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting. Med en slik utforming vil AFP sammen med ny alderspensjon i folketrygden bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Samlet pensjonsnivå fra folketrygden og AFP kan med en utforming i tråd med Regjeringens utgangspunkt slik det ble konkretisert i det partssammensatte AFP-utvalget – herunder den økonomiske rammen for en tilpasset AFP – bli lavere enn dagens AFP for de første kullene med 62-åringer fra 2010. Dessuten innebærer levealdersjusteringen fra 2010 at de første kullene av pensjonister må arbeide lenger for å motvirke effekten av levealdersjusteringen enn de som får sin pensjon beregnet etter nye opptjeningsregler. I tillegg er det kort tid til pensjonsreformen iverksettes slik at den enkelte har mindre muligheter til å tilpasse seg.

På denne bakgrunn er Regjeringen innstilt på å foreslå for Stortinget:

1. Et livsvarig kompensasjonstillegg til personer som får ny tilpasset AFP og som får beregnet alderspensjon fra folketrygden helt eller delvis etter dagens opptjeningsregler, det vil si for personer i årskullene fra 1948 til 1962. Tillegget:
  - settes til 10 000 kroner på årsbasis i 2010 for 62-åringer som omfattes av ny AFP
  - kan likevel ikke være mer enn halvparten av AFP-påslaget
  - utformes nøytralt slik at senere uttak gir høyere årlig tillegg, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon mot arbeidsinntekt
  - holdes nominelt fast i utbetalingsperioden
  - reguleres med lønnsveksten mellom årskullene
  - øker med 400 kroner ved 62 år for hvert nye årskull fra og med 1949-kullet til og med 1953-kullet

- utfases i takt med dagens opptjeningsmodell i folketrygden fra og med 1954-kullet, som får 90 prosent av tillegget til 1953-kullet. Det siste kullet som får kompensasjonstillegg er 1962-kullet
  - utbetales skattefritt
  - finansieres fullt ut av staten.
2. En gradvis innfasing av levealdersjusteringen som følger av forslaget i høringsnotatet om ny alderspensjon i folketrygden av 28. januar 2008. Her benyttes observert dødelighet i en tiårsperiode før fylte 61 år som grunnlag for beregningen av de enkelte årskulls forholdstall/delingstall. Regjeringen er innstilt på å foreslå at levealdersjusteringen innføres ved at:
- forholdstallet ved 67 år ikke skal øke mer enn 0,5 prosent fra ett årskull til det neste for kullene 1943 til 1949
  - skjermingen får gradvis mindre effekt for kullene 1950 til 1958 ved at denne teller 90 pst. for 1950-kullet, 80 pst. for 1951-kullet osv.

Dette fører til lavere forholdstall for alle i årskullene fra 1944 til 1962, og dermed høyere alderspensjon for et gitt pensjoneringsstidspunkt enn det som følger av høringsnotatet. Den foreslåtte endringen får ikke virkning for delingstallene som benyttes når alderspensjon er opptjent etter nye regler. Skjermingen påvirker dermed ikke alderspensjonen til personer født i 1963 eller senere i forhold til det som er skissert i høringsnotatet.

På bakgrunn av pensjonsforliket 23. april 2007 og innretningen av ny AFP-ordning i avtalen mellom partene, legger Regjeringen til grunn en påslagsordning for AFP som skissert i det partssammensatte AFP-utvalgets rapport av 6. februar 2008. Den konkrete utformingen er:

- Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.
- AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
- Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
- Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
- AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
- Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er omfattet av ordningen.
- Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
- Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksettingstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Regjeringen er innstilt på å foreslå for Stortinget at den livsvarige delen av AFP-påslaget legges til grunn ved vurderingen av retten til å ta ut pensjon i folketrygden før 67 år.

Regjeringen legger til grunn at en ny tilpasset AFP etableres som én felles ordning i privat sektor, organisatorisk knyttet til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Det forutsettes at

styrende organer reflekterer deltakelsen i ordningen. Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten, jf. punkt 1 ovenfor. Det forutsettes at det etableres en robust ordning for innbetaling av arbeidsgivernes premie, og at arbeidstakere som benytter ordningen er garantert utbetaling av AFP uavhengig av de enkelte bedriftenes betalingsevne. Statens andel utbetales direkte til den enkelte ved at Arbeids- og velferdsetaten forestår beregning og utbetaling av pensjonene.

Med regjeringens bidrag vil folketrygdens alderspensjon sammen med en tilpasset AFP sikre gode pensjonsnivåer fra 62 år også etter 2010. Samtidig vil både folketrygdens alderspensjon og AFP motivere til arbeid, og underbygge hovedmålene for pensjonsreformen.

Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten. Det er i denne forbindelse ønskelig med løpende kontakt mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Regjeringen vil derfor opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås. Oppgavene til Arbeidslivspolitisk råd legges inn i det nye rådet. Regjeringen har merket seg at partene senest i 2017 skal evaluere overgang til ny AFP.

Med vennlig hilsen

Jens Stoltenberg

## Undervedlegg 2

# Avtale<sup>18</sup> mellom LO og NHO om ny AFP-ordning.

Det er inngått en likelydende avtale mellom YS og NHO.

2/4-08 kl 0015

### **Avtale mellom LO og NHO om ny AFP-ordning**

#### **1. Innledning**

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

På denne bakgrunn er partene enige om at eksisterende AFP-ordning skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

#### **2. Den nye AFP-ordningen**

- 2.1 Partene er enige om at dagens AFP-ordning avløses av en ny permanent AFP-ordning fra 1. januar 2010.
- 2.2 Den nye AFP-ordningen bygges opp etter de samme regler som for alderspensjonen. Fram til 2015 er opptjeningen i folketrygden basert på dagens regler. Deretter innføres de nye reglene gradvis fram til 2025.
- 2.3 Partene er enige om at ny AFP skal gis som et årlig livsvarig påslag til alderspensjonen basert på en to-nivåmodell. Nivåene defineres som prosentandel i forhold til lønn ved 40 års opptjening. Ytelsen skal være livsvarig, men kan ha høyest nivå de første årene.
- 2.4 Rettigheter til AFP skal kunne tas ut fra fylte 62 år for alle som er omfattet av ordningen. Senere uttak gir høyere utbetaling regnet pr. år.
- 2.5 Den nye AFP-ordningen omfatter alle ansatte i bedrifter som er, eller blir, bundet av ordningen.

VAAFP.DOC

<sup>18</sup> Bilag til Riksmeklingsmannens forslag av 2. april 2008 i meklingen mellom LO og NHO.



2.6 Arbeidstakere født innen 31. desember 1947 har rettigheter etter dagens AFP-ordning.

### **3. Opptjening av rettigheter**

3.1 Opptjeningsreglene for AFP skal være lik opptjeningsreglene for inntekstpensjon i folketrygden, men stopper ved fylte 62 år. Den øvre grense for opptjeningsgrunnlaget settes til 7,1 G (modell F62 i AFP-utvalgets rapport). Opptjeningsprosenten for AFP-påslaget skal være 0,314.

3.2 AFP-påslaget skal være livsvarig og regnes med i minstekravet til opptjeningen av garantipensjon etter folketrygden.

3.3 Det etableres et sikringsystem i ordningen som sikrer mot at en eventuell rask innfasing skal gi tap av pensjonsrettigheter ved overgang til nytt system.

### **4. Uttak av AFP**

4.1 For å kunne få AFP-påslaget må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er omfattet av ordningen.

4.2 For å kunne ta ut AFP-påslaget må arbeidstakeren oppfylle folketrygdens opptjeningsregler for å få alderspensjon, jfr. punkt 3.2. I tillegg må vedkommende ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.

4.3 Uttak av AFP-påslaget kan ikke skje etter 70 år.

### **5. Pensjonsnivåer**

5.1 Uttaksreglene er basert på at den samlede utbetalingen av AFP ikke påvirkes av uttaksalderen (nøytral modell). Høyere uttak mellom 62 og 67 år finansieres ved lavere AFP-uttak etter 67 år, jfr. likevel punkt 4.3.

5.2 Uttak av AFP-påslaget skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting.

5.3 Ved tallfestingen av AFP-påslaget benyttes folketrygdens regler for levealderjustering. AFP-påslaget reguleres tilsvarende alderspensjonen i folketrygden.

### **6. Finansiering**

6.1 Partene er enige om at det samlede økonomiske omfang av den nye AFP-ordningen er nåverdien av dagens AFP-ordning, regnet i faste 2007-lønninger.

V:AFP.DOC

- 6.2 Staten er ansvarlig for å yte tilskudd til de arbeidstakere som til enhver tid er omfattet, jfr. punkt 6.1. Det innebærer at økt tilslutning til ordningen, samt endringer som skyldes demografi også omfattes. Statens tilskudd skal utgjøre halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne. Aktuelle arbeidsgivere og staten er ansvarlig for sine ytelser uavhengig av hverandre. Statens tilskudd utbetales direkte til arbeidstakerne.
- 6.3 Arbeidsgivernes andel finansieres ved en premie for alle ansatte i bedrifter som er omfattet av ordningen. Partene kan avtale endring av premien.
- 6.4 Partene er enige om at premieberegningen fastsettes som en prosentandel av inntektsgrunnlaget (Post 111 A. Partene forutsetter at administrasjonen for ordningen får tilgang til aktuelle data). Det er uaktuelt med egenandel for bedriftene i den nye AFP-ordningen.
- 6.5 Det innbetales ikke premie for årslønn under 1 G. Ansatte over 62 år unntas ved premieberegningen.
- 6.6 Premieberegningen foretas av LO og NHO, etter innstilling fra styret i AFP.
- 6.7 Premien innbetales til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

## **7. Fondoppbygging**

- 7.1 Arbeidstakere som benytter ordningen er garantert utbetaling av AFP-påslaget uavhengig av bedriftenes betalingsevne.
- 7.2 Bredden i finansieringsgrunnlaget gir i seg selv sikkerhet for at ordningen kan innløse fremtidige forpliktelser. I tillegg skjer en oppbygging av et bufferfond fordi utbetalingene til AFP strekkes ut over tid. Samlet sikrer dette arbeidsgivernes forpliktelser til løpende utbetalinger.
- 7.3 Ordningen etableres atskilt fra dagens AFP-ordning som forutsettes avviklet innen 2015.
- 7.4 AFP-styret avgjør anbringelsen av fondets midler. Kapitalforvaltning i fondet kan skje etter mønster av Statens Pensjonsfond Utland.

Den positive likviditetsvirkningen av overgang til ny AFP nyttes til å fondere arbeidsgivernes framtidige forpliktelser.

## **8. Mobilitet**

- 8.1 For å unngå tap av AFP-rettighet for arbeidstakere som skifter tarifftilknytning, etableres en felles ordning for privat sektor.
- 8.2 Det etableres i tillegg en overføringsmulighet for opptjente rettigheter mellom offentlig og privat sektor.

V:\AFP.DOC

## 9. Evaluering og Pensjonsråd

- 9.1 Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt samlet pensjonssystem. Blant annet vil nytt opptjeningssystem først være fullt ut innfaset i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjon.

- 9.2 For å overvåke disse sidene ved innfasingen av pensjonssystemet og arbeidslivets utvikling, skal det opprettes et Pensjonsråd, bestående av (representanter for organisasjonene, AID, Finansdep, SMK....). Rådet skal utarbeide en (årlig) rapport om viktige utviklingstrekk i arbeidslivet og på pensjonsområdet og utføre andre oppdrag regjeringen måtte gi.

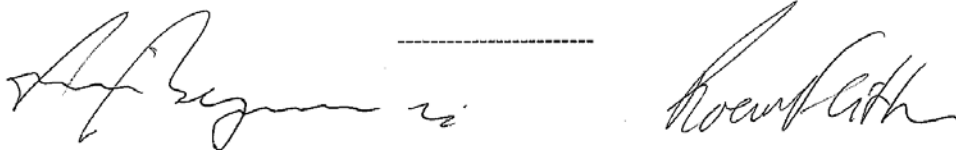
Rådet etableres med et eget sekretariat tilknyttet AID.

- 9.3 Senest i 2017 skal partene, med assistanse av Pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsenes størrelse.

## 10. Tilknytning til Folketrygden og Statens medvirkning

- 10.1 Staten bidrar til at pensjonsnivået (folketrygd + AFP-påslag) for nye årskull med AFP f.o.m. år 2010 minst skal tilsvare dagens nivå (både før og etter 67 år) ved pensjonsuttak ved 62 år.
- 10.2 Det forutsettes da at skattereglene holdes fast, slik at nivået opprettholdes regnet både før og etter skatt.
- 10.3 Mange nye pensjonister de nærmeste årene fra 2010 vil merke skjerpede regler uten å dra fordel av de økte opptjeningsmuligheter som gis i ny folketrygd. På denne bakgrunn må levealdersjusteringen kompenseres (helt/delvis) slik at nivået på samlet pensjon ved 62 år (folketrygd + AFP-påslag) holdes uendret.

Partene er enige om at ordningene under pkt. 10 ikke skal ha økonomiske konsekvenser for arbeidsgiverne.



V:\AFP.DOC

## Undervedlegg 3

### **AFP i offentlig sektor og offentlig tjenestepensjon**

#### **1. Innledning**

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

I årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO og mellom YS og NHO ble det inngått avtale om en ny AFP-ordning i privat sektor som er tilpasset endringene i folketrygden.

På denne bakgrunnen er partene enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

#### **2. AFP i offentlig sektor**

Partene er enige om følgende:

- AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor.
- AFP-påslaget beregnes som beskrevet i brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april:
  - Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.
  - AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
  - Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
  - Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
  - AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
  - Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet som er omfattet av ordningen.
  - Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
  - Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksetningstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Med dette legges det til rette for at AFP, sammen med pensjon fra folketrygden og tjenstepensjon, sikrer et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.

- Utformingen av tonivåuttaket av AFP vurderes nærmere i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

AFP for personer med særaldersgrenser må vurderes nærmere i det videre arbeidet. Innretningen på et statlig kompensasjonstillegg i offentlig sektor skal vurderes i 2009 i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

Det tas sikte på å etablere et system som sikrer at ansatte ikke taper AFP-rettigheter ved bytte av arbeidsgiver innen offentlig sektor eller mellom offentlig og privat sektor.

Organisering, finansiering og administrasjon av AFP i offentlig sektor utredes og avklares under lønnsoppgjøret i 2009.

### **3. Evaluering og pensjonsråd**

Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt, samlet pensjonssystem. Blant annet vil nytt opptjeningssystem først være fullt ut innfasert i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjonen.

I brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april heter det at Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten. Regjeringen vil opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås.

Senest i 2017 skal partene, med assistanse av pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsenenes størrelse.

### **4. Arbeidet med offentlig tjenstepensjon**

Også offentlig tjenstepensjon må tilpasses endringene i folketrygden, jf. stortingsforliket av 26. mai 2005. Når AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i NHO-området, vil AFP og tjenstepensjon kunne bli utbetalt samtidig i hele eller mesteparten av pensjonsperioden. Partene er enige om at beslutningsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til at tilpassingen av offentlig tjenstepensjon kan behandles i lønnsoppgjøret 2008.

Partene viser til rapporten av 19. mai 2008 fra en ekspertgruppe, og er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenstepensjon, og innenfor de forutsetningene som følger av punkt 2 ovenfor, vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009. Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene.

Utvalget skal vurdere mulige tilpasninger av offentlig tjenstepensjon til endringene i folketrygdens alderspensjon og til omleggingen av AFP i offentlig sektor.

Utvalget skal ta utgangspunkt i følgende:

- Offentlig tjenstepensjon skal, sammen med pensjon fra folketrygden og AFP, sikre et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.
- Offentlig ansatte skal sikres et godt tidligpensjonssystem fra 62 år, også personer som har hatt lave inntekter.
- Man skal tjene opp mer pensjon hvis man jobber lenger, og den årlige pensjonen skal være høyere desto senere den tas ut.
- Man skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.
- Hensynet til mobilitet i arbeidsmarkedet må ivaretas.
- Det skal sikres mot at en eventuell rask innfasing gir særlig uheldige utslag.
- Utvalget skal i sitt arbeid vurdere bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor, jamfør ekspertgruppa av 19.05.08.

## Undervedlegg 4

# **Tilleggsprotokoll mellom KS og Unio til meklingsforslaget til tariffavtale i kommunal sektor av 23. mai 2008**

## **I Lønn, rekruttering, kvalitet og omdømme**

Unio og KS er enig om viktigheten av at kommunesektoren leverer gode tjenester innenfor bl.a. de viktige tjenesteområdene barnehage, utdanning, kultur og helse.

KS og Unio er enig om behovet for et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for utdanningsgruppene i kommunesektoren som vil bidra til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, styrke tjenestenes kvalitet og omdømme og bidra til å nå kommunesektorens viktige velferdsoppgaver. Det er avgjørende at medarbeiderne har den kompetansen som trengs for å nå disse målene og at organisasjonen evner å gjøre bruk av og utvikle medarbeidernes kompetanse på en optimal måte.

Forventningene og utfordringene til kommunene og fylkeskommunene er store og krever at kommunen utvikler og tilbyr tilpassede tjenester med høy faglig kvalitet.

Kompetente medarbeidere og god ledelse er kjernen for å skape god kommunal velferd og gode tjenester.

Likelønnskomisjonen påpeker viktige utfordringer bl.a. for kommunesektoren i forhold til likelønn for de kvinnedominerte utdanningsgruppene. Lønnsnivå og lønnsutvikling må bygge opp under likelønnskomisjonens prinsipper om likelønn, både gjennom sentrale og lokale forhandlinger. Det vil også være et viktig bidrag å prioritere de kvinnedominerte utdanningsgruppene lønnsmessig for å styrke kommunesektorens omdømme og bedre rekrutteringen.

## **II Oppfølging av felles målsettinger**

Unio og KS konstaterer at det er uenighet om hvordan Meglingsmannens forslag ivaretar disse målsettingene.

På denne bakgrunn nedsettes et parts sammensatt utvalg som i tariffperioden skal følge lønnsutviklingen for utdanningsgruppene i kommunesektoren slik at målsettingene om å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere kan realiseres.

Utvalgets sammensetning avklares mellom partene i kommunesektoren.

Utvalget kan knytte til seg uavhengig ekspertise ved behov.

Utvalget skal gjennomgå og vurdere statistikk (TBU og TBSK). I vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle forskjeller i avgangsmønster og strukturelle endringer. Dersom

gjennomgangen i utvalget på denne bakgrunn viser at lønnsveksten for skoleverket (HTA kap 4C) fra 2007 til 2008, er lavere enn lønnsveksten for gjennomsnittet i kommunal sektor, skal dette være en del av grunnlaget for eventuelle lønsmessige tiltak i 2009 og for hovedtariffoppgjøret i 2010. Tillegg allerede avtalt pr. 1.5.2009 tas med i denne vurderingen.

Utvalget skal også vurdere lønnsveksten for utdanningsgruppene i HTA kapittel 4B fra 2007 til 2008 i forhold til andre grupper i kommunal sektor. Dersom utvalget finner grunnlag i statistikken for lønsmessige tiltak, skal dette være en del av grunnlaget for eventuelle ytterligere justeringer i 2009 og for hovedtariffoppgjøret i 2010. Tillegg allerede avtalt pr. 1.5.2009 tas med i denne vurderingen.

Unio og KS er enige om at partenes felles målsettinger følges opp i Hovedtariffoppgjøret per 1.5.2010.

### **III**

Det rettes en henvendelse til regjeringen om å bidra for å nå målsettingene om en positiv verdsetting av kvinnedominerte yrkesgrupper i kommunal sektor.

### **IV**

*Spesielt for 4.A.1 forhandlinger i 2008*

Lokale lønnstillegg gitt ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.A.1 pr. 1.5.2008 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn pr. 1.5.2009 (avtalt pr. 1.5.2008) for berørte arbeidstakere.

Det partsammensatte utvalget som skal evaluere avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet (jf Meklingsmannens forslag, pkt. V litra O), skal særskilt vurdere forholdet mellom lokale lønnstillegg og endrede sentrale minstelønnssetser.



## Vedlegg 2

### Tabellvedlegg

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

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

År	Arbeidere i alt	Industri-arbeidere	Nærings- og nytelse	Tekstil- og bekledding	Treindustri	Treforedling- og papirvareind.	Grafisk industri	Kjemisk industri	Mineralbarb. industri	Elektrokjemisk industri	Jern- og metall-industri
1998	6,2	5,6	5,3	6,6	6,4	5,6	5,3	5,6	5,7	4,8	5,6
1999	4,9	4,7	4,2	3,1	2,5	5,3	4,2	3,2	6,1	6,0	5,3
2000	4,5	4,5	3,9	3,9	4,3	8,1	4,4	2,9	6,1	4,3	4,1
2001	4,9	4,9	4,2	4,7	4,3	5,3	7,7	5,3	5,0	5,8	5,0
2002	5,6	5,0	6,1	4,6	6,1	4,8	3,4	5,4	5,2	4,0	5,5
2003	4,0	3,5	4,0	4,6	3,0	4,3	2,9	4,2	3,6	7,8	2,5
2004	3,6	3,6	4,0	4,6	3,1	3,6	3,9	2,5	4,4	2,3	4,0
2005	3,2	3,4	3,6	3,4	3,1	3,5	3,8	3,3	3,2	3,9	3,6
2006	4,2	3,6	3,3	2,5	3,9	4,2	3,3	3,8	4,8	3,3	3,8
2007	5,4	5,5	4,4	4,0	5,6	4,9	5,4	5,1	4,3	7,0	5,4
1997-07	57,5	54,2	52,3	50,8	51,2	62,2	54,1	49,8	60,4	61,5	54,9
Gj. sn per år	4,6	4,4	4,3	4,2	4,2	5,0	4,4	4,1	4,8	4,9	4,5
Årslønn 2007	kr 338 500	334 800	kr 308 100	kr 277 200	kr 307 800	kr 325 600	kr 390 400	kr 322 000	kr 311 300	kr 370 700	kr 345 500

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

ÅR	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport-sektoren	Funksjonærer i NHO-bedrifter		Forretnings- og sparebanker <sup>5)</sup>	Varehandel			Hotell- og rest. <sup>3)</sup>	Forsikring
	I alt	Byggevirk.		I alt	Industrifunk.		I alt	Engroshandel	Detaljhandel		
1998	6,9	6,8	6,4	6,6	6,8	6,8	6,2	5,4	7,1	6,2	7,3
1999	5,7	5,8	4,8	4,8	4,7	5,1	4,7	5,1	4,0	4,1	4,3
2000	5,3	5,5	4,2	4,6	4,7	5,3	4,5	4,6	4,2	4,4	3,9
2001	4,9	5,2	5,3	7,1	5,3	4,7	5,2	5,3	4,6	3,6	4,2
2002	5,3	5,3	5,4	5,6	6,1	6,2	4,4	4,2	5,5	5,6	6,0
2003	3,7	3,9	5,2	5,1	4,6	4,5	4,6	4,2	5,0	3,1	-
2004	3,6	3,6	4,0	4,1	3,8	4,0	3,9	3,3	4,3	1,5	-
2005	2,7	2,9	3,8	4,1	4,3	7,7	3,7	4,0	3,9	2,5	-
2006	3,9	4,1	3,9	5,1	4,6	5,6	3,4	3,4	4,6	3,3	-
2007	5,4	5,5	4,5	6,3	5,7	5,2	5,9	5,5	5,0	4,2	-
1997-07	58,8	60,6	59,0	68,2	63,8	70,9	57,5	55,3	60,1	45,8	-
Gj. sn per år	4,7	4,9	4,7	5,3	5,1	5,5	4,6	4,5	4,8	3,8	-
Årslønn 2007	kr 362 600	kr 359 900	kr 307 500	kr 501 600	kr 502 100	kr 478 800	kr 382 300	kr 421 800	kr 326 000	kr 269 700	-

ÅR	Staten			Kommunene		Spekter-bedrifter		
	Forretningsmessig tjenesteyting	I alt	Sivil ytre etat <sup>4)</sup>	Forretn. drift <sup>4)</sup>	Undervisnings-sektoren <sup>6)</sup>	I alt	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
1998	5,9	6,4	7,6	6,8	5,8	5,9	-	-
1999	5,6	4,7	2,0	3,1	4,5	5,0	-	-
2000	5,2	4,6	4,7	4,4	6,0	4,0	-	-
2001	4,1	4,2	3,4	4,3	7,8	3,5	-	-
2002	4,6	5,9	6,4	4,0	8,2	6,0	5,3	5,5
2003	4,8	4,3	-	-	5,4	4,4	7 <sup>7)</sup>	3,8
2004	3,5	3,7	-	-	3,2	3,8	3 <sup>8)</sup>	3,4
2005	2,4	3,4	-	-	3,0	3,4	3,3 <sup>8)</sup>	3,6
2006	3,2	4,5	-	-	2,6	3,9 <sup>11)</sup>	3,7 <sup>9)</sup>	4,8 <sup>10)</sup>
2007	5,0	5,1	-	-	3,6	4,8	4,9 <sup>9)</sup>	5,3
1997-07	54,2	57,9	-	-	62,8	54,8	-	-
Gj. sn per år	4,4	4,7	-	-	5,0	4,5	-	-
Årslønn 2007	kr 446 300	kr 384 900	-	-	kr 390 300	kr 344 400	kr 403 500 <sup>8)</sup>	kr 370 900

<sup>1</sup> Veksttallet er per årsverk for arbeidere i NHO-bedrifter, funksjonærer i NHO-bedrifter fra og med 2002, staten, skoleverket, kommunene, hotell- og restaurantvirksomhet og Spekter-bedrifter. For de andre er de for heltidsansatte.

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

<sup>3</sup> Omfatter månedslønte, prosentlønte og timelønte arbeidstakere. Både heltids- og deltidsansatte er med i veksttallet. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte. Veksttallet fra 1996 til 1997 er justert for bedrifter som tidligere var medlemmer i Forbundet for Overnatting og Servering (FOS), og som ikke var med i statistikken for 1996. Denne gruppen utgjør 30-40 prosent i grunnlagsmaterialet og er med i veksttallet for 1997-98 og etterfølgende år.

<sup>4</sup> Lønnsutviklingen mellom lønnsstatistikkens tellingstidspunkter. For de andre er det lagt til grunn årsgjennomsnittet.

<sup>5</sup> Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Forsikring er inkludert fra og med 2003.

<sup>6</sup> Tallet for 2004 og 2005 er for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse i kommunene og ekskl. Oslo kommune.

<sup>7</sup> Legene trakk opp lønnsveksten med om lag 2 prosentpoeng

<sup>8</sup> Heltidsansatte

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

<sup>10</sup> Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

<sup>11</sup> Tallet for 2006 er justert som følge av en korrigering av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppen.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Vedleggstabell 2.2 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	Månedslønn*12 1.9/1.10.2007	
												Menn	Kvinner
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>													
Industri i alt	87,8	88,1	89,1	88,8	88,9	89,1	88,3	89,6	92,8	92,5	92,2	323 400	298 300
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,0	91,1	90,3	89,1	92,9	85,9	87,4	92,3	100,8	102,8	100,4	313 800	315 100
Varehandel i alt	82,7	82,9	83,5	84,1	84,6	85,4	85,4	86,0	87,6	86,4	86,3	340 200	293 600
Finanstjenester i alt	82,5	81,6	82,7	82,7	81,7	79,4	77,4	77,4	79,3	77,1	74,9	482 600	361 400
Skoleverket i alt	93,4	88,0	89,0	95,9	98,3	92,4	93,3	96,6	96,5	101,1 <sup>3</sup>	103,4	341 900	353 400
Staten i alt	93,2	92,7	92,9	92,8	91,6	92,6	91,7	93,6	92,8	92,6	94,4	334 900	316 300
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	93,0	92,8	92,2	91,9	92,7	92,7	92,5	92,1	94,5	94,1 <sup>3</sup>	94,0	306 300	287 900
Helseforetak					92,3	92,1	93,1	91,4	95,7	95,9	94,6	308 700	292 000
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>													
Industri i alt	88,5	87,8	88,3	89,8	89,4	89,6	89,2	89,4	90,3	90,4	88,8	383 000	340 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	95,7	91,1	92,0	94,2	93,6	93,4	94,2	95,5	94,6	93,6	91,5	385 100	352 300
Varehandel i alt	82,7	82,5	83,2	82,7	84,0	84,2	85,3	85,6	83,8	83,5	82,5	401 500	331 200
Finanstjenester i alt	79,8	79,7	79,9	80,3	79,2	78,6	78,7	78,8	78,5	76,4	75,5	511 600	386 400
Skoleverket i alt	87,3	88,0	90,3	89,8	91,0	91,4	93,1	92,1	91,4	93,5 <sup>3</sup>	95,8	376 200	360 300
Staten i alt	90,6	90,2	90,4	88,2	89,0	88,5	87,9	89,9	90,4	90,3	91,1	361 200	329 000
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	91,2	92,8	92,9	92,8	93,3	92,9	93,5	93,0	92,3	92,8	92,6	331 600	307 000
Helseforetak					90,8	92,0	91,2	90,1	89,1	88,8	87,8	353 000	309 800
<i>Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning</i>													
Industri i alt	91,1	89,6	91,3	92,4	92,1	92,3	90,5	89,8	91,0	90,8	88,0	381 300	335 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,9	88,4	91,1	88,5	92,4	90,7	89,4	90,9	90,7	88,2	88,3	385 300	340 400
Varehandel i alt	84,7	84,2	85,4	86,9	86,0	85,3	86,2	87,2	85,5	85,1	84,0	378 600	318 200
Finanstjenester i alt	82,3	78,8	81,5	80,1	78,5	79,9	80,5	81,6	83,7	83,7	77,7	465 800	362 100
Skoleverket i alt	84,0	83,9	87,4	87,7	89,1	87,9	88,6	86,5	86,2	86,3 <sup>3</sup>	91,6	382 000	350 000
Staten i alt	89,7	88,6	89,0	87,6	89,0	89,0	88,0	90,2	90,7	90,0	90,3	346 200	312 700
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	90,1	93,1	93,5	92,5	92,2	92,2	92,3	91,5	91,2	91,5 <sup>3</sup>	90,9	325 600	296 000
Helseforetak						89,9	89,5	87,8	87,7	87,1	85,7	349 200	299 100
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år</i>													
Industri i alt	80,3	81,8	82,1	82,2	83,2	83,8	83,3	82,5	82,7	82,0	81,9	525900	430900
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	82,1	79,8	79,6	82,4	84,3	78,5	84,6	84,6	83,2	83,8	86,2	510 100	439 700
Varehandel i alt	74,5	75,3	77,0	76,7	75,8	77,8	78,0	78,4	79,8	79,9	77,0	534 300	411 600
Finanstjenester i alt	76,1	76,5	78,5	78,7	75,2	76,0	74,9	75,6	73,7	71,0	69,5	678 800	471 600
Skoleverket i alt	95,0	94,9	95,2	95,1	95,5	96,4	96,6	97,3	97,9	97,7 <sup>3</sup>	97,9	399 800	391 400
Staten i alt	93,2	93,1	93,0	91,5	91,3	91,2	91,9	94,2	94,8	94,1	94,0	398 900	374 900
Kommune og fylkeskommune i alt <sup>2</sup>	90,4	92,0	92,2	93,2	92,3	91,7	91,8	91,5	90,6	91,3 <sup>3</sup>	90,4	400 100	361 800

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	Månedslønn*12 1.9/1.10.2007	
												Menn	Kvinner
Helseforetak					95,3	95,4	94,5	93,3	93,6	93,8	94,3	402 000	379 200
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>													
Industri i alt	83,8	81,7	79,7	80,6	82,9	81,4	81,4	81,3	82,0	81,5	81,6	661200	539300
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	78,6	82,4	78,1	79,5	79,4	81,0	87,1	87,2	81,8	92,3	83,1	656 800	545 900
Varehandel i alt	79,2	76,9	82,3	78,7	81,1	81,0	86,2	87,3	91,2	87,3	81,5	643 800	524 700
Finanstjenester i alt	75,5	75,4	79,5	77,9	78,5	78,2	80,3	78,9	76,6	74,7	73,9	774 700	572 400
Skoleverket i alt	95,0	95,0	94,9	95,2	95,7	95,9	96,3	96,6	96,6	96,6	96,5	445 800	430 300
Staten i alt	91,6	91,6	90,7	89,8	90,1	90,2	90,4	90,8	91,1	90,9	90,4	477 400	431 600
Kommune og fylkeskommune ialt <sup>2</sup>	86,8	85,3	85,9	85,7	85,4	92,1	91,1	91,3	90,3	90,9	90,7	470 100	426 500
Helseforetak					82,8	81,6	80,1	78,6	78,4	78,6	78,5	695 000	545 400

<sup>1</sup> Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 -2007. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

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

<sup>3</sup> Tallet for 2006 er justert som følge av en korrigering av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppa.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

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

												Månedslønn*12 1.9/1.10	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 <sup>1</sup>	2006 <sup>1</sup>	2007 <sup>1</sup>	Menn	Kvinner
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,1	77,5	79,8	79,2	80,5	85,3	87,6	85,3	86,7	88,3	90,4	609 700	550 800
Industri	86,3	86,3	86,2	87,4	87,3	87,5	87,0	87,5	88,5	88,9	87,9	391 600	344 300
Kraftforsyning	87,8	87,8	88,0	87,7	87,4	89,3	87,2	87,6	89,8	88,7	89,2	465 500	415 200
Bygge- og anleggsvirksomhet	94,0	90,1	91,1	92,4	92,6	92,4	94,9	95,8	96,5	97,6	97,0	371 700	360 300
Varehandel	78,3	77,7	79,1	78,5	79,4	79,7	80,6	81,0	79,9	79,8	78,8	398 500	314 000
Hotell- og restaurant virksomhet					89,5	90,4	88,4	89,8	89,0	89,4	88,9	300 300	267 000
Samferdsel	88,1	87,0	85,8	86,3	86,2	87,6	88,0	88,3	89,5	89,2	89,2	400 500	357 300
Finanstjenester	73,4	73,4	74,2	73,7	71,6	71,9	71,9	72,4	70,6	68,1	67,6	614 900	415 600
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	73,8	72,3	75,4	75,1	76,3	76,4	77,6	78,5	78,9	79,3	79,6	472 100	375 900
Staten	88,9	88,6	88,9	87,3	88,0	88,2	87,7	89,2	89,7	89,7	90,2	409 300	369 100
Undervisningspersonale i skoleverket	93,2	93,3	93,5	93,4	93,9	94,8	95,1	96,0	96,7	96,4	96,7	403 500	390 100
Kommune og fylkeskommune <sup>2</sup>	87,0	87,2	86,6	87,0	90,2	91,4	91,7	91,4	91,2	91,9	91,4	358 100	327 500
Helseforetak					76,7	78,6	76,0	76,1	78,2	78,2	79,5	472 300	375 500
Privat undervisning	81,7	85,4	84,9	85,1	83,8	85,5	87,1	87,3	87,0	87,3	86,9	412 800	358 500
Private helse- og sosialtjenester	87,3	87,1	87,3	85,3	87,3	85,9	86,3	84,7	85,2	84,6	85,2	375 200	319 900
Sosiale og personlige tjenester	80,2	82,0	85,5	83,8	85,6	84,6	86,6	86,6	87,4	87,0	85,4	432 900	369 600
Gjennomsnitt/sum (heltids- + deltidsansatte)	83,7	83,6	83,4	83,5	83,3	83,9	84,3	84,7	84,7	84,6	84,3	414 700	349 600

<sup>1</sup> Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 - 2007. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn\*12<sup>1</sup> per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter utdanningsgrupper<sup>3</sup> og næring<sup>2</sup>. Kroner og prosent. 1997-2007

	Andeler <sup>4</sup> 2007	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst 1997- 2007	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10 2007
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>7</sup>	2007		
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>													
Industri i alt	22	6,9	3,2	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	5,4	51,4	317 900
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	22	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	4,7	53,4	313 800
Varehandel i alt	24	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	4,1	54,9	325 400
Finanstjenester i alt <sup>6</sup>	5	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	6,0	68,2	407 300
Skoleverket i alt	0	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	8,1 <sup>8</sup>	6,7	73,6	348 600
Staten i alt	5	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	4,4	51,0	326 100
Kommune og fylkeskommune i alt	12	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	5,0 <sup>8</sup>	4,7	56,1	294 700
Helseforetak	7	-	-	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4	7,0	-	297 100
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>													
Industri i alt	53	7,5	4,0	4,8	4,2	5,8	2,8	2,9	7,3	4,9	6,5	64,0	379 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	58	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	7,1	62,1	383 500
Varehandel i alt	55	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	4,1	54,9	325 400
Finanstjenester i alt <sup>6</sup>	46	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	5,5	63,5	444 000
Skoleverket i alt	3	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	5,2 <sup>8</sup>	5,4	68,3	370 400
Staten i alt	30	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	4,6	53,1	347 500
Kommune og fylkeskommune i alt	39	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	5,5 <sup>8</sup>	5,1	54,7	316 200
Helseforetak	23	-	-	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7	8,6	-	322 900
<i>Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning<sup>5</sup></i>													
Industri i alt	29	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	8,0	62,1	376 700
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	42	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	7,7	71,1	384 600
Varehandel i alt	19	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	7,1	66,0	370 600
Finanstjenester i alt <sup>6</sup>	3	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	7,5	63,9	422 700
Skoleverket i alt	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	4,6 <sup>8</sup>	6,1	63,5	378 100
Staten i alt	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	5,2	4,9	54,9	337 600
Kommune og fylkeskommune i alt	13	6,0	0,4	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	5,0 <sup>8</sup>	5,0	50,3	311 700
Helseforetak	6	-	-	-	-	-	1,8	5,6	3,6	3,3	9,0	-	327 100
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år</i>													
		8,2	4,0	5,8	5,6	7,1	2,7	2,3	3,8	5,0	5,7	63,0	446 500

	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før											Samlet vekst 1997-2007	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10 2007
	Andeler <sup>4</sup>												
	2007	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>7</sup>	2007		
Industri i alt	14	8,7	6,9	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	6,4	66,1	500 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	6,2	62,1	500 500
Varehandel i alt	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	4,2	61,2	491 300
Finanstjenester i alt <sup>6</sup>	37	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	5,9	65,2	599 600
Skoleverket i alt	84	8,8	1,7	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0 <sup>8</sup>	3,6	61,4	394 600
Staten i alt	31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	4,8	55,3	388 100
Kommune og fylkeskommune i alt	40	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	5,6 <sup>8</sup>	4,8	57,7	372 000
Helseforetak	47	-	-	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8	8,9	-	384 000
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>													
Industri i alt	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	6,1	67,7	634 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	2,7	53,7	640 900
Varehandel i alt	3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	7,5	61,2	605 400
Finanstjenester i alt <sup>6</sup>	10	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	4,4	55,5	715 500
Skoleverket i alt	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	3,1 <sup>8</sup>	3,5	55,4	438 800
Staten i alt	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	4,6	4,6	56,5	459 100
Kommune og fylkeskommune i alt	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	5,4 <sup>8</sup>	5,8	54,7	449 600
Helseforetak	19	-	-	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5	2,5	-	624 000

<sup>1</sup> Registrert månedslønn i alt per 1.9/1.10\*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, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

<sup>2</sup> NOS Standard for næringsgrupper

<sup>3</sup> NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

<sup>4</sup> Andeler av utvalget i den enkelte næring

<sup>5</sup> Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

<sup>6</sup> Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

<sup>7</sup> For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, ble det i 2006 gitt tariff tillegg som først kom med i lønnsstatistikken for 2007.

<sup>8</sup> Tallet for 2006 er justert som følge av en korrigering av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppen.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.5 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og årslønn (månedslønn\*12)<sup>1</sup> per 1.9/1.10 for alle ansatte per heltidsekvivalent etter næring<sup>2</sup> og utdanningsgrupper<sup>3</sup>. Kroner og prosent. 1997-2007

	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før										Samlet vekst 97-07	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10 2007
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>6</sup>	2007		
<i>Industri i alt</i>	7,2	4,7	4,4	4,2	6,4	3,8	3,6	3,5	4,3	5,9	59,8	380 800
Utdanning på grunnskolenivå	7,1	3,1	4,1	3,5	5,6	3,2	2,9	3,5	1,5	5,2	47,4	316 000
Utdanning på videregående skolenivå	7,3	4,3	4,2	4,0	5,7	3,7	3,6	3,2	7,5	7,2	63,8	373 000
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	7,7	5,1	4,4	4,3	5,3	4,0	3,2	1,3	4,4	10,0	62,0	375 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8,9	6,8	5,4	5,1	6,6	2,4	2,6	3,4	4,3	6,4	65,5	496 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9,3	5,9	6,0	5,3	7,5	2,1	2,2	3,0	6,4	6,3	68,8	631 500
<i>Bygge- og anleggsvirksomhet i alt</i>	7,2	4,9	4,3	4,6	6,0	2,9	3,5	3,8	4,1	6,0	56,9	371 000
Utdanning på grunnskolenivå	7,1	5,0	4,0	4,5	5,7	3,6	3,6	-6,0	3,2	4,7	38,6	313 400
Utdanning på videregående skolenivå	7,1	5,1	4,7	4,9	5,7	2,8	3,8	8,1	5,0	7,1	67,4	382 900
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	8,5	6,8	5,3	5,7	6,2	2,5	4,0	4,2	3,0	9,5	68,8	384 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	5,4	4,6	4,7	5,3	7,4	3,2	2,3	4,0	4,9	6,5	59,7	497 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	0,1	3,1	6,3	4,7	5,4	6,6	-0,1	7,9	7,6	2,2	53,9	636 800
<i>Varehandel i alt</i>	6,9	4,6	4,6	5,7	4,8	3,1	3,3	3,9	5,4	4,4	57,5	365 200
Utdanning på grunnskolenivå	6,4	4,0	2,8	8,1	2,6	2,5	5,1	3,0	-0,7	3,1	43,3	303 600
Utdanning på videregående skolenivå	6,0	4,5	4,8	5,2	4,0	3,4	3,6	3,8	8,7	6,1	63,0	365 000
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	7,5	6,0	5,8	6,0	4,2	4,4	2,9	2,2	3,5	9,8	65,9	364 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9,9	6,2	6,7	7,4	5,4	1,3	0,7	2,8	6,9	4,2	64,8	471 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	10,8	6,2	4,3	8,6	4,4	3,8	-4,4	3,9	6,9	7,1	64,0	594 800
<i>Finanstjenester i alt<sup>5</sup></i>	8,1	4,0	5,1	6,7	6,0	2,9	4,2	8,0	7,1	7,1	81,9	516 400
Utdanning på	8,3	3,1	4,9	5,6	7,0	3,3	5,1	5,7	1,3	1,3	68,4	399 200



	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før										Samlet vekst 97-07	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10 2007
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>6</sup>	2007		
<i>grunnskolenivå</i>												
Utdanning på videregående skolenivå	7,4	4,1	4,1	4,5	6,7	1,9	5,0	6,0	6,4	6,4	68,7	434 800
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	9,0	2,3	5,0	4,7	6,2	4,6	3,6	3,8	4,0	4,0	69,3	415 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	7,6	2,7	5,5	6,6	3,8	2,6	2,8	9,6	6,5	6,5	75,7	590 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6,9	0,9	9,3	7,7	4,0	1,3	4,0	6,2	6,7	6,7	64,0	710 700
<i>Statsansatte</i>	8,5	2,4	7,3	4,9	6,5	3,2	4,1	3,5	4,8	4,8	62,7	390 800
Utdanning på grunnskolenivå	7,6	2,5	4,4	4,5	4,1	1,8	4,2	4,8	4,8	4,1	51,9	321 000
Utdanning på videregående skolenivå	8,1	1,7	6,0	4,4	5,9	2,3	3,6	3,5	4,5	4,6	54,7	344 200
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	9,7	2,3	5,5	4,1	5,9	2,1	3,1	2,5	3,0	7,0	55,0	336 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	7,9	2,2	6,3	4,5	6,1	1,5	3,8	3,2	4,8	4,9	55,4	385 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7,3	2,3	5,6	4,3	6,6	2,3	3,6	3,5	4,6	4,6	54,7	456 100
<i>Skoleverket</i>	8,6	1,9	9,7	4,3	10,7	2,4	3,9	1,9	2,7	3,7	61,8	394 900
Utdanning på grunnskolenivå	10,7	0,9	8,3	3,4	7,4	2,9	8,9	-1,9	5,8	4,0	62,7	332 200
Utdanning på videregående skolenivå	9,0	2,6	9,1	5,0	10,6	3,0	4,9	2,8	4,1	4,5	71,2	360 700
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>	9,6	1,3	10,4	4,1	8,8	1,8	6,2	0,0	3,6	5,5	64,1	371 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8,8	1,7	9,6	4,3	10,7	2,3	3,9	2,0	2,7	3,6	61,6	391 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7,0	2,5	9,7	3,9	10,0	1,8	3,6	0,5	2,8	3,7	55,3	434 500
<i>Kommune- og fylkeskommune<sup>7</sup></i>					6,9	2,8	5,1	2,7	5,9	4,9		334 500
Utdanning på grunnskolenivå					7,8	2,0	4,9	3,6	5,1	4,5		294 200
Utdanning på videregående skolenivå					7,3	2,3	4,9	3,6	5,8	4,9		314 500
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>					8,0	2,1	4,9	2,7	5,3	4,8		309 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år					6,2	2,9	5,2	2,1	5,6	4,6		365 900

	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før										Samlet vekst 97-07	Månedslønn*12 <sup>1</sup> 1.9/1.10 2007
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>6</sup>	2007		
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år					5,0	2,9	4,4	3,2	5,0	5,9		446 000
Helseforetak						5,3	4,5	1,9	3,5	8,1		399 000
Utdanning på grunnskolenivå						1,8	4,3	4,2	2,3	6,4		298 800
Utdanning på videregående skolenivå						1,8	4,6	3,2	2,6	8,5		322 600
Av dette:												
- Fagutdanning <sup>4</sup>						2,2	5,5	3,6	2,6	9,4		325 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år						3,6	4,2	2,7	2,9	8,8		387 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år						12,0	-0,1	0,4	3,5	2,6		611 600

<sup>1</sup> Registrert månedslønn i alt per 1/9/1.10\*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 avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

<sup>2</sup> NOS Standard for næringsgrupper

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

<sup>5</sup> Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

<sup>6</sup> For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, ble det i 2006 gitt tariff tillegg som først kom med i lønnsstatistikken for 2007.

<sup>7</sup> Tallene for 2006 er korrigert som følge av en endring av 2006-statistikkgrunnlaget for høyskolegruppen.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.6 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for pensjonister<sup>1</sup>. Andel i prosent av samlet inntekt før skatt der ikke annet fremgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 1993 og 2006

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt <sup>2)</sup>	Over- føringer	Samlet gj.sn inntekt før skatt, nivå	Skatt mm.	Inntekt etter skatt
1	2,8	-0,5	-0,7	98,3	44 048	7,7	92,3
2	1,9	0,1	6,0	92,0	61 687	6,4	93,6
3	1,4	0,2	7,5	90,8	69 912	5,7	94,3
4	1,7	0,4	8,3	89,7	80 115	8,0	92,0
5	1,9	0,4	7,5	90,2	91 623	10,6	89,4
6	2,3	0,5	7,2	90,0	104 416	12,8	87,2
7	2,6	0,5	7,1	89,9	118 628	14,3	85,7
8	3,1	0,6	7,6	88,7	135 457	15,4	84,6
9	4,3	0,7	8,6	86,4	159 574	16,6	83,4
10	6,1	1,3	19,1	73,6	258 161	21,9	78,1
Alle	3,4	0,6	9,9	86,0	112 360	14,4	85,6
2006							
Desil							
1	2,8	-1,6	-2,5	101,3	91 600	13,0	87,0
2	2,2	0,1	3,1	94,6	122 100	9,0	91,0
3	2,6	0,2	2,9	94,4	141 400	9,9	90,1
4	2,5	0,2	2,5	94,8	159 300	11,1	88,9
5	2,8	0,2	2,4	94,6	177 200	12,9	87,1
6	3,4	0,2	2,4	94,0	197 000	14,6	85,4
7	3,7	0,3	2,6	93,4	219 400	16,2	83,8
8	4,5	0,4	3,1	92,0	246 400	17,6	82,4
9	6,1	0,5	3,9	89,5	285 400	18,9	81,1
10	7,2	1,1	19,3	72,5	459 200	24,1	75,9
Alle	4,5	0,4	6,3	88,9	209 900	16,7	83,3

<sup>1</sup> Trygdene og pensjonister hvor pensjonsytelsene er minst lik minstepensjon og overstiger eventuell yrkesinntekt. Dette var en gruppe på 936 082 personer i 1993 og 1 053 307 personer i 2006.

Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 2.7 Fordelingen av total lønnsinntekt før skatt<sup>1</sup> for personer med lønn over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn<sup>2</sup>. 1986, 1993 og 2006

Desil	1986		1993		2006		Reell endring <sup>3</sup> 1986-2006. Prosent
	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	
1	88 700	5,6	124 700	5,6	212 700	5,4	35,1
2	104 100	6,6	145 900	6,6	251 900	6,4	36,3
3	117 800	7,4	163 300	7,4	282 300	7,1	35,0
4	128 700	8,1	178 500	8,1	309 000	7,8	35,2
5	138 400	8,7	193 100	8,7	335 300	8,5	36,5
6	150 200	9,5	208 500	9,4	363 900	9,2	36,5
7	164 300	10,4	226 700	10,2	396 800	10,0	36,0
8	181 700	11,5	250 400	11,3	441 300	11,2	36,8
9	209 200	13,2	289 700	13,1	520 700	13,2	40,2
10	301 700	19,0	432 900	19,6	842 500	21,3	57,3
Alle	158 500	100,0	221 400	100,0	395 600	100,0	40,6
Gini-koeffisient		0,199		0,202		0,21	
Antall personer		1 346 000		1 430 246		1 674 322	

<sup>1</sup> Lønnsdefinisjonen er hentet fra selvangivelsesregisteret. Dette innebærer at bl.a. overtid, arbeidsledighetstrygd og enkelte naturalytelser er inkludert.

<sup>2</sup> Alle personer med lønnsinntekt over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn er med. Dette tilsvarer en grense på 80 640 kroner i 1986, 113 520 kroner i 1993 og 190 680 kroner i 2006.

<sup>3</sup> Endring i realverdien (målt i 2006-kroner) av gjennomsnittlig lønnsinntekt for den enkelte desil.

Kilde: Registerbasert inntektsstatistikk (1993, 2006), Inntekts- og Formuesundersøkelsen (1986). Statistisk sentralbyrå.