

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2006

Rapport

fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 29. juni 2006

Forord

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene la 21. februar i år fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets inntektsoppgjør, og en endelig utgave av rapporten 30. mars, jf. NOU 2006:11.

Utvalget legger nå fram rapporten - «Etter inntektsoppgjørene 2006». I rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. Dessuten presenteres nye tall over den siste 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 konkurransevne, makroøkonomisk utvikling m.m. Det vises her til utvalgets rapport av 30. mars.

Beregningsutvalget ble ved kronprinsregentens resolusjon av 5. desember 2003 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2007 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: Anders Kleppe, Akademikerne, Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ivar Jørgensen, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg, KS, Stein Gjerding, Arbeidsgiverforeningen NAVO, Anne Katrine Eide, Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Roger Bjørnstad, Statistisk sentralbyrå og Arnulf Leirpoll, Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Oslo, 29. juni 2006

Øystein Olsen
leder
Statistisk sentralbyrå

Nina Bjerkedal
Finansdepartementet

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit
Handels- og Servicenæringens
Hovedorganisasjon

Solveig Lie
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Olav Magnussen
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo
Arbeidsgiverforeningen NAVO

Erik Orskaug
Unio

Stein Reegård
Landsorganisasjonen i Norge

Inge Skeie
Finansdepartementet

Jørn Skille
Fornyings- og
administrasjonsdepartementet

Tove Storrødvann
Akademikerne

Bjørn Tore Stølen
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Per Kristian Sundnes
KS

Tormod Belgum, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, sekretariatsleder
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Andreas Follestad, Finansdepartementet
Frank Emil Jøssund, Finansdepartementet
Reidun Grue Nerheim, Finansdepartementet
Ragnhild Nersten, Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Innhold

Forord	2
KAP 1 Lønnsutviklingen i senere år	5
1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere.....	6
1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder.....	13
1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO/NHO-området.....	13
1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.....	15
1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.....	17
1.2.4 Lønnsutviklingen samlet for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO- bedrifter (både heltid og deltid).....	18
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet.....	19
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor.....	21
1.2.7 Lønnsutviklingen i NAVO-området.....	23
1.3 Lønnsoverhenget.....	25
1.4 Lønnsvekst fra 2005 til 2006 i noen forhandlingsområder - oppsummering	27
1.5 Lønnsutviklingen for toppledere	27
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn.....	36
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning	42
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte.....	45
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for heltidsansatte lønnstakere 1997-2005.....	47
KAP 5 Nærmere om inntektsutviklingen for husholdningene	51
5.4 Fordeling av inntekt.....	51
5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	51
5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	53
5.4.3 Sammensetningen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt lavere enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	55
5.4.4 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for pensjonister og trygdede	56
5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2004	58
5.4.6 Nærmere om fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn	61
Vedlegg	
Vedlegg 1 Lønnsoppgjørene 2006	65
Vedlegg 2 Tabellvedlegg	78

Kapittel 1

Lønnsutviklingen i senere år

- Den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2004 til 2005 for alle grupper under ett er beregnet til 3,3 prosent mot 3,5 prosent året før.
- Årslønnsveksten fra 2004 til 2005 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,4 prosent for industriarbeidere og til 4,3 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig årslønnsvekst for disse to gruppene under ett er beregnet til 4,0 prosent. I forretnings- og sparebanker og forsikring under ett, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 7,7 prosent. Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten for denne gruppen i fjor. Lønnsveksten i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,9 prosent. I NAVO-bedrifter utenom helseforetakene er lønnsveksten beregnet til 3,6 prosent og i helseforetakene til 3,3 prosent. Både for ansatte i staten og i kommunene inklusive undervisningsstillinger, er lønnsveksten beregnet til 3,4 prosent. Lønnsveksten for undervisningsstillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse i kommunene (ekskl. Oslo kommune) er beregnet til 3,0 prosent.
- Utvalget anslår overhenget til 2006 til 1,1 prosent for alle grupper under ett. Dette er 0,3 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2005. For industriarbeidere er overhenget beregnet til 1,0 prosent og for industrifunksjonærer til 1,6 prosent. For ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen, for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring under ett og for ansatte i NAVO-bedrifter utenom helseforetakene er overhenget til 2006 beregnet til 1,1 prosent. For helseforetakene er overhenget beregnet til 0,9 prosent. For ansatte i staten og kommunene er overhenget beregnet til henholdsvis 0,7 prosent og 0,4 prosent.
- I alle forhandlingsområdene var det i perioden 1998 til 2005 en tilnærming mellom kvinners og menns lønn unntatt for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter og for ansatte i helseforetakene.
- I næringsvirksomhet hadde toppledere i foretak med over 25 ansatte/lønnsforhold i gjennomsnitt en lønnsvekst på 8,7 prosent fra 2004 til 2005 mot 6,3 prosent året før. Lønnsveksten fra 2004 til 2005 varierte fra 5,3 prosent for toppledere i foretak med 25-49 ansatte/lønnsforhold til 13,7 prosent i foretak med 100-249 ansatte/lønnsforhold. For toppledere i de største foretakene (over 250 ansatte/lønnsforhold) var lønnsveksten 10,7 prosent.
- I foretak med over 25 ansatte/lønnsforhold var om lag 13 prosent av topplederne kvinner i 2005, og de tjente i gjennomsnitt om lag 66 prosent av lønnen til mannlige toppledere.
- Fra 1997 til 2005 har de 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), økt sin andel av de totale lønnsinntektene med 0,8 prosentpoeng til 19,0 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.
- 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 2004.

1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger som gir et hovedinntrykk av lønnsutviklingen fra 2004 til 2005. Det gis dessuten anslag på lønnsoverhenget til 2006 for ulike grupper. I dette kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2006 for en del grupper. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2006 gis i vedlegg 1.

Årslønnsvekst for hovedgrupper

Beregningsutvalget presenterer i tabell 1.1 tall for gjennomsnittlig årslønnsvekst det siste tiåret for noen store forhandlingsområder. Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst er ført fram til 2005. 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. En mer detaljert omtale gis i vedlegg 2 i NOU 2006:11.

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 statistikken på opplysninger fra et utvalg av bedrifter i alle næringshovedområder¹ 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 fra forhandlingsstatistikken. For NHO-bedrifter er utvalget om lag 70 prosent. Det innhentes opplysninger på individnivå i alle næringer og for alle ansatte uavhengig av stilling og arbeidstid. For ansatte i privat sektor innhentes data på skjema eller via elektronisk media fra foretakene som omfattes av det årlige utvalget. I 2003 benyttet ¼ av foretakene, som dekket 44 prosent av bedriftene og ¾ av alle sysselsatte i statistikken, elektronisk innrapportering.

I offentlig sektor produseres lønnsstatistikken ved hjelp av registre i henholdsvis Fornyings- og administrasjonsdepartementet og KS. 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, skoleverket og kommunene.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst er basert på oppgaver over time- eller månedsfortjeneste eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre typer tillegg. Dvs. at

¹ Ifølge Standard for næringsgrupper 1994 (C 182).

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.

For arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter beregnet en før 2003 årslønn med utgangspunkt i informasjon, som i tillegg til lønn per 1. oktober var basert på sum lønn «hittil i år». Bakgrunnen for denne innhenting har vært at LO-NHO-området består av svært mange avtaler med ulike regulerings tidspunkter der en ønsket informasjon om lønnsutviklingen gjennom året. For 2005 har en for NHO-bedrifter innhentet opplysninger om regulerings tidspunkter for lokale lønnstillegg i den enkelte bedrift som danner grunnlaget for fordeling av lønnsglidningen over året for de ulike tariffområder og næringsgrupper.

Lønnsglidning framkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessig lønnsøkning i den samme perioden. Lønnsglidningen blir dermed en restpost. 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. I offentlig sektor er tillegg ved lokale forhandlinger normalt en del av rammen fastsatt sentralt. Denne rammen er likevel ofte en nedre ramme. I staten f. eks. kan etatene/virksomhetene skyte til midler fra driftsbudsjettet. I tillegg kan partene lokalt føre forhandlinger på særlig grunnlag, såkalte 2.3.4-forhandlinger².

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, men kan påvirke størrelsen på overhenget.

² Kravet for slike forhandlinger er at det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn for arbeidstakerens lønn.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst i tabell 1.1 er for noen grupper utført for heltidsansatte, dvs. for lønnstakere som har utført et fullt normalt årsverk, mens det for andre er for et beregnet årsverk. Et fullt normalt 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 heltids-ekvivalenter. 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 skiller 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. skoleverket 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, se vedlegg 2 i NOU 2006:11. 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.

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 perioden 1996-2003 har lønnsutviklingen for de fleste områdene i tabellen stort sett variert mellom 3,5 og vel 5 prosent. Unntaket er undervisningspersonell i kommunesektoren i årene fra 2000 til 2002 og helseforetakene i 2002. Den forholdsvis sterke lønnsveksten for undervisningspersonell i kommunesektoren fra 2000 til 2002 skyldes spesielle tillegg. I 2004 var samlet lønnsvekst klart lavere enn året før. For tariffområdene i tabell 1.1 varierte lønnsveksten mellom 3 og 4 prosent dette året.

Årslønnsveksten fra 2004 til 2005 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,4 prosent for industriarbeidere og til 4,3 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig årslønnsvekst for disse to gruppene under ett er beregnet til 4,0 prosent. I forretnings- og sparebanker og forsikring under ett, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 7,7 prosent. Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten for denne gruppen i fjor. Lønnsveksten i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,9 prosent. I NAVO-bedrifter utenom helseforetakene er lønnsveksten i 2005 beregnet til 3,6 prosent og i helseforetakene til 3,3 prosent. Både for ansatte i staten og i kommunene inklusive undervisningsstillinger er lønnsveksten beregnet til 3,4 prosent. Lønnsveksten for undervisningsstillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse i kommunene (ekskl. Oslo kommune) er beregnet til 3,0 prosent.

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

	NHO-bedrifter i industrien					Kommuneansatte			NAVO-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer ¹	HSH-bedrifter i varehandel ²	Finanstjenester ³	Statsansatte	Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningspersonell ⁴	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
1996	4,2	4,2	4,3	5,4	-	4,4	4,4	4,1		
1997	4,1	3,7	4,7	4,1	-	4,3	3,9	4,0		
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 ⁶	3,8
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 ⁸	3,2 ⁷	3,0 ⁹	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7 ¹⁰	3,4	3,4	3,0 ⁷	3,3 ⁹	3,6
1996-2000	26,0	24,8	27,8	27,6	-	26,9	25,4	26,9	-	-
Gj. sn. per år	4,7	4,5	5,0	5,0	-	4,9	4,6	4,9	-	-
2001-2005	24,6	22,1	26,5	23,4	29,3	23,4	22,9	30,7	-	-
Gj. sn. per år	4,5	4,1	4,8	4,3	5,3	4,3	4,2	5,5	-	-
Lønn 2005, per årsverk	368 200	306 600	454 500	-	-	350 600	316 700	368 000	-	330 000
Lønn 2005, heltidsansatte	-	-	-	318 300	431 800	-	-	-	366 800	-

¹ For industrifunksjonærer er lønnsveksttallene for heltidsansatte i perioden 1996-2001 og per årsverk i årene etterpå.

² Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

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

⁴ 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 1½ prosentpoeng som bidrag til lønnsveksten i 2001. Skolepakke II trakk opp lønnsveksten med om lag 3 prosentpoeng i 2002 og om lag 1¾ prosentpoeng i 2003.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer.

⁶ Legene trakk opp lønnsveksten med 2 prosentpoeng.

⁷ Omfatter undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (ekskl. Oslo kommune).

⁸ Omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

⁹ Heltidsansatte.

¹⁰ Den sterke lønnsveksten skyldes høye bonusutbetalinger i 2005.

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 1996-2002. 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 kommunenesektoren for 2004 og 2005 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 NAVO.

Kilde: 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 noe forskjellig. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1.

Endringer i lønnsveksten som følge av endringer i aldersstrukturen kan bl.a. komme av at andelen yngre arbeidstakere blir redusert ved oppsigelser/innskrenkninger. Yngre arbeidstakere har vanligvis lavere lønn enn gjennomsnittet, og slike endringer i sysselsettingen trekker lønnsveksten opp. Endringer i aldersstrukturen kan også skyldes liten nyrekruttering/stagnasjon i sysselsettingen i mange områder og/eller at rekrutteringen skjer på høyere lønnsnivå (alder) enn det tidligere gjennomsnittet. Slike endringer trekker vanligvis lønnsveksten opp.

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 2004 til 2005 er beregnet til 3,3 prosent mot 3,5 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 over tiåret 1996-2005 har lønnsveksten vært nær den samme i alle de tre hovedsektorene. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i den siste 5-årsperioden (2001-2005) 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 grupper¹ og for tre hovedsektorer i økonomien.

	Alle grupper ²	Industrien		Varehandel ³	Offentlig forvaltning ⁴
		Alle bedrifter	NHO-bedrifter		
1996	4,4	-	4,2	5,3	4,3
1997	4,3	-	4,1	4,7	3,9
1998	6,2	-	6,1	6,2	6,0
1999	5,1	5,4	4,7	5,0	4,8
2000	4,4	4,2	4,6	4,8	4,6
2001	4,8	4,5	5,1	5,5	4,5
2002	5,7	5,8	5,6	4,8	6,4
2003	4,5	4,5	4,0	4,5	5,1
2004	3,5	3,6	3,8	3,6	3,6
2005	3,3	3,0	4,0	3,4	3,4
1996-2005	57,0	-	57,1	59,5	57,6
Gjennomsnitt per år	4,6	-	4,6	4,8	4,7
2001-2005	23,8	23,3	24,6	23,8	25,2
Gjennomsnitt per år	4,4	4,3	4,5	4,4	4,6
Lønn 2005, per årsverk	346 300	339 000	368 200	327 800	331 000
Lønn 2005, heltidsansatte	357 700	341 300	-	348 200	338 000

¹ Lønnsveksten er per årsverk for offentlig forvaltning og for NHO-bedrifter i industrien. For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte.

² 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. For årene 2003 - 2005 har SSB beregnet årslønnsveksten. For 2005 er veksten beregnet til 3,3 prosent. Beregningen av årslønnsvekst for disse tre årene er gjort på grunnlag av det lønnsbegrepet som legges til grunn i TBU, dvs. fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelse og naturalytelser holdes dermed utenom.

³ Inklusive motorkjøretøytjenester

⁴ 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.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten de siste årene for hovedgruppene i tabellene 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. I offentlig sektor har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0-0,7 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og vel 2 prosentpoeng unntatt for industrifunksjonærer. I 2005 var lønns glidningen høy i forretnings- og sparebanker og forsikring, noe som skyldtes store bonusutbetalinger dette året. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, blant annet som resultat av lokale forhandlinger.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	Gj.sn. 2001-05
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,9	5,0	3,5	3,6	3,4	
Herav:						
- Overheng	1,9	1,3	1,7	1,4	1,2	
- Tariff tillegg	0,8	2,0	0,4	0,8	0,5	
- Lønns glidning	2,2	1,7	1,4	1,4	1,7	1,7
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	5,3	6,1	4,6	3,8	4,3	
Herav:						
- Overheng	3,2	2,5	2,1	1,7	1,5	
- Lønns glidning	2,1	3,6	2,5	2,1	2,8	2,6
<i>HSH-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	4,8	5,0	4,4	3,5	3,9	
Herav:						
- Overheng	1,8	1,1	1,3	0,9	0,7	
- Tariff tillegg	1,3	2,0	2,0 ¹	0,6	0,6	
- Garantit tillegg	0,3	0,2	-	0,4	0,3	
- Lønns glidning	1,4	1,7	1,1	1,6	2,3	1,6
<i>Finanstjenester :</i>						
Årslønnsvekst	4,0	6,2	4,5	4,0	7,7 ²	
Herav:						
- Overheng	1,3	1,6	2,0	0,5	1,5	
- Tariff tillegg	0,8	2,5	0,5	1,7	0,7	
- Lønns glidning	1,9	2,1	2,0	1,8	5,5	2,7
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,2	5,9	4,3	3,7	3,4	
Herav:						
- Overheng	2,7	1,8	3,9	0,4	1,9	
- Tariff tillegg	1,0	3,3	0	2,9	1,2	
- Lønns glidning	0,5	0,7	0,4	0,3	0,3	0,4
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	7,8	8,2	5,4	3,2 ³	3,0 ³	
Herav:						
- Overheng	5,1	1,3	5,3 ⁴	0,2	1,4	
- Tariff tillegg	1,0	3,3	0	2,9	1,3	
- Spesielt ferieuttak	1½					
- Skolepakke II ⁵		om lag 3				
- Lønns glidning	0	¼- ½	0,2	0,1	0,3	0,2
<i>Kommuneansatte⁶:</i>						
Årslønnsvekst	3,5	6,0	4,4	3,8	3,4	
Herav:						
- Overheng	2,1	1,3	2,2	0,5	1,5	
- Tariff tillegg	1,0	4,0	1,9 ⁷	2,6	1,2	
- Lønns glidning	0,4	0,7	0,3	0,7	0,7	0,6

¹ Inkluderer tariff tillegg for 2003 på 1¼ prosentpoeng avtalt i 2002-oppgjøret.

² Den sterke lønnsveksten skyldes høye bonusutbetalinger i 2005.

³ Skoleverket her er undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune.

⁴ De lønsmessige virkningene som følge av skolepakke II trakk opp overhengen til 2003 med om lag 1¼ prosentpoeng.

⁵ 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.

⁶ Eksklusive helseforetakene fra og med 2002. Inklusive Oslo kommune fra og med 2003 og undervisningsstillinger i kommunesektoren fra og med 2004.

⁷ Tariff tilleggene for 2003 ble avtalt i 2002-oppgjøret.

Kilde: 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 2,3 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2003 til 1. oktober 2004, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2003 til 2004 var 1,4 prosentpoeng i 2004. For staten bidro lønnsglidningen med 0,5 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2003 til 1. oktober 2004, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2003 til 2004 var 0,3 prosentpoeng. Forskjellen skyldes at en del av lønnsglidningen inngår i overhenget. For staten vil det si 0,2 prosentpoeng av overhenget til 2005 (0,5-0,3).

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 3,4 prosent fra 2004 til 2005 mot 3,6 prosent året før. Økte bonuser bidro med 0,4 prosentpoeng.

Lønnsveksten for industriarbeidere i LO-NHO-området er basert på lønn og årsverk tilknyttet om lag 50 tariffavtaler. Antall årsverk for industriarbeidere har totalt sett gått ned, men sysselsettingsendringen varierer en del mellom bransjer. 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.

Gjennomsnittlig timefortjeneste for industriarbeidere fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005 økte med 3,4 prosent, det samme som året før. Tariff tillegg i de sentrale tariff forhandlingene pr. 1. april 2005 økte det gjennomsnittlige lønnsnivået med 0,7 prosent, inklusive skift tillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg. Lønnsglidningen i perioden 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005 er beregnet til 2,7 prosent, mot 2,3 prosent i samme periode året før. Hele forskjellen skriver seg fra økte bonuser.

Tabell 1.4. Gjennomsnittlige tariff tillegg per dato, 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: ¹	212 øre/time,	2,0 prosent
Per 1. april 1997:	91 øre/time,	0,9 prosent
Våren/sommeren 1998: ¹	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: ¹	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1. april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004: ¹	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1. april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006: ¹	200 øre/time	1,3 prosent

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

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

	Lønnsøkning per time	Herav: Tariff tillegg	Lønns glidning ²⁾	Lønns glidning 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

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

² Lønns glidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønns glidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.3 hvor kalenderårslønnsveksten er dekomponert i lønns overheng (som består både av tariff tillegg og lønns glidning), samt bidrag til kalenderårslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønns glidning gitt gjennom hele året veksten måles til.

Kilder: NHO, SSB

Årslønnsberegninger er basert på et måletidspunkt for lønn hvert år (1.oktober), overenskomstmessige reguleringstidspunkter for sentrale tariff tillegg, samt dato for gjennomsnittlige lokale reguleringstidspunkter. For å bedre datagrunnlaget for slike beregninger ble det for første gang for 2005 samlet inn opplysninger fra bedrifter om tidspunkt i året for bedriftsvis lønnsregulering. I årslønnsberegningene er det for alle tariffavtaler lagt til grunn at det gjennomsnittlig tidspunktet for bedriftsvis lønnstillegg i 2005 og 2004 var det samme.

Beregningsmetoden innebærer at man ved inngangen til 2004 også må ta hensyn til nivået pr. 1. oktober 2003. Lønnveksten for kalenderåret bygger på en forutsetning om at lønnsnivået 1. oktober gjelder året ut. Lønnstillegg som kommer etter 1. oktober, betyr forholdsvis lite for årslønnen i kalenderåret, men kan bety noe for den enkelte tariffavtale. Det samme gjelder etterbetalinger avtalt etter innrapporteringstidspunktet, som sannsynligvis forekommer i noe større grad innen industrien enn i andre sektorer. Denne forutsetningen kan ha betydning for lønnsoverhenget. I den grad lønnsoverhenget inn i et år blir satt noe for lavt, vil bidraget fra lønnsglidningen i løpet av påfølgende år bli desto høyere.

Til årslønnsveksten for industriarbeidere på 3,4 prosent fra 2004 til 2005 bidro lønnsoverhenget inn i 2005 med 1,2 prosentpoeng, tariff tillegget gitt i 2005 med 0,5 prosentpoeng og lønnsglidningen i 2005 (inklusive bonus og uregelmessige tillegg) med 1,7 prosentpoeng.

Lønnsoverhenget for industriarbeidere inn i 2006 var 1 prosent. Foreløpige beregninger av tariff tillegg i de forbundsvis tariff forhandlinger som er avsluttet og omfatter over 90 prosent av årsverkene knyttet til industriarbeidere, viser et gjennomsnittlig bidrag fra sentrale tariff tillegg på 0,8-0,9 prosentpoeng til årslønnsveksten. I beregningene er det tatt hensyn til reguleringstidspunkter for tariff tillegg for de ulike forbundsområdene. Lønnsoverheng og tariff tillegg bidrar således med 1,8-1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2005 til 2006, basert på foreløpige tall for industriarbeidergruppen.

I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2005 bidro lønnsglidningen med 1,7 prosent til lønnsveksten fra 2004 til 2005. I årene 2001-2005 var det gjennomsnittlige bidraget fra lønnsglidningen også 1,7 prosentpoeng.

1.2.2. Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.

For *arbeidere i byggevirksomhet* innenfor NHO-området var det en årslønnsvekst på 2,9 prosent fra 2004 til 2005, mot 3,6 prosent året før.

Byggevirksomhet består av arbeidere innenfor tømrefaget, murere, grunnarbeide innenfor stein-, jord- og sementarbeide, 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).

Sammenligninger av materialet mellom 1. oktober 2004 og 1. oktober 2005 viser at arbeidere som bare er med i materialet ett av årene, har et langt lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet. At arbeidstakere er med bare i ett av årene kan dels skyldes utskifting av bedrifter (særlig småbedrifter) i utvalget. Materialet viser likevel at strukturelle endringer (økning i 2005) i sysselsettingen bidro. Spesielt langt flere nye "ikke identiske" (med i materialet bare ett av årene) arbeidstakere i statistikken i 2005, bidro til å dra ned lønnsveksten med om lag 1,5 prosentpoeng i perioden 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005.

For arbeidere innenfor *bygge- og anleggsvirksomhet* totalt økte årslønnen fra 2004 til 2005 med 2,7 prosent. NHO-gruppen for anleggsvirksomhet er i større grad knyttet til veiprojekter enn tidligere. Ettersom en stor del av anleggsvirksomheten er med i NHO-statistikken for første gang med et helt annet og lavere lønnsnivå enn resten av bransjen, har man i beregningene for veksttall justert for dette. Likevel vil ikke dette forhold få så stor virkning for bygge- og anleggsvirksomhet totalt, fordi anleggsvirksomhet ligger på et høyere lønnsnivå enn byggevirksomhet og isolert øker i betydning for totalgruppen.

Tariff tilleggene i sektoren kommer gjennom endringer i minstelønnsatser og generelle tariff tillegg, i tillegg til at minstelønn for akkordtariffer kan være endret. Den gjennomsnittlige lønnsveksten i bransjen styres i større grad av typen arbeidsoppdrag, hvor man også har akkordavlønning.

I lønnsoppgjørene i bygge- og anleggssektoren for 2006 ble det samlet gitt tariff tillegg på om lag 1,4 prosent, som bidrar til årslønnsveksten med vel 1 prosentpoeng, forutsatt samme fordeling av arbeidskraften. Tilleggene knytter seg til økning av minstelønnsatser, generelle tillegg, endringer i akkordtariffer etc. Sammen med lønnsoverhøyet vil lønnsveksten før lønnsglidningen være om lag 2 prosent fra 2005 til 2006.

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 2004 til 2005 på 3,8, hvorav 0,8 prosentpoeng skyldtes sterkere vekst i uregelmessige tillegg og bonus. Noe av lønnsveksten skyldtes tillegg avtalt i 2004, som ble gitt fra starten av 2005. Lønnsveksten fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005 ble 3,6 prosent mot 3,8 prosent året før.

Samlet sett bidrar tariff tillegg og lønnsoverheng til en lønnsvekst på om lag 3,3 prosent fra 2005 til 2006. I 2005 bidro lønnsglidningen med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2004. For rutebilsektoren og innenriks sjøfart ble det avtalt tillegg som vil slå ut i lønnsvekst i 2007.

For arbeidere innenfor oljevirksomhet, offshore har det vært en gradvis innføring av nye arbeidstidsordninger. Lønnsveksten for arbeidere innenfor operatørbedrifter og oljeboring, som til sammen utgjør 2/3 av gruppen, hadde en lønnsvekst pr. årsverk på 4,0 prosent fra 2004 til 2005, mens oljeservicebedrifter viste en gjennomsnittlig lønnsvekst på 4,8 prosent. Endringer i sammensetningen av gruppene mot relativt flere årsverk innenfor operatørbedrifter med høyere lønnsnivå, drar lønnsveksten i gjennomsnitt opp med 0,5 prosentpoeng til 4,6 prosent fra 2004 til 2005. Basert på faste vekter mellom gruppene ovenfor var lønnsveksten 4,1 prosent. Lønnsveksten totalt vil også være preget av fordelingen av timer betalt med offshoret tillegg og andre timer samt fordelingen av timer mellom gruppene nevnt ovenfor. Landbaser er ikke med i tallene.

For 2006 og 2007 har store grupper innenfor offshorevirksomhet inngått 2-årig avtale i tilknytning til arbeidstidsendringer, som innebærer at den enkelte arbeider færre timer pr. år, men på sikt med samme årslønn. Denne prosessen har pågått en del tid og vil for arbeidere innebære en sterk vekst i lønn pr. årsverk for 2006, men desto lavere vekst i 2007. For 2006 og 2007 er det avtalt at skal det ikke skal gis lokale tillegg på bedriftene for store områder innenfor offshore.

For arbeidere i hotell og restaurantvirksomhet var det en økning i årslønn fra 2004 til 2005 på 2,5 prosent, basert på både heltids- og deltidsansatte.

I mellomoppgjøret 2005 ble det gitt et lønnstillegg på kr 2 per time 1. april til alle fastlønte. Garantitillegget fra 1. april 2005 slo ut med 17 øre per time. Sammen med lønnsoverhenget for fastlønte på 0,6 prosent til 2005, bidro disse tilleggene med knapt 2 prosentpoeng til årslønnsveksten. Fra 2004 til 2005 var det en lønnsglidning på om lag 0,5 prosentpoeng for arbeidere innenfor hotell- og restaurantvirksomhet.

Før lønnsoppgjøret for 2006 ble avtalene for hotell og restaurant (HRAF/RBL) forenklet, ved at funksjonærgrupper som før var på egen avtale, ble tatt inn i felles avtale med arbeidergruppene. I lønnsoppgjøret i 2006 er tilleggene innenfor den sentrale riksavtalen derfor basert på en bredere gruppe enn tidligere. Det er gitt tillegg, som med samme fordeling av arbeidskraften som i 2005, slår ut med om lag 2/4 prosent i gjennomsnitt.

Basert på beregninger for arbeidere i 2005 bidro lønnsglidningen i 2005 med 0,5 prosentpoeng, og lønnsoverhenget inn i 2006 ble beregnet til 0,5 prosent.

Bransjen kjennetegnes av omfattende utskiftning av arbeidsstokken fra et år til et annet, og gjennomsnittlig alder var om lag 31 år i 2004, om lag 10 år yngre enn gjennomsnittsalderen for alle ansatte i NHO-bedrifter. I tillegg til at utvalget spesielt for småbedrifter vil være ulikt fra år til år, betyr dette at man finner igjen bare om lag 60 prosent av de samme arbeidstakerne fra et år til det neste. Dette innebærer at sysselsettingsendringer kan bety svært mye for gjennomsnittlig lønnsvekst i bransjen.

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

For industrifunksjonærene i NHO-bedrifter økte årslønnen med 4,3 prosent fra 2004 til 2005. Året før var økningen 3,8 prosent.

Lønnsveksten inneholder både endring i grunnlønn, bonus og uregelmessige tillegg som skift etc. Bonusutbetalinger målt som et gjennomsnitt over en 12 måneders periode frem mot måletidspunktet 1. oktober drar årslønnsveksten alene opp med 0,4 prosentpoeng.

Fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005 økte timelønnen med 4,4 prosent, mot 3,6 prosent året før. Uten bonus og uregelmessige tillegg er gjennomsnittlig økning 3,9 prosent.

På bakgrunn av lønnsoverhenget inn i 2005 på 1,5 prosent, betyr dette at bidraget fra lønnsglidningen i løpet av 2005 ble 2,8 prosentpoeng, mot 2,1 prosentpoeng året før.

Som for arbeidergruppene har bedrifter også rapportert inn bedriftsvis reguleringstidspunkter for lønn for funksjonærer i løpet av året. 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. Bonus er inkludert i tallene, mens overtid ikke er med.

Lønnsoverhenget inn i 2006 er for industrifunksjonærer beregnet til 1,6 prosent. Antall industrifunksjonærer utgjør om lag 45 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Funksjonærgrupper innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet,

bygge- og anleggsvirksomhet, samferdsel, kunnskap – og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, IKT – bedrifter etc. utgjør derfor i 2005 samlet 55 prosent av alle funksjonærer i NHO.

For alle funksjonærer innen NHO-området var lønnsveksten 4,1 prosent fra 2004 til 2005, det samme som året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005 var 4,3 prosent mot 4,6 prosent året før. Det skilles ikke mellom tekniske og andre funksjonærgrupper, heller ikke mellom lederstillinger og andre funksjonærstillinger. Ansatte med minstelønnsavtaler innenfor funksjonærgruppen, som får deler av sin lønn fastsatt sentralt, omfatter ikke mer enn anslagsvis 10 prosent av funksjonærene totalt innenfor NHO-området. Utvalget vil arbeide videre med å fremskaffe 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 6 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter og er ikke med i lønnsstatistikken verken for arbeidere eller funksjonærer.

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

Det er store forskjeller i lønnsnivå og lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer. Tallene for funksjonærer omfatter også ledere. Innenfor NHOs industribedrifter (både heltid og deltid) utgjør funksjonærene nå om lag 42 prosent av årsverkene og i overkant av 50 prosent av lønnssummen, jf. tabell 1.6.

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

		Arbeidere	Funksjonærer
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
Lønnssum:	2000	51,5	48,5
	2001	51,0	49,0
	2002	50,6	49,4
	2003	50,4	49,6
	2004 ¹	49,3	50,7
	2005	48,6	51,4

¹ For funksjonærer i industri økte andelen sysselsatte i bransjer med høyt lønnsnivå, mens andelen i bransjer med lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet ble redusert. Man så ikke tilsvarende for arbeidergruppene i industrien. Endringen i fordelingen av lønnssum ble noe sterkere enn endringen i årsverkene mellom arbeidere og funksjonærer i industrien.

Kilde: NHO.

Samlet lønnsvekst for funksjonærer og arbeidere i industribedrifter i NHO var 4,0 prosent fra 2004 til 2005. Deltid er med i tallene og inngår som heltidsekvivalenter på samme måte både for arbeidere og funksjonærer. Også for funksjonærer kan det være ulike arbeidstidsordninger. Dette er det tatt hensyn til i den grad bedriftene har innberettet dette i datamaterialet. Tallmaterialet i tabell 1.6 sammenveker funksjonærer og arbeidere innenfor industrien basert på årslønnsnivå i de respektive årene sammenholdt med antall årsværk for henholdsvis arbeidere og funksjonærer i NHOs medlemsregister på tidspunkt for utsendelse av statistikken.

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *forretnings- og sparebanker og forsikring*, som nå er ett forhandlingsområde, ble det i mellomoppgjøret i 2005 mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringens Arbeidsgiverforening enighet om å øke satsene i lønnsregulativet fra 1. mai 2005 med 1,1 prosent eller minimum kr 2 750 per år. Dette bidro med $\frac{3}{4}$ prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2004 til 2005.

Ifølge Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2005 på 0,5 prosent og per 1. juli 2005 på 1,13 prosent. Ifølge lønnsstatistikken for 2005 steg den gjennomsnittlige månedsfortjenesten for forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet under ett med 7,2 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2004 til 1. september 2005. En stor del av denne økningen skyldes sterk vekst i bonusutbetalinger. I denne perioden har lønnsglidningen (inkludert bonuser) bidratt til lønnsveksten med vel 6 prosentpoeng, hvorav økte bonusutbetalinger utgjør vel halvparten.

For forretnings- og sparebanker og forsikring, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet³, har utvalget på grunnlag av lønnsstatistikken for 2005 og lønnstilleggene i 2005 beregnet årslønnsveksten fra 2004 til 2005 til 7,7 prosent. Som nevnt skyldes den høye lønnsveksten store bonusutbetalinger i 2005.

I lønnsoppgjøret i 2006 ble det for ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* brudd i forhandlingene mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening den 3. mai. Mekling førte heller ikke fram og det ble konflikt fra 1. juni 2006. Partene ble 11. juni meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd.

I *varehandel* ble det i mellomoppgjøret 2005 inngått avtaler mellom LO og HSH og mellom YS og HSH som blant annet omfatter varehandel, transport, reiseliv, renhold, IT, apoteker og begravelsesbyråer med flere.

I LO/HSH-området ble det på overenskomster med bransjeavtaler mellom LO/Handel og Kontor og HSH fra 1. april gitt et generelt tillegg på kr 1,- pr time. Minstelønnsatsene for ungdom under 18 år og trinn 1-5 ble hevet med ytterligere kr 1,50 pr time. Trinn 6 ble hevet med kr 1,- pr time utover det generelle tillegget. På overenskomsten mellom LO/Norsk Transportarbeiderforbund og HSH ble det gitt et generelt tillegg på kr 1,- pr time.

³ Antall ansatte som forhandlingsområdet omfatter, er begrenset til de som omfattes av Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og som lønnes etter regulativets sats. Det vil si at ansatte som har høyere lønn enn kr 576 716 per 1. mai 2005, ikke er med i beregningene. Dette omfatter fondsmeglere, assurandører, ledere og spesialister, til sammen 3-4 000 ansatte.

Minstelønssatsene ble hevet med ytterligere kr 1,50 pr time. For tillegg på andre overenskomster i 2005 vises til vedlegg 1 i NOU 2006:11.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2005 på kr 3,15 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

I YS/HSH-området ble det fra 1. april 2005 på Funksjonæravtalene mellom YS/NOFU-Kommunikasjonsforbundet og HSH og YS/Parat og HSH og på Kontoroverenskomsten mellom YS/Yrkestrafikkforbundet YTF og HSH gitt et generelt tillegg på kr 1,- pr time. Minstelønssatsene for ungdom under 18 år og trinn 1-5 ble hevet med ytterligere kr 1,50 per time. Trinn 6 ble hevet med kr 1,- per time utover det generelle tillegget. På grossistoverenskomstene ble det fra 1. april mellom YS/YTF og HSH og YS/Parat og HSH gitt et generelt tillegg på kr 1,- per time. Minstelønssatsene ble hevet med ytterligere kr 1,50 per time. For tillegg på andre overenskomster i 2005 vises til vedlegg 1 i NOU 2006:11.

Også innen YS/HSH-området ble garantitillegget per 1. februar 2005 gitt med samme beløp (kr 3,15 per time) som for Landsoverenskomsten mellom LO/HK og HSH.

Ifølge lønnsstatistikken for 2005 steg den gjennomsnittlige månedsfortjenesten for heltidsansatte i varehandelen under ett med 4,4 prosent fra 1. september 2004 til 1. september 2005. For heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen var lønnsveksten i samme periode 4,3 prosent.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2005 og de avtalte lønnstilleggene i 2005 har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2004 til 2005 til 3,9 prosent for heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen.

For varehandelen totalt har SSB på grunnlag av strukturstatistikken per 1. september 2005 og den kvartalsvise lønnsindeksen, beregnet årslønnsveksten fra 2004 til 2005 til 3,4 prosent. For engroshandel er lønnsveksten beregnet til 3,5 prosent og for detaljhandel til 3,6 prosent. For varehandelen totalt er motorkjøretøytjenester med i lønnsveksttallet. For denne gruppen var årslønnsveksten fra 2004 til 2005 noe sterkere enn for varehandel under ett. Gruppen er ikke med i lønnsveksttallet for HSH-bedrifter i varehandelen.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler mellom Handel og Kontor og HSH fra 1. april gitt et generelt tillegg på kr 1,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 2,50 per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2006 på kr 1,99 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

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

For HSH-bedrifter i varehandel bidro overhenget til 2006 på 1,1 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2006 (0,9 prosent) og tillegget på garantiordningen 1. februar i år (0,1 prosent) til en lønnsvekst på 2,1 prosent fra 2005 til 2006. I 2005 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,3 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 1,6 prosentpoeng i årene 2001-2005.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I mellomoppgjøret 2005 i det *statlige tariffområdet* ble forhandlingene avsluttet med enighet mellom staten på den ene side og LO- Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Stat og UHO (nå Unio) på den andre siden. Det ble brudd i forhandlingene med Akademikerne, og dette oppgjøret gikk til mekling. Mellom staten og de andre hovedorganisasjonene ble det enighet om at alle gis 1 lønstrinns opprykk på hovedlønntabellen fra 1. mai eller minimum kr 4 000 per år. Det ble ikke avsatt penger til lokale forhandlinger.

Meklingsresultatet ga Akademikerne den samme lønnsregulering for 2. avtaleår som i oppgjøret med de øvrige hovedsammenslutningene. For øvrig heter det i Riksmeklingsmannens møtebok:

«Staten og Akademikerne nedsetter på denne bakgrunn en arbeidsgruppe som innen 1. mars 2006 skal legge fram forslag som bidrar til at en vesentlig større del av lønnsfordelingen kan foregå lokalt. Gruppen skal utrede de alternativer partene mener er aktuelle for å nå dette målet. Lederne for begge parter inngår i gruppen. Partene forplikter seg til at forslag som begge parter anbefaler, skal gå inn som grunnlag for partenes vurderinger av framtidige lønnsoppgjør, første gang ved hovedtariffoppgjøret i 2006.»

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 lønnsstatistikken for 2005 og tariff tilleggene i 2005 kan årslønnsveksten i det statlige tariffområdet beregnes til 3,4 prosent fra 2004 til 2005.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det brudd i forhandlingene mellom partene i det statlige tariffområdet 28. april, og oppgjøret gikk deretter til mekling. Den 24. mai la Riksmeklingsmannen fram en skisse. Akademikerne forkastet denne og gikk deretter ut i streik. Riksmeklingsmannen la deretter frem et forslag som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte, og som disse tre organisasjonene senere har godtatt. Staten v/ Fornyings- og Administrasjonsdepartementet godtok også forslaget. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter, jf. vedlegg 1:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2006. Tilleggene varierte fra kr 9 000 til kr 16 500. Gjennomsnittlig slår tilleggene ut med knapt 3 prosent per 1. mai.
- Det skal føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2006.
- Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,75 prosent av lønnsmassen per dato med virkning fra 1. august 2006. Herav utgjør midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng.

Akademikerne tok den 24. mai ut en del medlemmer i streik. Den 7. juni ble partene meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd.

I staten gir overhenget til 2006 på 0,7 prosent og tariff tilleggene i 2006 en årslønnsvekst fra 2005 til 2006 på 3,6-3,7 prosent. I tillegg kommer lønns glidning. I 2005 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,3 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2001-2005 var 0,4 prosentpoeng.

Kommunene inkl. undervisningsstillinger

I mellomoppgjøret i 2005 ble KS, LO-kommune, UHO, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune og Akademikerne - kommune, herunder også Norges Ingeniørorganisasjon og Den Norske Jordmorforening, enige om at ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) gis et generelt tillegg på kr 2 000 per år fra 1. mai og en oppjustering av minstelønnsatser. Dette kommer i tillegg til allerede avtalte tillegg fra 1. januar 2005 på 1,1 prosent.

I mellomoppgjøret i 2005 i *Oslo kommune* ble det enighet om at det med virkning fra 1. mai gis et tillegg på 1,4 prosent på alle lønnstrinn eller minimum kr 4 000 per år.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2005 og de avtalte lønnstilleggene, er årslønnsveksten i kommunene fra 2004 til 2005 beregnet til 3,4 prosent.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det brudd i forhandlingene mellom KS, LO-kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune og Akademikerne - kommune⁴ 27. april og oppgjørene gikk deretter til mekling.

Den 24. mai satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til avtale som ble anbefalt av partene. Forslaget hadde følgende hovedpunkter jf. vedlegg 1:

- Det gis et generelt tillegg på 2,6 prosent av arbeidstakers grunnlønn eller minst kr 7 500 per år til alle stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse med virkning fra 1. mai 2006. Gjennomsnittlig slår tilleggene ut med om lag 2¾ prosent per 1. mai.
- Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,4 prosent med virkning fra 1. mai 2006.
- Det ble foretatt endringer i minstelønnsatser fra 1. mai 2006 som tilsvarer 0,56 prosent per dato.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området gir overhenget til 2006, beregnet til 0,3 prosent, og tariff tilleggene i 2006 et bidrag til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 på om lag 3½ prosentpoeng. I tillegg kommer lønnsglidning. I 2005 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 0,4 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2001-2005 var 0,3 prosentpoeng.

Undervisningsstillinger

Ved oppgjøret per 1. mai 2004 var undervisningsstillinger i kommunesektoren en del av det kommunale tariffområdet, mens de tidligere var en del av det statlige tariffområdet.

I mellomoppgjøret 2005 ble det for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) enighet om et generelt tillegg på kr 2 000 per år fra 1. mai og en oppjustering av minstelønnsatser. Dette kom i tillegg til lønnstillegg fra 1. januar 2005 avtalt ved oppgjøret i 2004. Fra 1. januar 2005 ble det gitt et generelt tillegg på kr 1 000. I tillegg ble minstelønnsatsene for undervisningsstillinger med 16 års tjenesteansiennitet hevet med kr 7 000 inkludert det generelle tillegget på kr 1 000.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2005 og de avtalte lønnstilleggene, er årslønnsveksten fra 2004 til 2005 for undervisningsstillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse (ekskl. Oslo kommune) beregnet til 3,0 prosent.

⁴ Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon.

Overhenget til 2006 for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 0,3 prosent. Medregnet tariff tilleggene i 2006 gir dette et bidrag til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 på om lag 3 prosentpoeng. I tillegg kommer lønns glidning. I 2005 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,3 prosentpoeng, mens gjennomsnittlig glidning de to siste årene er 0,2 prosentpoeng.

1.2.7 Lønnsutviklingen i NAVO-området

I tråd med forhandlingsmodellen i NAVO forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom NAVO 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 NAVO-Helse er det for LO, YS, noen av Unios forbund og Den Norske Lægeforening de siste årene avtalt et nasjonalt nivå II (A2) der det forhandles mellom NAVO-Helse og de enkelte foreninger/forbund i hovedorganisasjonene om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlemmer.

I mellomoppgjøret i 2005 ble det på A-nivå mellom NAVO og LO-Stat og mellom NAVO og YS-NAVO enighet om at det med virkning fra 1. april 2005 gis et generelt tillegg på kr 1 950 per år. Dette bidro med om lag 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2004 til 2005. Det ble videre ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2005 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, er årslønnsveksten fra 2004 til 2005 i NAVO-området ekskl. helseforetakene beregnet til 3,6 prosent.

For SAN⁵ i NAVO gis det ikke sentrale tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales i sin helhet lokalt.

For *helseforetakene* kom NAVO, LO og YS til enighet om et generelt tillegg på kr 4 000 til alle medlemmene av LO- og YS-forbundene med virkning fra 1. juli 2005. Fra samme dato ble det gjort endringer i minstelønnsatsene.

NAVO og forbundene i UHO (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kom til enighet om et generelt tillegg på 1,6 prosent med virkning fra 1. juni 2005 til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund, mens medlemmer i de øvrige forbundene fikk et generelt tillegg på 2 prosent med virkning fra 1. mai 2005. Det ble ikke ført ytterligere lokale forhandlinger i helseforetakene for disse gruppene. I overenskomstrevisjonen for 2004 ble det avtalt en oppjustering av minstelønnsatsene fra 1. juli 2005. Tidspunktet for denne justeringen ble flyttet til 1. juni 2005 for Norsk Sykepleierforbund og 1. mai 2005 for de øvrige forbundene.

⁵ Sammenslutning av akademikerorganisasjoner i NAVO.

I helseforetakene ga overhenget til 2005, avtalte tillegg i 2004 og forhandlingsresultat i 2005 for medlemmene av LO, YS og UHO en lønnsvekst på vel 3 prosent fra 2004 til 2005. I tillegg kom lønnsglidningen.

Forhandlingene mellom de enkelte helseforetak og medlemsforeninger i Akademikerne Helse ble avsluttet 17. juni 2005. Avsluttende forhandlinger mellom NAVO og Akademikerne førte ikke fram og oppgjøret gikk til mekling. Den 8. november 2005 la Riksmeklingsmannen fram et forslag som ble akseptert av partene.

Lønnsstatistikk for 2005 fra SSB viser at gjennomsnittlig månedsførtjeneste for heltidsansatte i helseforetakene økte med 2,4 prosent fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005. Lønnstilleggene for leger og andre akademikergrupper er ikke kommet med i statistikkgrunnlaget.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2005 og de avtalte tillegg for 2005, har utvalget anslått årslønnsveksten i helseforetakene til 3,3 prosent fra 2004 til 2005.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det på A-nivå mellom NAVO og LO-Stat og mellom NAVO og YS-NAVO enighet om et tillegg fra 1. april 2006 på kr 1 950 per år. Dette tillegget bidrar til årslønnsveksten med om lag ½ prosentpoeng. I B-forhandlingene (virksomhetsvist) er det gitt noe varierende tillegg. Med de øvrige hovedsammenslutningene (SAN og Unio) ble det ikke avtalt noe generelt tillegg sentralt.

For LO-Stat og YS-NAVO gir overhenget inn i 2006 på 1,1 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på 1,6 prosentpoeng fra 2005 til 2006. Det er først i forbindelse med lønnsstatistikk for 2006 at det blir mulig å si noe om et samlet resultat for NAVO-bedriftene utenom helseforetakene. I 2005 bidro lønnsglidningen med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens gjennomsnittlig bidrag i årene 2003-05 var 0,5 prosentpoeng.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det i helseforetakene enighet mellom NAVO og fire av forbundene i Unio om å øke minstelønnssetene fra 1. mai 2006 (Norsk Sykepleierforbund) og fra 1. juni 2006 (Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet). Videre er det enighet mellom NAVO og forbundene i LO-Stat og mellom NAVO og fire forbund i YS-NAVO om økte minstelønnsseter fra 1. juli 2006. Forbundene i LO-Stat, Unio og YS-NAVO gjennomfører i tillegg lokale forhandlinger.

For medlemmer av Legeforeningen (som har mellomoppgjør) er det med virkning fra 1. mai 2006 gitt et generelt tillegg på kr 19 000 til turnusleger og leger under spesialisering og et generelt tillegg på kr 18 000 til overleger. Dette gir et bidrag til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 på om lag 2½ prosentpoeng for leger. For de øvrige forbundene i Akademikerne gjennomføres det lokale forhandlinger med frist 31. august 2006. Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger for medlemmer av Legeforeningen.

I helseforetakene gir overhenget til 2006 på 0,9 prosent og de avtalte tilleggene for 2006 en lønnsvekst på 2,1 prosent fra 2005 til 2006. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2005 bidro lønnsglidningen med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten.

1.3 Lønnsoverhenget

Det har over tid vært brukt litt ulike metoder for beregning av overheng i de ulike tariffområdene. En har derfor ikke umiddelbart kunne sammenlikne på tvers. I arbeidet med rapport nr. 1 i fjor (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.

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 overhengsberegningene, se boks 1.4 for nærmere omtale av beregningene.

Utvalget anslår overhenget til 2006 til 1,1 prosent for alle grupper under ett. Dette er 0,3 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2005. Overhenget til 2006 varierer fra 0,4 prosent for ansatte i kommunene til 1,6 for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent.

Område/gruppe:	2002	2003	2004	2005	2006
Ansatte i NHO-bedrifter:					
- Arbeidere i alt	1,5	-	1,3	1,1	0,9
- Industriarbeidere	1,3	1,7	1,4	1,2	1,0
- Industrifunksjonærer	2,5	2,1	1,7	1,5	1,6
- Industrien i alt	-	-	-	-	1,3
HSH-bedrifter i varehandel	1,1	1,3	0,9	0,7	1,1
Forretnings- og sparebanker ¹	1,5	2,2	0,5	1,5	1,1
Staten	1,8	3,8	0,4	1,9	0,7
Skoleverket	1,3	5,3 ²	0,2	-	-
Kommunene ³ :	1,4	2,2	0,6	1,5	0,4
- Undervisningspersonale				1,4 ⁴	0,3 ⁴
Ansatte i NAVO-bedrifter:					
- Helseforetakene		2,0	0,7 ⁵	1,5	0,9
- Øvrige bedrifter		1,7	1,1	1,1	1,1
Veid gjennomsnitt ⁶	1,8	2,7	1,1	1,4	1,1

¹ Forsikring er inkludert i overhenget fra og med 2004. Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

² Skolepakke II trakk opp overhenget til 2003 med om lag 1¾ prosentpoeng.

³ Inkl. undervisningsstillinger fra 2005.

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

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

⁶ Overhengene er et gjennomsnitt for alle lønnstakergrupper under ett og omfatter således flere grupper enn områdene i tabell 1.7.

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 dermed 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 over kalenderår 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 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 lagt inn 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 flere *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 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 de siste tre månedene av året eller det foreligger andre opplysninger om lønnsutviklingen, har utvalget lagt til grunn at lønnsnivået per september/oktober holder seg på samme nivå ut året. Dette betyr at overhenget for tariffområder beregnes på grunnlag av lønnsnivået per september/oktober i 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. Dette får imidlertid bare konsekvenser for overhengsberegningene dersom mønstret i lønnsutviklingen de siste tre månedene endrer seg fra det ene året til det neste.

1.4 Lønnsvekst fra 2005 til 2006 i noen forhandlingsområder - oppsummering

Utvalget har i avsnitt 1.2-1.3 sett på hva tariff tilleggene i vår og lønnsoverhenget til 2006 gir av lønnsvekst fra 2005 til 2006 i noen store forhandlingsområder. I dette avsnittet gis en oppsummering. For nærmere oversikt over lønnsoppgjørene i 2006 vises det til vedlegg 1.

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* gir lønnsoverhenget til 2006 på 1,0 prosent og tariff tilleggene i vår en anslått lønnsvekst på 1,8-1,9 prosent fra 2005 til 2006. I tillegg kommer lønns glidningen. I 2005 var bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten 1,7 prosentpoeng. I årene 2001-2005 var det gjennomsnittlige bidraget fra lønns glidningen også 1,7 prosentpoeng.

For *HSH-bedrifter i varehandel* bidrar det anslåtte overhenget til 2006 på 1,1 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2006 (0,9 prosent) og tillegget på garantiordningen 1. februar i år (0,1 prosent) til en lønnsvekst på 2,1 prosent fra 2005 til 2006. I tillegg kommer lønns glidningen. I 2005 var bidraget fra lønns glidningen til årslønnsveksten 2,3 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 1,6 prosentpoeng i årene 2001-2005.

I *staten* gir overhenget til 2006 på 0,7 prosent og tariff tilleggene i 2006 en lønnsvekst fra 2005 til 2006 på 3,6-3,7 prosent. I tillegg kommer lønns glidning. I 2005 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,3 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2001-2005 var 0,4 prosentpoeng.

For grupper med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i *KS-området* (inkludert skoleverket) gir overhenget til 2006 og tariff tilleggene i vår en anslått lønnsvekst på om lag 3½ prosent fra 2005 til 2006. I 2005 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,4 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget fra lønns glidningen i årene 2001-2005 var 0,3 prosentpoeng.

I *NAVO-bedrifter* eksklusiv helseforetakene gir overhenget til 2006 på 1,1 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på 1,6 prosentpoeng fra 2005 til 2006. I 2005 bidro lønns glidningen med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten, mens det gjennomsnittlig bidraget i årene 2003-05 var 0,5 prosentpoeng.

I *helseforetakene* gir overhenget til 2006 på 0,9 prosent og de avtalte tillegg for 2006 en lønnsvekst på 2,1 prosent fra 2005 til 2006. I tillegg kommer lønns glidningen. I 2005 bidro lønns glidningen med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten.

1.5 Lønnsutviklingen for toppledere

1.5.1 Lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet

Utvalget presenterer i dette avsnittet opplysninger om lederlønn fra følgende kilder:

- Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister (LTO) for årene 1995-2005.
- Aksjeselskapers årsregnskaper (noter i regnskapet) til Brønnøysundregisteret om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder for årene 1995-2004.

Det vises til boks 1.5 for nærmere omtale av datagrunnlag, lønnsbegrep m.m.

1. Lønnsutviklingen for identiske ledere i aksjeselskaper og i allmenne børsnoterte selskaper etter LTO-registeret

Utvalget ser i dette avsnittet på lønnsnivå og lønnsutvikling etter to lønnsbegreper:

- Det første omfatter *all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse*, dvs. lønn og honorarer m.m. for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet (kode 111) og *skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser* som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet (kode 112).
- Det andre er et utvidet lønnsbegrep, som i tillegg til postene i første strekpunkt, også omfatter kode 132, fordel ved kjøp av aksjer til underpris.

Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er med i det første lønnsbegrepet. Dette 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 anvendes i lønnsstatistikken og f.eks. i tabell 1.1. Naturalytelsene utgjør en liten andel, om lag 0,3 prosent av lønn og honorarer i gjennomsnitt, og er dermed av liten betydning for lønnsnivå og lønnsutvikling.

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, jf. boks 1.5. Det kan ikke utelukkes at en på denne måten i noen tilfeller har fått med personer som har høy lønn pga. sin spisskompetanse, men ikke er toppleder.

Lønnsnivået for identiske ledere i foretak med 25 lønnsforhold og over er lavere i LTO-materialet enn i materialet fra Brønnøysundregisteret. Det skyldes i hovedsak at det er flere lønnsforhold enn ansatte, dvs. at det er med noen flere mindre foretak i tabell 1.8 enn i tabell 1.13 (som viser tall fra Brønnøysundregisteret). En kan derfor ikke direkte sammenlikne lønnsnivå for ledere som er sortert etter henholdsvis antall ansatte og antall lønnsforhold.

Foretak som bruker innleid arbeidskraft, kan bli plassert i en lavere foretaksstørrelse enn om foretaket hadde drevet med egne ansatte. Utstrakt bruk av korttidsansatte virker motsatt.

Tabell 1.8 viser at fra 2004 til 2005 ble lønnsveksten 8,7 prosent i gjennomsnitt for alle toppledere mot 6,3 prosent året før. Vi må tilbake til 1999 for å finne en like høy gjennomsnittlig vekst i topplederlønningene. I mellomstore foretak (50-249 lønnsforhold) var lederlønsveksten i 2005 den høyeste siden 1996. Lønnsveksten i 2005 varierte mye mellom foretaksstørrelsene. Den var lavest i foretak med 25-49 lønnsforhold med 5,3 prosent og høyest i foretak med 100-249 lønnsforhold med 13,7 prosent. For toppledere i de største foretakene med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten 10,7 prosent og i foretak med 50-99 lønnsforhold 10,6 prosent. Toppledere i de minste foretakene utgjorde i 2005 om lag 57 prosent av alle toppledere i materialet, mens lederne i de største foretakene utgjorde om lag 6 prosent.

Tabell 1.8 viser videre at det i perioden 1996-2005 var stor forskjell i lønnsvekst mellom toppledere i henholdsvis små og mellomstore foretak og i de store foretakene. I de enkelte størrelsesgruppene varierte lønnsveksten over hele perioden fra 68 prosent for topplederne i foretak med 25-49 lønnsforhold til 207 prosent for topplederne i de største foretakene. For den siste gruppen var lønnsveksten særlig sterk fra 1997 til 2001 med en samlet vekst på 83,4 prosent. Til sammenlikning var lønnsveksten for lønnstakere i perioden 1996-2005 i gjennomsnitt 57 prosent.

Tabell 1.8 Lønnsutvikling¹ i prosent fra året før for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 1996-2005. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Identiske ledere.

	Antall lønnsforhold ³				Gjennomsnitt
	25-49	50-99	100-249	250 og over	
1996	5,7	6,9	7,5	6,5	-
1997	7,3	6,2	9,2	8,0	-
1998	6,2	6,4	10,1	18,1	-
1999	5,7	8,2	11,2	16,5	8,8
2000	4,1	4,8	6,4	16,8	6,0
2001	5,8	4,3	11,3	14,2	7,2
2002	4,8	4,9	4,4	8,2	5,1
2003	3,6	3,4	5,2	8,0	4,3
2004	4,8	6,4	6,0	12,3	6,3
2005 ⁴	5,3	10,6	13,7	10,7	8,7
1996-2005	68,0	82,4	125,3	206,6	-
Gj.sn. per år	5,3	6,2	8,5	11,9	-
Gj.sn. lønn ^{1,4} 2005	572 500	748 400	975 000	1 565 200	726 400
Antall ledere	5 053	2 201	1 136	533	8 923

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturallytelse.

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

³ 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.

⁴ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

Tabell 1.9 viser lønnsnivå og lønnsutvikling for gruppen av ledere når en inkluderer kode 132, fordel ved kjøp av aksjer til underkurs i materialet.

Tabell 1.9 Årlig lønnsutvikling ¹ i prosent, inkl. fordel ved aksjekjøp til underkurs for administrerende direktør/daglig leder ² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 1997-2005. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Identiske ledere.

	Antall lønnsforhold ³			
	25-49	50-99	100-249	250 og over
1997	7,3	7,7	11,0	9,5
1998	6,2	6,2	8,3	17,0
1999	5,7	8,3	11,1	16,7
2000	4,1	4,8	6,3	16,8
2001	6,6	4,3	11,6	13,8
2002	4,1	5,0	5,1	8,1
2003	3,5	3,6	4,9	8,2
2004	4,8	6,5	6,4	13,3
2005 ⁴	5,3	10,4	13,8	10,1
1997-2005	58,9	73,2	111,5	190,0
Gj.sn. per år	5,3	6,3	8,7	12,6
Samlet godtgjørelse ^{1,4} 2005	572 800	749 000	977 700	1 571 200
Herav: Fordel ved aksjekjøp til underkurs i 2005	286	585	2 760	5 990
Antall ledere	5 053	2 201	1 136	533

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

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

³ 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.

⁴ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

Fordelen ved kjøp av aksjer til underkurs vil i hovedsak svinge i takt med utviklingen i aksjekursene.

I perioden 1999-2003 betydde fordelene ved kjøp av aksjer til underkurs mindre for lønnsveksten til toppledere enn i 1997 og 1998 i alle størrelsesgrupper.

I 2004 betydde fordelene ved kjøp av aksjer til underkurs lite for lønnsveksten for toppledere i de to minste foretaksstørrelsene, men trakk opp gjennomsnittlig lønnsvekst med henholdsvis 0,4 prosentpoeng i foretak med 100-249 lønnsforhold og med 1 prosentpoeng i foretak med over 250 lønnsforhold.

I 2005 trakk fordelene ved kjøp av aksjer til underkurs lønnsveksten ned med 0,6 prosentpoeng for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold. I de andre foretaksstørrelsene var det liten eller ingen endring av å inkludere denne fordelene.

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

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ og lønnsvekst etter kvartil for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med over 250 lønnsforhold³. 2004 og 2005

Kvartil	Gjennomsnittslønn		Lønnsvekst i prosent fra året før	
	2004	2005 ⁴	2004	2005 ⁴
1. kvartil	626 100	687 900	9,1	9,9
2. kvartil	928 500	1 049 100	9,9	13,0
3. kvartil	1 324 900	1 539 229	15,1	16,2
4. kvartil	2 766 900	2 973 900	12,7	7,5
Alle	1 414 100	1 565 200	12,3	10,7

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturallytelser.

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

³ 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.

⁴ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I tabell 1.10 er topplederne i foretak med over 250 lønnsforhold rangert etter stigende lønnsnivå. Det er 133 ledere i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på knapt 3 mill. kroner i 2005 og at veksten var 7,5 prosent i 2005 mot 12,7 prosent året før. I de andre kvartilene var lønnsveksten i 2005 høyere enn året før.

Tabell 1.11 viser at det er få kvinnelige administrerende direktører/daglig ledere i foretak med over 25 lønnsforhold. Andelen varierte i 2005 fra 16 prosent i størrelsesgruppen 25-49 lønnsforhold til vel 10 prosent i de to største foretaksstørrelsene. Gjennomsnittlig lønnsnivå (ekskl. fordel ved kjøp av aksjer til underkurs) for kvinnelige toppledere var i 2005 om lag 66 prosent av lønnsnivået for mannlige toppledere i alle foretak med over 25 lønnsforhold mot 73,5 prosent i 2004. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2004 til 2005 var lavere for kvinner enn for menn i alle foretaksstørrelser.

Tabell 1.11 Lønnsutviklingen¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 2004-2005. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Identiske menn og kvinner.

Antall lønnsforhold ³	Antall 'ledere'		Gj. sn. lønn ⁴ i 2005		Vekst i prosent 2004-2005 ⁴	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
25 – 49	4 356	697	595 700	427 200	5,4	4,8
50 – 99	1 918	283	782 200	519 400	11,1	5,6
100 – 249	1 029	107	1 014 300	597 100	14,3	4,8
250 og over	482	51	1 596 400	1 270 200	11,8	-1,2
Alle	7 785	1 138	758 900	503 900	9,1	4,3

¹ Omfatter lønn, honorarer og naturallytelser.

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

³ 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.

⁴ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

2. Tall fra Brønnøysundregisteret (informasjon om lønn og annen godtgjørelse i noter til årsregnskapet)

Lov av 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) inneholder regler om krav til opplysninger om ytelser til ledende personer, jf. boks 1.5.

Det legges her til grunn et omfattende lønnsbegrep som i prinsippet skal omfatte all godtgjøring til toppledere, herunder fordel ved opsjoner, fordel ved kjøp av aksjer til underkurs og naturalytelser.

Mange aksjeselskaper oppgir ikke lønn til administrerende direktør/daglig leder i årsregnskapene. Også i de større foretakene er det flere som ikke følger opp regnskapslovens krav på dette punktet. Det er derfor knyttet en del usikkerhet til tallene fra Brønnøysundregisteret, men i hovedsak gir de samme inntrykk av lønnsnivå og lønnsutvikling for toppledere som tallene fra LTO-registeret.

Tabell 1.12 Årlig lønnsutvikling i prosent fra året før for administrerende direktør/daglig leder i aksjeselskaper, 1996-2004. Foretak med 25 ansatte og over. Alle ledere.

	Antall ansatte			
	25-49	50-99	100-249	250 og over
1996	3,4	2,9	8,1	6,7
1997	2,2	5,7	8,2	4,1
1998	7,0	10,6	8,6	14,2
1999	10,0	10,9	9,1	15,8
2000	1,9	4,7	8,0	10,4
2001	6,9	8,1	9,2	6,0
2002	5,9	3,3	8,5	0,4
2003	2,7	5,7	3,9	8,8
2004 ¹	1,4	1,1	4,4	4,0
1996-2004 ¹	49,4	66,7	92,4	95,3
Gj.sn. per år	4,6	5,8	7,5	7,7
Gj.sn. lønn ¹ 2004	618 000	820 000	1 126 400	1 619 000
Antall ledere med oppgitt lønn i 2004	3 347	1 385	720	384
Antall ledere i alt i 2004	3 785	1 547	832	449

¹ Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Brønnøysundregisteret.

I 2004 var gjennomsnittlig lønnsutvikling for identiske administrerende direktører/daglige ledere 7,5 prosent i de minste foretakene og om lag 6½ prosent i de andre størrelsesgruppene.

I perioden 1996-2004 under ett var gjennomsnittlig lønnsvekst 151 prosent for toppledere i foretak med over 250 ansatte, mens den var i størrelsesorden 100 prosent i de andre foretaksstørrelsene.

Gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle administrerende direktører/daglige ledere varierte i 2004 fra om lag 1 prosent i foretak med 50-99 ansatte til 4,4 prosent i foretak med 100-249 ansatte.

I perioden 1996-2004 under ett var gjennomsnittlig lønnsvekst for alle toppledere vel 90 prosent i de to største foretaksstørrelsene. I den minste foretaksstørrelsen var lønnsveksten om lag som gjennomsnittet for lønnstakere.

Tabell 1.12 viser at alle ledere i gjennomsnitt hadde lavere lønnsvekst over perioden 1996-2004 enn identiske ledere (tabell 1.13) og også lavere lønnsnivå. At forskjellen i lønnsvekst mellom alle og identiske ledere jevnt over er mindre i små enn i store foretak, skyldes trolig i noen grad at ledere begynner på lavere lønnsnivå når de går over til et annet foretak i de minste foretaksstørrelsene, mens det ofte er motsatt i store foretak.

Tabell 1.13 Årlig lønnsutvikling i prosent for administrerende direktør/daglig leder i aksjeselskaper. 1996-2004. Foretak med 25 ansatte og over. Identiske ledere.

	Antall ansatte			
	25-49	50-99	100-249	250 og over
1996	7,7	5,7	6,2	7,4
1997	5,4	10,0	9,0	6,0
1998	10,0	9,7	9,7	16,7
1999	11,2	13,4	13,3	22,5
2000	6,5	8,8	7,2	10,1
2001	9,0	9,3	9,2	14,5
2002	7,2	4,7	7,2	4,3
2003	5,7	4,4	4,9	10,3
2004 ¹	7,5	6,6	6,3	6,4
1996-2004	96,3	100,4	101,3	151,1
Gj.sn. per år	7,8	8,0	8,1	10,8
Gj.sn. lønn ¹ 2004	635 800	836 900	1 141 000	1 620 400
Antall ledere med oppgitt lønn både i 2003 og 2004	2 978	1 251	657	347

¹ Foreløpige tall

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Brønnøysundregisteret

Boks 1.5 Datagrunnlag, lønnsbegrep m.m. for lederlønnsberegningene

Datagrunnlag

Utvalget har fått bearbeidet opplysninger om lederlønn fra følgende kilder:

- Aksjeselskapers årsregnskaper til Brønnøysundregisteret om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder for årene 1995 - 2004. Mange aksjeselskapene oppgir ikke lønn til administrerende direktør/daglig leder i årsregnskapene. Også for de større foretakene, med mer enn 25 ansatte, er det mange som ikke følger opp regnskapslovens krav på dette punktet.
- Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaverregister (LTO) for årene 1995-2005.

Lønnsbegrepet

Lov av 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) inneholder regler om krav til opplysninger om ytelser til ledende personer. Det skilles mellom store og små foretak. For allmennaksjeselskaper som omfattes av reglene for «store foretak», jf. regnskapsloven § 1-5, gjelder §§ 7-31 og 7-31 b om opplysninger om ytelser til ledende personer. For aksjeselskaper som ikke er store foretak etter regnskapsloven § 1-5, reguleres kravene til opplysninger om ytelser til ledende personer av regnskapsloven § 7-31. For aksjeselskaper som er «små foretak», jf. regnskapsloven § 1-6, reguleres dette av regnskapsloven § 7-44.

Etter regnskapsloven § 7-31 og § 7-44 skal det opplyses om de samlede utgiftene til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til daglig leder og medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen. Det skal videre opplyses om eventuelle forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret særskilt vederlag ved avslutningen av ansettelsesforholdet eller vervet, samt om bonuser, overskuddsdelinger, opsjoner og liknende til fordel for daglig leder eller leder av styret, samt forpliktelser knyttet til tegningsretter, opsjoner og tilsvarende som gir ansatte eller tillitsvalgte rettigheter.

Etter regnskapsloven § 7-31 b stilles det krav om at «store foretak» (allmennaksjeselskaper) gir opplysninger spesifisert på de enkelte ledende ansatte og medlemmer av foretakets ledende organer.

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. I 1995 omhandlet kode 111-A begge disse kodene, mens 112-A i 1996 ble skilt ut som en egen kode for naturalytelser. For å kunne få en realistisk sammenlikning mellom 1995 og 1996 var det derfor nødvendig å benytte summen av 111-A og 112-A for 1996. 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 materialet fra *Brønnøysundregisteret* er det toppleder eller administrerende direktør/daglig leder som inngår. Utvalget presenterer tall for lønnsutviklingen fra Brønnøysundregisteret både for *alle* ledere som inngår i materialet og for *identiske* ledere, dvs. ledere som er med i materialet i to år etter hverandre.

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 når en f. eks. beregner lønnsveksten fra 2004 til 2005. Grunnen til dette er at vi 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 skal 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 fordelen 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 fordelen overstiger 600 000 kroner skulle beskattes ved *ervervet*. En forutsetning var at et visst antall ansatte ble tilbudt opsjoner. Var fordelen mindre enn 600 000 kroner, skulle fordelen beskattes ved salg eller innløsning av opsjonen. Fordelen som oppnås i ansettelsesforhold ved at ansatte får aksjer eller kjøper aksjer til underpris, er i utgangspunktet skattepliktig som lønn. Fordelen utgjør differansen mellom 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 fordelen settes til differansen mellom 80 prosent av antatt salgsverdi og det den ansatte har betalt for aksjen. Reduksjonen i den skattepliktige fordelen kan likevel ikke overstige 1 500 kroner per person. Gevinst ved realisasjon av aksjene skatlegges som kapitalinntekt (28 prosent).

Fra og med inntektsåret 2000 ble beskatning ved *tildelingen* av ikke-børsnoterte opsjoner i arbeidsforhold avviklet. 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 skal 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 av inntektsårene 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 toppledere i offentlig sektor

Utvalget tar sikte på å skaffe fram lønnstall for toppledere i offentlig sektor til rapporten i mars 2007.

1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn avspeiler bl.a. forskjeller i utdanning og stillingsplassering. Ulike konkurranseforhold sektorer og bransjer imellom, sammen med ulik sysselsettingsfordeling mellom kvinner og menn, kan også bidra til å forklare en del av forskjellene i lønn. Dessuten kan strukturendringer, som er omtalt i boks 1.2, påvirke utviklingen.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering. Vi kan her skille 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 1.14 viser lønnsutviklingen for heltidsansatte⁶ 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 1998-2005. Dessuten gis gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2005.

Når det gjelder utviklingen fra 2004 til 2005 (tabell 1.14), har lønnsforskjellen mellom kvinner og menn blitt redusert for ansatte i staten, arbeidere i hotell og restaurant i NHO-bedrifter, skoleverket og NAVO-området eksklusive helseforetak og helseforetakene. For ansatte i finanstjenester, industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter, ansatte i HSH-bedrifter og ansatte i kommunene har lønnsforskjellene økt noe. For finanstjenester kan

⁶ For ansatte i kommunene, helseforetakene samt industriarbeidere, industrifunksjonærer og hotell og restaurantarbeidere i NHO-bedrifter er deltidsansatte inkludert.

den økte forskjellen i stor grad forklares ved at det ble betalt ut en større andel bonus i 2005 enn i tidligere år. Menn får i større grad enn kvinner utbetalt bonus.

I alle forhandlingsområdene var det i perioden 1998 til 2005 en tilnærming mellom kvinners og menns lønn med unntak av industrifunksjonærer i NHO-bedrifter og ansatte i helseforetakene.

I hovedgruppene i tabell 1.14 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.

Tabell 1.14 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Heltidsansatte/heltidsekvivalenter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Årslønn Menn 2005	Årslønn Kvinner 2005	Kvinne- andel ² 2005
Industriarbeidere i NHO-bedrifter ³	-	89,0	88,4	89,0	90,1	89,1	89,3	89,1	321 100	286 100	20
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter ³	-	77,6	77,5	78,3	76,8	77,1	77,3	77,1	496 200	382 700	31
HSH-bedrifter i varehandel	84,7	84,5	85,4	86,2	86,4	88,1	87,6	87,5	335 300	293 300	41
Arbeidere i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ³	93,0	92,9	93,0	93,3	92,3 ⁶	93,0	93,7	94,6	254 700	241 000	63
Finanstjenester ⁷	74,8	75,6	75,8	76,2	76,0	75,6	75,9	75,2	488 200	367 000	47
Statsansatte	89,0	89,0	89,1	89,1	89,0	88,9	89,8	90,9	367 400	333 900	41
Skoleverket	93,7	93,9	94,0	94,2	95,0	95,5	-	-	-	-	-
Ansatte i kommunene ³ herav	88,0	88,0	87,6	86,9 ⁴	90,6 ⁵	90,8	90,0 ⁸	89,9	342 000	307 600	72
undervisningspersonell ⁹							96,2	97,0	375 800	364 500	63
Statlige eide helseforetak i NAVO-området	-	-	-	-	77,4	75,7	75,7	75,8	414 000	334 200	-
NAVU-området ekskl. statlige eide helseforetak	-	-	-	-	-	90,5	92,8	93,1	338 600	315 200	36

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andelen heltidsansatte kvinner innenfor det enkelte område (tall fra lønnsstatistikken).

³ Gjelder heltid og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

⁴ Eksklusive sykehusene 2001: Kvinners lønn i forhold til menn: 90,0 prosent, gjennomsnittlig årslønn for menn: 272 600 kr, gjennomsnittlig årslønn for kvinner: 244 700 kr, kvinneandel: 76 prosent.

⁵ Eksklusive sykehusene fra og med 2002

⁶ Statistikkgrunnlaget er endret i 2002. Med nytt statistikkgrunnlag vil kvinners lønn som andel av menns i 2001 være 92,1.

⁷ Omfatter heltidsansatte i bank og forsikring, (Norges Bank er ikke inkludert). Statistikken omfatter noe mer enn tariffområdet for bank og forsikring.

⁸ Inkluderer ansatte i skoleverket (jf. tabellnote 9 nedenfor). Inkluderer skoleverket i 2003 vil kvinners lønn som andel av menns være 90,0.

⁹ Undervisningspersonell med sentral lønnsdannelse ekskl. Oslo kommune.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller etter næring

Tabellen (tabell 1.15) 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 1.7 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.14 og 1.15.

Utviklingen fra 2004 til 2005 viser en tilnærming i kvinner og menns lønninger for ansatte i kraftforsyning, sosiale- og personlige tjenester, helseforetak, industri, samferdsel, bygge- og anleggsvirksomhet, olje og gass, forretningsmessig tjenesteyting, skoleverket, staten, privat undervisning og private helse- og sosialtjenester. For de andre gruppene har lønnsforskjellene økt.

For perioden 1997-2005 økte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i private helse- og sosialtjenester tjenester og finanstjenester, mens de ble redusert ellers.

Av tallene fremgår det at det er minst lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i bygge- og anleggsvirksomhet, skoleverket, og kommunene. Størst lønnsforskjeller er observert innenfor finanstjenester og helseforetakene.

Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle gruppene sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i Norge (se tabell 1.15). De heltidsansatte kvinnene tjente i 2005 i gjennomsnitt 86,8 prosent av heltidsansatte menns lønn mot 86,6 prosent i 2004. Når deltid inkluderes, utgjorde lønnsnivået for kvinner i gjennomsnitt 84,7 prosent av nivået for menn i 2005 (se tabell 2.3 i vedlegg 2). Når en ser på utviklingen fra 1997-2005, har det vært tilnærming mellom kvinner og menns gjennomsnittlige lønn.

Boks 1.7 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.14 og 1.15

Tabell 1.14 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområdene. Tabell 1.15 tar utgangspunkt i næringer etter SSBs standard for næringsgruppering hvor også uorganiserte virksomheter er med. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme. F.eks. for industrien er funksjonærer og arbeidere samlet i SSBs klassifisering, mens den er delt i tabell 1.14. Ser vi på hotell og restaurantvirksomhet er det bare arbeidere med i tabell 1.14, mens både funksjonærer og arbeidere i tillegg til uorganiserte virksomheter er inkludert i tabell 1.15. Undervisningspersonale inngår f.o.m. 2004 i tallene for kommunene i tabell 1.14 mens kommunene er eksklusive undervisningspersonale i tabell 1.15. I tabell 1.15 er også toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.14 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av tariffområdet. Endelig er årslønnsbegrepet forskjellig da tabell 1.14 tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.15 tar utgangspunkt i registrert månedslønn per 1. september/1. oktober.

Tabell 1.15 Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring¹ pr. 1.9/1.10. Heltidsansatte

Næring											Månedslønn*12 ² 1.9/1.10	Månedslønn*12 ² 1.9/1.10	Kvinne andel ³
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ⁵	2005	2005	2005	2005	
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,2	77,9	80,4	80,3	81,3	86,6	88,8	87,0	87,7	539 000	472 600	19	
Industri	86,7	86,8	86,9	88,0	88,2	88,2	87,8	88,5	89,5	354 400	317 100	21	
Kraftforsyning	90,0	90,0	90,4	89,9	89,5	90,8	88,7	89,1	91,5	402 300	368 000	15	
Bygge- og anleggsvirksomhet	95,0	91,3	92,2	94,2	94,7	93,8	96,3	97,4	98,2	335 600	329 700	5	
Varehandel i alt	81,4	80,6	81,9	81,5	82,8	83,6	84,5	85,1	84,2	368 200	310 100	34	
Hotell- og restaurantvirksomhet	-	-	-	-	88,8	89,5	88,2	89,9	89,1	293 900	261 800	55	
Samferdsel	87,3	86,8	86,0	86,8	86,6	88,1	88,1	89,0	89,9	362 700	326 100	27	
Finanstjenester i alt	74,4	74,2	75,2	75,1	73,1	73,4	72,9	73,3	71,9	531 600	382 300	46	
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	74,5	74,7	76,8	76,6	77,5	78,1	78,6	79,3	80,0	444 400	355 600	32	
Ansatte i staten	89,9	89,6	89,7	88,6	88,9	89,2	88,7	90,3	90,8	373 500	339 200	41	
Undervisningspersonale i skoleverket	93,6	93,7	94,1	94,0	94,5	95,4	95,7	96,4	97,0	379 900	368 300	58	
Kommune og fylkeskommune ⁴	87,8	87,6	87,3	87,9	87,6	92,4	92,8	92,3	91,9	326 500	300 100	64	
Helseforetak						77,7	75,1	75,1	76,3	442 700	337 600	70	
Privat undervisning	83,3	85,5	85,2	85,9	84,4	86,5	87,9	87,9	88,2	382 900	337 600	51	
Private helse- og sosialtjenester	87,2	86,6	86,5	85,0	87,4	85,3	85,2	84,0	84,2	347 100	292 300	70	
Sosiale og personlige tjenester	81,5	83,3	86,4	85,1	87,1	86,4	87,3	87,2	88,5	391 600	346 600	45	
Gjennomsnitt/sum heltidsansatte	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	378 900	328 800	37	

¹ SSBs Standard for næringsgruppering (NOS). Jordbruk, skogbruk, fiske, hotell og restaurantvirksomhet (1997-2001), Oslo kommune (1997-1999) og lønnet husarbeid er imidlertid ikke inkludert i statistikkgrunnlaget.

² Registrert månedslønn i alt per 1.9/1.10*12. Dette begrepet må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 11 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne kolonnen er det samme som i tabell 1.1, dvs. summen av avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

³ Andel heltidsansatte kvinner i den enkelte næring.

⁴ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

⁵ Endring i SSBs frigivning av lønnsstatistikken for helseforetak, kraftforsyning og forretningsmessig tjenesteyting.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

Tabell 1.16 viser kvinners lønn som andel av menns fordelt på utdanning. Det er minst lønnsforskjeller på de laveste utdanningsnivåene, dvs. på grunnskolenivå og videregående skole nivå. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitet eller høyskoleutdanning til og med 4 år. Her har kvinner i 2005 en lønnsandel på 80,6 prosent i forhold til menn. Fra 2004 -2005 økte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på alle utdanningsnivåer med unntak av ansatte med universitet og høyskoleutdanning lengre enn 4 år.

For perioden 1997 til 2005 har det vært en tilnærming eller stabilitet mellom kvinner og menns lønninger for alle utdanningsnivåer med unntak av ansatte med universitet eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år hvor lønnsforskjellene har økt.

Tabell 2.2 i vedlegg 2 viser utviklingen i lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanning og næring i perioden 1997 til 2005.

Tabell 1.16 Kvinners lønn som andel av menns etter utdanning. Heltidsansatte¹

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ⁴	2005	Månedslønn*12 ² per 1.9/1.10 Menn	Månedslønn*12 ² per 1.9/1.10 Kvinner	Kvinneandel ³ 2005
Utdanning på grunnskolenivå	87,2	87,3	87,3	87,0	86,7	87,0	86,9	87,7	87,4	316 800	277 000	34
Utdanning på videregående skolenivå	86,5	86,2	86,2	85,9	85,9	86,1	86,4	86,9	86,5	343 400	297 200	36
Universitets- eller høyskoleutdanning, tom 4 år	80,4	80,2	79,8	80,1	79,5	80,4	80,2	81,3	80,6	444 000	357 800	52
Universitets- eller høyskole- utdanning lengre enn 4 år	84,1	83,3	82,4	82,5	82,6	82,1	82,8	82,9	82,9	531 400	440 700	34
Gjennomsnitt	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	378 900	328 800	37

¹ Statistikkgrunnlaget omfatter alle heltidsansatte i Norge eksklusive ansatte i jordbruk, skogbruk, fiske, hotell og restaurantvirksomhet (1997- 2001), Oslo kommune (1997- 1999) og lønnet husarbeid.

² Se fotnote 2 tabell 1.15

³ Andel heltidsansatte kvinner innenfor de enkelte gruppene etter utdanningsnivå

⁴ Endring i SSBs frigivning av lønnsstatistikken for helseforetak, kraftforsyning og forretningsmessig tjenesteyting.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.17 viser heltidsansattes kvinners lønn i forhold til menns fordelt på alder. Stort sett viser tallene for 2005 at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder. For de fleste aldersgruppene har det vært en tilnærming fra 2004-2005. For perioden 1997 til 2005 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn særlig blitt redusert i de midlere aldersgrupper.

Tabell 1.17 *Kvinnens lønn som andel av menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte¹*

Alders grupper										Månedslønn*12 ² per 1.9/1.10		Kvinne andel ³
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ⁴	2005	Menn	Kvinner	
- 24 år	94,1	93,8	94,0	94,5	94,3	93,8	93,4	94,0	94,5	257 800	243 600	40
25 – 29 år	93,1	92,9	92,8	93,1	93,0	93,9	93,2	93,9	94,3	314 900	296 900	43
30 – 34 år	91,3	91,0	90,9	91,0	90,9	91,7	90,6	91,2	91,1	359 700	327 600	40
35 – 39 år	86,0	86,0	86,3	87,5	87,7	88,2	88,7	88,7	88,9	387 000	344 100	39
40 – 44 år	81,8	81,8	81,8	82,4	83,2	84,0	84,9	85,3	86,5	406 100	351 200	41
45 – 49 år	81,4	80,8	81,4	81,4	81,4	82,0	82,5	82,7	82,9	414 500	343 600	42
50 – 54 år	80,2	80,6	80,3	80,8	81,2	81,3	82,1	82,9	82,9	411 800	341 400	41
55 – 59 år	81,8	80,8	80,7	80,7	80,2	81,2	81,5	81,9	82,0	408 200	334 500	38
60 og over	83,2	81,4	81,0	80,9	81,4	81,7	81,0	81,7	81,0	406 900	329 600	36
Gjennoms nitt	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	378 900	328 800	37

¹ Statistikkgrunnlaget omfatter alle heltidsansatte i Norge eksklusive ansatte i jordbruk, skogbruk, fiske, hotell og restaurantvirksomhet (1997- 2001), Oslo kommune (1997- 1999) og lønnet husarbeid.

² Se fotnote 2 tabell 1.15.

³ Andel heltidsansatte kvinner pr aldersgruppe

⁴ Endring i SSBs frigivning av lønnstatistikken for ansatte i helseforetak, kraftforsyning og forretningsmessig tjenesteyting.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2006

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 kvinner i større grad enn menn er representert i lavlønngruppen.
- 2) Fordelingen av de lokale tilleggene.
- 3) De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

I frontfagene ble det gitt et generelt tillegg på kr 1 per time for overenskomster med lokal forhandlingsrett, og kr 1,50 per time for overenskomster uten slik forhandlingsrett. I LO/NHO-

området, i LO/HSH-området og i YS/HSH-området ble det i tillegg gitt lavlønnstillegg. I KS-området ble det gitt kronetillegg for de lavest lønte og minstelønnsattsene ble økt. I staten ble det gitt kronetillegg for de lavest og høyest lønte. Det ble også lagt føringer om at kvinner i justeringsforhandlingene skal og i de lokale forhandlingene bør få en større andel av potten enn en proratafordeling skulle tilsi.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.18 vises lønnsutviklingen⁷ for heltidsansatte utdanningsgrupper etter næring i perioden 1997-2005. Tabellen er framkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret. Tabellen viser at andelen med ulike utdanningsnivåer varierer mellom gruppene. For ansatte i industri, bygg- og anlegg og varehandel var det i 2005 78 prosent eller flere som hadde grunnskole og videregående skole (inkludert fagutdanning) som høyeste utdanning. Blant statsansatte var andelen 37 prosent og blant kommunale- og fylkeskommunale ansatte 54 prosent (inkludert deltidsansatte var andelen 68 prosent), mens det bare var 4 prosent i skoleverket.

Samlet for alle utdanningsgruppene hadde ansatte i finanstjenester og skoleverket den høyeste lønnsveksten i perioden 1997-2005 med vel 51 prosent (tabell 1.18). For statsansatte var lønnsveksten 48 prosent. For de andre gruppene i tabell 1.18 var lønnsveksten 43-45 prosent i perioden 1997-2005.

I industri, finanstjenester og skoleverk hadde ansatte med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år høyeste lønnsvekst fra 2004-2005. For bygg og anlegg og staten hadde ansatte med universitet og høyskole lenger enn 4 år høyeste lønnsvekst. For varehandel og helseforetak hadde fagutdannede høyeste lønnsvekst fra 2004-2005. I kommunene hadde fagutdannede og de med universitet og høyskole lenger enn 4 år samme lønnsvekst.

Tabell 1.18 viser videre at det er betydelige lønnsforskjeller for samme utdanningslengde mellom de ulike næringer/sektorer.

Det vises også til tabell 2.4 i vedlegg 2.

⁷ Lønnsutviklingen i tabell 1.18 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 lønnstillegg året etter at de er gitt. F. eks. har dette vært tilfelle for staten og skoleverket. Dette er forhold som en korrigerer for ved beregning av årslønnsvekst, men som forstyrrer sammenlikningen når en ser på datolønnsveksten mellom to år. Over tid vil årslønnsveksten og datolønnsveksten være tilnærmet lik for samme næring/gruppe.

Tabell 1.18 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn*12¹ per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter næring² og utdanningsgrupper³. Kroner og prosent. 1997-2005

	Andeler ⁴	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før								Samlet vekst 1998-2005	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10 2005
		2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
Industri i alt	100	7,1	4,8	4,2	4,4	6,4	3,7	3,6	3,6	44,6	347 100
Utdanning på grunnskolenivå	11	6,9	3,2	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	37,9	297 600
Utdanning på videregående skolenivå	67	7,3	4,4	4,0	4,2	5,7	3,5	3,6	3,2	41,9	324 900
Av dette:											
Fagutdanning ⁵	30	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	43,5	332 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	13	8,7	6,9	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	49,4	451 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	49,4	562 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100	7,4	4,9	4,4	4,6	6,0	2,8	3,5	3,4	43,5	335 400
Utdanning på grunnskolenivå	8	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	41,7	3,6 200
Utdanning på videregående skolenivå	76	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	44,4	326 300
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	45	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	51,7	339 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	45,3	451 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	39,3	579 300
Varehandel i alt	100	7,6	3,7	5,9	4,9	5,1	3,3	3,1	4,4	44,7	351 800
Utdanning på grunnskolenivå	10	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	43,0	316 200
Utdanning på videregående skolenivå	71	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	42,9	333 400
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	18	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	49,6	333 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	44,8	442 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	40,4	527 400
Finanstjenester i alt⁶	100	7,9	4,0	5,4	4,4	5,8	2,9	4,1	8,4	51,5	463 900
Utdanning på grunnskolenivå	3	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	50,6	380 400
Utdanning på videregående skolenivå	53	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	46,6	394 700
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	3	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	51,2	389 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	35	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	46,1	530 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	39,4	641 500
Statsansatte i alt	100	8,6	2,8	7,9	3,9	6,6	3,2	3,9	3,5	48,0	359 400
Utdanning på grunnskolenivå	2	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	38,2	294 400
Utdanning på videregående skolenivå	35	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	40,1	315 500
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	40,5	306 300

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	1.9/1.10 2005
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	41,2	352 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	43,2	419 800
Skoleverket i alt	100	8,6	1,9	9,7	4,3	10,5	2,5	3,4	1,9	51,1	373 300
Utdanning på grunnskolenivå	0	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	50,6	313 300
Utdanning på videregående skolenivå	4	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	51,6	326 100
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	47,4	340 600
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	51,4	370 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	45,5	411 000
Kommune og fylkeskommune i alt	100	8,4	2,1	4,9	4,7	6,2	2,9	5,1	2,6	43,1	309 500
Utdanning på grunnskolenivå	6	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	42,1	269 000
Utdanning på videregående skolenivå	48	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	39,5	282 000
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	13	6,0	0,4	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	36,4	282 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	38	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	42,5	336 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	38,9	402 900
Helseforetak	100					7,9	5,9	3,4	2,4		369 500
Utdanning på grunnskolenivå	3					8,2	1,4	3,6	3,4		271 500
Utdanning på videregående skolenivå	30					8,6	1,6	4,0	3,3		287 600
Av dette:											
- Fagutdanning ⁵	5					-	1,8	5,6	3,6		290 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	46					9,4	3,7	3,4	3,1		344 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år ⁷	17					10,1	11,9	0,2	1,0		588 900

¹ 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.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering

⁴ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁵ 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.

⁶ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁷ Lønnstilleggene for leger og andre akademikergrupper i 2005 er ikke med.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.19 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde i perioden 2001-2005. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2005 (1.9/1.10-2005) på kr 297 000, en vekst på 2,8 prosent fra 3. kvartal 2004. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 361 700, en vekst på 3,5 prosent. Samlet over perioden 2001-2005 er lønnsutviklingen i gjennomsnitt høyere for deltidsansatte enn for heltidsansatte, 24,2 prosent mot 23,5 prosent. I kommunene og varehandel, som er to områder med stor andel deltidssysselsetting, har veksten per heltidsekvivalent for deltidsansatte vært henholdsvis 20,8 prosent og 20,4 prosent i perioden 2001-2005. Den høyeste lønnsveksten i denne perioden var det blant deltidsansatte i i kraftforsyning med 39,7 prosent.

Deltidsansatte er i mindretall i alle næringshovedområder unntatt i kommunene, 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 2001 til 2005. 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 2005 fra vel 71 prosent for ansatte i eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting og i varehandel til vel 97 prosent for undervisningspersonale i skoleverket, med et gjennomsnitt for alle på 82,1 prosent. Forskjellen i lønn mellom gruppen deltidsansatte og gruppen heltidsansatte knytter seg blant annet til faktorer som yrke, stilling, utdanning og alder. For eksempel er deltidsansatte i varehandel relativt unge og jobber i lavere stillinger enn heltidsansatte. I skoleverket derimot er deltidsansatte og heltidsansatte mer like i alder og utdanning. Også andre forhold kan virke inn, for eksempel at deltidsansatte i enkelte områder stort sett har høyere turnover enn heltidsansatte.

Tabell 1.19 Vekst i prosent i gjennomsnittlig årslønn¹ per heltidsekvivalent² for deltidsansatte etter næringer³ og deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn. 2001-2005. Vekst fra året før i prosent.

	Vekst fra året før i prosent						Samlet vekst 2001-05	Måneds-lønn*12 1.9/1.10 2005	Lønns-andel ⁵
	Andel deltid 2005 ⁴	2001	2002	2003	2004	2005			
I alt		4,1	7,3	4,3	3,7	2,8	24,2	297 000	82,1
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	2	2,0	1,3	10,9	2,1	-1,7	14,9	400 500	76,0
Industri	9	0,4	8,2	6,2	3,6	2,3	22,2	306 100	88,2
Kraftforsyning	8	5,4	11,1	4,8	5,9	7,5	39,7	342 000	86,1
Bygge- og anleggsvirksomhet	4	5,5	12,6	0,9	1,8	3,7	26,6	312 000	93,0
Varehandel	42	6,4	3,5	3,6	2,4	3,1	20,4	251 600	71,5
Hotell- og restaurantvirksomhet	49	-	7,9	5,1	3,7	2,9	-	246 800	89,4
Samferdsel	19	6,3	8,7	3,4	4,1	4,4	29,8	307 400	86,9
Finanstjenester	14	11,5	5,5	0,4	5,3	4,3	29,8	342 700	73,9
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	22	11,3	4,1	8,9	-0,7	0,3	25,7	296 800	71,3
Staten	19	9,3	5,6	3,3	6,4	3,7	31,5	328 200	91,3
Undervisningspersonale i skoleverket	34	4,4	11,9	2,2	4,7	2,6	28,2	363 300	97,3
Kommune og fylkeskommune	60	0,8	7,9	2,7	5,1	2,9	20,8	290 500	93,9
Statlige sykehustjenester	47	-	8,0	3,8	5,1	2,0	-	331 500	89,7
Privat undervisning	37	7,1	2,0	14,5	-2,7	4,9	27,7	338 700	93,9
Private helse- og sosialtjenester	46	5,7	3,6	10,4	1,2	3,3	26,4	295 500	96,0
Sosiale- og personlige tjenester	27	5,1	3,1	15,1	2,3	3,2	31,8	331 500	85,5

¹ 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.

² Omfatter deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Månedsfortjenesten 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. Lønningen for deltidsansatte regnet per heltidsekvivalent framkommer ved å multiplisere lønningen til vedkommende deltidsansatt med 2,47 (37/15).

³ NOS Standard for næringsgrupper.

⁴ Andel sysselsatte som jobber deltid innenfor den enkelte næring (prosent).

⁵ Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

1.9 Lønnsfordelingen før skatt for heltidsansatte lønnstakere 1997-2005

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av heltidsansatte 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 1.20 viser fordelingen av lønnsinntekt for heltidsansatte i 1997 og 2005. Den viser hvor stor del av den totale lønnsinntekten de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2005 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 6,0 prosent av de samlede lønnsinntektene. De 10 prosentene med høyest lønnsinntekt (10. desil) mottok i 2005 19,0 prosent av samlet lønnsinntekt for heltidsansatte.

Fordelingen av lønnsinntekt blant heltidsansatte lønnstakere fra 1997 til 2005 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av total lønnsinntekt for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,167 til 0,185 i denne perioden, jf. figur 1.1. Se for øvrig boks 5.3 for definisjon av Gini-koeffisienten. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av de totale lønnsinntektene med 0,8 prosentpoeng til 19,0 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 1.20 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Andelen som hver av persentilene 91 til 100 mottok av de samlede lønnsinntektene økte med 0,1-0,2 prosentpoeng eller var uendret fra 1997 til 2005. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde 3,1 prosent av de samlede lønnsinntektene i 1997 og 3,2 prosent i 2005. For denne gruppen, som besto av om lag 14 300 heltidsansatte lønnstakere i 2005, var gjennomsnittslønnen dette året 1 160 000 kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 1997 til 2005. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 45,8 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 36,2 prosent og i desil 10 52,2 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til og med 99. I persentil 100 derimot var lønnsveksten lavere enn i persentilene 96-99.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønnsinntekt blant heltidsansatte menn og kvinner. Spredningen i lønnsinntekt målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,197 for menn og 0,150 for kvinner i 2005. På den annen side har økningen i spredningen fra 1997 til 2005 vært større blant kvinner enn for menn, jf. figur 1.1.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønnsinntekt blant heltidsansatte menn og kvinner. Spredningen i lønnsinntekt målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,197 for menn og 0,150 for kvinner i 2004. På den annen side har økningen i spredningen fra 1997 til 2004 vært større blant kvinner enn for menn

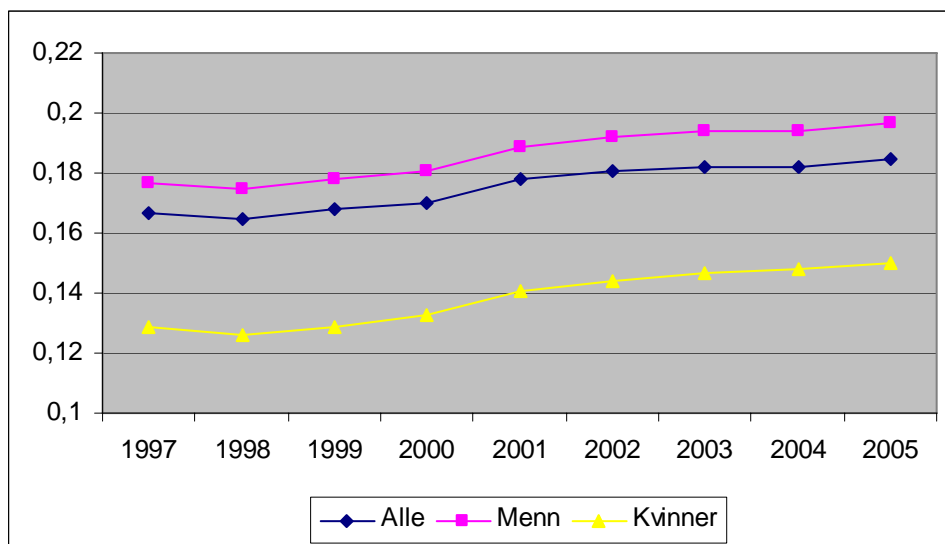
Tabell 1.20 Fordelingen av total lønnsinntekt for heltidsansatte. Per 1. september/1. oktober 1997 og 2005.

	1997		2005		Vekst i årslønn i prosent 1997-05
	Årslønn ¹	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Alle	248 000	100	361700	100	45,8
Desil 1	159 200	6,4	216800	6,0	36,2
Desil 2	182 900	7,4	256600	7,1	40,3
Desil 3	195 900	7,9	277100	7,7	41,4
Desil 4	207 500	8,4	296100	8,2	42,7
Desil 5	218 800	8,8	314900	8,7	43,9
Desil 6	232 500	9,4	337200	9,3	45,0
Desil 7	248 500	10,0	364100	10,1	46,5
Desil 8	271 100	10,9	400100	11,1	47,6
Desil 9	311 100	12,5	465100	12,9	49,5
Desil 10	452 400	18,2	688700	19,0	52,2
Gini-koeffisient		0,167		0,185	
Herav desil 10 oppdelt i persentilene:					
91	350 700	1,4	525 000	1,5	49,7
92	359 900	1,5	541 800	1,5	50,6
93	371 300	1,5	560 800	1,6	51,0
94	385 700	1,6	584 500	1,6	51,6
95	402 400	1,6	610 200	1,7	51,6
96	422 400	1,7	643 400	1,8	52,3
97	447 200	1,8	685 200	1,9	53,2
98	482 000	1,9	741 100	2,1	53,8
99	538 500	2,2	834 600	2,3	55,0
100	763 700	3,1	1 160 600	3,2	52,0
Menn	260 700	100	378 900	100	45,4
Desil 1	163 500	6,3	219 600	5,8	34,3
Desil 2	188 300	7,2	262 500	6,9	39,4
Desil 3	201 400	7,7	284 100	7,5	41,0
Desil 4	213 500	8,2	303 700	8,0	42,2
Desil 5	226 700	8,7	324 900	8,6	43,3
Desil 6	242 400	9,3	350 300	9,2	44,5
Desil 7	261 600	10,0	380 600	10,0	45,5
Desil 8	288 800	11,1	424 500	11,2	47,0
Desil 9	335 200	12,9	498 600	13,2	48,7
Desil 10	485 500	18,6	740 700	19,6	52,6
Gini-koeffisient		0,177		0,197	
Kvinner	222 700	100	328 800	100	47,6
Desil 1	153 700	6,9	213 100	6,5	38,6
Desil 2	175 100	7,9	248 400	7,6	41,9
Desil 3	186 500	8,4	266 000	8,1	42,7
Desil 4	197 200	8,9	283 300	8,6	43,7
Desil 5	207 400	9,3	300 100	9,1	44,7
Desil 6	217 200	9,8	317 600	9,7	46,2
Desil 7	229 300	10,3	338 400	10,3	47,6
Desil 8	243 500	10,9	365 000	11,1	49,9
Desil 9	264 600	11,9	402 500	12,2	52,1
Desil 10	352 300	15,8	553 200	16,8	57,0
Gini-koeffisient		0,129		0,150	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per 1.9/1.10.

² Andel av total lønnsinntekt i prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.1 Utviklingen i Gini-koeffisienten for heltidsansatte lønnstakere. 1997-2005.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2005 er 13 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfatter 13 prosent av mennene og 5 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 er 58 prosent av kvinnene og 44 prosent av mennene, se tabell 1.21. Fra 1997 til 2005 er andelen av kvinnene i laveste desil gått ned, mens den har økt i øverste desil.

Tabell 1.21 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. 1997 og 2005. Prosent.

Desil	Menn		Kvinner	
	1997	2005	1997	2005
1	7	8	15	13
2	9	9	13	12
3	9	9	11	11
4	9	9	12	11
5	10	9	11	11
6	10	10	11	11
7	10	10	10	10
8	11	10	8	9
9	12	12	6	7
10	13	13	3	5
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lavlønn

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

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavlønnsgarantiordningen for LO/NAF-området (nå LO/NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavlønns grensen ville tilsvare kr 260 600 for et fullt årsverk uten overtid i 2005, jf. tabell 1.22.

Med denne grensen for lavtlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte både i 2004 og 2005, jf. tabell 1.22. I perioden 1997-2005 har andelen variert mellom 14 og 18 prosent. Blant kvinner var andelen lavtlønte 22 prosent i 2005 og blant menn 14 prosent. Fra 1997 til 2005 var det en nedgang i andelen lavtlønte kvinner, men andelen var uendret for menn.

Grensen tilsvarer 72 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 349 400). Dette kan tilskrives flere forhold:

- lønnsinntekten på kr 349 600 kan skrive seg fra mer enn ett normalårsverk
- industriens lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle

Tabell 1.22 Andel lavtlønte¹, beregnet lavtlønnsnivå¹, gjennomsnittlig årslønn og median² årslønn for alle. 1997-2005. Prosent og kroner.

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

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

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

³ Månedsførtjeneste 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 2006:11.

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.

- Kapitalinntektene økte med om lag 10 prosent fra 2003 til 2004. Dette skyldes økte utbytter, renteinntekter og realisasjonsgevinster.
- De 10 prosentene med høyest inntekt av de yrkestilknyttede (lønnstakere og selvstendige) med minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn har økt sin andel av kapitalinntektene fra 70,8 prosent til 94,2 prosent fra 1993 til 2004. En oppsplitting av tallene for denne gruppen viser at de 2 prosentene med de høyeste inntektene i 2004 hadde om lag 83 prosent av kapitalinntektene mot 55 prosent i 1993.
- De 10 prosentene med høyest inntekt av pensjonistene har økt sin andel av kapitalinntektene fra 44 prosent til 78 prosent fra 1993 til 2004. Hoveddelen av økningen har skjedd i perioden 2001-2004. Pensjonistene med lavere samlet inntekt har fått en noe større andel av overføringene i 2004 sammenlignet med 1993.
- For prosenten med høyest samlet inntekt av de yrkestilknyttede med relativt lav yrkesinntekt⁸ utgjorde kapitalinntektene i gjennomsnitt vel 2,4 mill. kroner i 2004.
- Norge har en jevn inntektsfordeling relativt til andre europeiske land.
- Inntektsulikheten for yrkestilknyttede synes å ha økt fra 1993 til 2004, mens inntektsulikheten for pensjonister har gått noe ned i denne perioden. Økningen i inntektsulikhet fra 2001 til 2004 for yrkestilknyttede synes å ha sammenheng med en kraftig økning i kapitalinntektene. For pensjonistene motvirkes denne effekten ved at pensjon i perioden har økt relativt mye.
- Fordeling av kapitalinntekt mellom kvinner og menn i selvangivelsesstatistikken viser at menns andel har økt fra 76 prosent til 79 prosent av disse kapitalinntektene i 2004, mens kvinners andel er redusert fra 24 prosent til 21 prosent.

5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

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.

Tabell 5.8 viser sammensetningen av de ulike inntektskomponentene i 1993 og 2004 etter at individene er sortert etter stigende inntekt etter skatt (desiler). Tabellen viser at lønnsinntekt er den

⁸ Denne gruppen består av individer med samlet yrkesinntekt (lønnsinntekt og næringsinntekt) mindre enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Pensjonister og andre trygdede samt individer med null eller negativ samlet yrkesinntekt er ikke med.

viktigste inntektskilden for alle desilene, spesielt for desil 1 til og med desil 9. Lønnsandelen steg for desilene 2 til 9 fra 1993 til 2004, mens desil 10 hadde en nedgang i lønnsandelen i denne perioden. Andelen næringsinntekt for gruppene samlet falt fra 9,6 prosent i 1993 til 7,5 prosent i 2004. 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 2004. Deretter stiger andelen med næringsinntekt.

For høyinntektsgruppene (spesielt desil 10) utgjorde kapital- og næringsinntekter en relativt stor andel av samlet inntekt både i 1993 og 2004. Kapitalinntektenes relative betydning har økt, mens næringsinntektenes andel har sunket. Andelen som kapitalinntekt utgjør av samlet inntekt, øker med inntekt i både 1993 og i 2004. For desil 10 er andelen kapitalinntekt økt fra 13,6 prosent i 1993 til 27,3 prosent i 2003, og videre til 28,5 prosent i 2004. Med unntak av desil 10 utgjør kapitalinntektene en lavere andel av de samlede inntekter i 2004 enn i 1993. Nedgangen i andelen må ses i lys av at renteutgiftene ikke er trukket fra i inntektsbegrepet. Desil 1 har en negativ andel kapitalinntekt, dvs. at de hadde et netto tap på sine kapitalplasseringer både i 1993 og 2004.

Tabell 5.8 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for yrkestilknyttede med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn¹. Andel i prosent av gruppens samlede inntekt før skatt der ikke annet fremgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 1993 og 2004

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	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	131 390	26,8	73,2
2	88,9	6,8	1,4	3,0	100	160 129	25,1	74,9
3	89,4	5,8	1,5	3,3	100	177 263	25,2	74,8
4	89,6	5,4	1,7	3,3	100	192 448	25,4	74,6
5	89,6	5,3	1,8	3,3	100	207 774	25,8	74,2
6	89,2	5,6	1,9	3,3	100	223 853	26,2	73,8
7	88,3	6,1	2,0	3,5	100	242 684	26,7	73,3
8	86,6	7,3	2,3	3,7	100	267 965	27,5	72,5
9	83,8	9,7	2,8	3,7	100	311 886	29,0	71,0
10	65,4	19,0	13,6	2,1	100	539 231	31,3	68,7
Alle	83,2	9,6	4,2	3,0	100	245 462	27,6	72,4
2004								
Desil								
1	92,3	10,1	-4,2	1,9	100	208 100	26,4	73,6
2	91,4	5,2	0,4	3,2	100	252 100	25,2	74,8
3	91,9	4,3	0,5	3,4	100	278 800	25,6	74,4
4	91,6	4,2	0,5	3,6	100	302 400	25,9	74,1
5	91,4	4,4	0,6	3,7	100	326 400	26,3	73,7
6	91,6	4,3	0,7	3,4	100	353 300	27,1	72,9
7	91,0	4,7	0,9	3,4	100	383 700	27,9	72,1
8	89,6	5,8	1,2	3,4	100	426 600	29,1	70,9
9	87,3	7,8	2,1	2,9	100	508 400	31,5	68,5
10	57,5	12,8	28,5	1,2	100	1 071 700	29,6	70,4
Alle	82,0	7,5	7,9	2,7	100,0	411 200	28,2	71,8

1. Lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Disse utgjorde 1 558 140 personer i 1993 og 1 770 642 personer i 2004. Tallene omfatter ikke studiestipend som i ettertid er omgjort fra studielån til stipend og betalt underholdsbidrag. At dette er utelatt, vil trolig i svært begrenset grad påvirke de samlede inntektene.

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 5.8 viser også at samtlige desiler med unntak av desil 1 og 10 har økt andelen av samlet inntekt som betales i skatt fra 1993 til 2004. Progressiviteten i beskatningen av lønn kombinert med reallønnsøkning er en medvirkende årsak til at skatteandelene øker for de fleste gruppene. Også endringer i renter og dermed rentefradrag vil kunne påvirke skatteandelene. Den relativt

betydelige reduksjonen i markedsrentene i løpet av 2003 har isolert sett bidratt til høyere skattandeler. På den annen side har justering av toppskattegrensene og bortfall av utbytteskatten medvirket til lavere skatt for de høyeste desilene de siste årene.

Tabell 5.9 viser fordeling av inntekt på de ulike inntektskomponentene mellom desilene. Desilenes andeler av lønnsinntekt, næringsinntekt og overføringer endret seg relativt lite mellom desilene fra 1993 til 2004. Den største endringen var for kapitalinntekter, hvor desil 10 økte sin andel fra 70,8 prosent i 1993 til 94,2 prosent i 2004. Bortsett fra desil 1 har de andre desilene redusert sin andel av de samlede kapitalinntekter. Desil 10s andel av lønnsinntektene øker også. Samlet sett fører dette til at desil 10 økt sin andel av samlede inntekter etter skatt fra 20,9 prosent i 1993 til 25,6 prosent i 2004.

Tabell 5.9 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for yrkestilknyttede¹⁾. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2004-priser. 1993 og 2004

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		
						Andel	Nivå	Vekst 93-04
1	6,0	5,8	-5,7	2,8	5,2	5,4	120 400	
2	7,0	4,6	2,1	6,3	5,9	6,8	150 200	
3	7,8	4,3	2,6	7,9	6,6	7,5	165 800	
4	8,4	4,4	3,1	8,6	7,2	8,1	179 700	
5	9,1	4,7	3,6	9,2	7,9	8,7	193 000	
6	9,8	5,3	4,1	10,0	8,6	9,3	206 800	
7	10,5	6,3	4,8	11,5	9,6	10,0	222 600	
8	11,4	8,3	6,0	13,3	10,9	10,9	243 200	
9	12,8	12,8	8,5	15,5	13,3	12,5	277 200	
10	17,3	43,4	70,8	14,9	24,9	20,9	463 600	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	222 300	
Gini-koeffisient						0,210		

2004
Desil

1	5,7	6,8	-2,7	3,6	4,7	5,2	153 100	27,2
2	6,8	4,2	0,3	7,1	5,5	6,4	188 500	25,5
3	7,6	3,9	0,4	8,6	6,2	7,0	207 400	25,1
4	8,2	4,2	0,5	9,9	6,8	7,6	224 000	24,7
5	8,9	4,6	0,6	10,7	7,4	8,1	240 600	24,7
6	9,6	5,0	0,8	10,7	8,3	8,7	257 700	24,6
7	10,4	5,9	1,0	11,7	9,3	9,4	276 600	24,3
8	11,3	8,0	1,6	12,9	10,7	10,2	302 300	24,3
9	13,2	12,9	3,3	13,0	13,8	11,8	348 400	25,7
10	18,3	44,5	94,2	11,8	27,4	25,6	754 900	62,8
Alle	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	295 300	32,8
Gini-koeffisient						0,255		

1. Lønnstakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 770 642 personer i 2004. Tallene omfatter ikke studiestipend som i ettertid er omgjort fra studielån til stipend og betalt underholdsbidrag. At dette er utelatt, vil trolig i svært begrenset grad påvirke de samlede inntektene.

2. Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

Tabell 5.10 gir en oversikt over fordelingen av de ulike kategorier kapitalinntekter for yrkestilknyttede med yrkesinntekt 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 8. til 9. desil, og fra 9. til 10. desil er økningen betydelig.

Tabell 5.10 Gjennomsnittlig kapitalinntekt¹⁾ for yrkestilknyttede²⁾. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2004-priser. 1993 og 2004

1993 Desil	Rente- inntekt	Utbytte	Realisasjons- gevinst/tap	Andre kapital- inntekter	Kapitalinntekter i alt	
					Nivå	Andel
1	2 500	300	-10 900	800	-7 300	-5,7
2	2 700	100	-600	400	2 700	2,1
3	3 200	100	-500	600	3 400	2,6
4	3 600	100	-400	700	4 000	3,1
5	4 000	200	-400	900	4 600	3,6
6	4 400	200	-400	1 000	5 300	4,1
7	4 900	300	-400	1 300	6 200	4,8
8	5 700	600	-400	1 800	7 800	6,0
9	7 100	1 300	-400	3 000	11 000	8,5
10	19 100	41 900	7 800	22 700	91 500	70,8
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	8 600	2 500	-200	4 700	15 700	2,4
93/94	9 800	3 500	-100	5 500	18 900	2,9
95/96	11 200	6 000	100	7 400	24 700	3,8
97/98	14 700	12 600	1 100	12 700	40 900	6,3
99/100	50 700	184 800	38 500	83 300	357 200	55,3
Alle	5 700	4 500	-700	3 300	13 000	100,0
2004						
Desil						
1	1 200	800	-11 300	500	-8 700	-2,7
2	1 000	200	-600	400	900	0,3
3	1 100	200	-400	400	1 300	0,4
4	1 100	300	-400	600	1 600	0,5
5	1 200	400	-300	700	2 000	0,6
6	1 300	500	-200	900	2 500	0,8
7	1 500	800	-100	1 100	3 300	1,0
8	1 800	1 500	100	1 700	5 100	1,6
9	2 500	4 100	800	3 300	10 700	3,3
10	12 900	231 000	34 000	27 100	305 100	94,2
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	3 500	9 200	2 000	5 600	20 400	1,3
93/94	4 200	14 500	3 100	7 300	29 100	1,8
95/96	5 500	24 300	5 100	10 300	45 300	2,8
97/98	7 700	55 000	11 700	17 000	91 300	5,6
99	15 000	164 600	31 100	35 500	246 300	7,6
100	72 700	1 939 000	265 700	155 000	2 432 400	75,1
Alle	2 600	24 000	2 200	3 700	32 400	100,0

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

2. Lønnstakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 770 642 personer i 2004.

Kilde: Inntekts- og Formuesundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå

Inntektene av de fleste typer kapitalinntekter øker med økende inntekt. Renteinntektene var i 2004 relativt like i desilene 1 til og med 7. De gjennomsnittlige renteinntektene var om lag 5 ganger så store i desil 10 som i desil 9. For de andre kategoriene av kapitalinntekter var forskjellene langt større. I 2004 var de gjennomsnittlige utbetalte utbyttene under 800 kroner for desilene 1 til og med 7. Desil 9 og desil 10 hadde derimot henholdsvis om lag 4 100 kroner og om lag 231 000 kroner i

utbetalt utbytte. Realisasjoner av kapitalgevinst/tap øker også (reduisert tap) med økende inntekt. Andre kapitalinntekter, som blant annet omfatter leieinntekter, avkastning av pensjonsforsikring og enkelte næringsinntekter (opptjent utenbygds), viste et liknende mønster som for utbytte, men økningen fra 9 til 10 desil var klart mindre. Renteinntektene utgjorde den største andelen av kapitalinntekter for desilene 1 til 9, men utgjør en relativt lav andel av desil 10s kapitalinntekter.

Utbetalt utbytte var i 2004 i gjennomsnitt nesten 5 ganger nivået i 1993. Nivået var om lag 4 ganger så høyt som i 2001, da man hadde en midlertidig skatt på utbytte. Utbetalt utbytte økte også med om lag 10 prosent fra 2003 til 2004. Det var en betydelig økning i aksjeselskapenes årsresultat fra 2003 til 2004, noe som nok har bidratt til at avsatt og utbetalt utbytte i 2004 økte.

Tilpasning til den varslede utbyttebeskatningen fra 2006 spiller i tillegg inn. Utbytte er trolig blitt tatt ut for deretter å bli skutt inn igjen som ny egenkapital fordi dette øker aksjonærens skjermingsgrunnlag, samt at innskutt kapital senere kan tas ut fra selskapene uten ekstra beskatning.⁹ Dette underbygges også ved at aksjeselskapene fra 2003 til 2004 hadde en reduksjon i opptjent egenkapital samtidig med en økning i innskutt egenkapital.

Renteinntektene i 2004 utgjorde om lag halvparten av renteinntektene i 1993. Andre kapitalinntekter har i denne perioden økt noe. Økningen er sterkere for de 10 prosent rikeste enn for de andre gruppene. Det framgår videre at desil 1 til og med 7 hadde realisasjonstap, mens desil 10 hadde betydelige realisasjonsgevinster. Realisasjonstapet var desidert størst for desil 1 med i gjennomsnitt 11 300 kroner i 2004.

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 17 700 personer) om lag 2,4 mill. kroner i kapitalinntekter i 2004, noe som svarer til at denne prosentgruppen hadde vel 82,4 prosent av de samlede kapitalinntektene. For prosentene 99 og 100 samlet har andelen kapitalinntekter økt med om lag 35 prosentpoeng fra 1993 til 2004. Denne utviklingen skyldes hovedsakelig at denne gruppen har økt sine inntekter fra utbytte og realisasjonsgevinster betydelig 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 Sammensetningen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt lavere enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

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 er positiv, men utgjør mindre enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tabell 5.11 viser at yrkesaktive med lav yrkesinntekt i gjennomsnitt har en mye lavere samlet inntekt enn andre yrkesaktive. Samlede overføringer utgjør gjennomgående en større andel for denne gruppen enn for yrkesaktive med større yrkesinntekt, jf. tabell 5.8. Dette kan bl.a. ha sammenheng med at personer med relativt lav yrkesinntekt i større grad mottar trygdeytelser.

⁹ Dette har sammenheng med at innskutt kapital i skattemessig forstand allerede er skattlagt kapital.

For de med høyest samlet inntekt, desil 10, utgjør kapitalinntektene 53,5 prosent av samlede inntekter. For desilene 2 til 9 utgjør kapitalinntektene mellom 3,8 prosent og 1,4 prosent av samlet inntekt. Andelen kapitalinntekt i desil 1 er høyere, men utgjør svært lite i kroner. En oppsplitting av 10. desil i persentiler viser at gjennomsnittlig samlet inntekt for personer i persentil 100 var vel 2,5 mill. kroner i 2004 hvorav kapitalinntektene utgjør over 95 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 yrkesinntekt lavere enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn¹. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 2004

Desil	Lønn	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²	Over- føringer	Samlet inntekt		Skatt mm.	Inntekt etter skatt
					Andel	Nivå		
1	53,7	-16,6	24,2	38,8	100	4 800	43,3	56,7
2	56,1	0,0	3,8	40,2	100	21 700	3,6	96,4
3	61,3	2,3	2,3	34,1	100	40 500	5,4	94,6
4	65,8	4,6	1,9	27,7	100	60 000	6,9	93,1
5	71,1	5,6	1,7	21,6	100	82 300	10,2	89,8
6	74,8	7,1	1,6	16,5	100	107 600	15,0	85,0
7	78,0	7,0	1,4	13,7	100	132 600	17,7	82,3
8	81,8	5,2	1,4	11,8	100	156 800	19,1	80,9
9	71,5	4,5	2,1	22,6	100	181 100	17,3	82,7
10	26,3	0,9	53,5	19,7	100	473 100	13,2	86,8
Herav 10 desil oppdelt i persentilene								
91/92	62,1	2,9	2,7	33,3	100	210 200	17,5	82,5
93/94	58,3	2,8	3,0	36,8	100	225 600	18,0	82,0
95/96	54,5	2,9	4,1	39,5	100	243 900	17,9	82,1
97/98	48,3	2,5	6,8	43,3	100	271 400	16,9	83,1
99	37,5	1,8	17,0	44,4	100	314 000	13,9	86,1
100	3,0	-0,5	95,2	2,3	100	2 515 200	9,8	90,2
Alle	55,8	3,6	21,3	19,6	100	126 100	14,3	85,7

1. Dette utgjør 741 373 personer i 2004 og omfatter alle personer 17 år eller eldre med unntak av følgende grupper:
 - Lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt større eller lik 60% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (100%=297 200 kr)
 - Pensjonister/trygdede, dvs. at pensjonsytelsene overstiger eventuell yrkesinntekt og er minst lik minstepensjonen.
 - Personer som har samlet inntekt i 2004 lik null eller at denne er negativ.
 - Tallene omfatter ikke studiestipend som i ettertid er omgjort fra studielån til stipend og betalt underholdsbidrag. At dette er utelatt, vil trolig i svært begrenset grad påvirke de samlede inntektene.

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntektsstatistikk for personer og familier.

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 5 og for desil 10, mens desil 6 til 9 har hatt en noe lavere vekst. Dette har ført til at inntektsforskjellene målt ved Gini-koeffisienten har blitt redusert fra 0,247 til 0,236. Dette er hovedsakelig på grunn av en utjevning i overføringene hvor desil 1 til 5 har fått økt andel overføringer, mens desil 6 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 2004.

Tabell 5.12 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for pensjonister¹⁾. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2004-priser. 1993 og 2004

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		
						Andel	Nivå	Vekst 93-04
1	3,2	-2,9	-0,3	4,5	2,1	4,2	50 000	
2	3,1	0,7	3,3	5,9	2,5	6,0	71 100	
3	2,6	2,0	4,7	6,6	2,5	6,9	81 200	
4	3,5	4,1	6,0	7,4	4,0	7,7	90 700	
5	4,5	5,6	6,1	8,6	6,0	8,5	100 800	
6	6,3	7,2	6,8	9,7	8,3	9,5	112 100	
7	7,8	8,5	7,5	11,0	10,5	10,6	125 200	
8	10,9	11,1	9,2	12,4	12,9	11,9	141 100	
9	17,6	16,5	12,3	14,3	16,4	13,8	163 800	
10	40,5	47,1	44,3	19,6	34,9	21,0	248 500	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	118 400	
Gini-koeffisient						0,247		
2004								
Desil								
1	2,8	-12,6	-2,1	4,9	3,3	4,5	72 200	44,4
2	3,4	1,2	2,0	6,2	3,3	6,2	100 600	41,5
3	4,1	3,7	2,2	7,1	3,9	7,1	115 000	41,6
4	4,5	3,9	2,1	8,0	5,1	7,9	128 200	41,3
5	5,3	4,6	2,2	8,9	6,5	8,6	140 100	39,0
6	7,0	6,0	2,6	9,9	8,4	9,4	153 000	36,5
7	8,9	7,2	3,1	11,0	10,6	10,3	167 400	33,7
8	11,9	10,6	3,9	12,2	13,0	11,4	185 000	31,1
9	18,2	18,6	5,7	13,8	15,9	13,0	211 300	29,0
10	34,0	56,7	78,4	18,0	30,0	21,5	348 900	40,4
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	162 100	36,9
Gini-koeffisient						0,236		

1. 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 1 037 343 personer i 2004. Tallene omfatter ikke studiestipend som i ettertid er omgjort fra studielån til stipend og betalt underholdsbidrag. At dette er utelatt, vil trolig i svært begrenset grad påvirke de samlede inntektene.

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I gjennomsnitt utgjør overføringer knapt 89 prosent av pensjonistenes samlede inntekt i 2004, jf. tabell 5.13. Tabell 5.13 viser utviklingen i overføringer for pensjonister fra 1993 til 2004 for inntektsdesilene. Det har vært en reell vekst i overføringene for alle desilene i gjennomsnitt. For desil 1 har veksten vært størst (57 prosent), mens desil 10 har hatt den laveste veksten (31,8 prosent). Hovedårsaken til utjevningen i inntektene kommer av økningen i grunnbeløpet i pensjonsytelsene. I tillegg har særtillegget blitt økt flere ganger i perioden.

Overføringenes andel av samlet inntekt har ikke endret seg vesentlig siden 1993. Desil 1 har fått en økning, mens desil 10 er den eneste gruppen som har fått en reduksjon i andelen av samlet inntekt siden 1993. Desil 1 har i gjennomsnitt en andel i 2004 som overstiger 100 prosent, noe som skyldes negative kapitalinntekter.

Tabell 5.13 Utvikling i overføringer for pensjonister fra 1993 til 2004 i målt i 2004- kroner og som prosentandel av samlet inntekt. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 1993 og 2004

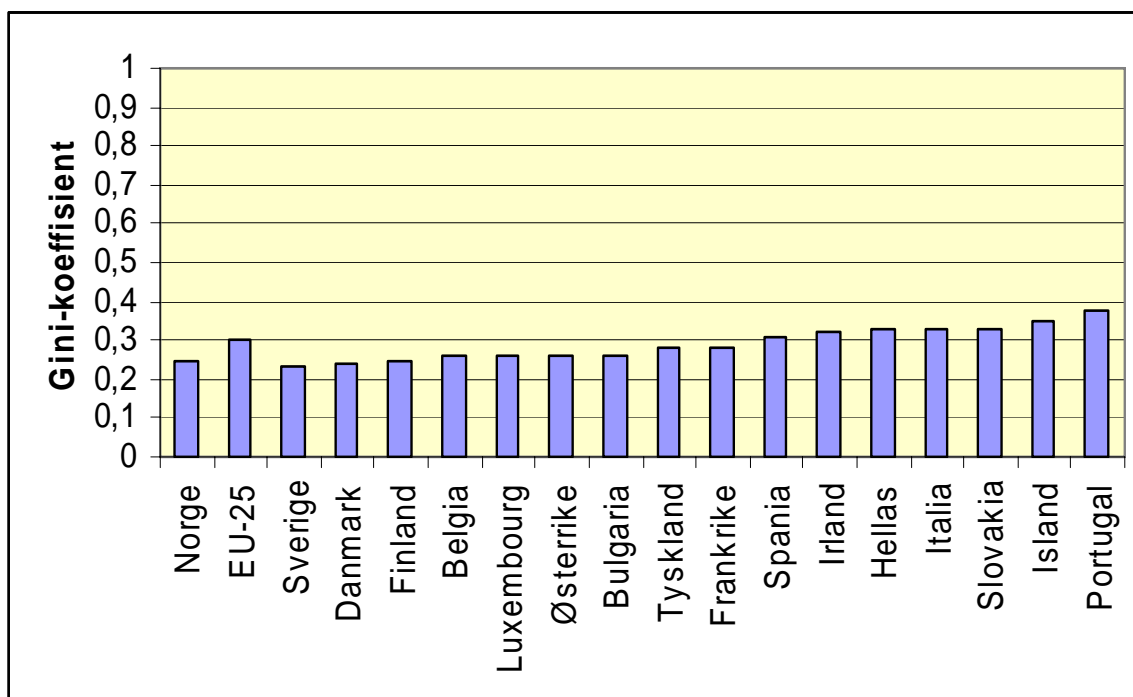
Desil	I 2004- kroner					Andel av samlet inntekt før skatt					Vekst overføringer 93-04
	1993	2001	2002	2003	2004	1993	2001	2002	2003	2004	
1	53 300	73 800	78 100	81 900	83 700	98,3	101,4	104,8	103,8	101,7	57,0
2	69 900	93 000	97 800	101 200	105 400	92,0	91,9	92,3	93,2	95,2	50,8
3	78 200	105 100	110 600	114 600	120 900	90,8	91,0	91,3	92,5	95,0	54,6
4	88 500	119 500	125 900	130 700	137 500	89,7	91,4	91,9	93,3	95,3	55,4
5	101 800	132 900	140 200	145 000	152 700	90,2	91,2	91,8	93,3	95,2	50,0
6	115 700	147 500	155 900	161 100	169 700	90,0	90,6	91,2	92,7	94,6	46,7
7	131 300	163 900	173 000	178 700	188 300	89,9	89,9	90,5	92,2	94,0	43,4
8	148 100	183 000	192 700	198 400	209 400	88,7	88,6	89,1	90,9	92,9	41,4
9	169 700	208 900	219 500	225 300	236 600	86,4	86,4	86,8	88,7	90,7	39,4
10	233 900	274 100	286 600	287 900	308 200	73,6	72,3	69,6	69,0	69,6	31,8
Alle	119 000	150 200	158 000	162 200	171 200	86,0	86,4	86,1	87,1	88,6	43,9

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2004

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-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.

Norge har tradisjonelt hatt en jevn inntektsfordeling relativt til andre europeiske land. Ulikheter i fordelingen av inntekt målt ved Gini-koeffisienter varierer for europeiske land, jf. figur 5.3. Eurostat har estimert Gini-koeffisienten for EU-25 til 0,3 i 2004. I Skandinavia ligger Gini-koeffisienten på rundt 0,25. Telleenheten i utregningene av Gini-koeffisientene i figuren nedenfor er den enkelte person, men 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 direkte basert på inntekt per person.



Figur 5.3 Fordelingen av inntekt i EU-25¹ og for enkelte land i Europa i 2004. Målt ved Gini-koeffisienten. (Høyere søyler betyr økt ulikhet)

¹Gini-koeffisienten for EU-25 er beregnet av Eurostat.

Kilde: Eurostat.

Figur 5.4 viser utviklingen i Gini-koeffisienten i perioden 1993 – 2004 for individer med yrkesinntekt over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, for pensjonister og for fordelingen av lønnsinntekt, jf. vedleggstabell 2.7. For de to individgruppene ser vi på inntektene etter skatt, mens fordelingen av lønnsinntekt er før skatt.

Figur 5.4 viser 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. Fra tabell 5.9 og 5.12 framgår det at dette hovedsakelig skyldes at pensjonistenes yrkesinntekter (lønns- og næringsinntekter) er betydelig mer ujevnt fordelt enn blant yrkestilknyttede.

Figuren viser videre at forskjellene i samlet inntekt etter skatt for pensjonister er blitt redusert fra 1993 til 2002, spesielt fra 1997 til 1998 og fra 2002 til 2003. I begge disse periodene var det en relativt stor økning i grunnbeløpet og økning i særtilleggene, jf. omtalen i avsnitt 5.3 NOU 2006:11. Gini-koeffisienten for pensjonister er redusert fra 0,247 i 1993 til 0,233 i 2003. Fra 2003 til 2004 er Gini-koeffisienten økt til 0,236.

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. Utbytterne 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 utbytterne 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 også fra 2002 til 2003 og ga dermed en ytterligere økning i Gini-koeffisienten for yrkestilknyttede. Det har også vært en viss økning i utbytteinntektene fra 2003 til

2004. (Det er imidlertid viktig å være klar over at endringene i den faktiske inntektsfordelingen neppe var like stor som Gini-koeffisienten indikerer. Dette har sammenheng med at mye av effekten på Gini-koeffisienten rundt 2001 skyldes skattemessige tilpasninger og ikke endringer i den faktiske inntektsfordelingen).

En skal imidlertid være varsom med å relatere hele endringen i ulikhet i perioden 2000 til 2004 til endringer i utbytte. Tabell 5.14 illustrerer likevel at inntektsulikhetene om lag har vært uendret i perioden 1999 til 2004 dersom man utelater utbytte fra inntektsbegrepet. Fra 2001 til 2004 har inntektsulikheten samlet sett gått ned når det ses bort fra utbytte i inntektsbegrepet, mens forskjellene har økt relativt mye når en ser på samlet inntekt inklusive utbytte.

Tabell 5.14 Utvikling i fordeling av samlet inntekt etter skatt hhv. med og uten utbytte i perioden 1999 til 2004 for yrkestilknyttede¹ 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

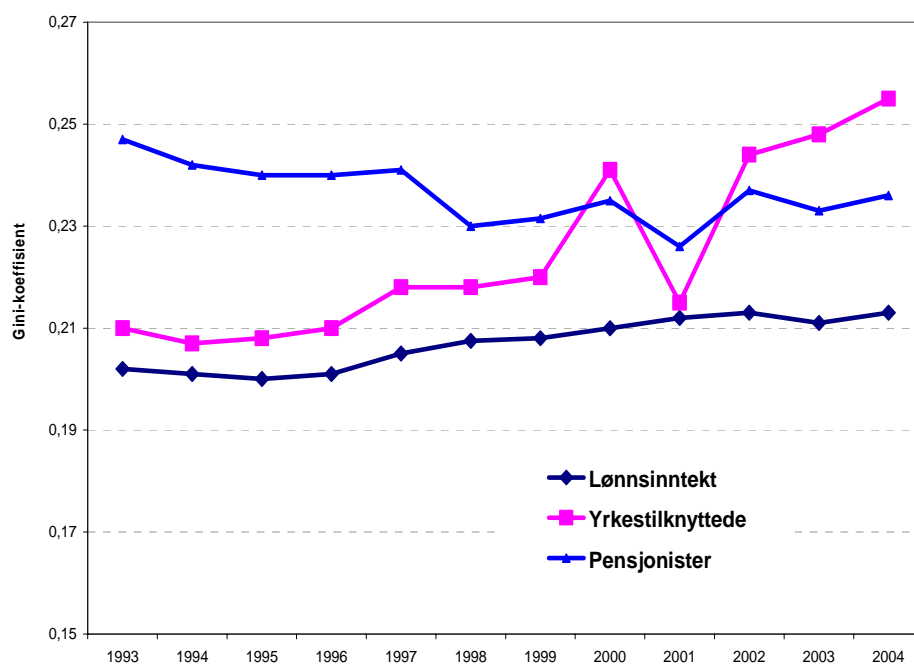
¹ Lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn det enkelte år.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntektsstatistikk for personer og familier.

Samlet sett økte forskjellene i samlet inntekt etter skatt for yrkestilknyttede fra 1993 til 2004. Gini-koeffisienten for yrkestilknyttede steg fra 0,210 i 1993 til 0,255 i 2004. Økningen var betydelig fra 1999 til 2000 og fra 2001 til 2002. Dette har sammenheng med den relativt kraftige økningen av 10. desils andel av kapitalinntektene. I 2001 var fallet desto kraftigere, og Gini-koeffisienten ble redusert med 0,026 til 0,215.

En kan ellers legge merke til at Gini-koeffisienten er høyere for fordelingen av samlet inntekt etter skatt, enn for fordelingen av lønnsinntekter før skatt. Årsaken til dette er at både kapitalinntekter og næringsinntekter er skjevare fordelt enn lønnsinntekter, i tillegg til at folk med høye lønnsinntekter ofte også har høye kapital- og næringsinntekter.

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 2004 var denne Gini-koeffisienten 0,213.



Figur 5.4 Utviklingen i fordelingen av samlet inntekt for de ulike gruppene og utvikling i lønnsinntekt¹ i perioden 1993 til 2004. Målt ved Gini-koeffisienten

¹ Lønn er definert som i selvangivelsen, dvs. kontant lønn, naturalytelser, arbeidsledighetstrygd og sykepenger.

Kilde: Registerbasert inntektsstatistikk (1993 – 2004). Statistisk sentralbyrå.

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 1997¹⁰, ble redusert fram til 2001, men økte så igjen fra 2001 til 2004.

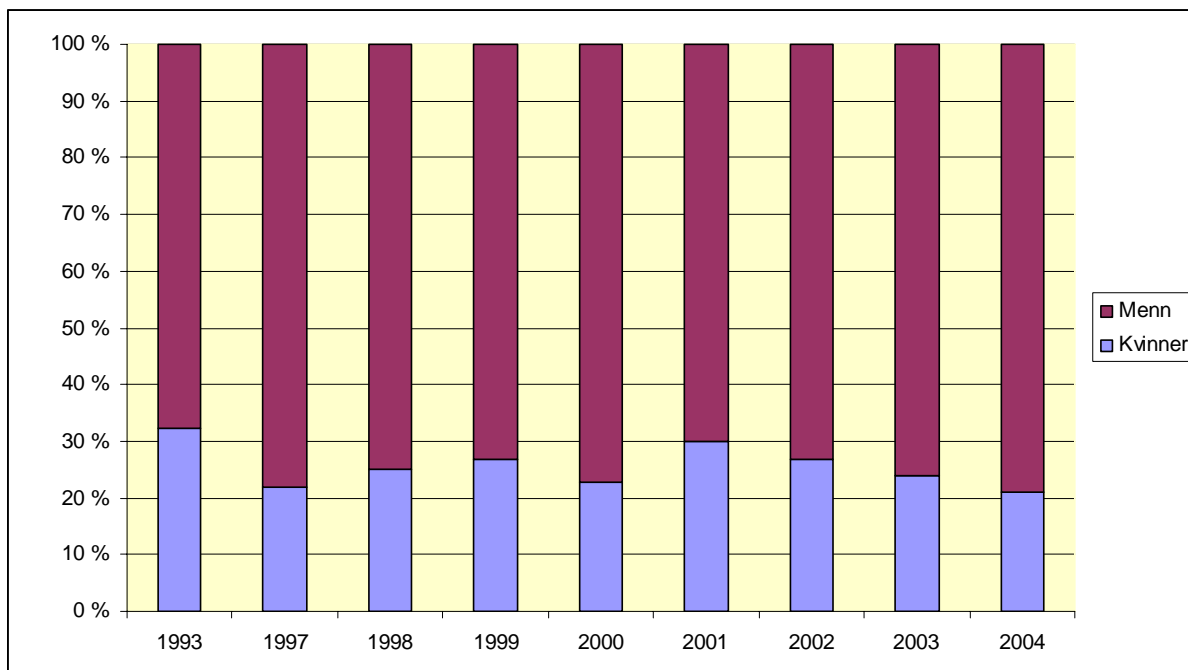
Den betydelige økningen i kvinners andel av kapitalinntektene fra 2000 til 2001 skyldes hovedsakelig det betydelige fallet i kapitalinntektene knyttet til aksjer. Kapitalinntektene fra aksjeutbytte og aksjegevinster, der kvinners andel er betydelig lavere enn tilsvarende andel for renteinntektene, utgjorde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

Fra 1993 til 1997 mottok menn mesteparten av økningen i kapitalinntekter. I tillegg ble kvinners samlede kapitalinntekter redusert. Dette har sammenheng med at kvinner hovedsakelig mottok renteinntekter. Blant annet på grunn av redusert rentenivå ble renteinntektene nærmere halvert fra 1993 til 1997. Kvinners 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

¹⁰ I figur 5.5 er kun renteinntekter, utbytter og aksjegevinster/tap inkludert i samlede kapitalinntekter. Andre kapitalinntekter er utelatt.

lag 27 prosent. Økningen i forskjellene i fordelingen av kapitalinntekter mellom menn og kvinner fra 1999 til 2000 skyldes først og fremst en markant økning i aksjegevinster for menn.

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 5.5.



Figur 5.5 Prosentvis fordeling av kapitalinntekter mellom kvinner og menn.¹ 1993 og 1997-2004

¹ Populasjonen er definert som bosatte kvinner og menn 17 år og over.
Kilde: Selvangivelsesstatistikk, 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 sterkest 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)
- Netto næringsinntekt

+ *Kapitalinntekter*

- Renteinntekter
- Aksjeutbytte
- Netto realisasjonsgevinster
- Andre kapitalgevinster

+ *Skattepliktige overføringer*

- Pensjoner fra folketrygden
- Tjenestepensjon mv.
- Arbeidsledighetstrygd
- Mottatte bidrag mv.

+ *Skattefrie overføringer*

- Barnetrygd
- Bostønad
- Stipend
- Forsørgerfradrag
- Sosialhjelp

= *Samlet inntekt*

- *Utlignet skatt og negative overføringer*

- Utlignet skatt
- Bidrag av overføringer (tvungen pensjonspremie i arbeidsforhold og betalt underholdsbidrag)

= *Inntekt etter skatt*

Svakheter med begrepet inntekt etter skatt

Inntekt etter skatt gir ikke et fullgodt inntrykk av den samlede inntekten som individer har til forbruk. Et fullstendig inntektsbegrep, som viser størrelsen på de faktiske inntektene og dermed forbruksmulighetene, inkluderer både kontanter og inntektskomponenter utenom kontanter (f.eks. naturalytelser og ikke-realiserede gevinster). Dette innebærer at alle arbeidsinntekter, netto kapitalinntekter, overføringer, næringsinntekter, verdiendring på realkapital og annen formue (realisert og urealisert), arv og gaver, verdien av botjenester og andre varige forbrugsgoder, frynsegoder, verdien av hjemmeproduksjon mv. i prinsippet burde være inkludert i inntektsbegrepet. 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

Lønnsoppgjørene 2006

I 2006 var det etter vanlig mønster igjen hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO/NHO-området, LO/HSH-området, YS/NHO-området og YS/HSH-området ble oppgjørene gjennomført ved forbundsvise forhandlinger. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger. I NAVO-området foregår forhandlingene på to nivåer, først sentralt mellom NAVO og hovedorganisasjonene og deretter mellom de enkelte virksomheter og lokale arbeidstakerorganisasjoner.

1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2006

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 16. februar. I vedtaket heter det:

”Oppsummert må kravene for 2006 når det gjelder lønn være:

- Generell forbedring av kjøpekraften.*
- Garantiordninger og særskilte tillegg til lavlønte.*
- Likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg, bl.a. ved mer enn forholdsmessig andel til kvinner der slik styring er mulig.*

I de enkelte områdene gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.”

Om frontfagmodellen sies det følgende:

”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.”

Om AFP-ordningen heter at LO deler myndighetenes ønske om å fremme lenger yrkesdeltakelse særlig i en tid der arbeidsstyrken vokser lite og antallet pensjonister vokser sterkt. Dette må imidlertid skje ved et arbeidsliv som gir bedre muligheter for seniorene og ikke gjennom kutt i AFP-ordningen. Derfor er det et hovedkrav at AFP-ordningen videreføres i sin nåværende form.

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

Hovedstyret i NHO vedtok 15. februar følgende prinsipper for tariffoppgjøret 2006 og ga Arbeidsutvalget fullmakt til å gjennomføre oppgjøret i samsvar med disse. I vedtaket i NHOs Hovedstyre heter det bl.a.:

”Hovedutfordringen ved årets tariffoppgjør er å skape forståelse for at det fortsatt er nødvendig for konkurranseutsatt næringsliv å bedre konkurranseevnen overfor utlandet. Lønnstillegg som avtales ved tariffoppgjørene er partenes bidrag til en slik utvikling. Konkurranseutsatt sektor skal legge rammene for den samlede lønnsveksten – sentral og lokalt - som resten av samfunnet må følge. Alle sektorer i arbeidslivet har ansvar for lojal oppfølging av rammene som defineres.”

Det heter også i vedtaket:

- Det inntas ikke nye bestemmelser i noen overenskomster som ytterligere begrenser bedriftenes styringsrett når det gjelder innleie og utsetting av arbeid.
- Lønnsutviklingen til ledere må tilpasses felles mål for lønnsutviklingen. Alle former for lønnsutbetalinger må ses i sammenheng og samlet være i tråd med lønnsutviklingen for øvrige grupper av lønnstakere. Dette gjelder også for høyere funksjonærer og spesielle grupper som har sterk forhandlingsposisjon.

Representantskapet i *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* (YS) vedtok den 16. februar 2006 bl.a. følgende retningslinjer/krav for hovedoppgjøret 2006:

- YS legger til grunn målet om videreutvikling av en sunn og konkurransedyktig norsk økonomi. Det støttes opp om frontfagsmodellen, forutsatt at den tilpasses og omstilles i tråd med endringer i norsk arbeidsliv. Målet må være å få frem mest mulig reelle tall for lønnsutviklingen i konkurranseutsatt privat sektor.
- Fagforeningsfradraget økes ytterligere og skatten på elektronisk kommunikasjon fjernes.
- YS forventer at det ikke skjer noen endringer i AFP-ordningen i årets oppgjør.
- YS legger til grunn at arbeidet med likelønn videreføres i alle tariffområder.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran hovedoppgjøret 2006 gjaldt også for offentlig sektor.

Unio vedtok 1. mars en tariffpolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret 2006 der følgende ble lagt til grunn:

- En vid tolkning av frontfaget. Funksjonærenes forventede lønnsvekst skal telles med når det forhandles om ramme og profil i øvrige oppgjør.
- Heving av lønnsnivået for utdanningsgrupper i offentlig sektor.
- Økt verdsetting av utdanning, kompetanse og ansvar for å rekruttere og beholde kompetent personell.
- Likelønnsiltak for å motvirke verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte grupper i offentlig sektor.
- AFP må videreføres uten skattemessige eller andre innstramminger. Bruttoordningene i offentlige tjenestepensjoner og særaldersgrenser skal bestå.

I NAVOs forhandlingsfullmakt heter det bl.a.:

- Aktivt støtte opp om frontfagsmodellen og partene i frontfagets arbeid for å nå overordnede mål.
- Videreføre kriterier for lønnsdannelsen basert på bedriftens økonomi, produktivitetshensyn, framtidsutsikter og konkurranseevne.
- Gjennomføre et lønnsoppgjør der hovedfokus er medlemsbedriftenes konkurranseevne
- Det er viktig at lønnsutviklingen i helseforetakene tar hensyn til behovet for en sunn økonomi, høy produktivitet og god kvalitet på tjenestene.
- Tidligpensjonsordninger skal være økonomisk robuste over tid og stimulere til arbeidslinjen.
- Sikre ryddige arbeidsforhold i den enkelte virksomhet gjennom partssamarbeid slik at det stimuleres til et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Hovedavtalens bestemmelser er et godt instrument for dette.

Akademikerne sier at kunnskap, kompetanse, innsats og faglig og administrativt ansvar i større grad må 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.

KS la følgende hovedelementer til grunn for oppgjøret:

- Tariffoppgjøret gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og med et resultat som ivaretar de ulike medlemsgruppers behov.
- De samlede kostnadsvirkningene av oppgjøret utgjør den økonomiske rammen.
- Tariffavtalens rammepreg videreføres slik at kommunen/fylkeskommunen/bedriften er sikret best mulig lokalt handlingsrom i arbeidsgiverpolitikken og det tas hensyn til kommunesektorens behov for å beholde og rekruttere arbeidskraft.
- KS vektlegger at kommunesektoren skal kunne utvikle og tilby gode tjenester, legge grunnlaget for en god lokal utvikling av skolen, gjennomføre Kunnskapsløftet i skolen og få et bedre grunnlag for å føre en helhetlig arbeidsgiverpolitikk. KS mener derfor at undervisningspersonalets særreguleringer, herunder arbeidsavtale og kompetanselønnssystem må endres.
- Det etableres egen særavtale for konkurranseutsatte virksomheter med medlemskap i KS Bedrift.
- Avtalefestet pensjon (AFP) søkes løst i samsvar med resultatet i privat sektor.

Staten la følgende til grunn for oppgjøret:

- For å kunne opprettholde en konkurranseutsatt sektor av tilstrekkelig omfang kan ikke lønnskostnadsveksten over tid ligge høyere i Norge enn hos våre handelspartnere. Moderate inntektsoppgjør er derfor nødvendig for å sikre en fortsatt sterk konkurranseutsatt sektor og lav arbeidsledighet. Dette er partenes ansvar.
- Det legges vekt på at vi skal ha en sterk offentlig sektor slik at innbyggerne og brukerne kan tilbys gode tjenester. Dette stiller store krav til de statlige virksomhetene. Hovedtariffavtalen må være tilpasset de utfordringer som disse virksomheter står overfor.
- Staten er det tariffområdet som har de minste lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Arbeidet med likelønn bør likevel fortsatt være i fokus.
- Vi vil i løpet av kort tid kunne stå overfor en situasjon med mangel på arbeidskraft. Det vil derfor være viktig å legge forholdene til rette slik at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid.

Sentralstyret i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) vedtok i sitt møte 2. mars retningslinjer/krav i forbindelse med tariffrevisjonen 2006. Forhandlingsutvalget/administrasjonen som i HSH-området er gitt forhandlingsfullmakten, la bl.a. følgende til grunn for oppgjøret:

”Innføring av tjenestepensjon for alle vil medføre ekstra kostnader for virksomheter som ikke allerede har slik pensjonsordning. Denne kostnaden må hensyntas i tariffoppgjøret, spesielt for områder det pr. i dag er lav dekning av foretakspensjon. Ordninger ut over lovens minstekrav bør ikke tariffestest, men må ligge til den enkelte virksomhets beslutningsmyndighet.

Det vil være svært uheldig dersom AFP-ordningen "skjermes" slik at effekter som er i strid med pensjonsreformens og Inkluderende Arbeidslivs intensjoner sementeres.

HSH går inn fort et inntektspolitisk samarbeid bygget på frontfagsmodellen som må fungere som en retringslinje for den samlede økonomiske rammen for andre grupper, men profil og gjennomføring av eventuelle sosiale reformer må forhandles og tilpasses de enkelte tariffområder.

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 tilpasninger, vil gi arbeidsgiver større mulighet til å tilrettelegge 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-oppjøret

Lønnsoppjøret i 2006 startet 6. mars med forhandlinger mellom Fellesforbundet og Norsk Industri/Byggenæringens Landsforening om Verkstedoverenskomsten, Overenskomsten for byggeindustrien, Teko-overenskomsten og Kartonasjeoverenskomsten. Fellesforbundet brøt forhandlingene 15. mars og oppjøret gikk til mekling.

Den 1. april satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til avtale som partene anbefalte. Forslaget er vedtatt i uravstemning. Avtalen har følgende hovedpunkter:

- For overenskomster med lokal forhandlingsrett gis et generelt tillegg på kr 1,00 per time.
- For overenskomster uten lokal forhandlingsrett gis et generelt tillegg på kr 1,50 per time.

I tillegg ble bl.a. minstelønnsatser og skifttillegg regulert.

Om AFP-ordningen ble det vist til brev fra statsministeren av 31. mars til partene. I brevet heter det:

”Jeg viser til henvendelse fra riksmeklingsmannen om tariffoppjøret.

Stortinget har i forliket om pensjonsreform våren 2005 (Innst. S. nr. 195 (2004-2005)) bl.a. forutsatt at alderspensjonen i folketrygden skal bygge på prinsippet om at det skal lønne seg å arbeide. Stortinget forutsatte videre at det skulle være en tidligpensjonsordning for alle arbeidstakere fra 62 år, også for de som har hatt lave inntekter, og at en slik ordning skulle bygge videre på AFP-ordningen.

Regjeringen har i Soria Moria-erklæringen fastslått at pensjonsforliket skal gjennomføres som forutsatt og vedtatt.

Regjeringen vil på bakgrunn av dette fremme en stortingsmelding om pensjonsreform senere i år. Meldingen vil bl.a. inneholde forslag til opptjeningsmodell i folketrygden og regler for fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden fra 62 år i tråd med Stortingets forutsetninger. Dette innebærer at det skal lønne seg å arbeide for de som er over 62 år, og at det skal være bedre muligheter til å kombinere pensjon og arbeid.

Det nåværende regelverket for AFP-ordningen er tilpasset dagens pensjonssystem, der grensen for å ta ut pensjon i folketrygden er 67 år. Når det innføres en fleksibel modell med mulighet for uttak av pensjon i folketrygden fra 62 år, må regelverket i AFP tilpasses dette. Regjeringen legger vekt på at denne tilpasningen må skje i samarbeid og forståelse med partene i arbeidslivet, og med respekt for de opparbeidede rettigheter som ligger i ordningen. Samtidig må en tilpasset AFP-modell understøtte de

målene som er satt for et nytt pensjonssystem, bl.a. slik at samlet årlig pensjon fra folketrygden og andre ordninger øker ved å fortsette i arbeid etter fylte 62 år.

I stortingsmeldingen som legges fram senere i år, vil Regjeringen legge vekt på å kunne synliggjøre at uttak av pensjon fra 62 år vil gi akseptable kompensasjonsnivåer etter skatt når en ser på de samlede ytelsene fra folketrygden og andre pensjonsordninger.

Jeg viser til at daværende statsminister Jagland i brev til Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon den 5. april 1997 bl.a. uttalte at regjeringen ville gå inn for at skattebegrensningsregelen skulle omfatte tidligpensjonister mellom 62 og 64 år, og at AFP-tillegget skulle være skattefritt for 62- og 63-åringene. Det ble samtidig uttalt at lovbestemmelsene om dette ville bli utformet slik at de for nye pensjonstilfeller fases ut med virkning fra 1. januar 2007. I tillegg ble det varslet at ordningen med at personer som tar ut tidligpensjon får poengår i folketrygden som tidligpensjonist, skulle bli vurdert utfaset fra samme tidspunkt.

Endringer av ordningene med særskilte skattefordeler må ses i sammenheng med andre endringer i tidligpensjonssystemet. Jeg forutsetter at organisasjonene i arbeidslivet vil delta i en bred prosess for tilpasning av AFP i tråd med de prinsippene som ligger til grunn for pensjonsforliket, og som er gjengitt ovenfor. Regjeringen vil da for sin del være innstilt på å fremme en proposisjon for Stortinget om videreføring av de særskilte skattefordelene til 1. januar 2010, samt å videreføre dagens regler for poengopptjening i samme periode. Regjeringen forutsetter samtidig at det gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, med en lønnsvekst mer på linje med våre handelspartnere, slik at arbeidsplassene trygges.

Regjeringen forutsetter at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være sluttført så tidlig at arbeidstakerne i rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010.”

De påfølgende forhandlings- og meklingsresultater i industrien har i stor grad fulgt hovedmønsteret fra frontfagene.

Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og NHO Reiseliv ble 2. april enige om en ny avtale som senere er godkjent i uravstemning. Det ble enighet om et generelt tariff tillegg på kr. 1,- per time, og et lavlønns-/utjevningstillegg på kr. 2,70 per time som også inkluderer et garantitillegg fra 1. april på kr 0,55 per time.

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

- Et generelt tillegg på kr 1,50 per time på alle overenskomstområder.
- Det ble videre gitt et utjevningstillegg på kr 4,- per time på de samme områdene, dvs. til sammen kr 5,50 per time til alle.

I tillegg ble bl.a. deltskifttillegget for bussjåfører hevet fra kr 85,- opp til én timelønn.

Avtalen innebærer også at partene i fellesskap skal utvikle en ny bransjeavtale for rutebussbransjen. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skal kobles til dokumentert kompetanseheving. Som første steg på vei mot et lønnsnivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, gis det kr. 3,50 i tillegg for alle rutebussjåfører som omfattes av nye kontrakter og /eller bedriftens avtaler med oppdragsgiver som reforhandles fra og med 1. januar 2007.

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

For *innenriks sjøfart* ble et forslag til forhandlingsløsning om overenskomstene for besetningene på skip i innenriksfart mellom Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforening forkastet ved uravstemning. Etter dette kom partene 29. mai til enighet. Fra 1. april 2006 fikk alle et tillegg på kr 1,50 per time, mens kostgodtgjørelse innregnes på hyresatsene med kr 690- per måned fra 1. juli 2006. Ellers er det avtalt ytterligere 2,7 prosent i tillegg på grunnhyresatsene med virkning fra 1. april 2006, mens dette tillegget for passasjerskip i kystfart først får virkning fra 1. januar 2007. For grunnhyresatsene er det også avtalt ytterligere tillegg på kr 1,00 (lasteskip i kystfart, bukserbåter og redningsskøyter) og kr 1,50 (passasjerskip i ferge- og lokalfart) per time fra 1. januar 2007.

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

2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO/NHO-området

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

- Et generelt tillegg på kr 1,50 per time på alle overenskomstområder.
- Det ble videre gitt et utjevningstillegg på kr 4,- pr. time på de samme områdene, dvs. til sammen kr 5,50 per time til alle.

I tillegg ble bl.a. deltskifttillegget for bussjåfører hevet fra kr 85,- opp til én timelønn.

Avtalen innebærer også at partene i fellesskap skal utvikle en ny bransjeavtale for rutebussbransjen. I bussbransjeavtalen skal lønnsnivået heves til et nivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. En andel av lønnen skal kobles til dokumentert kompetanseheving. Som første steg på vei mot et lønnsnivå mer på linje med gjennomsnittlig industriarbeiderlønn gis det kr 3,50 i tillegg for alle rutebussjåfører som omfattes av nye kontrakter og /eller bedriftens avtaler med oppdragsgiver som reforhandles fra og med 1. januar 2007.

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

For *innenriks sjøfart* ble det enighet om et meklingsforslag mellom Det norske maskinistforbund og Rederienes Landsforening som ga følgende tillegg:

- Det gis et generelt tillegg på 4 prosent fra 1. april på samtlige grunnhyresatser i overenskomstene bl.a. for passasjerskip i ferge- og lokalfart, lasteskip i kystfart og for skip beskjeftiget med buksering.
- I overenskomsten for passasjerskip i kystfart gis et tillegg på 1,3 prosent fra 1. april på samtlige grunnhyresatser og et ytterligere tillegg per 1. januar 2007 på 2,7 prosent.
- Kostgodtgjørelse innregnes på grunnhyresatsene med kr 690- per måned fra 1. juli 2006.
- På overenskomsten for passasjerskip i ferge- og lokalfart gis et tillegg på grunnhyresatsene på 1,3 prosent fra 1. januar 2007, mens det på overenskomstene for lasteskip i kystfart, for Redningsselskapets skøyter og for bukseringsrederier gis et tillegg på 0,9 prosent på grunnhyresatsene fra samme dato.

For innenriks sjøfart foreligger det også enighet (forhandlingsløsning) mellom Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforening, se punkt 2.1.

I *varehandelen* ble det mellom Handel og Kontor (HK) og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) enighet om følgende tillegg fra 1. april på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler:

- Et generelt tillegg på kr 1,50 per time.
- Et ytterligere tillegg på kr 2,50 per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2006 på kr 1,99 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

HK og Samfo (kooperasjonen) kom fram til et forhandlingsresultat for Landsoverenskomsten som ga samme tillegg som i HK-HSH-området.

I oppgjøret for *grossistbedriftene* mellom Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og HSH ble det enighet om et generelt tillegg på kr 1,00 per time fra 1. april, og det ble gitt ytterligere et utjevningstillegg på kr 3,50.

I spørsmålet rundt AFP ble det vist til brevet fra statsministeren til Fellesforbundet og Norsk Industri av 31. mars 2006.

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

I HSH-området er det også enighet mellom HSH og Parat om reiselivsavtalen og begravesbyråavtalen, og mellom HSH og Parat og Negotia (YS) om funksjonæravtalen. Mellom HSH og Farmasiforbundet og Norges Farmaceutiske Forbund er det enighet om apotekavtalene.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* ble det brudd i forhandlingene mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening den 3. mai. Mekling førte heller ikke fram, og det ble konflikt fra 1. juni 2006. Partene ble 11. juni meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd.

3 Oppgjørene i offentlig sektor

I *staten* startet forhandlingene om ny hovedtariffavtale for perioden 1. mai 2006 – 30. april 2008 opp 31. mars mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet, LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio. Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) førte også forhandlinger med Norges Ingeniørorganisasjon og Norges Farmaceutiske Forening.

Det ble brudd i forhandlingene med alle organisasjonene 28. april, og oppgjørene gikk deretter til mekling.

Den 24. mai la Riksmeklingsmannen fram en skisse til ny avtale. Akademikerne sa nei til skissen, og det ble dermed konstatert brudd i meklingen mellom FAD og Akademikerne. Akademikerne tok deretter samme dag en del medlemmer i staten ut i streik. Riksmeklingsmannen la deretter frem et forslag som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte og som disse tre organisasjonene senere har godtatt. FAD har også godtatt forslaget. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2006. Tillegget er på kr 9 000 opp til og med lønnstrinn (ltr) 41, og et prosentvis tillegg på 2,95 prosent fra og med ltr 42 til og med ltr 74, og et kronetillegg fra ltr 75 og oppover på kr 16 500.
- Det skal føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2006.
- Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,75 prosent av lønsmassen per dato med virkning fra 1. august 2006. Herav utgjør midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng.
- Lørdags- og søndagstillegget økes fra kr 22,- til kr 27,- per arbeidet time.

I de sentrale justeringsforhandlingene heter det at kvinner skal ha en større andel av potten enn en prorata fordeling tilsier. Om avsetningen til lokale forhandlinger sies det at kvinner bør få en større andel av enn prorata fordeling tilsier. Det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i/og mellom stillingskoder ut i fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Det ble ført parallelle meklinger mellom FAD og Norges Ingeniørorganisasjon og FAD og Norges Farmaceutiske Forening. Også her la Riksmeklingsmannen den 24. mai 2006 først frem en skisse til ny avtale, og deretter et forslag som disse to organisasjonene har godkjent. Det samme har FAD. Forslaget innebærer samme økonomisk ramme som i meklingsforslaget for LO Stat, YS Stat og Unio.

Den 7. juni ble staten v/FAD og Akademikerne meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd.

I *KS-området* startet forhandlingene opp 3. april mellom KS, LO-kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune og Akademikerne - kommune¹¹.

Det ble brudd i forhandlingene med alle organisasjonene 27. april og oppgjørene gikk deretter til mekling.

Den 24. mai satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til avtale som ble anbefalt av partene og som de senere har godtatt. Forslaget hadde følgende hovedpunkter:

- Det gis et generelt tillegg på 2,6 prosent av arbeidstakers grunnlønn eller minst kr 7 500 per år til alle stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse med virkning fra 1. mai 2006.
- Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,4 prosent med virkning fra 1. mai 2006.
- Det ble foretatt endringer i minstelønnsatser fra 1. mai 2006, jf. tabell 1.1.
- Lørdags- og søndagstillegg økes fra kr 23,- til kr. 27,- per arbeidet time og bestemmelsen blir en minimumsbestemmelse.
- Det gis et generelt tillegg på kr 7 500 per år til alle stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse med virkning fra 1. mai 2007. Minstelønnsatsene økes med det generelle tillegget fra samme dato.

Videre er partene blitt enige om et nytt fireårig avtaleverk for skolen hvor det legges større vekt på lokal organisering og utvikling. Avtalen innebærer merkostnader til blant annet seniortiltak. Regjeringen bidrar med nitti millioner kroner som delvis kompenserer dette. I brev datert 24. mai 2006 fra statsministeren til KS heter det:

*”Jeg viser til brev av 24. mai 2006 vedr. hovedtariffoppgjøret i KS-området.
Jeg vil understreke partenes selvstendige ansvar for tariffoppgjørene.*

¹¹ Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon.

Ny arbeidsavtale for undervisningspersonell har i år vært et hovedtema i tariffoppgjøret i KS-området. I den forbindelse bes det om et statlig bidrag på 90 mill. kroner som delvis inndekning av kommunesektorens kostnader ved inngåelse av ny avtale. Under forutsetning av at partene kommer fram til enighet om en ny avtale, er Regjeringen innstilt på å imøtekomme henvendelsen om et engangsbidrag for høstsemesteret 2006, og vil fremme forslag for Stortinget om en ekstra overføring til kommunesektoren på 90 mill. kroner i 2006.”

I Oslo kommune ble det også brudd i forhandlingene, og oppgjøret gikk til mekling. Den 24. mai ble det lagt fram et meklingsforslag som partene anbefalte med unntak av Unio - Oslo kommune. Forslaget er senere godkjent av partene. Hovedpunktene i forslaget var:

- Et tillegg på 2,4 prosent eller minimum 7 500 kroner med virkning fra 1. mai 2006.
- Det er avsatt 0,4 prosent til sentrale lønnsmessige tiltak med virkning fra 1. mai 2006.
- Det skal gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet innen en ramme på 1 prosent med virkning fra 1. august 2006.

Tabell 1.1 Minstelønnsatser for stillingsgrupper 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 2005	1. mai 2006	Endring	1. mai 2005	1. mai 2006	Endring
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	199 000	206 500	7 500	240 000	254 300	14 300
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	224 800	232 300	7 500	255 000	269 300	14 300
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	260 900	270 000	9 100	293 000	308 200	15 200
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	281 600	289 100	7 500	316 000	325 000	9 000
Stillinger med krav om mastergrad (Ny 2006)	-	310 000	-	-	368 000	-
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 16 år		
	1. mai 2005	1. mai 2006	Endring	1. mai 2005	1. mai 2006	Endring
Lærer	271 000	278 500	7 500	340 500	349 400	8 900
Adjunkt	288 000	295 500	7 500	356 500	365 800	9 300
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	292 400	300 100	7 700	364 000	375 600	11 600
Lektor	301 000	308 900	7 900	391 000	401 200	10 200
Lektor (med tilleggsutdanning)	311 000	319 100	8 100	406 000	419 500	13 500

4 Oppgjørene i NAVO-området

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

I tråd med forhandlingsmodellen i NAVO forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom NAVO 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 NAVO og LO-Stat og mellom NAVO og YS-NAVO enighet om et tillegg fra 1. april 2006 på kr 1 950 per år. I B-forhandlingene (virksomhetsvist) er det gitt noe varierende tillegg.

For SAN gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

For helseforetakene er det enighet mellom NAVO og fire av forbundene i Unio om å øke minstelønnsatsene fra 1. mai 2006 (Norsk Sykepleierforbund) og fra 1. juni 2006 (Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet), jf. tabell 1.2. Det er for disse forbundene i tillegg enighet om at det gis et generelt tillegg til alle på kr 6 000 fra 1. mai 2007 og at minstelønnsatsene økes tilsvarende. Det er i tillegg til dette avtalt virksomhetsvise forhandlinger lokalt (B-del). Øvrige forbund i Unio avtaler lønnstilleggene i sin helhet lokalt i helseforetakene.

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

	Ansiennitet 0 år		Endring	Ansiennitet 10 år		Endring
	1. mai/ 1. juni 2005	1. mai/ 1. juni 2006		1. mai/ 1. juni 2005	1. mai/ 1. juni 2006	
Grunnstillinger	260 900	269 000	8 100	293 000	305 000	12 000
Stillinger med spesialkompetanse	281 600	289 000	7 400	316 000	336 000	20 000

Videre er det for helseforetakene enighet mellom NAVO og forbundene i LO og YS om økte minstelønnsatser fra 1. juli 2006, jf. tabell 1.3. Inkludert i minstelønnsøkningen er det sentrale generelle tillegget på kr 1 950 fra 1. april (kr 2 925 per 1. juli) gitt i de innledende forhandlingene (A-nivå). Videre er det også for forbundene i LO og YS enighet om at det gis et generelt tillegg til alle på kr 6 000 fra 1. mai 2007 og at minstelønnsatsene økes tilsvarende.

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

	Ansiennitet 0 år		Endring	Ansiennitet 10 år		Endring
	1. juli 2005	1. juli 2006		1. juli 2005	1. juli 2006	
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	199 000	207 000	8 000	240 000	253 000	13 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	224 800	233 000	8 200	255 000	268 000	13 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	260 900	269 000	8 100	293 000	305 000	12 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	281 600	289 000	7 400	316 000	336 000	20 000

Det ble brudd i forhandlingene 8. mai mellom NAVO og Akademikerne Helse i de innledende sentrale forhandlingene. Dette oppgjøret som er et mellomoppgjør, gikk derfor til mekling hvor det ble oppnådd enighet. Det er bare Legeforeningen som har en landsomfattende forbundsvis avtale i tillegg til det som fremforhandles lokalt. Med unntak av sosiale bestemmelser, som forhandles sentralt, gjennomføres det for de øvrige akademikergruppene bare lokale forhandlinger.

For medlemmer av Legeforeningen er det med virkning fra 1. mai 2006 gitt et generelt tillegg på kr 19 000 til turnusleger og leger under spesialisering og et generelt tillegg på kr 18 000 til overleger. For de øvrige forbundene i Akademikerne gjennomføres det lokale forhandlinger med frist 31. august 2006. Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger for medlemmer av Legeforeningen.

5 Avtalte tillegg for 2007

I noen tariffområder ble det i 2006 avtalt tillegg for 2007. Dette gjelder bl.a. for rutebiler og innenriks sjøfart innen LO/NHO-området og YS/NHO-området, for KS-området og for helseforetakene i NAVO-området. Det gis et tillegg på kr 3,50 per time til alle rutebussjåførere som omfattes av nye kontrakter og /eller bedriftens avtaler med oppdragsgiver som reforhandles fra og med 1. januar 2007. I KS-området blir det gitt et generelt tillegg 1. mai 2007 på kr 7 500. Minstelønnsatsene blir også økt tilsvarende fra samme dato. I helseforetakene er det avtalt et generelt tillegg 1. mai 2007 på kr 6 000. Minstelønnsatsene blir også økt tilsvarende fra samme dato.

6 Arbeidskonflikter i 2006-oppgjørene

Nedenfor følger en kort omtale av en del arbeidskonflikter i 2006-oppgjørene.

Meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening førte ikke til enighet. Det ble derfor streik i byggfagene fra 2. april. Om lag 15 000 medlemmer i Fellesforbundet i nesten 700 bedrifter ble berørt av streiken. Etter ny mekling ble det 4. april enighet om et forslag til avtale som senere er godtatt av partene.

Meklingen mellom El & IT Forbundet og Telenor / Abelia ble avsluttet uten resultat 9. mai 2006. Streiken omfattet i første omgang ca 470 medlemmer, men ble trappet opp slik at totalt var ca 640 i konflikt. Etter ny kontakt mellom partene ble det 29. mai 2006 enighet om ny overenskomst, og streiken ble avsluttet.

I oppgjøret for innenriks sjøfart ble det brudd i meklingen mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Rederienes Landsforening, og det ble streik fra 13. mai 2006. Streiken ble ytterligere opptrappet 20. mai. Totalt var ca 330 medlemmer tatt ut i streik. Etter ny mekling ble partene den 24. mai enige om å anbefale et forslag til ny avtale.

I oppgjøret for statsansatte ble det brudd i meklingen mellom staten og Akademikerne den 24. mai. Akademikerne tok ut ca 130 medlemmer i streik fra samme dag. Streiken ble ytterligere opptrappet, og på den meste var over 600 medlemmer i streik. Den 7. juni ble partene i konflikten meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd. Streiken opphørte fra samme dag.

Meklingen mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen NAVO i oppgjøret for orkestre og teatre ble avsluttet uten resultat 23. mai 2006. Det ble iverksatt streik fra 24. mai som omfattet ca 100 medlemmer av Musikernes Fellesorganisasjon. Streiken ble trappet opp i flere omganger. Meklingen ble gjenopptatt 22 juni. Den 23. juni ble det lagt fram et forslag som begge parter anbefalte, og streiken ble avsluttet.

Det ble den 31. mai brudd i meklingen mellom LO Stat og NAVO og mellom Norsk Journalistlag og NAVO i oppgjøret for NRK-ansatte. Det ble iverksatt streik fra samme dag. Streiken omfattet alle medlemmene (ca 2 500) disse to arbeidstakerorganisasjonene har blant NRK-ansatte. Den 7. juni ble Norsk Journalistlag og NAVO enige om en ny tariffavtale, og streiken ble avsluttet for medlemmene av Norsk Journalistlag. Etter ny kontakt mellom partene kom NAVO og LO Stat den 15. juni fram til en forhandlingsløsning, og streiken ble avsluttet.

Meklingen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening endte i konflikt 1. juni 2006. Om lag 6 000 ansatte i forsikringsselskapene ble i første omgang tatt ut i streik. Det var

varslet en opptrapping av konflikten fra 12. juni. Partene ble 11. juni meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten løses ved tvungen lønnsnemnd. Arbeidet i forsikringsnæringen ble gjenopptatt fra 12. juni.

Meklingen mellom NAVO og LO Stat og mellom NAVO og YS-NAVO vedrørende telemontører i Relacom AS, førte ikke fram. I EL & IT Forbundet (LO) ble 371 arbeidstakere og i Negotia (YS) 13 arbeidstakere tatt ut i streik fra 16. juni.

Meklingen mellom EL & IT Forbundet og Energibedriftenes Landsforening om e-verksoverenskomsten førte ikke fram, og 1500 medlemmer ved en del e-verk ble tatt ut i streik fra 21. juni.

Meklingen mellom Oljeindustriens Landsforening og Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund om oljeserviceavtalen førte ikke fram, og NOPEF tok ut 87 medlemmer i streik fra 21. juni.

Vedlegg 2

Tabellvedlegg

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst¹⁾ fra året før for flere grupper. Utfyllingstabell til tabell 1.1

Arbeidere i NHO-bedrifter²⁾:

År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nytelse	Tekstil- og bekledning	Treindustri	Treforedling- og papirvareind.	Grafisk industri	Kjemisk industri	Mineralbarb. industri	Elektrokjemisk industri	Jern- og metall- industri
1996	4,2	4,2	3,6	4,2	4,8	6,0	3,4	4,5	3,8	6,0	3,4
1997	4,3	3,7	3,4	3,6	4,1	2,0	3,9	4,3	4,1	2,7	4,6
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
1996-05	55,8	52,5	51,3	52,7	50,4	60,4	52,1	49,7	58,5	59,0	53,2
Gj. sn. per år	4,5	4,3	4,2	4,3	4,2	4,8	4,3	4,1	4,7	4,7	4,4
Årslønn 2005	kr 307 700	kr 306 600	kr 284 800	kr 261 300	kr 280 600	kr 296 500	kr 359 200	kr 294 200	kr 282 100	kr 339 600	kr 316 000

Arbeidere i NHO-bedrifter²⁾:

ÅR	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren	Funksjonærer i NHO-bedrifter		Forretnings- og sparebanker ³⁾	Varehandel			Hotell- og rest. ³⁾	Forsikring
	I alt	Byggevirk.		I alt	Industrifunk.		I alt	Engroshandel	Detaljhandel		
1996	4,3	4,5	5,2	4,3	4,3	4,7	5,3	5	4,6	4,3	4,1
1997	5,8	5,8	3,9	4,8	4,7	4,9	4,7	5,1	4,1	4,0	5,5
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	5,2	5,0	4,8	3,7	4,1	4,3
2000	5,3	5,5	4,2	4,6	4,7	5,4	4,8	4,9	4,8	4,4	3,9
2001	4,9	5,2	5,3	7,1	5,3	4,2	5,5	5,7	4,5	3,6	4,2
2002	5,3	5,3	5,4	5,6	6,1	6,3	4,7	4,6	6,2	5,6	6,0
2003	3,7	3,9	5,2	5,1	4,6	4,5	4,4	3,7	4,7	3,1	-
2004	3,6	3,6	4,0	4,1	3,8	3,9	3,6	2,6	3,6	1,5	-
2005	2,7	2,9	3,8	4,1	4,3	7,7	3,4	3,5	3,6	2,5	-
1996-05	60,0	61,7	60,1	64,5	61,8	68,5	59,2	55,7	58,1	46,9	-
Gj. sn. per år	4,8	4,9	4,8	5,1	4,9	5,4	4,8	4,5	4,7	3,9	-
Årslønn 2005	kr 331 600	kr 325 900	kr 282 900	kr 452 400	kr 454 500	kr 400 700	kr 335 100	kr 369 800	kr 285 500	kr 246 100	-

Tabell 2.1 forts.

ÅR	Forretningsm. tjenesteyting	Staten				Skoleverket ⁸⁾	Kommunene I alt	NAVO-bedrifter	
		I alt	Sivil ytre etat ⁴⁾	Forretn. drift ⁴⁾				Helsefore- takene	Øvrige bedrifter
1996	4,0	4,4	4,5	3,8	4,1	4,4	-	-	
1997	4,3	4,3	4,2	2,1	4,0	3,9	-	-	
1998	5,9	6,4	7,6	6,8	5,8	5,9	-	-	
1999	5,4	4,7	2,0	3,1	4,5	5,0	-	-	
2000	4,5	4,6	4,7	4,4	6,0	4,0	-	-	
2001	4,7	4,2	3,4	4,3	7,8	3,5	-	-	
2002	5,2	5,9	6,4	4,0	8,2	6,0	5,3	5,5	
2003	4,8	4,3	-	-	5,4	4,4	7,0 ⁶⁾	3,8	
2004	3,5	3,6	-	-	3,2	3,8	3,0 ⁷⁾	3,4	
2005	2,6	3,4	-	-	3,0	3,4	3,3 ⁷⁾	3,6	
1996-05	55,1	56,4	-	-	65,8	54,2	-	-	
Gj. sn. per år	4,5	4,6	-	-	5,2	4,4	-	-	
Årslønn 2005	kr 412 500	kr 350 600	-	-	kr 368 000	kr 316 700	kr 366 800 ⁷⁾	Kr 330 000	

- ¹ Veksttallene er per årsverk for arbeidere i NHO-bedrifter, staten, skoleverket, kommunene, hotell- og restaurantvirksomhet og NAVO-bedrifter. For de andre er de for heltidsansatte.
- ² Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.
- ³ Omfatter månedslønne, prosentlønte og timelønne 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.
- ⁴ Lønnsutviklingen mellom lønnsstatistikkens tellingstidspunkter. For de andre er det lagt til grunn årsgjennomsnittet.
- ⁵ Fondsmeklere i finansinstitusjoner kom med i statistikken i 1995. Omfatter også forsikring fra 2003.
- ⁶ Legene trakk opp lønnsveksten med om lag 2 prosentpoeng
- ⁷ Heltidsansatte
- ⁸ Tallet for skoleverket de to siste årene er for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse i kommunene og ekskl. Oslo kommune.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Tabell 2.2 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på utdanning², herunder fagutdanning³ og næring¹. Heltidsansatte. 1997-2005

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Månedslønn*12 ⁴ 1.9/1.10.2005	
										Menn	Kvinner
Utdanning på grunnskolenivå											
Industri i alt	87,8	88,1	89,1	88,8	88,9	89,1	88,3	89,6	89,7	304 600	273 200
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,0	91,1	90,3	89,1	92,9	85,9	87,4	92,3	97,1	316 500	307 400
Varehandel i alt	82,7	82,9	83,5	84,1	84,6	85,4	85,4	86,0	85,0	330 400	280 900
Finanstjenester i alt	82,5	81,6	82,7	82,7	81,7	79,4	77,4	77,4	76,8	437 900	336 400
Skoleverket i alt	93,4	88,0	89,0	95,9	98,3	92,4	93,3	96,6	90,9	329 400	299 400
Staten i alt	93,2	92,7	92,9	92,8	91,6	92,6	91,7	93,6	94,0	303 600	285 500
Kommune og fylkeskommune i alt ⁵	93,0	92,8	92,2	91,9	92,7	92,7	92,5	92,1	91,8	282 400	259 200
Helseforetak					92,3	92,1	93,2	91,4	91,9	287 700	264 300
Utdanning på videregående skolenivå											
Industri i alt	88,5	87,8	88,3	89,8	89,4	89,6	89,2	89,4	90,3	330 600	298 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	95,7	91,1	92,0	94,2	93,6	93,4	94,2	95,5	96,3	326 800	314 600
Varehandel i alt	82,7	82,5	83,2	82,7	84,0	84,2	85,3	85,6	84,3	348 500	293 600
Finanstjenester i alt	79,8	79,7	79,9	80,3	79,2	78,6	78,7	78,8	78,5	446 000	350 300
Skoleverket i alt	87,3	88,0	90,3	89,8	91,0	91,4	93,1	92,1	91,8	338 900	311 000
Staten i alt	90,6	90,2	90,4	88,2	89,0	88,5	87,9	89,9	90,5	329 000	297 800
Kommune og fylkeskommune i alt ⁵	91,2	92,8	92,9	92,8	93,3	92,9	93,5	93,0	92,7	295 400	273 900
Helseforetak					90,8	92,0	91,2	90,1	90,3	308 900	279 000
Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning											
Industri i alt	91,1	89,6	91,3	92,4	92,1	92,3	90,5	89,8	91,0	335 500	305 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,9	88,4	91,1	88,5	92,4	90,7	89,4	90,9	91,0	339 900	309 300
Varehandel i alt	84,7	84,2	85,4	86,9	86,0	85,3	86,2	87,2	85,5	339 100	289 900
Finanstjenester i alt	82,3	78,8	81,5	80,1	78,5	79,9	80,5	81,6	83,8	415 500	348 000
Skoleverket i alt	84,0	83,9	87,4	87,7	89,1	87,9	88,6	86,5	86,1	350 900	302 200
Staten i alt	89,7	88,6	89,0	87,6	89,0	89,0	88,0	90,2	90,7	313 200	284 100
Kommune og fylkeskommune i alt ⁵	90,1	93,1	93,5	92,5	92,2	92,2	92,3	91,5	91,2	294 000	268 200
Helseforetak						89,9	89,5	87,8	87,6	308 700	270 400

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Månedslønn*12 ⁴ 1.9/1.10.2005		
										Menn	Kvinner	
Universitets- eller høgscoleutdanning, til og med 4 år												
Industri i alt	80,3	81,8	82,1	82,2	83,2	83,8	83,3	82,5	82,6	472 400	390 100	
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	82,1	79,8	79,6	82,4	84,3	78,5	84,6	84,6	82,6	461 600	381 100	
Varehandel i alt	74,5	75,3	77,0	76,7	75,8	77,8	78,0	78,4	79,4	472 900	375 400	
Finanstjenester i alt	76,1	76,5	78,5	78,7	75,2	76,0	74,9	75,6	73,5	587 300	431 500	
Skoleverket i alt	95,0	94,9	95,2	95,1	95,5	96,4	96,6	97,3	97,9	375 000	367 200	
Staten i alt	93,2	93,1	93,0	91,5	91,3	91,2	91,9	94,2	94,7	361 300	342 100	
Kommune og fylkeskommune i alt ⁵	90,4	92,0	92,2	93,2	92,3	91,7	91,8	91,5	90,7	361 000	327 300	
Helseforetak					95,3	95,4	94,5	93,3	93,5	362 800	339 100	
Universitets- eller høgscoleutdanning, lengre enn 4 år												
Industri i alt	83,8	81,7	79,7	80,6	82,9	81,4	81,4	81,3	81,9	583 700	478 200	
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	78,6	82,4	78,1	79,5	79,4	81,0	87,1	87,2	81,4	591 500	481 300	
Varehandel i alt	79,2	76,9	82,3	78,7	81,1	81,0	86,2	87,3	91,2	539 600	492 200	
Finanstjenester i alt	75,5	75,4	79,5	77,9	78,5	78,2	80,3	78,9	76,6	686 600	526 000	
Skoleverket i alt	95,0	95,0	94,9	95,2	95,7	95,9	96,3	96,6	96,6	416 700	402 800	
Staten i alt	91,6	91,6	90,7	89,8	90,1	90,2	90,4	90,8	91,1	434 100	395 300	
Kommune og fylkeskommune ialt ⁵	86,8	85,3	85,9	85,7	85,4	92,1	91,1	91,3	90,3	420 700	379 700	
Helseforetak					82,8	81,6	80,1	78,6	78,5	649 600	510 000	

¹ NOS Standard for næringsgrupper. Jordbruk, skogbruk, fiske, hotell og restaurantvirksomhet (1997-2001), Oslo kommune (1997-1999) og lønnet husarbeid er imidlertid ikke inkludert i statistikkgrunnlaget.

² NOS Standard for utdanningsgruppering

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

⁶ Lønnstilleggene for leger og andre akademikergrupper i 2005 er ikke med.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.3 Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring¹ per 1.9/1.10. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Månedslønn*12 1.9/1.10 ² Kvinne- Menn Kvinner andel ³		
										2005	2005	2005
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,1	77,5	79,8	79,2	80,5	85,3	87,6	85,3	86,7	538 500	467 000	20
Industri	86,3	86,3	86,2	87,4	87,3	87,5	87,0	87,5	88,4	354 000	313 000	25
Kraftforsyning	87,8	87,8	88,0	87,7	87,4	89,3	87,2	87,6	89,8	401 900	361 100	19
Bygge- og anleggsvirksomhet	94,0	90,1	91,1	92,4	92,6	92,4	94,9	95,8	96,7	335 400	324 500	7
Varehandel	78,3	77,7	79,1	78,5	79,4	79,7	80,6	81,0	79,9	359 500	287 200	53
Hotell- og restaurant virksomhet					89,5	90,4	88,4	89,8	89,0	285 900	254 500	60
Samferdsel	88,1	87,0	85,8	86,3	86,2	87,6	88,0	88,3	89,4	360 300	322 200	33
Finanstjenester	73,4	73,4	74,2	73,7	71,6	71,9	71,9	72,4	70,6	529 800	374 100	52
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	73,8	72,3	75,4	75,1	76,3	76,4	77,6	78,5	78,9	434 400	342 700	39
Staten	88,9	88,6	88,9	87,3	88,0	88,2	87,7	89,2	89,7	373 200	334 800	46
Undervisningspersonale i skoleverket	93,2	93,3	93,5	93,4	93,9	94,8	95,1	96,0	96,7	378 500	366 100	64
Kommune og fylkeskommune ⁴	87,0	87,2	86,6	87,0	86,4	91,4	91,7	91,4	91,2	322 500	294 200	78
Helseforetak						78,6	76,0	76,1	78,1	428 200	334 600	78
Privat undervisning	81,7	85,4	84,9	85,1	83,8	85,5	87,1	87,3	87,0	382 700	332 900	57
Private helse- og sosialtjenester	87,3	87,1	87,3	85,3	87,3	85,9	86,3	84,7	85,2	343 400	292 400	77
Sosiale og personlige tjenester	80,2	82,0	85,5	83,8	85,6	84,6	86,6	86,6	87,4	388 200	339 400	52
Gjennomsnitt/sum (heltids- + deltidsansatte)	83,7	83,6	83,4	83,5	83,3	83,9	84,3	84,5	84,7	374 600	317 300	47 ⁵

¹ SSBs Standard for næringsgruppering (NOS). Jordbruk, skogbruk, fiske, hotell og restaurantvirksomhet (1997-2001), Oslo kommune (1997-1999) og lønnet husarbeid er imidlertid ikke inkludert i statistikkgrunnlaget.

² 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 kolonnen er det samme som i tabell 1.1, dvs. summen av avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

³ Andel sysselsatte (heltid + deltidsansatte) i den enkelte næring.

⁴ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

⁵ Tall fra arbeidskraftsundersøkelsen, SSB

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn*12¹ per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter utdanningsgrupper³ og næring². Kroner og prosent. 1997-2005

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	1.9/1.10 2005
Utdanning på grunnskolenivå											
Industri i alt	11	7,4	3,6	4,1	4,4	5,6	2,9	3,2	3,7	40,7	305 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	8	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	41,7	316 200
Varehandel i alt	10	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	43,8	316 200
Finanstjenester i alt ⁶	3	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	50,6	380 400
Skoleverket i alt	..	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	50,6	313 300
Staten i alt	2	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	38,2	294 400
Kommune og fylkeskommune i alt	6	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	42,1	269 000
Helseforetak	3	-	-	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	-	271 500
Utdanning på videregående skolenivå											
Industri i alt	67	7,5	4,0	4,8	4,2	5,8	2,8	2,9	4,1	42,4	329 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	76	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	44,4	326 300
Varehandel i alt	71	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	42,9	333 400
Finanstjenester i alt ⁶	53	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	46,6	394 700
Skoleverket i alt	4	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	51,6	326 100
Staten i alt	35	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	40,1	315 500
Kommune og fylkeskommune i alt	48	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	39,5	282 000
Helseforetak	30	-	-	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	-	287 600
Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning⁵											
Industri i alt	30	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	43,5	332 900
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	45	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	51,7	339 600
Varehandel i alt	18	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	49,6	333 600
Finanstjenester i alt ⁶	3	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	51,2	389 700
Skoleverket i alt	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	47,4	340 600
Staten i alt	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	40,5	306 300
Kommune og fylkeskommune i alt	13	6,0	0,4	4,1	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	36,4	282 600
Helseforetak	5	-	-	-	-	-	1,8	5,6	3,6	-	290 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år											
Industri i alt	13	8,2	4,0	5,8	5,6	7,1	2,7	2,3	4,0	47,1	402 900
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	45,3	451 800
Varehandel i alt	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	44,8	442 200

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	1.9/1.10 2005
Finanstjenester i alt ⁶	35	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	46,1	530 900
Skoleverket i alt	84	8,8	1,7	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	51,4	370 400
Staten i alt	31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	41,2	352 900
Kommune og fylkeskommune i alt	38	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	42,5	336 900
Helseforetak	46	-	-	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	-	344 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år		7,7	4,1	5,5	5,8	7,1	3,2	2,4	3,7	46,8	503 100
Industri i alt	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	49,4	562 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	39,3	579 300
Varehandel i alt	3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	40,4	527 400
Finanstjenester i alt ⁶	8	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	39,4	641 500
Skoleverket i alt	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	45,5	411 000
Staten i alt	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	43,2	419 800
Kommune og fylkeskommune i alt	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	38,9	402 900
Helseforetak ⁷	17	-	-	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	-	588 900

¹ 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.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering

⁴ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁵ 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.

⁶ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁷ Lønnstilleggene for leger og andre akademikergrupper i 2005 er ikke med.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.5 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og årslønn (månedslønn*12)¹ per 1.9/1.10 for alle ansatte per heltidsekvivalent etter næring² og utdanningsgrupper³. Kroner og prosent. 1997-2005

	Andeler ⁴		Vekst i prosent av samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	2005
Industri i alt	100	7,2	4,7	4,4	4,2	6,4	3,8	3,6	3,5	44,6	344 700
Utdanning på grunnskolenivå	12	7,1	3,1	4,1	3,5	5,6	3,2	2,9	3,5	38,1	296 000
Utdanning på videregående skolenivå	66	7,3	4,3	4,2	4,0	5,7	3,7	3,6	3,2	42,1	323 600
Av dette											
Fagutdanning ⁵	25	7,7	5,1	4,4	4,3	5,3	4,0	3,2	1,3	41,1	327 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	13	8,9	6,8	5,4	5,1	6,6	2,4	2,6	3,4	49,1	447 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	5	9,3	5,9	6,0	5,3	7,5	2,1	2,2	3,0	49,3	558 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100	7,2	4,9	4,3	4,6	6,0	2,9	3,5	3,4	43,4	334 800
Utdanning på grunnskolenivå	8	7,1	5,0	4,0	4,5	5,7	3,6	3,6	2,2	41,5	315 100
Utdanning på videregående skolenivå	76	7,1	5,1	4,7	4,9	5,7	2,8	3,8	3,5	44,4	325 900
Av dette											
Fagutdanning ⁵	39	8,5	6,8	5,3	5,7	6,2	2,5	4,0	2,4	49,5	334 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8	5,4	4,6	4,7	5,3	7,4	3,2	2,3	4,6	44,2	447 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	0,1	3,1	6,3	4,7	5,4	6,6	-0,1	7,7	39,0	578 200
Varehandel i alt	100	6,9	4,6	4,6	5,7	4,8	3,1	3,3	3,9	43,1	331 900
Utdanning på grunnskolenivå	12	6,4	4,0	2,8	8,1	2,6	2,5	5,1	3,0	40,0	296 600
Utdanning på videregående skolenivå	72	6,0	4,5	4,8	5,2	4,0	3,4	3,6	3,8	41,2	316 200
Av dette											
Fagutdanning ⁵	12	7,5	6,0	5,8	6,0	4,2	4,4	2,9	2,2	46,1	321 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	12	9,9	6,2	6,7	7,4	5,4	1,3	0,7	2,8	47,9	422 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	10,8	6,2	4,3	8,6	4,4	3,8	-4,4	3,9	43,3	519 700
Finanstjenester i alt⁶	100	8,1	4,0	5,1	6,7	6,0	2,9	4,2	8,0	54,6	452 800
Utdanning på grunnskolenivå	3	8,3	3,1	4,9	5,6	7,0	3,3	5,1	5,7	51,8	370 200
Utdanning på videregående skolenivå	56	7,4	4,1	4,1	4,5	6,7	1,9	5,0	6,0	47,1	386 200
Av dette											
Fagutdanning ⁵	2	9,0	2,3	5,0	4,7	6,2	4,6	3,6	3,8	46,5	370 600

	Andeler ⁴		Vekst i prosent av samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	1.9/1.10 2005
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	33	7,6	2,7	5,5	6,6	3,8	2,6	2,8	9,6	48,9	522 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	6,9	0,9	9,3	7,7	4,0	1,3	4,0	6,2	47,8	637 100
Statsansatte	100	8,5	2,4	7,3	4,9	6,5	3,2	4,1	3,5	48,2	356 000
Utdanning på grunnskolenivå	2	7,6	2,5	4,4	4,5	4,1	1,8	4,2	3,4	37,4	290 200
Utdanning på videregående skolenivå	35	8,1	1,7	6,0	4,4	5,9	2,3	3,6	2,7	40,4	312 300
Av dette											
Fagutdanning ⁵	5	9,7	2,3	5,5	4,1	5,9	2,1	3,1	2,5	40,7	305 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	30	7,9	2,2	6,3	4,5	6,1	1,5	3,8	3,3	41,5	350 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	30	7,3	2,3	5,6	4,3	6,6	2,3	3,6	3,5	41,4	416 900
Skoleverket	100	8,6	1,9	9,7	4,3	10,7	2,4	3,9	1,9	51,9	370 700
Utdanning på grunnskolenivå	0	10,7	0,9	8,3	3,4	7,4	2,9	8,9	0,7	51,7	309 800
Utdanning på videregående skolenivå	5	9,0	2,6	9,1	5,0	10,6	3,0	4,9	0,8	54,5	325 300
Av dette											
Fagutdanning ⁵	1	9,6	1,3	10,4	4,1	8,8	1,8	6,2	0,0	50,1	339 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	83	8,8	1,7	9,6	4,3	10,7	2,3	3,9	2,1	52,0	368 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	11	7,0	2,5	9,7	3,9	10,0	1,8	3,6	0,5	45,6	407 400
Kommune- og fylkeskommune	100					6,9	2,8	5,1	2,7		301 000
Utdanning på grunnskolenivå	8					7,8	2,0	4,9	2,7		265 500
Utdanning på videregående skolenivå	57					7,3	2,3	4,9	2,6		280 700
Av dette											
Fagutdanning ⁵	12					8,0	2,1	4,9	2,7		280 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	28					6,2	2,9	5,2	2,3		331 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	4					5,0	2,9	4,4	3,2		401 100
Helseforetak	100						5,3	4,3	2,0		357 200
Utdanning på grunnskolenivå	3						1,8	3,5	3,0		272 000
Utdanning på videregående skolenivå	34						1,8	3,6	2,7		288 000

	Andeler ⁴		Vekst i prosent av samme tidspunkt året før							Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10
	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005	2005
Av dette											
Fagutdanning ⁵	4						2,2	5,0	2,9		287 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	48						3,6	3,2	3,0		347 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	11						12,0	0,9	0,5		576 100

¹ 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.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering

⁴ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁵ 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.

⁶ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.6 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for pensjonister¹⁾. Andel i prosent av samlet inntekt før skatt der ikke annet fremgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 1993 og 2004

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Samlet gj.sn inntekt før skatt, nivå	Skatt mm.	Inntekt etter skatt
1	2,8	-0,5	-0,7	98,3	43 354	7,7	92,3
2	1,9	0,1	6,0	92,0	60 716	6,4	93,6
3	1,4	0,2	7,5	90,8	68 811	5,7	94,3
4	1,7	0,4	8,3	89,7	78 853	8,0	92,0
5	1,9	0,4	7,5	90,2	90 180	10,6	89,4
6	2,3	0,5	7,2	90,0	102 772	12,8	87,2
7	2,6	0,5	7,1	89,9	116 760	14,3	85,7
8	3,1	0,6	7,6	88,7	133 324	15,4	84,6
9	4,3	0,7	8,6	86,4	157 061	16,6	83,4
10	6,1	1,3	19,1	73,6	254 095	21,9	78,1
Alle	3,4	0,6	9,9	86,0	110 591	14,4	85,6

2004

Desil

1	2,9	-1,3	-3,3	101,7	82 300	12,3	87,7
2	2,6	0,1	2,3	95,2	110 800	9,2	90,8
3	2,8	0,2	2,2	95,0	127 300	9,7	90,3
4	2,7	0,2	1,9	95,3	144 200	11,1	88,9
5	2,9	0,2	1,8	95,2	160 400	12,7	87,3
6	3,4	0,3	1,8	94,6	179 400	14,7	85,3
7	3,9	0,3	2,0	94,0	200 400	16,5	83,5
8	4,6	0,4	2,2	92,9	225 500	18,0	82,0
9	6,1	0,6	2,8	90,7	261 000	19,0	81,0
10	6,7	1,1	22,7	69,6	442 700	21,2	78,8
Alle	4,5	0,4	6,6	88,6	193 300	16,1	83,9

¹⁾ Trygdede og pensjonister hvor pensjonsytelsene er minst lik minstepensjon og overstiger eventuell yrkesinntekt. Dette var en gruppe på 936 082 personer i 1993 og 1 037 343 personer i 2004. Tallene omfatter ikke studiestipend som i ettertid er omgjort fra studielån til stipend og betalt underholdsbidrag. At dette er utelatt, vil trolig i svært begrenset grad påvirke de samlede inntektene.

²⁾ Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 2.7 Fordelingen av total lønnsinntekt før skatt¹⁾ for personer med lønn over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn²⁾. 1986, 1993 og 2004

Desil	1986		1993		2004		Reell endring ³⁾ 1986-2004. 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	197 500	5,5	30,2
2	104 100	6,6	145 900	6,6	232 100	6,5	30,4
3	117 800	7,4	163 300	7,4	259 900	7,3	29,0
4	128 700	8,1	178 500	8,1	284 000	7,9	29,0
5	138 400	8,7	193 100	8,7	307 600	8,6	30,0
6	150 200	9,5	208 500	9,4	333 100	9,3	29,7
7	164 300	10,4	226 700	10,2	362 500	10,1	29,1
8	181 700	11,5	250 400	11,3	401 200	11,2	29,1
9	209 200	13,2	289 700	13,1	468 800	13,1	31,1
10	301 700	19,0	432 900	19,6	732 100	20,5	41,9
Alle	158 500	100,0	221 400	100,0	357 900	100	32,1
Gini-koeffisient		0,199		0,202		0,213	
Antall personer		1 346 000		1 430 246		1 661 844	

¹⁾ Lønnsdefinisjonen er hentet fra selvangivelsesregisteret. Dette innebærer at bl.a. overtid, arbeidsledighetstrygd og enkelte naturalytelser er inkludert.

²⁾ 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 178 300 kroner i 2004.

³⁾ Endring i realverdien (målt i 2004-kroner) av gjennomsnittlig lønnsinntekt for den enkelte desil.

Kilde: Registerbasert inntektsstatistikk (1993, 2004), Inntekts- og Formuesundersøkelsen (1986). Statistisk sentralbyrå

