



# Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2024



## 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 årslønnsvurderingene.....	8
2.4	Bruk av statistikkdata til lønnsoppgjøret.....	8
2.5	Identiske og ikke-identiske personer.....	9
3	Lønnsnivå og lønnsvekst .....	10
3.1	Typer lønnsglidning .....	10
3.2	Strukturendringer .....	11
3.3	Medlemsvirksomheter i AAF .....	12
3.4	Landsoverenskomsten HK-AAF.....	14
3.5	Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale.....	15
4	Årslønnsutviklingen 2019-2023 i LOK- avtalen mellom AAF/HK .....	17
4.1	Dekomponering av lønnsveksten .....	17
4.2	Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte .....	18
4.3	Lønnsglidningen.....	19
	Vedlegg.....	20
	Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF.....	20
	Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken .....	21
	Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter .....	22
	Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold .....	24
	Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer .....	25
	Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn.....	26

# 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: Siri Møllendal, Sunniva Brandtzæg og Stian Bryde-Erichsen

Statistikkutvalgets arbeidsgruppe, bestående av Oddbjørn Eidem, Stian Bryde-Erichsen, Rebecca Heggbredda Florholmen og Sunniva Brandtzæg, har hatt flere møter i perioden august til oktober 2024, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i november 2024. Statistikkutvalget har hatt møter om datagrunnlaget, samt gjennomgang av rapporten.

## 1.3 Den økonomiske situasjonen

2023 var et år av preget av uro internasjonalt, med internasjonale konflikter, økte renter, høy prisstigning og lav kronekurs. Generelt var det mye økonomisk usikkerhet. Norsk økonomi hadde en tilnærmet flat utvikling med en vekst på kun 0,7 prosent i bruttonasjonalprodukt for Fastlands-Norge. Kronekursen har vært svak gjennom perioden, noe som har bidratt til økte importpriser. Norges Bank satte opp styringsrenta flere ganger for å dempe inflasjonen, som igjen førte til redusert forbruk og investeringer. Boligprisveksten gikk også ned i perioden.<sup>1</sup>

Ifølge trendtallene fra Arbeidskraftundersøkelsen har ledigheten økt fra 3,4 prosent ved begynnelsen av 2023 til 3,8 prosent i desember og 3,9 prosent i januar 2024. Den gjennomsnittlige ledighetsraten på 2010-tallet var på 3,9 prosent.<sup>2</sup>

I 2023 gikk nivået for etableringer av nye foretak ned til et nivå som tilsvarer nivået før pandemien<sup>3</sup>, og antallet konkurser var langt flere enn året før, men økningen er fra et lavt nivå. Det var bygg- og anlegg som opplevde størst økning i konkurser.<sup>4</sup>

---

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/rappport-etter-hovedoppgjoret-2024/id3046322/>

<sup>1</sup> [Økonomiske analyser 1/2024. Økonomisk utsyn over året 2023 \(ssb.no\)](#)

<sup>2</sup> [Svak økning i arbeidsledigheten gjennom året – SSB](#)

<sup>3</sup> [Etableringstakta attende til nivået før pandemien – SSB](#)

<sup>4</sup> [4 517 konkurser i 2023 – SSB](#)

Samlet sett viser norsk økonomi tegn til bedring i 2024, med forventninger om økt vekst og stabilisering av prisnivået. Renta ventes å være uendret ut året.<sup>5</sup>

#### **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 det forbundsvise hovedoppgjøret i 2024 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2024.

Som grunnlag for de årlige forhandlingene anslår Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjøret (TBU) prisveksten før forhandlingen starter. I februar 2024 anslo TBU at konsumprisveksten fra 2023 til 2024 ville være på 4,1 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.

I februar anslo Teknisk beregningsutvalg at konsumprisveksten (veksten i KPI) fra 2023 til 2024 til å være 4,1 prosent. De vektla da at det er usikkerhet til anslaget, særlig til utviklingen i kronekursen, energiprisene og internasjonal prisvekst. Til sammenligning var endringen i KPI i 2023 på 5,5 prosent<sup>6</sup>.

Ved inngangen til året var prisveksten på nesten 5 prosent. Fram til juni gikk prisveksten betydelig ned, og siden da har den ligget relativt stabilt på mellom 2,6 og 2,8 prosent. Pris på matvarer og husleie er med på holde prisveksten oppe, mens energivarer, som har vært svært høy, nå demper prisveksten<sup>7</sup>. Styringsrenta har ligget uendret siden Norges bank hevet den til 4,5 prosent i desember 2023<sup>8</sup>.

Den gjennomsnittlige årslønnen i Norge økte nominelt med 5,2 prosent fra 2022 til 2023, mens ulikheten i lønnsfordelingen ble redusert i 2023.

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 lønnstakere i Norge og statsansatte de siste fire årene.

---

<sup>5</sup> [Nettrapport PPR 1/2024 \(norges-bank.no\)](https://norges-bank.no/nettrapport/ppr/1/2024)

<sup>6</sup> [2024-grunnlaget-for-inntektsoppgjorene-februar.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/2024-grunnlaget-for-inntektsoppgjorene-februar.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen/artikler/stabil-prisvekst-i-august>

<sup>8</sup> [Endringer i styringsrenten \(norges-bank.no\)](https://norges-bank.no/endringer-i-styringsrenten)

Tabell 1

	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
PRISSTIGNING	1,3		3,5		5,8		5,5	
LØNN	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:								
Avtaleområder Norge	2,2	0,9	3,0	-0,5	4,2	-1,5	5,3	- 0,2
Statsansatte	1,8	0,5	2,8	-0,7	4,3	-1,4	6,4	0,9
AAF-virksomheter i LOK-området	3,0	1,7	2,9	-0,6	4,1	-1,6	5,7	0,2

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 lønnsstatistikkene 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.

### **2.4 Bruk av statistikkdata til lønnsoppjøret**

Statistikkutvalget har i samarbeide med SSB mottatt aggregerte data fra virksomheter innenfor avtaleområdet for LOK-avtalen. Dette grunnlaget bygger på lønnstall for AAF-virksomheter med LOK-avtale, med unntak av en gruppe innenfor disse virksomhetene som har alternativ lønnsfastsettelse.

Dette gir mulighet til å gruppere antall arbeidsforhold for yrkesgrupper på bestemte statistikkpunkter, basert på nasjonal yrkesstandard. Yrkesstandarden fra SSB og yrkesoppdelingen i tariffavtalen er noe ulikt over tid og kan variere både for enkeltpersoner og yrkesgrupper av ulike årsaker. Definisjonen av arbeidsforhold kan også medføre for eksempel at en person kan ha flere arbeidsforhold innenfor en periode dersom man skifter yrke innenfor aktuelle perioder. Fordelingen mellom yrkesgrupper må derfor betraktes som tilnærmet fra periode til periode.

Statistikkutvalget henviser også til spesielle problemstillinger for eksempel mellom ledere og akademiske yrker, men også mellom andre grupper, hvor den offentlige yrkesplasseringen er et resultat av hva bedriftene innrapporterer til A-ordningen til enhver tid, endringer i praksis for norsk yrkesstandard og SSBs bearbeiding.

SSB har fra 2024 ellers levert ytterligere tallmateriale, slik at Statistikkutvalget kan skaffe seg et bredere grunnlag for å beregne hvordan spredningen på lønnstrinnene innenfor LOK-området vil fordele seg. Statistikkutvalget vil utarbeide en beregningsmodell som overleveres partene før tariffoppjøret starter.



## **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 er med i statistikken både i 2. kvartal 2023 og i 2. kvartal 2024.

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 2023 til første halvår 2024 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 2024 utgjør dette 2658 arbeidsforhold. Videre vises lønnsutviklingen for ansatte i virksomheter som følger LOK. For første halvår 2024 utgjør dette 2188 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 utviklingen i antall arbeidsforhold for bedrifter i AAF som enten følger eller ikke følger LOK, lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer, samt for kvinner og menn i området som helhet, se vedlegg 4, 5 og 6.

#### 3.1 Typer lønnsglidning

Det er registrert en nedgang i antall arbeidsforhold for området, som beskrevet under tabell 3 og 4. Antall betalte timeverk varierer en del mellom kvartalene.

Strukturelle endringer påvirker glidningen. Dette er nærmere beskrevet i nedenfor. Strukturendringer i yrkessammensetningen har bidratt til økt gjennomsnittlig lønnsvekst for ansatte som følger LOK.

Registrert lønnsvekst fra 1. halvår 2023 til 1. halvår 2024 for de aktuelle yrkesgruppene 1 til og med 5 i tabell 4 er 6,4 prosent i perioden. Tariff tillegg pr. 1. mai ble beregnet til i gjennomsnitt 5,53 prosent i perioden. Lønnsglidningen, som beregnet under kapittel 4, bidro med 0,8 prosent til årslønnsveksten.

Lønnsglidningen for hele området kan ha flere årsaker, blant annet:

- Tillegg gitt gjennom SU-behandling
  - o Enkeltpersoner eller grupper som flyttes til en annen stillingsgruppe
  - o Enkeltpersoner eller grupper som gis ekstra lønnstrinn
- Andre uspesifiserte tillegg som bonus (begrep i A-ordningen) og/eller uregelmessig tillegg eller andre former for lønn som inngår i lønnsbegrepet
- Ansiennitetstillegg gjennom avtalt ansiennitetsstige
- Endringer utenom ordinær SU-behandling

Endringer kan føre til at individer beveger seg til en annen yrkeskode med høyere lønnsnivå som vil påvirke lønnsveksten i den yrkeskoden man forlater for eksempel fra kontoryrker til høyskoleyrker eller akademiske yrker og den yrkeskoden man har året etter. Dette vil kunne påvirke sammensetningen mellom yrkesgrupper (jfr. gruppe 1 til gruppe 5 i tabell 4). I prinsippet kan også slike endringer gå motsatt vei, men neppe i stor grad. Kjente strukturelle endringer som påvirker lønnsveksten kan være:

- Nyansatte personer eller personer som kommer inn i LOK-avtalen med høyere lønn enn gjennomsnittlig lønnsnivå for registrert yrkesgruppe og/eller totalt, vil være en del av lønnsglidningen og dra denne opp. Dersom lønnsnivåer for disse er lavere enn gjennomsnittet for samme yrkesgruppe og/eller totalt, vil det bidra til å dra gjennomsnittlig lønnsglidning ned.
- Personer som slutter eller går ut av statistikken for LOK-området (for eksempel pensjoneres), vil dra gjennomsnittlig lønnsglidning ned dersom han i periode 1 hadde en lønnsvekst over statistisk gjennomsnitt for gruppen og/eller totalt. Motsatt vil den dra opp dersom vedkommende hadde et lønnsnivå lavere enn gjennomsnittet i periode 1.

Definisjon av arbeidsforhold, hvor en eller flere personer kan ha flere arbeidsforhold i en periode og i prinsippet mulighet for ulike yrkeskoder, kan også ha betydning. Praktisering av det offentlige kodesystemet i Norsk yrkesstandard (Styrk) vil være en usikkerhetsfaktor.

### **3.2 Strukturendringer**

Som det fremgår av tabellene, er det tydelige forskjeller i lønnsnivå og -vekst mellom gruppene. Det er strukturelle endringer i sysselsettingen, som er nærmere beskrevet i kapittel 3.1. For å best kunne sammenlikne vekst mellom grupper og over tid, har utvalget beregnet en lønnsvekst justert for strukturelle endringer. I denne veksten er det forutsatt at yrkesstrukturene for 2023 er holdt likt som i 2024.

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

### 3.3 Medlemsvirksomheter i AAF

Tabell 3 viser lønnsnivå for første halvår 2024 for ansatte i alle virksomheter som er medlem i AAF innenfor valgte yrkesgrupper, se vedlegg 3. Videre vises lønnsvekst fra første halvår 2023 til første halvår 2024.

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 2024 og vekst fra tilsvarende periode året totalt og for identiske personer. Andel identiske.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)	
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2024 (registrert for feb. og mai 2024)	Nivå 2) 1.halvår 2024 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2023-2024 %	Vekst 1.halvår 2023-2024 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 24 %
Gruppe 1 1)	101	75 366	3,9	7,8	79,2
Gruppe 2 1)	1 489	63 773	5,9	6,4	74,4
herav					
Undervisningsyrker	331	52 260	7,2	7,1	60,1
Rådg. økonomi,adm og salg	880	57 825	5,4	6,7	76,3
herav					
Organisasjonsrådgivere	701	58 690	5,2	6,6	75,7
Gruppe 3	261	56 880	7,0	6,6	91,6
herav økonomi,adm,salg	194	49 713	7,1	7,1	93,3
Gruppe 4	545	52 465	6,4	7,1	83,1
herav Kontormedarbeidere	447	48 173	6,7	7,2	82,8
Gruppe 5	67	41 405	6,9	6,4	76,0
Totalt ujustert 2)	2 658	60 051	6,0	6,6	75,3
Totalt for gruppene 1-5	2 462	60 411	6,1	6,6	78,4
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 23 -1.halvår 24 4)			6,0		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

- 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 er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2023 som i 2024.  
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)
- 4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5 beskrevet i rapporten og vedlegg.

Kilde: SSB

Den største gruppen, gruppe 2, består av 1489 arbeidsforhold. Gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i 2024 er 63 773 kroner. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 5,9 prosent. Når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 6,4 prosent.

Veksten i perioden for hele området er 6,0 prosent, mens tilsvarende tall for identiske personer er på 6,6 prosent. For gruppene 1-5 er veksten på 6,1 prosent og 6,6 prosent for identiske personer.

Mellom gruppene varierer veksten fra 3,9 til 7,0 prosent for henholdsvis gruppe 1 totalt og gruppe 3 totalt. Det er verdt å merke seg at veksttallene er vesentlig jevnere for gruppene når man ser på identiske personer. Her varierer veksten mellom 6,4 prosent for gruppe 2 og gruppe 5, og 7,8 prosent for gruppe 1. Gruppe 1, med lavest lønnsvekst, har høyest lønnsvekst for identiske personer med 7,8 prosent. Denne gruppen hadde høyest gjennomsnittlig lønnsvekst i fjor. Alle andre lønnsgrupper har høyere vekst 1. halvår 2024 enn 1. halvår 2023.

Antallet arbeidsforhold er redusert med 111 fra 1. halvår 2023 til første halvår 2024. Den største nedgangen finner vi i gruppe 2 og gruppe 3 med en nedgang på henholdsvis 62 og 41 arbeidsforhold. Antall arbeidsforhold i gruppe 1 har økt fra 94 i første halvår 2023 til 101 i første halvår 2024. Fra første halvår 2022 til første halvår 2023 hadde vi motsatt utvikling i disse gruppene, da gikk antallet arbeidsforhold i gruppe 1 ned fra 140 til 94, mens gruppe 2 og 3 økte begge, 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.

### 3.4 Landsoverenskomsten HK-AAF

Tabell 4 viser lønnsnivå for første halvår 2024 og lønnsvekst fra førstehalvår 2023 til første halvår 2024 for ansatte i virksomheter som følger lønnsystemet 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.

Tabell 4 De som følger LOK-avtalen.

Lønnsnivå 1.halvår 2024 og vekst 1.halvår 2023 til 1.halvår 2024. Totalt og identiske og andel identiske.

	Gjennomsnitt for alle på LOK			Identiske 3)	
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2024 (registrert for feb. og mai 2024)	Nivå 2) 1.halvår 2024 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2023-2024 %	Vekst 1.halvår 2023-2024 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 24 %
Gruppe 1 1)	80	77 537	3,6	7,1	93,3
Gruppe 2 1)	1 248	63 122	5,4	7,1	83,1
herav					
Undervisningsyrker	331	58 580	7,2	7,1	60,1
Rådg. økonomi,adm og salg	656	62 180	5,1	7,3	77,3
herav					
Organisasjonsrådgivere	502	63 075	4,9	7,4	76,7
Gruppe 3	224	56 295	7,0	6,8	92,0
herav økonomi,adm,salg	183	54 855	7,2	7,2	93,2
Gruppe 4	445	52 690	6,9	7,4	82,9
herav Kontomedarbeidere	379	52 575	7,0	7,5	82,7
Gruppe 5	35	44 750	12,2	8,0	85,7
Totalt ujustert 2)	2 188	60 230	6,0	6,9	86,6
Totalt for gruppene 1-5	2 031	60 339	6,4	6,9	78,7
Totalt tatt hensyn til strukturelle 4) endringer 1.halvår 23 - 1.halvår 24			5,8		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling

Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

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 er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2023 som i 2024.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)

4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5 beskrevet i rapporten og vedlegg.

Kilde: SSB

Det er 2188 arbeidsforhold som følger LOK, mens for alle medlemsvirksomheter i AAF er 2568 arbeidsforhold (jf. tabell 3).

Totalt er antall arbeidsforhold redusert med 160. Gruppe 2 er redusert med 79 arbeidsforhold, gruppe 3 er redusert med 39 arbeidsforhold, gruppe 4 er redusert med 19 arbeidsforhold og gruppe 5 er redusert med 28 arbeidsforhold. Gruppe 1 er den eneste gruppen med en liten økning i arbeidsforhold. Denne gruppen hadde størst nedgang i fjor da antall arbeidsforhold ble redusert fra 125 til 75 fra 2022 til 2023. I samme periode økte gruppe 2 med omtrent tilsvarende antall arbeidsforhold.

Det er stor variasjon i lønnsvekst mellom gruppene fra 3,6 prosent for gruppe 1 til 12,2 prosent for gruppe 5 (bestående av kun 35 arbeidsforhold). Gruppe 1, ledere, hadde høyest vekst i fjor med 10,6 prosent, og gruppe 5 hadde lavest vekst i fjor med 2,2 prosent.

For identiske personer er lønnsveksten mellom 6,8 og 8,0 prosent. Veksttallene for identiske personer stemmer godt overens med hva som ble avtalt i tariffoppgjøret 2023.

Totalt for området er lønnsveksten beregnet til 6,0 prosent (inkludert politikere og advokater). Avgrenset til de som er klassifisert i gruppene 1-5 er veksten 6,4 prosent. Lønnsvekst justert for endringer i yrkesstruktur viser en lønnsvekst på 5,8 prosent.

Tabell 4 viser at dersom man beregner lønnsveksten med samme fordeling av antall arbeidsforhold mellom yrkesgruppene 1 til 5 (strukturkorrigert) i de to måleperiodene og med gjennomsnittlig lønnsvekst som statistikken viser, ville dette ha bidratt til 0,6 prosentpoeng lavere lønnsvekst enn registrert lønnsvekst for alle fra 1.halvår 2023 til 1.halvår 2024. Året før var det ingen slik gjennomsnittseffekt.

Hvis vi skulle lagt til grunn en strukturkorrigert glidning, ville den med samme metode vært 0,2 prosentpoeng lavere enn den registrerte glidningen fra 2022 til 2023 (årslønnsvekst).

### **3.5 Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale**

Tabell 5 viser lønnsnivå og lønnsvekst for identiske personer i noen virksomheter med LOK-avtale, men som praktiserer alternative lønssystemer. Gruppen omfatter virksomheter som både har grupper av ansatte som følger LOK og grupper som følger alternative lønssystemer. Gruppen er liten, slik at både registrert lønnsnivå og lønnsvekst i perioden kan være beheftet med nokså store statistiske tilfeldigheter. 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 lønssystemer.

Tabell 5. En mindre gruppe med alternativ lønnsfastsettelse. Bedriftene har LOK-avtale, men gruppen personer har alternativ lønnsfastsettelse. Lønnsnivå og lønnsvekst totalt og for identiske personer.					
		Gjennomsnitt for gruppen			Identiske 3)
		Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2024 (registrert for feb. og mai 2024)	Lønnsnivå 1.halvår 2024 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2023-2024 %	Lønnsvekst 1.halvår 2023-2024 %
Gruppe 1	1)	6			
Gruppe 2	1)	134	70 195	5,3	4,6
herav					
Undervisningsyrker					
Rådg. økonomi,adm og salg		119	67 855	5,3	4,9
herav					
Organisasjonsrådgivere		102	69 050	4,9	4,8
Gruppe 3		24	61 720	7,2	5,8
herav økonomi,adm,salg					
Gruppe 4		58	51 565	3,7	5,2
herav Kontormedarbeidere		39	52 120	4,6	4,8
Gruppe 5					
Totalt ujustert	2)	241	62 243	5,8	4,9
Totalt for gruppene 1-5		221	64 460	6,2	4,9
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 23 - 1.halvår 24	4)			5,3	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikken er basert på A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

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 er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2023 som i 2024.  
Gjennomsnittlig lønnsvekst 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)  
4 ) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5

**Kilde: SSB**

Datamaterialet for denne gruppen viser at gruppe 2 og 3 har høyere gjennomsnittslønn for de med alternativ lønnsfastsettelse enn de som følger LOK. Gjennomsnittslønnen er henholdsvis 11 prosent og 10 prosent høyere for de med alternativ lønnsfastsettelse enn for de som følger LOK. For gruppe 4 er det motsatt, altså at gjennomsnittslønna for disse gruppene er høyere for de som følger LOK enn de med alternativ lønnsfastsettelse. Gruppe 1 har for få data til å benyttes.

Dataene viser altså en mer sammenpresset lønnsfordeling for de som følger LOK enn for de med alternativ lønnsfastsettelse. Gjennomsnittslønnen totalt er også høyere for de som ikke følger LOK.

Når det gjelder lønnsveksten, er det noe variasjon for de ulike gruppene, men totalt, både ujustert og når det er tatt hensyn til strukturelle endringer, er veksten høyere for de som følger LOK. Totalt ujustert er veksten 5,8 prosent for alternativ lønnsfastsettelse og 6,0 prosent for de som følger LOK. Når det er tatt hensyn til strukturelle endringer er tallene henholdsvis 5,3 prosent og 5,8 prosent.

For identiske personer er antallet lite og dermed sårbare for endringer, men tallene her viser tydelig høyere vekst innenfor LOK. For de som følger LOK ligger veksttallet for de identiske i de ulike gruppene mellom 6,8 og 8,0 prosent, mens veksttallet varierer mellom 4,6 og 5,8 prosent for gruppene av identiske personer som følger alternativt lønnsystem.



## **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. Lønnsoverhenget 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. Lønnsoverhenget 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. Lønnsoverhenget inn i 2023 er beregnet til 1,2 prosent
- B. Tariff tillegg 2023 beregnet til 3,7 prosent
- C. Lønns glidning 2023 er beregnet til 0,8 prosent

## Årslønnsvekst fra 2023 til 2024

A. Lønnsoverhenget inn i 2024 er beregnet til 2,1 prosent

### 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*».

Tabell 6 viser dekomponeringen av årslønnsveksten for 2019-2023.

**TABELL 6** Dekomponering av årslønnsveksten 2019 - 2023/24

LOK-AVTALEN AAF/HK (%-poeng)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Overheng	0,9	0,3	0,5	1,2	2,1
Avtalte tillegg					
Generelle tillegg		0,9	2,0	3,7	
Heving av lønnstrinn i h.h.t. avtale av 2018	1,4	1,2	1,0		
Lønnsglidning	0,7	0,5	0,6	0,8	
<b>TOTALT</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,1</b>	<b>5,7</b>	

STATEN (%-poeng)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Overheng	1,2	0,4	1,6	1,3	2,5
Avtalte tillegg	0,1	1,9	1,8	3,5	1,9
Lønnsglidning	0,5	0,5	0,9	1,6	
<b>TOTALT</b>	<b>1,8 1)</b>	<b>2,8</b>	<b>4,3 2)</b>	<b>6,4 3)</b>	

1) Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet eks. forsvaret er 1,5 prosent i 2020

Veksten av faste og variable tillegg bidrar til økt årsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020

2) Ser man bort fra faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosent i 2022

3) Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet eks. forsvaret var 6,0 prosent i 2023

Kilde: SSB, Statistikkgruppe AAF/HK, TBU

Forhandlingene i 2024 mellom LO Stat og staten gikk til mekling og ga et resultat på 5,2 prosent.

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for kalenderåret 2023 er beregnet til 58 770 kroner per måned eller 705 240 kroner per år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 5,7 prosent i gjennomsnitt fra 2022 til 2023. For staten ble lønnsveksten for samme periode 6,4 prosent

I tabell 6, under LOK-avtalen spesifiseres effekten av avtale fra 2018 om heving av lønnstrinn. 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. 1. januar 2022 var det siste året av totalt 3 år, hvor spesielle opprykk knyttet til 2018-avtalen gjaldt.

### **4.3 Lønnsglidningen**

Den samlede årslønnsveksten for de som følger LOK er beregnet til å være 5,7 prosent fra 2022 til 2023. Av dette er glidningen beregnet til å utgjøre 0,8 prosentpoeng. Som beskrevet i kapittel 3 er strukturendringer en viktig driver for den samlede lønnsveksten. For de som følger LOK, er samlet lønnsvekst fra 1. halvår 2023 til 1. halvår 2024 0,6 prosentpoeng høyere enn den strukturkorrigerte lønnsveksten. Denne differansen kan blant annet forklares med at noen ansatte bytter gruppe til en gruppe med høyere gjennomsnittslønn, og ansatte som slutter og begynner i perioden.

Den registrerte glidningen på HK-AAF området har de siste tre årene vært 0,5, 0,6 og 0,8 prosent. Glidning anslås hovedsakelig som følge av ansiennitetstillegg 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 2024 anslås til 0,4 prosent.

**Oslo, 8. oktober 2024**

**Fra arbeidsgiver**

**Fra arbeidstaker**

**Knut Nordby**

**AAF**

**Siri Møllendal**

**HK Norge**

**Rebecca Heggbredda 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 oppstilling 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 lønnsystemer.

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 for eksempel 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 kontorpersonell, helsesekretærer, miljøarbeidere innenfor sosiale fagfelt, advokatsekretærer, sjefsekretærer,

interiørdesignere- og dekoratører, sjefskokker, Driftsteknikere og brukerstøtte  
IKT

Gruppe 4: Kontormedarbeidere, Regnskapsmedarbeidere, lønningsmedarbeidere,  
personalkontormedarbeidere etc.

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

## Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold

Tabell 7 Utvikling i antall arbeidsforhold fra 2023 til 2024 for henholdsvis alle medlemsbedrifter i AAF og for de som følger LOK-avtalen.				
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår			
	Alle medlemsbedrifter i AAF		De som følger LOK-avtalen	
	2023	2024	2023	2024
Gruppe 1 1)	94	101	75	80
Gruppe 2 1)	1 551	1 489	1 327	1 248
herav				
Undervisningsyrker	362	331	362	331
Rådgivere øk., adm. og salg	873	880	696	656
herav				
Organisasjonsrådgivere	719	701	562	502
Gruppe 3	302	261	263	224
herav økonomi,adm,salg	207	194	196	183
Gruppe 4	561	545	464	445
herav Kontormedarbeidere	457	447	389	379
Gruppe 5	66	67	28	27
Totalt ujustert 2)	2 777	2 658	2 327	2 188
Totalt for gruppene 1-5	2 574	2 462	2 191	2 031

1) eks. politikkere og advokater(kode 2611)

2) Omfatter alle, også som ikke inngår i gruppene 1-5 iflg SSB

Kilde: SSB

Tabell 7 viser at antall arbeidsforhold totalt har gått ned fra 2023 til 2024, både for virksomheter som følger LOK-avtalen og for alle medlemsbedrifter i AAF. Det gjelder også for de fleste undergruppene med unntak av gruppe 1, ledere, gruppe 2, rådgivere i medlemsbedrifter som ikke følger LOK, og for gruppe 5. Året før var utviklingen tilnærmet motsatt, at det totalt en økning, mens det var nedgang blant lederne. En observasjon er at nedgangen har prosentvis vært større blant de som følger LOK-avtalen, enn blant alle medlemsbedrifter i AAF.



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

Tabell 8 viser lønnsnivå for første halvår 2024 og lønnsvekst fra første halvår 2023 til første halvår 2024 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 2.5). Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra kalenderårslønnsvekst.

Tabell 8. 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 2024 (registrert for feb. og mai 2024)	Lønnsnivå 1.halvår 2024 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2023-2024 %	Lønnsvekst 1.halvår 23 - 1.halvår 24 %	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2024 (registrert for feb. og mai 2024)	Lønnsnivå 1.halvår 2024 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2023-2024 %	Lønnsvekst 1.halvår 23 - 1.halvår 24 %
Gruppe 1 1)	25	75 742	6,6	8,0	76	75 909	3,9	8,9
Gruppe 2 1) herav	531	61 861	5,1	7,1	920	65 019	6,4	5,8
Undervisningsyrker	81	58 680	4,2	7,6	264	58 260	9	7,7
Rådg. økonomi,adm og salg herav	311	61 370	5,8	8,0	515	63 950	4,8	5,7
Organisasjonsrådgivere	204	63 120	6,8	8,0	448	64 170	3,8	5,4
Gruppe 3 herav økonomi,adm,salg	144	53 830	6,9	7,8	117	60 810	7,7	5,7
Gruppe 4 herav Kontormedarbeidere	386	51 400	6,4	7,3	157	54 350	4,3	7,0
Gruppe 5	321	51 050	6,8	7,5	515	56 500	4,8	7,4
					35	39 199	2,5	
Totalt ujustert 2)	1113	57 308	6,4	7,4	1488	62 600	5,6	6,0
Totalt for gruppene 1-5					1376	62 056	6,0	6,2
Totalt for gruppene 1-4	1086	57 397	6,3	8,0	1270	63 964	6,3	6,1
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 23 - 1.halvår 24			6,3				6,0	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

- 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 er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2023 som i 2024.  
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)

Kilde: SSB

Lønnsveksten for HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer blant alle ansatte i AAF- virksomheter viser noe variasjon mellom gruppene. Men for de fleste gruppene er det en sterkere lønnsvekst for HK-medlemmer enn for ikke-HK-medlemmer. For særlig undervisningsyrker i gruppe 2, men også gruppe 3 er bildet motsatt, altså at lønnsveksten har gjennomsnittlig vært høyere for ikke-HK-medlemmer enn for HK-medlemmer.

For identiske personer er det for gruppe 1, ledere, og undervisningsyrker innenfor gruppe 2, at lønnsveksten har vært noe høyere for ikke-HK-medlemmer enn for HK-medlemmer.

## Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn

Tabell 9 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2. kvartal 2024 innenfor de enkelte hovedgruppene.

Tabell 9. Relativ lønn for kvinner ift. til menn for registrert utbetalt lønn for 2. kv.2024 (rep. ved utbetalinger i mai mnd.) 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)	43	74 716	58	75 265	99,3
Gruppe 2	1)	721	62 420	805	65 383	95,5
herav						
Undervisningsyrker		202	58 610	115	58 840	99,6
Rådg. økonomi,adm og salg		385	62 150	548	64 130	96,9
herav						
Organisasjonsrådgivere		281	63 600	469	64 640	98,4
Gruppe 3		172	54 500	89	61 900	88
herav økonomi,adm,salg		163	53 890	29	62 060	86,8
Gruppe 4		387	51 960	159	54 690	95
herav Kontormedarbeidere		316	52 090	133	54 940	94,8
Totalt ujustert	2) 3)	1 444	57 833	1 271	63 485	91,1
Totalt for gruppene 1-4	3)	1 323	58 730	1 111	64 090	91,6
Totalt gruppe 1-4 justert for ulike hovedyrkesgrupper	4)		60 930		64 090	95,1

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

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 for begge kjønn.

Kilde: SSB, AAF

Forskjellen mellom kvinner og menns lønn er relativt liten når vi sammenligner ansatte i samme yrkesgruppe, men i gjennomsnitt i disfavør til kvinner i alle gruppene. Sammenlignet med fjorårets rapport går også kvinners lønn relativt til menns ned for nesten alle gruppene. Unntaket er for undervisningsyrker i gruppe 2 og for gruppe 3.

Det er imidlertid store forskjeller i fordelingen av årsverkene mellom menn og kvinner. Særlig i gruppe 3 og gruppe 4 er en stor andel kvinner relativt til menn. Innenfor gruppe 2 er det totalt 47 prosent kvinner, men det er 64 prosent kvinner i undervisningsyrker i denne gruppa, og henholdsvis 41 prosent kvinner i gruppa for rådgivning, økonomi, administrasjon og salg og 37 prosent kvinner blant organisasjonsrådgivere. Undervisningsyrker er altså både gruppen med flest kvinner i gruppe 2, og den undergruppen med lavest gjennomsnittslønn.