



**Rapport fra
statistikkutvalget i AAF-HK
2023**

Innhold

1	Innledning	4
1.1	Formålet med rapporten	4
1.2	Statistikkutvalget HK/AAF.....	4
1.3	Den økonomiske situasjonen.....	4
1.4	Frontfaget	5
1.5	Lønns- og prisvekst	5
2	Om data for lønnsstatistikken.....	7
2.1	SSB leverer datagrunnlaget til AAF/HK-området	7
2.2	Statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området	7
2.3	Lønnsbegreper og kvartalsvise data i årslønsvurderingene	8
2.4	Lønnsendringer på grunn av endring av lønnstabell vedtatt i 2018-avtale pr. 1. januar 2020, 1. januar 2021 og 1. januar 2022.	8
2.5	Identiske og ikke-identiske personer.....	9
3	Lønnsnivå og lønnsvekst	10
3.1	Strukturendringer	10
3.2	Medlemsvirksomheter i AAF	11
3.3	Landsoverenskomsten HK-AAF.....	12
3.4	Alternativ lønnsfastsetting i virksomheter med LOK-avtale	13
4	Årslønnsutviklingen 2019-2023 i LOK- avtalen mellom AAF/HK	15
4.1	Dekomponering av lønnsveksten	15
4.2	Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte	16
4.3	Lønnsglidningen	16
	Vedlegg.....	18
	Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF.....	18
	Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken.....	19
	Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter	20
	Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold	22
	Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer	23
	Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn	24

1 Innledning

1.1 Formålet med rapporten

Formålet med rapporten er å gi innsikt i lønn og lønnsutvikling blant ansatte i AAFs medlemsvirksomheter. Rapporten skal være faktabasert og fremlegge tallgrunnlag for partene i tarifforhandlinger.

1.2 Statistikkutvalget HK/AAF

Statistikkutvalget har som oppgave å legge frem beregninger som inneholder best mulig statistikk over lønnsutviklingen i AAF sine medlemsvirksomheter. Utvalget skal avlegge rapport, som legges frem for AAFs styre og HKs arbeidsutvalg foran lønnsforhandlingene.

Statistikkutvalget har følgende representanter:

- Fra arbeidsgiver: Knut Nordby, Rebecca Heggbredda Florholmen og Oddbjørn Eidem.
- Fra arbeidstaker: Bodil H. Andersen, Sunniva Brandtzæg og Stian Bryde-Erichsen

Statistikkutvalget har hatt flere møter i perioden august til oktober 2023, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i november 2023. Statistikkutvalget har hatt møter om datagrunnlaget, samt gjennomgang av rapporten. Se protokolltilførsel, vedlegg 1.

1.3 Den økonomiske situasjonen

I 2022 var norsk økonomi preget av gjeninnhenting etter pandemien og kraftig prisstigning, spesielt på energivarer. Veksten i økonomien har gradvis avtatt fra høsten 2022¹.

Krigshandlingene i Ukraina fra senvinteren 2022, med påfølgende sanksjoner mot Russland og endret adferd ute og hjemme, påvirker norsk økonomi og næringsliv. Krigen har ført til nedgang i handelen mellom de berørte landene og resten av verden, mindre tilbud og økte priser på energi, mat og andre råvarer, råvareknapphet og høyere prisvekst generelt, og videre virkninger i finansmarkedene. Norsk næringsliv påvirkes i noen grad direkte, men vel så mye av de indirekte effektene, så som økte energipriser.

I Norges Banks pengepolitiske rapport 2/2023² påpekes det at konsumprisveksten hos våre viktigste handelspartnere har avtatt videre, men er fortsatt høy. Den underliggende prisveksten har holdt seg oppe og vært høyere enn ventet.

For å få prisveksten ned, har sentralbankene hos flere av våre handelspartnere hevet styringsrentene videre. Høy inflasjon og mindre uro knyttet til banksektoren har bidratt til at markedsaktørens forventninger til styringsrentene ute har økt siden mars. Styringsrentene ventes å nå en topp mot slutten av året. Det gjelder fortsatt når denne rapporten skrives.

¹ <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/nasjonalregnskap/statistikk/nasjonalregnskap/artikler/norsk-okonomi-i-2022-hoy-vekst-hoye-priser>

² <https://www.norges-bank.no/contentassets/afd298a18fc04b3a984b12993c9610dc/ppr-2-23.pdf?v=06/22/2023164759>

Videre har økonomien vært preget av at kronkursen har svekket seg betydelig det siste året. Veksten i norsk økonomi har avtatt. Sysselsettingen har steget videre og vært litt høyere enn ventet. Arbeidsmarkedet er fortsatt stramt, men flere indikatorer trekker nå i retning av at presset avtar noe.

1.4 Frontfaget

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. Dette innebærer at det er konkurranseutsatte virksomheter som forhandler først med utgangspunkt i verdiutviklingen i disse næringene. Rammen fra frontfaget er normgivende for oppgjørene i resten av økonomien.

Ved mellomoppgjøret i 2023 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2023. Etter en streik som varte i fire dager, ble resultatet av årets lønnsoppgjør et generelt tillegg til alle på 7,50 kroner. I tillegg ble det gitt 3 kroner i lavlønns tillegg til de som jobber i bedrifter som har tariffavtaler med en gjennomsnittslønn på 90 prosent av industriarbeiderlønn. For de tariffavtalene som har gjennomsnittslønn på 90 prosent av industriarbeiderlønn, men ikke rett til lokale forhandlinger, ble det gitt et lavlønns tillegg på 4 kroner. Grunnet streiken ble virkningstidspunktet for lønnsoppgjøret 21. april i stedet for 1. april som det ellers ville ha vært.

Som grunnlag for de årlige forhandlingene anslår Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjøret (TBU) prisveksten før forhandlingen starter. I mars 2023 anslo TBU at konsumprisveksten fra 2022 til 2023 ville være på 4,9 prosent. Dette anslaget ligger fast for alle forhandlingene i privat sektor, uavhengig av forhandlingstidspunktet.

1.5 Lønns- og prisvekst

Utviklingen i reallønn er viktig for arbeidstakernes nettoinntekt. Reallønnen er uendret dersom prisvekst og lønnsvekst er lik.

Etter at anslaget fra TBU ble lagt fram i mars, har prisveksten økt mer enn TBUs anslag. Konsumprisindeksen steg med 5,4 prosent fra juli i 2022 til juli 2023. I samme periode har matvareprisen blitt 9,2 prosent dyrere. Prisene på matvarer var hele 13,2 prosent høyere i mai 2023 sammenlignet med mai i fjor. Det er den høyeste tolv måneders endringen som er målt for matvarer siden tidlig på 80-tallet. Tendensen viser en nedgang i prisveksten.

Rentehevinger og den generelle prisveksten demper etterspørselen fra husholdningene. I 2022 og 2023 har arbeidsledigheten ligget på 3,3 - 3,4 %.

Tabell 1 viser utvikling i pris, lønn og reallønn for arbeidstakere i AAF-virksomheter som følger lønnsystemet hjemlet i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF (heretter LOK), sammenstilt med gjennomsnittet for lønnsstakere i Norge og statsansatte de siste fire årene.

Tabell 1

	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
PRISSTIGNING	2,2		1,3		3,5		5,8	
LØNN	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:								
Avtaleområder Norge	3,5	1,3	2,2	0,9	3,0	-0,5	4,2	-1,5
Statsansatte	3,8	1,6	1,8	0,5	2,8	-0,7	4,3	-1,4
AAF-virksomheter i LOK-området	2,9	0,7	3,0	1,7	2,9	-0,6	4,1	-1,6

Kilde: SSB og TBU

2 Om data for lønnsstatistikken

2.1 SSB leverer datagrunnlaget til AAF/HK-området

I tråd med Statistikkutvalgets mandat, har AAF inngått avtale med Statistisk Sentralbyrå om levering av datamateriale for området. Avtalen oppdateres årlig.

Bakgrunnstallene til lønnsstatistikken er basert på A-ordningen, som er en samordnet måte for arbeidsgiverne å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte til NAV, SSB og Skatteetaten.

SSB bruker tallmaterialet til blant annet lønns- og sysselsettingsstatistikk. De nasjonale lønnsstatistikene for alle ansatte er bygd på dette materialet. SSB baserer sine lønnsstatistikker på kvartalsinformasjoner med utgangspunkt i lønnsnivåene i den midterste måneden i et kvartal.

SSB leverer data basert på hvilke grupper vi ønsker å se på og hvilke relevante problemstillinger vi vil å belyse. Dette innebærer også at det en gang i året, normalt i løpet av mai, blir sendt over medlemslister fra henholdsvis AAF og HK til SSB. I tillegg blir det sendt lister over medlemmer som har LOK-avtale, samt en sammenlignbar gruppe bedrifter med alternative avtaler. Statistikken skiller også mellom HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer.

SSB har strenge personvernregler knyttet til levering av grunnlagsmateriale til AAF/HK-område. Som en konsekvens av dette leverer ikke SSB data for grupper på færre enn 20 personer.

AAF mottar grupperte data fra SSB som beskrevet ovenfor, spesifisert for yrker. Dette danner grunnlaget for modellen og analyser av materialet. SSB leverer også statistikk for identiske personer fra et kvartal til samme kvartal året etter. Dette, og en del andre størrelser, danner grunnlaget for å se på om det kan være former for struktureffekter (avgang/tilgang) i materialet eller andre statistiske forhold. I AAF og Statistikkutvalget behandles ulike sider ved materialet.

Levering av kvartalsvise data fra SSB til AAF vil primært skje gjennom sommer/høst. Datamaterialet vil være det best tilgjengelige på det aktuelle tidspunktet.

2.2 Statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området.

Datagrunnlaget i AAFs medlemsvirksomheter er lite, og dette skaper utfordringer for statistikkområdet når det er relativt mange som begynner eller avslutter sitt arbeidsforhold i virksomhetene, samt ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften. Statistikkutvalget har gjort et nødvendig arbeid med å utvikle statistikken innenfor tariffområdet, ved å etablere en stabil modellstruktur knyttet til yrke og kvartalsvise lønnsopplysninger. Det er viktig for partene at det også fremover finnes nødvendig kompetanse og ressurser som kan sørge for at viktige endringer i klassifikasjoner, statistisk praksis, lovverk, etc. fornyes for LOK/AAF-området. Dette sikrer kvaliteten i statistikken.

Tabellene i kapittel 3 viser antall arbeidsforhold for en måned/kvartal (se A-ordningens veiledning) både totalt og på yrkesgrupper. Antall arbeidsforhold avviker fra antall sysselsatte i en næring siden en arbeidstaker kan ha flere arbeidsforhold. At en person har flere arbeidsforhold påvirker ikke lønnsnivå, da arbeidstid i A-ordningen er spesifisert for hvert enkelt arbeidsforhold.

Statistikken er basert på utbetalt lønn og arbeidede timer. Avgrensningen mellom å bli klassifisert som leder eller en annen klassifisering innenfor AAF-virksomheter kan være noe flytende, spesielt mellom gruppe 1 (ledere) og gruppe 2 (akademiske yrker), da mange spesialister også kan ha et overordnet fagansvar. Det skal imidlertid følge et større lederansvar med stillingen for å klassifiseres som leder. Hvis det meste av lederens tid går med til å delta i produksjonen, skal lederen klassifiseres i annen kode enn lederkode, ifølge A-ordningen. Dette betyr at lønn og lønnsvekst mellom yrkesgrupper kan variere noe over tid. Tallmaterialet for den enkelte yrkesgruppe bør vurderes i lys av dette.

2.3 Lønnsbegreper og kvartalsvise data i årslønnsvurderingene

I lønn inngår avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtid er ikke med i lønnssummen for den enkelte. Alle ansatte, både deltids- og heltidsansatte, er med i materialet. Lønnsstatistikken er basert på antall arbeidsforhold.

I vurderingene av årslønn har vi tatt utgangspunkt i kvartalsvise lønnsutbetalinger for ansatte som følger LOK. Dette er det samme lønnsmaterialet som inngår i SSBs kvartalsstatistikk for alle sektorer i Norge. Lønnsnivået i et kvartal er representert ved den midterste måneden i kvartalet, med tilpasninger for eventuelle etterbetalinger i måneden før eller etter. Dette er en endring fra tidligere.

2.4 Lønnsendringer på grunn av endring av lønnstabell vedtatt i 2018-avtale pr. 1. januar 2020, 1. januar 2021 og 1. januar 2022.

Fra 1. januar 2020 ble det etablert ny lønnstabell med nye lønnstrinn gjeldende for ansatte som følger LOK. Det ble vedtatt å heve lønnen til arbeidstakere som hadde nådd øverste trinn i den gamle lønnsstigen, med et lønnstrinn pr. 1. januar 2020 i den nye lønnsstigen (jfr. avtale 2018, paragraf 6) og påfølgende 2 år fremover.

Statistikk materialet fra SSB var ikke egnet til å beregne de direkte virkningene av denne bestemmelsen, da det kvartalsvise statistikk materialet inneholdt alle former for lønnstillegg. Det betyr at virkningen av å heve lønnstrinn inngikk som en del av registrert lønn og lønnsvekst i tall fra SSB.

Total lønnsvekst baserer seg på utbetalte lønninger, og virkningene av bestemmelsene om lønnstrinn ble anslått med forenklede uavhengige undersøkelser og bidraget til lønnsveksten ble som nedenfor. Kontroll med utbetalingsstatistikken fra SSB viser at anslagene var robuste, i den forstand at tallmaterialet fra SSB korresponderte godt med anslagene for opprykk man registrerte etter undersøkelser i bedriftene. I lønnsstatistikken vil all annen lønnsvekst enn tariff tillegg betegnes som lønns glidning.

Tabell 2 viser anslag på virkningen av opprykk ved ekstra lønnstrinn, for 1. januar 2020, 2021 og 2022. Anslaget er basert på opplysninger fra virksomheter om antall ansatte som får slike tillegg sammenliknet med alle sysselsatte som følger LOK på de aktuelle tidspunktene.

1. januar 2022 var det siste året av totalt 3 år, hvor spesielle opprykk knyttet til 2018-avtalen gjaldt. Komponenter av lønnsvekst ut over lønns overhenget, og generelle tariff tillegg på kalenderårsbasis for de 3 årene og tilhørende lønns glidning vises i tabell 2.

Tabell 2. Virkning på LOK-avtalen ved heving av lønnstrinn pr. 1. januar 2020 til 1. januar 2022

Virkning av 2018-avtale	Lønnsglidning	
2019-2020	1,4 %	0,7 %
2020-2021	1,2 %	0,5 %
2021-2022	1,0 %	0,6 %

Som vi kan se av tabellen er virkningen av 2018-avtalen stadig noe lavere påfølgende år. Dette er knyttet til flere forhold. Enkelte ansatte som fikk slike tillegg 1. januar 2020 har gått ut av massen, ved at de har avsluttet sitt arbeidsforhold, og sysselsettingen er endret ved at flere har blitt ansatt i virksomhetene uten slik ansiennitet og opprykk.

2.5 Identiske og ikke-identiske personer

Identiske personer er definert ved å være ansatt i en medlemsvirksomhet i to sammenlignbare perioder. En identisk person vil altså ha samme arbeidsforhold i samme virksomhet for eksempel i 2. kvartal 2022 og i 2. kvartal 2023.

Ikke-identiske personer består av personer som var ansatt i år 1, men ikke i år 2 i samme arbeidsforhold, og nyansatte som ikke var med i datamaterialet i første år.

Nyansatte er med i statistikken fra første kvartal for lønnsutbetaling, og de som slutter er med i statistikken frem til siste kvartal for lønnsutbetaling.

En sammenstilling av hele statistikkmassen i en gruppe, og identiske personer i samme gruppe over samme tidsperiode, gir mulighet for å se på tilnærmede virkninger av sysselsettingsendringer over perioden.

Dersom lønnsveksten for identiske personer er høyere enn samlet vekst, kan dette indikere at høytlønnede har forlatt statistikkmassen eller at personer som har kommet til har noe lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet.

3 Lønnsnivå og lønnsvekst

Tabellene i kapittel 3 viser lønnsutviklingen fra første halvår 2022 til første halvår 2023 for alle ansatte virksomheter som er medlem i AAF, ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternative lønssystemer.

De overordnede tallene viser alle arbeidsforhold i AAFs medlemsvirksomheter og omfatter alle arbeidsforhold i en virksomhet som er medlem i AAF, uavhengig av avtaletilknytning. For første halvår 2023 utgjør dette 2777 arbeidsforhold. Videre vises lønnsutviklingen for ansatte i virksomheter som følger LOK. For første halvår 2023 utgjør dette 2327 arbeidsforhold. Ansatte i disse virksomhetene er bundet av LOK-avtalen, med unntak av personer som går på alternativt lønssystem (jfr. Tabell 5).

Tariffområdet er lite, og tallgrunnlaget er derfor begrenset. Av den grunn blir statistikken sårbar for endringer. Utvalget er derfor enige om å fokusere på lønnsnivået til noen hovedgrupper i og utenfor LOK, og på tvers av organisasjonstilhørighet.

Datamaterialet for de ansatte er delt opp i fem hovedgrupper basert på yrkesgrupper. De største hovedgruppene er igjen delt opp i undergrupper. Tallmaterialet er egnet til å belyse forskjeller mellom gruppene, men må fortsatt tolkes med varsomhet. Se yrkesgrupper for ansatte i virksomheter som er medlem i AAF, vedlegg 3.

Politisk valgte og advokater er holdt utenfor tallmaterialet.

Statistikkutvalget har også sett på lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer, samt for kvinner og menn i området som helhet, se vedlegg 4 og 5.

3.1 Strukturendringer

Som det fremgår av tabellene, er det tydelige forskjeller i lønnsnivå mellom gruppene. Det er til dels betydelige strukturelle endringer i sysselsettingen, målt i antall arbeidsforhold. Antall betalte timeverk varierer en del mellom kvartalene. Strukturendringer i yrkessammensetningen har bidratt til økt gjennomsnittlig lønnsvekst både for ansatte i AAF samlet og for ansatte som følger LOK. Dette skyldes blant annet økt omfang innenfor gruppe 2 («akademiske yrker»), som har et høyere lønnsnivå enn gjennomsnittet for alle, samtidig som lønnsnivåene til gruppe 3-5 har fått mindre betydning.

Statistikkutvalget er enige om at den totale lønnsutviklingen justert for strukturelle endringer, er best egnet til å beskrive utviklingstrekk for lønnsveksten. Sammenhengen mellom gjennomsnittlig lønnsvekst og lønnsvekst for identiske personer, kan bidra til å belyse lønseffekter ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften.

3.2 Medlemsvirksomheter i AAF

Tabell 3 viser lønnsnivå for første halvår 2023 for ansatte i alle virksomheter som er medlem i AAF innenfor valgte yrkesgrupper, se vedlegg 3. Videre vises lønnsvekst fra første halvår 2022 til første halvår 2023.

Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer. Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst i kalenderåret.

Tabell 3 Lønnsnivå for alle medlemsbedrifter i AAF med unntak av politikere og advokater.
Lønnsnivå for 1.halvår 2023 og lønnsvekst fra tilsvarende periode året totalt og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1. halvår 2023 (registrert for feb. og mai 2022)	Nivå 2) 1. halvår 2023 kr/mnd	Vekst 1. halvår 2022-2023 %	Vekst 1. halvår 2022-2023 %
Gruppe 1 1)	94	kr 72 540	7,6	5,5
Gruppe 2 1)	1551	kr 60 229	4,2	5,5
herav				
Undervisningsyrker	362	kr 51 190	5,8	7
Rådg. økonomi, adm og salg	873	kr 56 020	3,9	5,6
herav				
Organisasjonsrådgivere	719	kr 56 778	4,1	5,5
Gruppe 3	302	kr 53 155	4,1	5,3
Økonomi, administrasjon, salg	207	kr 46 995	4,1	5,2
Gruppe 4	561	kr 49 320	3,2	5,4
Kontormedarbeidere	457	kr 46 188	3,6	5,8
Gruppe 5	66	kr 38 725	4,3	6,3
Totalt ujustert 2)	2777	kr 56 637	4,1	5,5
Totalt for gruppene 1-5	2574	kr 56 920	3,8	5,4
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 22 - 1.halvår 23 4)			4,1	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (eks. skift), bonus. Overtidsbetaling er ikke inkludert. Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for henholdsvis februar og mai

1) Eks. politikere og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.23 og 1.kv.22, eller både i 2.kv.23 og 2.kv.22.

4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5

Kilde: SSB

Den største gruppen, gruppe 2, består av 1551 arbeidsforhold. Gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i 2023 er 60 229 kroner. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 4,2 prosent. Når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 5,5 prosent.

Veksten i perioden for hele området er 4,1 prosent, mens tilsvarende tall for identiske personer er på 5,5 prosent. For gruppene 1-5 er veksten på 3,8 prosent og 5,4 prosent for identiske personer.

Mellom gruppene varierer veksten fra 3,2 til 7,6 prosent for henholdsvis gruppe 2 totalt og gruppe 1 totalt. Det er verdt å merke seg at veksttallene er vesentlig jevnere for gruppene når man ser på identiske personer. Her varierer veksten mellom 5,2 prosent for økonomi, administrasjon og salg i gruppe 3, og 7 prosent for undervisningsyrker i gruppe 2. Gruppe 5, med lavest lønn, har relativt høy lønnsvekst for identiske personer med 6,3 prosent.

Undervisningsyrker har hatt relativt sett høy vekst, med 5,8 prosent generelt og 7 prosent for identiske. Denne gruppen hadde negativ vekst i fjor med -1 prosent generelt, og lav vekst på 0,6 prosent for identiske.

Tilsvarende har gruppe 1, ledere, en relativt høy vekst med 7,6 prosent, og 5,5 prosent for identiske. Denne gruppen hadde en vekst på 1,9 prosent i fjor, og 2,3 prosent for identiske.

Antallet for gruppe 1, ledere, har gått vesentlig ned fra i fjor. I fjor var antallet ledere 140, mot 94 i år, mens gruppe 2 og 3 har begge økt i antall fra henholdsvis 1466 til 1551 og 286 til 302.

Det kan ligge strukturelle forklaringer til grunn for den relativt store variasjonen mellom de ulike gruppene.

Mulige årsaker til forskjellige veksttall for gjennomsnittet og identiske kan være at personer som slutter har høyere gjennomsnittsalder og høyere lønnsnivå. I denne gruppen inngår også de som pensjoneres. I den grad disse erstattes av yngre personer med lavere lønn, bidrar disse også til å øke forskjell i lønnsvekst for hele massen sammenliknet med identiske personer. Dersom nye ansatte har høyere lønn enn de som slutter vil det motsatte være tilfelle.

3.3 Landsoverenskomsten HK-AAF

Tabell 4 viser lønnsnivå for første halvår 2023 og lønnsvekst fra første halvår 2022 til første halvår 2023 for ansatte i virksomheter som følger lønssystemet i LOK. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer. Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst.

Det er 2327 arbeidsforhold som følger LOK, mens for alle medlemsvirksomheter i AAF er 2777 arbeidsforhold (jf. tabell 3).

For gruppe 2, som består av 1327 arbeidsforhold, er gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i år 59 887 kroner. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 4,9 prosent. Når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 5,6 prosent.

Antall arbeidsforhold for gruppe 1, ledere, har gått vesentlig ned fra i fjor. I fjor var antallet ledere 125, mot 75 i år. Samtidig har antallet for gruppe 2 økt fra 1249 til 1327.

Det er stor variasjon i lønnsvekst mellom gruppene fra 2,2 prosent for gruppe 5 til 10,6 for gruppe 1. Gruppe 1, ledere, og undervisningsyrker (i gruppe 2) hadde begge lavest vekst i fjor med henholdsvis -3,7 og -1,4 prosent. I år har disse to gruppene vekst på henholdsvis 10,6 og 5,6 prosent.

Gruppe 5, gruppen med lavest lønn, har lavest vekst med 2,2 prosent og 5 prosent for identiske personer. Dette til tross for at fjorårets oppgjør ga et kronetillegg for å løfte de lavest lønnede.

Totalt for området er lønnsveksten beregnet til 4,7 prosent (inkludert politikere og advokater). Avgrenset til de som er klassifisert i gruppene 1-5 er veksten 4 prosent. Lønnsvekst justert for endringer i yrkesstruktur viser en lønnsvekst på 4 prosent.

Tabell 4 De som følger LOK-avtalen

Lønnsnivå fra 1. halvår 2023 og lønnsvekst fra tilsvarende periode året før, totalt og for identiske personer

	Månedlig antall arbeidsforhold 1. halvår 2023 (registrert for feb. og mai 2023)	Gjennomsnitt for alle på LOK		Identiske 3)
		Lønnsnivå 1. halvår 2023 kr/mnd	Lønnsvekst 1. halvår 2022-2023 %	Lønnsvekst 1. halvår 2022-2023 %
Gruppe 1 1)	75	kr 74 852	10,6	6,1
Gruppe 2 1)	1327	kr 59 887	4,9	5,6
herav				
Undervisningsyrker	362	kr 54 670	5,8	7
Rådg. økonomi, adm og salg	696	kr 59 160	4,6	5,8
herav				
Organisasjonsrådgivere	562	kr 60 110	4,8	5,9
Gruppe 3	263	kr 52 610	4,4	5,3
Økonomi, administrasjon, salg	196	kr 51 160	4,1	5
Gruppe 4	464	kr 49 305	3,1	5,2
Kontorarbeidere	389	kr 49 135	3,3	5,7
Gruppe 5	63	kr 39 875	2,2	5
Totalt ujustert 2)	2327	kr 56 831	4,7	5,5
Totalt for gruppene 1-5	2191	kr 56 707	4	5,4
Totalt tatt hensyn til strukturelle 4) endringer 1.halvår 21 - 1.halvår 22			4	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (eks. skift), bonus. Overtidsbetaling er ikke inkludert. Statistikken er basert på A-ordningens lønnsopplysninger for henholdsvis februar og mai.

1) Eks. politikere og advokater/jurister(kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske pers. omfatter de med lønn både i 1.kv.23 og 1.kv.22 og/eller tilsvarende i 2.kv.

4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5

Kilde: SSB

3.4 Alternativ lønnsfastsetting i virksomheter med LOK-avtale

Tabell 5 viser lønnsnivå og lønnsvekst for identiske personer i fire virksomheter med LOK-avtale, men som praktiserer alternative lønnsystemer. Gruppen omfatter fire forholdsvis store virksomheter som både har grupper av ansatte som følger LOK og grupper som følger alternative lønnsystemer.

Gruppen er liten, slik at både registrert lønnsnivå og lønnsvekst i perioden kan være beheftet med nokså store statistiske tilfeldigheter, for eksempel ved at enkelte nyansettelser med høyere lønn, preger lønnsnivået samlet for en gruppe i tabellen. Når vi likevel legger fram lønnsnivåer for utvalgte grupper, er dette fordi vi mener at disse gruppene av ansatte er egnet til å belyse lønnsnivåer og lønnsforskjeller mellom grupper som følger LOK-avtalen versus de som følger alternative lønnsystemer.

Materialet for denne gruppen viser at yrkesgruppene har et høyere lønnsnivå enn tilsvarende for ansatte som følger LOK. Forskjellene er større i yrker med høyere lønnsnivå, og tilnærmet samme nivå for gruppe 4. For eksempel har gruppe 2 i snitt 59 887 kroner i månedslønn innenfor LOK og 66 670 kroner utenfor LOK. For gruppe 2 er vekstratene fra 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023 lavere enn tilsvarende for gruppene som følger LOK. For gruppe 3 er forskjellen på veksten mellom LOK og ikke-LOK på 0,1 prosentpoeng i sistnevntes favør med 5,4 prosent. For gruppe 4 er derimot veksttallet tydelig høyere for ikke-LOK med 6 prosent mot 5,2 i LOK.

Tabell 5 En mindre gruppe med noen store virksomheter med alternativ lønnsfastsettelse. Bedriftene har LOK-avtale. Lønnsnivå og vekst for identiske personer				
Gjennomsnitt alternativ lønnsfastsettelse 1)				Id. Personer 2)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (reg. gj.snitt for feb. og mai 2023)	Lønnsnivå 1.halvår 2023 kr./mnd		Lønnsvekst 1.halvår 2022-2023
Gruppe 1				
Gruppe 2	116	kr 66 670		5
herav				
Rådg. Økonomi, adm. og salg	100	kr 64 460		4,4
herav				
Organisasjonsrådgivere	86	kr 65 805		4,1
Gruppe 3	23	kr 57 580		5,4
Gruppe 4	59	kr 49 730		6
herav				
Kontormedarbeidere	43	kr 49 820		6,8
Totalt ujustert	222	kr 58 846		5,1
For hovedgruppene ovenfor		kr 60 697		5,2

1) Alternativ lønnsfastsettelse til LOK-avtalen er basert personer innenfor bedrifter med LOK-avtale, men hvor det for gruppen praktiseres alternative lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsettelse

2) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.23 og 1.kv.22 og/eller både i 2.kv.23 og i 2.kv.22

3) Omfatter alle, også personer som ikke inngår i gruppene ovenfor.

Materialet omfatter ikke valgte(klassifisert som politikere), samt advokater(kode 2611)

Kilde:SSB

4 Årslønnsutviklingen 2019-2023 i LOK- avtalen mellom AAF/HK

4.1 Dekomponering av lønnsveksten

Dette kapitlet viser dekomponering av lønnsveksten for ansatte i AAFs medlemsvirksomheter som følger LOK de fire siste årene. Årslønnsveksten er endring i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste, og består av følgende elementer; lønnsoverheng fra året før, bidrag fra årets tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret.

Årslønnsveksten fra 2019 til 2020

Tallmaterialet fra SSB inneholder utbetalte lønninger for fire kvartaler i 2019 og 2020.

Lønnsvekst fra 2019 til 2020 fordeles på;

- A. Lønnsoverheng inn i 2020, beregnet til 0,9 prosent.
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om en heving av lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige og innføring av nytt lønns system fra 1. januar 2020, beregnet til 1,4 prosent
- C. Tariff tillegg 2020, som er null
- D. Lønns glidning 2020, beregnet til 0,7 prosent

Årslønnsvekst fra 2020 til 2021

Lønnsveksten fra 2020 til 2021 fordeles på;

- A. Lønnsoverhengen inn i 2021 er beregnet til 0,3 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om en heving av lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1. januar 2021 er beregnet til 1,2 prosent
- C. Tariff tillegg 2021 beregnet til 0,9 prosent
- D. Lønns glidning 2021, er beregnet til 0,5 prosent

Årslønnsvekst fra 2021 til 2022

- A. Lønnsoverhengen inn i 2022 er beregnet til 0,5 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om heving av lønnstrinn for ansatte som har nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1. januar 2022 er beregnet til 1,0 prosent.
- C. Tariff tillegg 2022 beregnet til 2,0 prosent
- D. Lønns glidning 2022 er beregnet til 0,6 prosent

Årslønnsvekst fra 2022 til 2023

- A. Lønnsoverhengen inn i 2023 er beregnet til 1,2 prosent

Lønns glidning er knyttet til blant annet ansiennitetstillegg, lokal lønnsvekst og strukturelle effekter gjennom hele 2022.

4.2 Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte

LOK-avtalen har en garantiordning der det står:

«Tariffområdet skal ikke komme dårligere ut enn resultatet av forhandlingene mellom LO Stat og staten».

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for kalenderåret 2022 er beregnet til 55 200 kroner per måned eller 662 400 kroner per år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 4,1 prosent i gjennomsnitt fra 2021 til 2022.

Tabell 6 viser dekomponeringen av årslønnsveksten for 2019-2023.

Tabell 6 LOK-avtalen AAF/HK (%-poeng)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Overheng	0,9	0,3	0,5	1,2
Avtalte tillegg:				
Generelle tillegg		0,9	2,0	
Heving av lønnstrinn i.h.h.t. avtale av 2018	1,4	1,2	1,0	-
Lønnsglidning	0,7	0,5	0,6	?
TOTALT	3,0	2,9	4,1	?

STATEN (%-poeng)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Overheng	1,2	0,4	1,6	1,3
Avtalte tillegg	0,1	1,9	1,8	3,5
Lønnsglidning	0,5	0,5	0,9	?
TOTALT	1,8	2,8	4,3	?

Kilde: TBU, SSB, Statistikkutvalget AAF/HK

Tabell 6 viser at resultatet for LOK i 2022 ble 0,2 prosentpoeng under staten, med 4,1 prosent mot 4,3 prosent.

4.3 Lønnsglidningen

Den registrerte glidningen på HK-AAF området har de siste tre årene vært 0,7, 0,5 og 0,6 prosent. Glidning anslås hovedsakelig som følge av ansiennitetstillegg, både avtalt i 2018 og i henhold til tariffavtalen, tillegg gitt gjennom SU-behandling, eventuelt andre endringer i lønnsinnplassering i perioden og strukturelle endringer. I sum utgjør lønnsglidningen totalt en begrenset del av den totale lønnsveksten.

Basert på historiske tall og kjennskap til tariffområdet anbefaler partene at glidningen for 2023 anslås til 0,4 prosent.

Oslo, 9. oktober 2023

Fra arbeidsgiver



Knut Nordby
AAF

Fra arbeidstaker



Bodil H. Andersen
HK Norge



Rebecca Heggbreonna Florholmen
LO



Sunniva Brandtzæg
HK Norge



Oddbjørn Eidem
AAF



Stian Bryde-Erichsen
Fagforbundet

Vedlegg

Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF

2. Statistikkutvalg

Partene er enige om at tariffarbeidet skal bygge på åpenhet og kunnskap om lønn og lønnsutvikling i AAFs medlemsvirksomheter innenfor rammen av personvernopplysningslovens regler.

Statistikkutvalget skal ha likt antall medlemmer fra begge parter.

Mandat for statistikkutvalget:

Utvalget skal innhente og bearbeide lønnsopplysninger for alle ansatte i AAFs foretak for å få fram best mulig statistikk over lønnsutviklingen.

Malen som legges til grunn skal ligge fast og skal inneholde nok data til å gi et fullstendig grunnlag for vurdering av den totale lønnsutviklingen. Utvalget kan innhente bistand i dette arbeidet.

Det utarbeides et særskilt tillegg i lønnsstatistikken for grupper og stillingskategorier som praktiserer alternative lønssystemer eller tillegg til lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsetting.

Utvalget skal vurdere muligheten for å gi Statistisk Sentralbyrå oppdraget med å utarbeide hele eller deler av lønnsstatistikken for AAFs medlemsforetak.

Utvalget skal avlegge rapport innen 1. august, som legges frem for AAFs styre og HKs Arbeidsutvalg.

Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken

Tariffområdet har en tydelig vertikal yrkesstruktur. Avtaleområdet består av svært ulike typer arbeidskraft knyttet til lønnsnivå, yrker og jobbinnhold. Dette kan endre seg betydelig fra et år til et annet.

Yrkeskodene i denne rapporten som er basert på Standard for norsk yrkesklassifisering (STYRK2008) bygger på 2 klassifikasjonsprinsipper: kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha bestemmes av arbeidsoppgavenes krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver skal ha samme yrkeskode, uavhengig av utdannelsesnivå eller sammensetning.

Yrkeskoden til den enkelte arbeidstaker, som rapporteres inn månedlig fra alle arbeidsgivere i Norge, består av sju siffer, hvor det første sier noe om hvilket yrkesfelt den enkelte jobber i:

Yrkeskoder som begynner på 1 er administrative ledere og politikere

Yrkeskoder som begynner på 2 er akademiske yrker

Yrkeskoder som begynner på 3 er høyskoleyrker

Yrkeskoder som begynner på 4 er kontor- og kundeserviceyrker

Yrkeskoder som begynner på 5 er salgs-, service- og omsorgsykker

Yrkeskoder som begynner på 6 er yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske

Yrkeskoder som begynner på 7 er håndverkere og lignende

Yrkeskoder som begynner på 8 er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.

Yrkeskoder som begynner på 9 er yrker uten krav til utdanning

Yrkeskoder som begynner på 0 er militære yrker (ikke sivile stillinger i forsvaret)

Siffer 2 er en undergruppe av de respektive yrkesfeltene i siffer 1, siffer 3 er igjen undergruppe av gruppen innenfor de 2 osv. De første 4 siffer i koden beskriver det mest detaljerte nivået for yrkesklassifisering i statistikken. Det henvises til SSBs hjemmesider for en beskrivelse og opplisting av koder som inngår i Norske yrkesstandard. (STYRK08).

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7/koder>

Yrkeskatalogen (finnes på SSBs hjemmesider) er et hjelpemiddel for virksomheter/SSB for riktig innplassering av yrke. Ettersom yrkesstandard STYRK2008 avviker noe fra tidligere STYRK1998 vil også yrkeskodene i Yrkeskatalogen kunne avvike mellom de to standardene. Det vesentligste er at yrkesklassifiseringen i STYRK2008 skal innplasseres av virksomhetene, eventuelt blir revidert av SSB, etter prinsippene uthevet foran. STYRK2008 har således en grundigere innplassering av yrke etter disse prinsippene.

Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter

Materialet deles i fem hovedgrupper basert på yrke fra gruppe 1 til gruppe 5. Disse gruppene danner utgangspunktet for sammenlikning for grupper av ansatte i AAF, for eksempel ansatte som følger LOK og ansatte på alternative lønssystemer.

Nedenfor følger en oppstilling av sammenhengen mellom de fem yrkesgruppene utvalget har valgt å fokusere på og hvilke yrkeskoder eller deler av yrkeskoder fra nasjonal yrkesstandard (STYRK2008) som inngår i de ulike yrkesgruppene 1-5.

YRKESGRUPPE 1: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 1 i STYRK2008.

I praksis ledere. Politikere med yrkeskode hvor de to første siffer er 11 er holdt utenfor.

YRKESGRUPPE 2: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 2 i STYRK2008.

Advokater og jurister med de første fire siffer 2141 er holdt utenfor

YRKESGRUPPE 3: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 3 i STYRK2008.

YRKESGRUPPE 4: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 4 i STYRK2008.

YRKESGRUPPE 5: Personer med yrkeskode hvor første siffer er enten 5 eller 9 i STYRK2008.

SSB utleverer av prinsipp ikke spesifisert lønn for yrkesgrupper med mindre enn 20 ansatte, uansett nivå på yrkesgruppene. Det kan føre til at AAF ikke mottar spesifikke data for disse innenfor de gruppene arbeidsgruppen har valgt. Gruppene vil likevel kunne inngå i overordnede grupper i den grad ikke-spesifiserte grupper er med i disse basert på STYRK2008.

Det er viktig å merke seg at yrkesgruppe 2 og 3 (og de andre også) ikke er basert bare på formell utdanning (jfr. boks foran). For eksempel kan en person uten formell akademisk utdanning inngå i yrkesgruppe 2, dersom kompetanse og spesialisering tilsier at vedkommende har en stilling av tilsvarende verdi som de med formell utdanning. De med f.eks. formell akademisk utdanning eller høyskoleyrker (eller annen kategori) kan samtidig være klassifisert i en annen gruppe dersom yrket tilsier dette.

Nedenfor vises noen yrker som typisk vil inngå i de ulike gruppene.

Gruppe 1: Alle ledere unntatt politikere (Toppledere i interesseorganisasjoner regnes som politikere)

Gruppe 2: Organisasjonsrådgivere, lærere, høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet, personal- og karriererådgivere, reklame- og markedsføringsrådgivere, Informasjonsrådgivere, Systemanalytikere/-arkitekter, nett- og multimediautviklere, andre programvare- og applikasjonsutviklere, databasedesignere og administratorer, sikkerhetsanalytikere, rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi, samfunnsvitenskap, sosiale fagfelt, forfattere, journalister, sivilingeniører, almenpraktiserende leger, fysioterapeuter etc.

Gruppe 3: Regnskapsførere, arbeidsledere for kontorpersoneell, helsesekretærer, miljøarbeidere innenfor sosiale fagfelt, advokatsekretærer, sjefsekretærer,

interiørdesignere- og dekoratører, sjefskokker, Driftsteknikere og brukerstøtte
IKT

Gruppe 4: Kontorarbeidere, Regnskapsarbeidere, lønningsarbeidere,
personalkontorarbeidere etc.

Gruppe 5: Renholdere i virksomheter, renholdsleder i virksomheter, telefon og
nettselgere

Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold

Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer

Tabell 6 viser lønnsnivå for første halvår 2023 og lønnsvekst fra første halvår 2022 til første halvår 2023 for ansatte i virksomheter som bruker LOK tariffavtale. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer (definert i avsnitt 3.3). Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra kalenderårslønnsvekst.

Lønnsveksten for HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer blant alle ansatte i AAF- virksomheter viser en sterkere lønnsvekst for HK-medlemmer for alle, med unntak av gruppe 1. For identiske personer er ikke bildet like tydelig. Der er veksttallet høyere for HK-medlemmer i gruppe 1, gruppe 2 og gruppe 3, men undergruppene varierer og noen trekker opp, mens andre trekker ned.

Tabell 7 HK-medlemmer i AAFs-medlemsbedrifter, og ansatte som ikke er HK-medlemmer. Registrerte utbetalte lønninger ifølge A-ordningen.

	Ansatte HK-medlemmer					Ansatte i AAF medlemsbedrifter som ikke er HK-medlemmer				
	Gjennomsnitt alle				Identiske personer 3)	Gjennomsnitt alle				Identiske personer 3)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2023 (registrert for feb. og mai 2023)	Lønnsnivå 1.halvår 2023 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2022-2023 %	Lønnsvekst 1.halvår 22 - 1.halvår 23 %		Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2023 (registrert for feb. og mai 2023)	Lønnsnivå 1.halvår 2023 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2022-2023 %	Lønnsvekst 1.halvår 22 - 1.halvår 23 %	
Gruppe 1 1)	20	kr 71 073	3,7	8,4	75	kr 73 029	8,7	4,4		
Gruppe 2 1)	503	kr 58 886	4,4	5,7	1049	kr 61 083	3,9	5,1		
herav										
Undervisningsyrker	75	kr 56 325	9	9	287	kr 53 460	3,4	5		
Rådg. økonomi, adm og salg herav	298	kr 58 025	4,1	5,3	575	kr 61 010	3,7	5,7		
Organisasjonsrådgivere	213	kr 59 110	4,7	5,4	506	kr 61 805	3,6	5,5		
Gruppe 3	151	kr 50 365	4,9	5,4	251	kr 56 470	1,5	5,1		
Økonomi, administrasjon, salg	143	kr 49 915	4,6	5,3						
Gruppe 4	397	kr 48 310	3,7	5,3	164	kr 52 130	2,3	5,8		
Kontormedarbeidere	323	kr 47 785	4,2	5,7	575	kr 53 915	3,3	6,3		
Gruppe 5					63	kr 38 251	4,3			
Totalt ujustert 2)	1109	kr 53 880	4,1	5,6	1678	kr 59 302	3,8	5,3		
Totalt for gruppene 1-5					1557	kr 58 517	3,1	5		
Totalt for gruppene 1-4	1078	kr 53 982	4		1438	kr 60 194	3,4	5		
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 22 - 1.halvår 23			4,2				3			

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (eks. skift), bonus. Overtid er ikke inkludert
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for henholdsvis februar og mai

1) Eks. politiere og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.22 og 1.kv.23 og 2.kv.22 og 2.kv.23.

Kilde: SSB

Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn

Tabell 8 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2. kvartal 2023 innenfor de enkelte hovedgruppene. Forskjellen mellom kvinner og menns lønn er relativt liten når vi sammenligner ansatte i samme yrke, men i gjennomsnitt i disfavør til kvinner i hver av gruppene med unntak av for gruppe 1, ledere. Det er imidlertid store forskjeller i fordelingen av årsverkene mellom menn og kvinner, både innenfor hovedgruppene og mellom yrkene innenfor de enkelte hovedgruppene.

Tabell 8 Relativ lønn for kvinner i forhold menn for registrert utbetalt lønn for 2. kv. 2023 (rep. ved utbetalinger i mai) Arbeidsforhold og mnd. lønn pr heltidsekvivalenter for valgte yrkesgrupper i tabellene. Alle bedrifter som er AAF-medlemmer.						
		Kvinner		Menn		Lønnsnivå for kvinner i forhold til menns lønnsnivå Menn = 100
		Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	
Gruppe 1	1)	38	kr 73 948	58	kr 71 045	104,1
Gruppe 2	1)	778	kr 59 307	785	kr 61 794	96
herav						
Undervisningsyrker		230	kr 50 400	125	kr 54 910	91,8
Rådg. økonomi, adm og salg		381	kr 59 200	502	kr 60 710	97,5
herav						
Organisasjonsrådgivere		289	kr 60 540	442	kr 61 310	98,7
Gruppe 3		190	kr 50 660	110	kr 58 360	86,8
Økonomi, administrasjon, salg		167	kr 50 300	37	kr 57 140	88
Gruppe 4		393	kr 49 360	163	kr 50 400	97,9
Kontorarbeidere		320	kr 49 430	132	kr 50 720	97,5
Totalt ujustert	2) 3)	1535	kr 57 010	1239	kr 59 758	95,4
Totalt for gruppene 1-4	3)	1399	kr 55 736	1116	kr 60 272	92,5
Totalt gruppe 1-4 justert for ulike hovedyrkesgrupper	4)		kr 57 763		kr 60 272	95,8

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 2.kv.2023 er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for feb. mnd.

1) Eks. politikere og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Gruppe 5 er for liten til at det leveres tall for begge kjønn (kravet er >20). Det kan bety at bortfall av denne gruppen kan forklare en stor del av den relative nivåforskjellen mellom kvinner og menn for "Totalt ujustert" og "Totalt for gruppene 1-4".

4) Justert kvinnelønn er beregnet ut fra en forutsetning om at yrkesstrukturen for kvinner hadde vært som for menn mellom de 4 hovedyrkesgruppene vi har tall for begge kjønn for.

Kilde: SSB, AAF