



Sykefravær og lønn over 6 ganger grunnbeløpet

Hvem får full dekning av lønn under sykefravær?

Jarle Kvile og Knut Håkon Grini

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2026/30

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 27. oktober 2026

ISBN 978-82-587-2136-6 (elektronisk)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Denne rapporten undersøker sykefravær blant lønnstakere med lønn over 6G og blant dem med lønn til og med 6G. I de første 16 kalenderdagene av et sykefravær betaler arbeidsgiveren som hovedregel sykepenger. Etter dette kan folketrygden betale sykepenger beregnet av inntekt opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). For lønnstakere med lønn over denne grensen kan kompensasjonen ved lengre sykefravær også avhenge av tariffavtaler, arbeidsavtaler og arbeidsgivers praksis.

Rapporten beskriver hvor mange lønnstakere som har lønn over 6G, hvordan gruppen er sammensatt, og hvordan sykefraværet har utviklet seg sammenlignet med sykefraværet blant lønnstakere med lønn til og med 6G. Vi undersøker også i hvilken grad registrerte lønns- og sykepengeopplysninger tyder på at lønn over 6G blir dekket ved sykefravær som varer lenger enn 16 kalenderdager. Resultatene presenteres etter kjennetegn som kjønn, alder, utdanning, yrke, næring og sektor.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har finansiert rapporten.

Statistisk sentralbyrå, 20. oktober 2026

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

Folketrygden dekker sykepenges opp til seks ganger grunnbeløpet (6G). I 2025 tilsvarte 6G i gjennomsnitt nesten 768 700 kroner. For lønnstakere med lønn over denne grensen avhenger kompensasjonen i sykefraværperioden etter 16 dager av arbeidsgivers praksis, tariffavtaler og individuelle avtaler. Rapporten undersøker hvor mange som har lønn over 6G, hvordan sykefraværet i denne gruppen utvikler seg, og i hvilken grad lønn over 6G blir dekket ved sykefravær som varer utover arbeidsgiverperioden.

I november 2025 hadde 747 966 lønnstakere lønn over 6G i hovedjobben. Det tilsvarte 28 prosent av alle lønnstakerne. Andelen økte fra 25 prosent i 2016, men har vært forholdsvis stabil siden 2019. Gjennomsnittlig årslønn var 741 300 kroner i 2025. Lønn over 6G er vanligere i privat sektor, blant ledere og i yrker som krever høyere utdanning. Enkelte næringer har også høye andeler lønnstakere over 6G, og andelen er høyere i de største bedriftene.

Lønnstakere med lønn over 6G har gjennomgående lavere legemeldt sykefravær enn lønnstakere med lønn til og med 6G. I 2024 hadde 13 prosent av lønnstakerne over 6G minst ett legemeldt sykefravær som begynte det året og varte i mer enn 16 kalenderdager, mot 18 prosent blant lønnstakere med lønn til og med 6G. Sykefraværsprosenten for disse fraværene var henholdsvis 2,6 og 3,6 prosent. Til tross for nivåforskjellen hadde de to lønnsgruppene omtrent samme relative økning i sykefraværsprosenten fra 2016 til 2024. Sykefraværet varierer samtidig mellom kjønn, sektorer, yrker og næringer. I privat sektor hadde menn med lønn over 6G lavere sykefravær enn menn med lønn til og med 6G, mens kvinner hadde omtrent samme sykefravær i de to lønnsgruppene.

Analysen av lønnsdekning, altså hvor stor andel av lønnen over 6G som dekkes, er i analysen avgrenset til privat sektor og omfatter lønnstakere med lønn over 6G som har sykefravær utover arbeidsgiverperioden. Resultatene viser at dekning av lønn over 6G er vanlig, men ikke universell. I 2024 hadde nær 69 prosent minst ett sykefraværsløp der registrert lønn og sykepenger samlet tilsvarte minst 90 prosent av forventet lønn. Om lag 21 prosent hadde delvis dekning, mens rundt 10 prosent ikke hadde påvist dekning over 6G.

Dekningen varierer mellom grupper i arbeidslivet. Høy dekning er mest utbredt blant lønnstakere med høyere utdanning og i yrker som ledere og akademiske yrker. Dekningen er mindre utbredt blant salgs- og serviceyrker og næringer med lavere gjennomsnittlig lønnsnivå. Forskjellene viser at kompensasjon ved sykefravær ikke bare følger lønnsnivå, men også forhold knyttet til arbeidsgiveren, for eksempel bedriftens størrelse og næring.

Resultatene viser samtidig at over folketrygdens 6G-grense er det variasjon i omfanget og varigheten av kompensasjonen. For de fleste lønnstakere med lønn over 6G bidrar arbeidsgiverfinansierte ordninger til å redusere eller helt fjerne bortfall av lønn. Samtidig finnes det en ikke ubetydelig gruppe som opplever lavere kompensasjon når sykefraværet varer utover arbeidsgiverperioden.

Rapporten gir kunnskap om hvilke grupper som omfattes av kompensasjon over 6G, og om hvordan lønnsdekningen ved sykdom varierer i arbeidsmarkedet. Resultatene beskriver observerte sammenhenger. Analysen kan ikke brukes til å peke ut hvordan endringer i sykepengeordningen vil påvirke sykefraværet eller hvilke kjennemerker og sammenhenger som bidrar til endringer av sykefraværet over tid.

Abstract

Under Norway's National Insurance Scheme, sickness benefits are calculated on earnings up to six times the National Insurance basic amount (6G). In 2025, 6G averaged NOK 768,696 over the year. Employers normally pay sickness benefits during the first 16 calendar days of a sickness absence spell. After this period, benefits from the National Insurance Scheme are capped at 6G. For employees earning above this threshold, compensation for earnings above 6G during longer sickness absence may also depend on employer practices, collective agreements and individual employment contracts. This report examines how many employees earn above 6G, how this group is composed, how its sickness absence compares with that of employees earning at or below 6G, and the extent to which earnings above 6G are covered during longer absence spells.

In November 2025, 747,966 employees had annualised earnings above 6G in their main job. This represented 28 per cent of all employees. The share increased from 25 per cent in 2016 but was relatively stable from 2019 onwards, while the total number of employees continued to grow. Average annual salary was NOK 741,300 in 2025. Earnings above 6G are more common in the private sector, among managers and in occupations requiring higher education. Some industries also have high shares of employees earning above 6G, and the share is higher in larger enterprises.

Employees earning above 6G generally have lower doctor-certified sickness absence than employees earning at or below 6G. In 2024, 13 per cent of employees earning above 6G had at least one doctor-certified sickness absence spell that began that year and lasted more than 16 calendar days. The corresponding share among employees earning at or below 6G was 18 per cent. The sickness absence rates for these spells were 2.6 and 3.6 per cent, respectively. Despite this difference in levels, the two earnings groups experienced similar relative increases in sickness absence rates from 2016 to 2024. Sickness absence varies across sexes, sectors, occupations and industries. In the private sector, men earning above 6G had lower sickness absence than men earning at or below 6G, whereas women had approximately the same rate in both earnings groups.

The analysis of earnings coverage is limited to the private sector and includes employees earning above 6G who had sickness absences lasting more than 16 calendar days. In 2024, nearly 69 per cent had at least one spell in which registered earnings and sickness benefit payments together amounted to at least 90 per cent of expected earnings. Around 21 per cent had partial coverage, while approximately 10 per cent had no identified coverage above 6G.

Coverage varies across groups in the labour market. High coverage is most common among employees with higher education and among managers and professionals. It is less common in sales and service occupations and in industries with lower average earnings. The differences also relate to workplace characteristics, including enterprise size and industry. The analysis does not identify who finances any additional coverage.

The report describes observed patterns and associations. It cannot establish how changes to sickness benefit regulations would affect sickness absence or explain which characteristics and relationships drive changes in sickness absence over time.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Innledning	8
1.1. Bakgrunn og formål	8
1.2. Rapportens oppbygging	9
2. Datagrunnlag og avgrensninger	10
2.1. Kilder og observasjonsperiode	10
2.2. Populasjon og analyseenheter	11
2.3. Lønnsbegrep og grensen på 6G	11
2.4. Sykefraværstilfeller og sammenhengende forløp	11
2.5. Øvrige relevante begrep	12
2.6. Utvalg og sammenlignbarhet	12
3. Hvem har lønn over 6G?	14
3.1. 28 prosent har lønn over grensen	14
3.2. Utdanning, yrke og næring	15
3.3. Konsentrert i store bedrifter og i Oslo og Akershus	18
3.4. Lønntakere med lønn over 6G ujevnt fordelt	18
4. Sykefravær blant lønntakere med lønn over 6G	20
4.1. Lavere fravær over 6G, men økning i begge grupper	20
4.2. Kan endret sammensetning forklare økningen i sykefraværet?	21
4.3. Høyest sykefravær i kommuneforvaltningen også over 6G	22
4.4. Større forskjeller i sykefravær blant menn	23
4.5. Privat sektor, lavere sykefravær, men mye variasjon	23
5. Nær sju av ti har en dekningsgrad på minst 90 prosent	27
5.1. Høy dekning er vanlig, men ikke universell	27
5.2. Dekning ved lange fravær i 2024	28
5.3. Dekningen varierer mellom grupper av lønntakere	29
5.4. Bedriftsstørrelse gir ikke en entydig rangering	31
5.5. Ingen entydig sammenheng mellom dekning og fraværets lengde	32
5.6. Den faktiske inntektsdekningen er høyere enn folketrygdens grense tilsier	33
Referanser	35
Vedlegg A: Variabler og variabelkilder	36
Vedlegg B: Vedleggsfigurer	38
Vedlegg C: Vedleggstabeller	39
Vedlegg D: Sensitivitetsanalyser av beregnet kompensasjon over 6G	42
D.1. Alternative avgrensninger og kontrollberegninger	42
D.2. Beregning av dekning og dekningsgap	42
D.3. Hvem som inngår i hovedutvalget	43
D.4. Følsomhet for hele og delvise fraværs måneder	43
D.5. Minste kronebeløp for positivt bevis	43
D.6. Alternativt lønns mål	44
D.7. Datadekning og periodisering av kontantlønn	44
D.8. Betalingshale og Nav-utbetalinger	45
D.9. Hvorfor 2025 holdes utenfor	45
D.10. Jobbytte og stabil jobbhistorikk	45

D.11. Samlet vurdering av robusthet	46
Vedlegg E: Grunnbeløp, årslønn og lønnsvekst.....	47
Figurregister	48
Tabellregister	49

1. Innledning

Sykefravær betyr at en arbeidstaker helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller skade. Sykepengeordningen, som er en «... kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt ...» (Folketrygdloven¹), har en lang historie, og hovedtrekkene i ordningen vi har i dag kom i 1978 (NHO, 2024). I dagens ordning er kompensasjonen begrenset til seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). Dekningsgraden, det vil si sykepengegrunnlaget, har variert over tid, og dagens grense på 6G ble innført i 1985 (NHO, 2024). 6G utgjorde 780 960 kroner fra 1. mai og 768 696 kroner i gjennomsnitt i 2025.

Hovedregelen i sykepengeordningen er at arbeidsgiveren dekker sykepenger de første 16 kalenderdagene. Deretter kan lønnstakeren få sykepenger fra Nav. For lønnstakere med lønn over 6G dekker ikke folketrygden inntektsbortfall som overstiger denne grensen. Om lønn over grensen blir opprettholdt helt eller delvis, avhenger av tariffavtaler, arbeidsavtaler og andre ordninger hos arbeidsgiveren. I statlig og kommunal sektor er full lønn under sykdom regulert gjennom tariffavtaler. I privat sektor² reguleres omfang og varighet av kompensasjon over 6G av tariffavtaler og arbeidsavtaler. Full lønn under sykdom for arbeidsinntekt over 6G er ingen selvfølge for alle lønnstakere.

Lønnsstatistikken gir mye informasjon om hvordan lønn er fordelt i arbeidsmarkedet. Lønnsstatistikken skiller ikke eksplisitt mellom lønnstakere over eller under 6G. Gjennom datagrunnlaget til sykefraværstatistikken har vi oversikt over alle legemeldte sykmeldinger. Ved å koble disse datagrunnlagene kan vi undersøke i hvilken grad lønnstakere med lønn over 6G får kompensasjon ved bortfall av arbeidsinntekt. Formålet blir derfor å belyse omfanget av full, delvis og manglende kompensasjon blant lønnstakere som tjener mer enn 6G.

1.1. Bakgrunn og formål

Formålet med rapporten er å beskrive gruppene av lønnstakere som har lønn over 6G og har sykefravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager. Vi undersøker hvor stor gruppen med lønn over 6G er og hvordan den er fordelt i arbeidsmarkedet. Gruppen sammenliknes med lønnstakere med lønn til og med 6G. Målet er å legge et grunnlag for å se om disse gruppene også er forskjellige med tanke på omfang, lengde og utvikling i sykefravær.

Målet er å bidra til forståelse av tre hovedspørsmål:

- Hvem har lønn over 6G, og hvordan har gruppens størrelse og sammensetning utviklet seg?
- Er det forskjeller i sykefraværsprosent mellom lønnstakere med lønn over 6G og de med lønn som er lik eller lavere enn 6G?
- Hva er hyppigheten av å få full, delvis eller ingen dekning over 6G ved sykefravær over 16 dager?

Grensen på 6G ligger nær gjennomsnittslønnen i Norge. Tidligere analyser peker på at kjennetegn som yrke, utdanning, næring, alder og kjønn er forskjellige blant lønnstakere over og under gjennomsnittslønnen (Grini et al., 2023; Strand, 2026). Slike forskjeller tar vi med i sammenligninger av omfanget av sykefravær og beregnet kompensasjon.

Vi undersøker om utviklingen skyldes endringer i hvem som inngår i gruppen og hvordan sykefraværet fordeler seg, eller om den henger sammen med at gruppen samlet blir større eller

¹ Folketrygdloven fastsetter at formålet med sykepenger er å kompensere for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade (§ 8-1). For arbeidstakere utgjør sykepengene 100 prosent av sykepengegrunnlaget (§ 8-16), men sykepengegrunnlaget fra folketrygden kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet (6G) (§ 8-10).

² Privat sektor er i denne sammenhengen det samme som «Privat sektor og offentlig eide foretak»

mindre over tid. I analysen av kompensasjon undersøkes først om summen av lønn og sykepenger overstiger 6G i perioden med sykefravær. Deretter skiller vi mellom tre grupper av lønnstakere som er sykmeldt over 16 dager:

- Mottar ikke kompensasjon over 6G
- Mottar full eller tilnærmet full kompensasjon over 6G
- Mottar delvis kompensasjon for hele eller deler av perioden over 16 dager

1.2. Rapportens oppbygging

Rapporten skal primært gi en beskrivelse av sammenhenger og sammenlikne forskjellige grupper. For å besvare problemstillingene kobles data fra lønnsstatistikken med data om legemeldt sykefravær hentet fra grunnlaget for sykefraværstatistikken og Nav.

I kapittel 2 beskrives datakildene, avgrensninger, aggregeringer og seleksjon av gruppene vi skal undersøke. I tillegg beskrives de viktigste definisjonene. Kapitlet forklarer også hvordan lønn over 6G, lengre sykefravær og beregnet kompensasjon er målt.

I kapittel 3 kartlegges lønnstakere med lønn over 6G. Her viser vi hvordan antallet og andelen har utviklet seg, og hvordan gruppen er sammensatt etter blant annet kjønn, alder, sektor, næring og yrke.

Kapittel 4 undersøker lengre sykefravær blant lønnstakere med lønn over og til og med 6G. Tapte og avtalte dagsverk brukes til å belyse omfang og utvikling i sykefraværet.

Til slutt i kapittel 5 undersøkes beregnet dekning ved å trekke frem forskjellen mellom observert lønnsnivå og grensen for sykepenger 6G i privat sektor. I stats- og kommuneforvaltningen har lønnstakere en tariffestet rett til full dekning av lønn i hele sykefraværet. Derfor holdes de utenfor analysen i hele kapittel 5.

2. Datagrunnlag og avgrensninger

2.1. Kilder og observasjonsperiode

Analysen bygger på koblete registeropplysninger om lønnstakere, jobber, lønn, legemeldt sykefravær og utbetalte sykepenges. Analysen tar utgangspunkt i datagrunnlaget til sykefraværstatistikken, og vi avgrenser til å undersøke legemeldt sykefravær. Sykefraværets lengde, sykefraværprosent og tapte dagsverk hentes fra grunnlaget til sykefraværstatistikken. Arbeidsforholds- og lønnsopplysningene gir blant annet informasjon om lønnstakerens hovedjobb og lønnen før, under og etter fraværet.

Lønnsbeskrivelsen omfatter 2016–2025. Hovedresultatene om sykefravær omfatter 2016–2024, mens utviklingen i beregnet dekning vises for 2017–2024. Kildene inneholder månedsopplysninger til og med juni 2026. Nyere fravær kan likevel ha for kort oppfølging. Resultater for 2016 og 2025 brukes derfor med særskilte forbehold i metodevedlegget.

Kildene gjelder forskjellige enheter: lønnstakere, jobber, fravær eller utbetalinger. Opplysningene kobles derfor før vi beregner resultater for hver lønnstaker. Månedlige arbeidsforholds- og lønnsopplysninger gir lønnsgrunnlaget. Legemeldte fravær gir startdato, sluttdato, gradering og tapte dagsverk. Kvartalsgrunnlaget for sykefraværstatistikken gir avtalte dagsverk, og sykepengekilden viser utbetalinger direkte til lønnstakeren.

Tabell 2.1 Kilder og hva de brukes til

Datakilde	Hva én rad eller observasjon gjelder	Bruk i rapporten	Viktig å vite
Arbeidsforhold og lønn i november	En lønnstaker og lønnstakerens hovedjobb i november i ett år	Avgrenser den årlige populasjonen, deler lønnstakere inn etter lønn over eller til og med 6G og gir opplysninger om blant annet sektor, næring og yrke	November er et fast måletidspunkt. Opplysningene beskriver ikke nødvendigvis jobben lønnstakeren hadde tidligere samme år
Månedlige arbeidsforholds- og lønnsopplysninger	En lønnstaker, en jobb og en måned	Beregner vanlig lønn før fraværet, følger registrert lønn under fraværet og kontrollerer om lønnstakeren fortsatt har samme hovedjobb	Rapporten bruker hovedjobben. Lønn fra andre jobber inngår ikke i kompensasjonsmålet
Legemeldt sykefravær	Registrerte fraværstilfeller som settes sammen til sammenhengende fraværforløp	Bestemmer start, slutt, varighet, sykmeldingsgrad og tapte dagsverk	Flere registreringer kan gjelde samme forløp. Månedlige sykefraværsdagsverk summeres, mens siste registrerte sluttdato brukes til å avgrense forløpet
Avtalte dagsverk	Avtalte arbeidsdager i et kvartal	Brukes som nevner når tapte dagsverk sammenlignes mellom grupper og over tid	Teller og nevner må gjelde samme kalenderår og kvartal
Utbetalte sykepenges fra Nav	Beløp utbetalt til en lønnstaker i en kalendermåned	Viser om lønnstakeren har mottatt sykepenges under eller etter fraværet	Utbetalingene følger kontantprinsippet. Utbetalingsmåned kan derfor være senere enn måneden sykepengene gjelder

Tabellen viser at datakildene har forskjellig type informasjon og er bygd opp til forskjellige formål. Både enheter og variabler som er nødvendige i denne analysen må tilpasses, velges og settes sammen for å bli så egnet som mulig til formålet.

2.2. Populasjon og analyseenheter

Fra grunnlaget til lønnsstatistikken plukker vi kun ut hovedjobben til bosatte lønnstakere og unnlater å ta med lærlingene. Sykefraværstatistikken dekker lønnstakere mellom 16 og 69 år som også blir en avgrensing i denne analysen. Vi benytter november hvert år som måletidspunkt. Det innebærer at lønnstakere med sykefravær som sluttet før november faller utenfor. Lønnen og jobben i november kan også være annerledes enn ved fraværstart.

Hver lønnstaker telles én gang i hvert års lønnsgruppe. I sykefraværsmålet telles lønnstakeren én gang dersom minst ett registrert fravær på over 16 kalenderdager startet det året. Fravær som startet tidligere, regnes ikke som en ny fraværstart. Opplysningene summeres ikke på tvers av år, og tallene kan derfor ikke omtales som antall unike lønnstakere for hele perioden.

For dekning telles lønnstakeren én gang i hvert startår, etter det fraværet som hadde høyest beregnet dekning. Ved inndeling etter fraværets varighet kan samme lønnstaker inngå i flere grupper. Dette er forklart i avsnittet om varighet.

Dekningsanalysen krever et anvendbart lønnsgrunnlag og opplysninger som gjør det mulig å følge hovedjobben under fraværet og de første to kalendermånedene etterpå. Jobbskifter og avsluttede arbeidsforhold kan føre til at fraværet holdes utenfor dekningsanalysen. Lønnstakerne kan fortsatt inngå i den generelle lønnsbeskrivelsen. I tillegg stilles strengere krav til datadekning for å fastslå at dekning ikke er påvist, se avsnittet om oppfølging av utbetalinger.

2.3. Lønnsbegrep og grensen på 6G

Lønnsbegrepet vi tar som utgangspunkt er månedslønn³, i henhold til lønnsstatistikken i hovedjobben i november (Berge, et al, 2023). Månedslønn per november ganget med 12 blir i mange sammenhenger brukt for å forenkle sammenligning med andre begrep som gjelder et helt år eller kalenderår (NOU, 2026:5).

Grenseverdien 6G er nær gjennomsnittlig årslønn, uavhengig av lønnsbegrep. Gjennomgående de siste årene har det vært slik at omkring 60 prosent av månedsverkene/jobbene hatt en lønn som var lavere enn gjennomsnittet (Strand, 2026).

Lønnstakere med månedslønn som plasserer dem over 6G regnes å ha lønn over 6G. Alle hovedjobber med lønn som er lik eller lavere enn 6G plasseres i en egen kategori.

2.4. Sykefraværstilfeller og sammenhengende forløp

Analysen omfatter registrerte legemeldte sykefravær som varer utover arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Egenmeldt sykefravær vil inngå i arbeidsgiverperioden; sykefraværet som inngår i arbeidsgiverperioden kan bestå av både egenmeldt og legemeldt fravær. SSB har ikke opplysninger om egenmeldt sykefravær for lønnstakere.

Når vi teller lønnstakere, brukes startåret til det legemeldte fraværet. I dekningsanalysen kobles fravær for samme lønnstaker sammen når oppholdet mellom dem er kortere enn 16 kalenderdager.

⁴ Fraværet kan være helt eller gradert og kan dekke bare deler av en måned. For hver måned

³ Månedslønn er hovedbegrepet i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Månedslønn er en beregnet størrelse som omfatter avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelser er ikke medregnet i månedslønn. Månedslønn publiseres som gjennomsnitt per heltidsekvivalent.

⁴ Dette er i tråd med hovedregelen om at et nytt sykefravær etter et slikt opphold inngår i samme arbeidsgiverperiode. Sammenkoblede fravær omtales som sykefraværforløp. Når en ansatt blir syk på nytt før det har gått tilstrekkelig lang tid tilbake i arbeid, skal det ikke nødvendigvis begynne en ny arbeidsgiverperiode. Fraværene kan høre til samme

beregnes derfor hvor stor del av de mulige arbeidsdagene lønnstakeren var borte, justert for sykmeldingsgraden. Målet brukes til å beregne forventet lønn og forventede sykepenger for fraværsdelen av måneden.

2.5. Øvrige relevante begrep

Sykepengegrunnlag. Er betegnelsen som brukes i Lov om folketrygd for å beskrive inntekter eller lønninger som inngår i beregning av kompensasjon for bortfall av eksempelvis lønn.

Forventet lønn. I analysen beregnes forventet lønn med utgangspunkt i lønnen før fraværet. Vanligvis brukes gjennomsnittet for de tre foregående månedene; dersom opplysninger mangler, brukes siste tilgjengelige måned før fraværet. Dette er et beregningsmål i analysen og er ikke nødvendigvis identisk med Navs sykepengegrunnlag.

Lønnstaker. Er en avgrensning til personer som er arbeidstakere og omfattes av lønnsstatistikken som krever at de har både arbeidsforhold, er arbeidstaker, og har lønn på tidspunktet statistikken har som referanseperiode.

Tidspunkter. Tidspunkt for hvorvidt du er over eller til og med 6G bestemmes av lønn i november, på lik linje med statistikken for årslønn. Forventet lønn beregnes kontinuerlig avhengig av når sykefraværet starter.

Tapte dagsverk. Antall arbeidsdager med sykefravær, justert for stillingsprosent og sykmeldingsgrad. Tallet er kun for hovedjobb, i kontrast til sykefraværsstatistikken hvor tapte dagsverk summeres for alle jobber.

Avtalte dagsverk. Antall arbeidsdager som lønnstaker har avtalt med arbeidsgiver å jobbe i perioden, justert for stillingsprosent. Kun for hovedjobb, som med tapte dagsverk.

Beregnet dekningsgrad viser hvor stor kompensasjonen er ved sykefravær som andel av forventet lønn som dekkes under sykefraværet. Altså summen av ytelser fra Nav og arbeidsgiver og andelen de ytelsene utgjør av forventet lønn.

Sykepenger. I rapporten viser dette til sykepengebeløp fra Nav som er registrert på lønnstakeren. Positive og negative posteringer summeres netto per lønnstaker og måned. Negative beløp beholdes fordi de kan korrigere tidligere utbetalinger.

Sektor, yrke, næring og utdanning. Kjennetegn som utledes av hva lønnstakeren hadde i sin jobb i november det året.

2.6. Utvalg og sammenlignbarhet

Marginen på 5 prosent over 6G reduserer risikoen for at små variasjoner rundt grensen avgjør om lønnstakeren kommer med. Samtidig holdes flere lønnstakere utenfor. Kontroller med andre marginer viser betydningen av denne avgrensningen.

Vi regner dekning som påvist når det beregnede beløpet er større enn null. Små positive beløp kan likevel skyldes andre lønnsendringer eller etterbetalinger for perioder før sykefraværet startet.

sykefraværsperiode med tanke på kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt, men kan også utgjøre en ny periode; avgjørelsen synes å være skjønnsmessig. Analysegrepet hindrer dermed at vi mister noen fravær som ellers ville vært i gruppen. Dette gjelder svært få, og påvirker ikke resultatene synlig. Et konstruert forløp er en analytisk enhet og er ikke nødvendigvis identisk med én sykmelding eller én administrativ sykepengeperiode.

Mulige feil i lønnsberegningen og feilmålinger omtales i et eget vedlegg. I vedlegg D drøfter vi kort resultatene i kapittel 5 og usikkerheten knyttet til dem. Vi undersøker også hvordan resultatene påvirkes av valg av lønns mål og lønnsmargin, og av hvor lenge utbetalingene følges.

For å klassifisere et forløp som uten påvist dekning må hele betalingsvinduet være observert. Det må også foreligge tilstrekkelige lønnsopplysninger, arbeidsforholdet må være stabilt, og et nytt sykefravær må ikke ha avkortet vinduet. Dekning kan derimot påvises så snart et positivt beløp blir registrert, også før hele betalingsvinduet er avsluttet. Forløp der datagrunnlaget eller observasjonsperioden ikke er tilstrekkelig til å konkludere, klassifiseres som uavklarte.

3. Hvem har lønn over 6G?

I dette kapitlet undersøker vi hvor mange lønnstakere som har lønn over 6G i hovedjobben, og hvordan antallet og andelen har utviklet seg fra 2016 til 2025. Vi beskriver også hvordan lønn over grensen varierer mellom grupper i arbeidsmarkedet. Kartleggingen gir et utgangspunkt for analysene av sykefravær og dekningsgrad i de neste kapitlene.

Hovedfunn:

- 28 prosent av lønnstakerne hadde lønn over 6G i hovedjobben i november 2025. Andelen økte fra 25 prosent i 2016, men har vært forholdsvis stabil siden 2019.
- Privat sektor har flest lønnstakere over 6G, mens statsforvaltningen har den høyeste andelen. I statsforvaltningen hadde 39 prosent lønn over grensen, mot 30 prosent i privat sektor og 14 prosent i kommuneforvaltningen.
- To av tre lønnstakere over 6G har høyere utdanning. Blant yrkesgruppene hadde ledere den høyeste andelen over grensen, mens akademiske yrker hadde flest i antall.
- Andelen over 6G varierer betydelig mellom næringene. I bergverksdrift og utvinning hadde 80 prosent lønn over grensen, mot 4,6 prosent i overnattings- og serveringsvirksomhet.
- Menn utgjør flertallet av lønnstakerne over 6G, men kvinneandelen har økt. I 2025 var nær 35 prosent av lønnstakerne over grensen kvinner.
- Lønn over 6G er vanligst i de største bedriftene. Sammenhengen med bedriftsstørrelse er likevel ikke jevnt stigende.

3.1. 28 prosent har lønn over grensen

Andelen lønnstakere med lønn over 6G har vært relativt stabil i perioden vi undersøker. I november 2025 hadde 28 prosent, nær 750 000, av lønnstakere et lønnsnivå over 6G i hovedjobben. Antall lønnstakere med lønn over 6G har økt fra om lag 604 000 i 2016 til 748 000 i 2025.

At andelen har holdt seg stabil, må ses i sammenheng med hvordan folketrygdens grunnbeløp reguleres (Folketrygdloven 1987), se også vedlegg E. Grunnbeløpet justeres årlig i takt med lønnsveksten. Når grensen på 6G øker i takt med eller tilnærmet den generelle lønnsutviklingen, kan det bidra til at andelen lønnstakere med lønn over denne grensen holder seg relativt stabil over tid.

Tabell 3.1 Antall lønnstakere med lønn over 6G i hovedjobben og deres andel av den samlede lønnspopulasjonen. November 2016–2025.

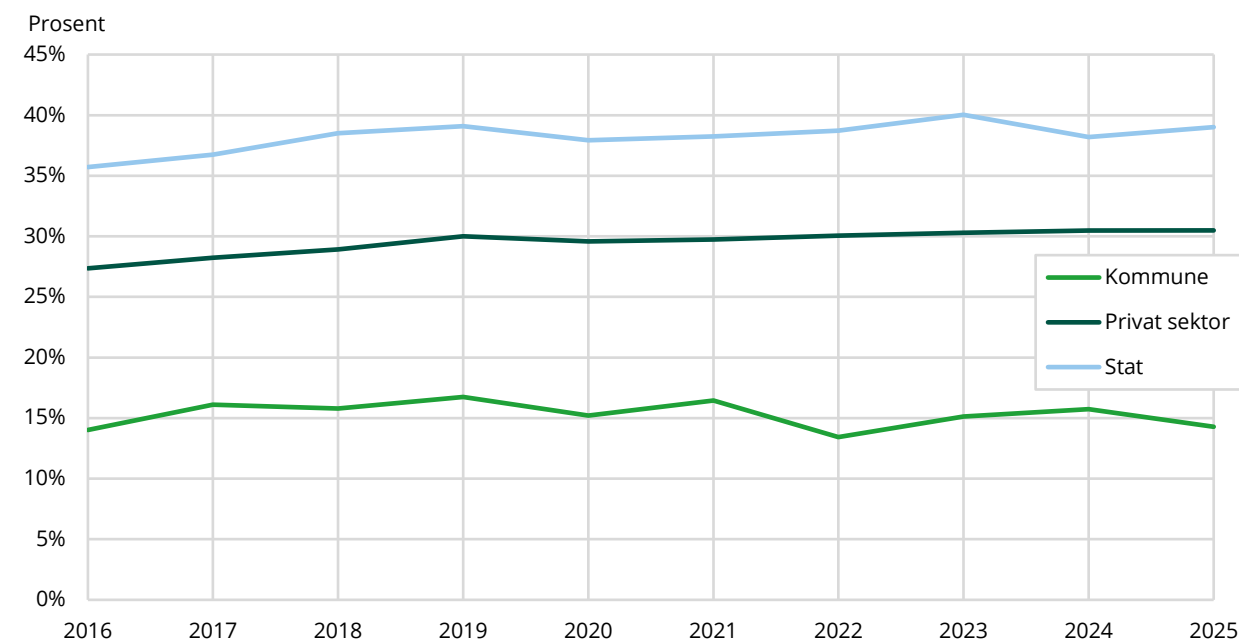
År	Antall over 6G	Andel over 6G
2016	603 570	25 %
2017	642 300	27 %
2018	668 740	27 %
2019	701 540	28 %
2020	674 770	27 %
2021	712 440	28 %
2022	719 210	28 %
2023	743 490	28 %
2024	749 020	28 %
2025	747 970	28 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

De fleste lønnstakere med lønn over 6G er å finne i privat sektor. I 2025 gjaldt dette 540 120 lønnstakere, tilsvarende 72 prosent av alle med lønn over grensen. Det store antallet må ses i sammenheng med at en stor del av jobbene i arbeidsmarkedet er i privat sektor (Skjæveland, 2025).

Målt som andel innenfor hver sektor var bildet annerledes. I statsforvaltningen hadde 39 prosent lønn over 6G, mot 30 prosent i privat sektor og 14 prosent i kommuneforvaltningen. Statsforvaltningen hadde dermed den høyeste konsentrasjonen av lønnstakere med lønn over 6G, selv om privat sektor hadde klart flest i antall. Selv om andelen med lønn over 6G er større i statsforvaltningen, er andelen lønninger i det øvre sjiktet størst i privat sektor (Grini et al., 2023).

Figur 3.1 Andel lønnstakere med lønn over 6G, etter sektor. 2016–2025. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Andelen i privat sektor med lønn over 6G økte fra 27 prosent i 2016 til 30 prosent i 2019. Deretter har den ligget forholdsvis stabilt rundt 30 prosent. De tre sektorene er ikke bare forskjellige i størrelse målt i antall jobber, men har også ulik sammensetning av yrker, utdanningsnivåer og næringer.

3.2. Utdanning, yrke og næring

Utdanning, yrke og næring beskriver ulike, men nært sammenhengende sider av arbeidsmarkedet. Resultatene viser at lønnstakere med lønn over 6G er konsentrert i deler av arbeidsmarkedet der kompetansekravene eller lønnsnivåene gjennomgående er høyere. Det er en sammenheng mellom utdanning og yrke, og mange yrker er nært knyttet til bestemte næringer. Et enkelt eksempel er medisinstudier, som kvalifiserer til legetyrket. Leger er konsentrert i helsetjenestene.

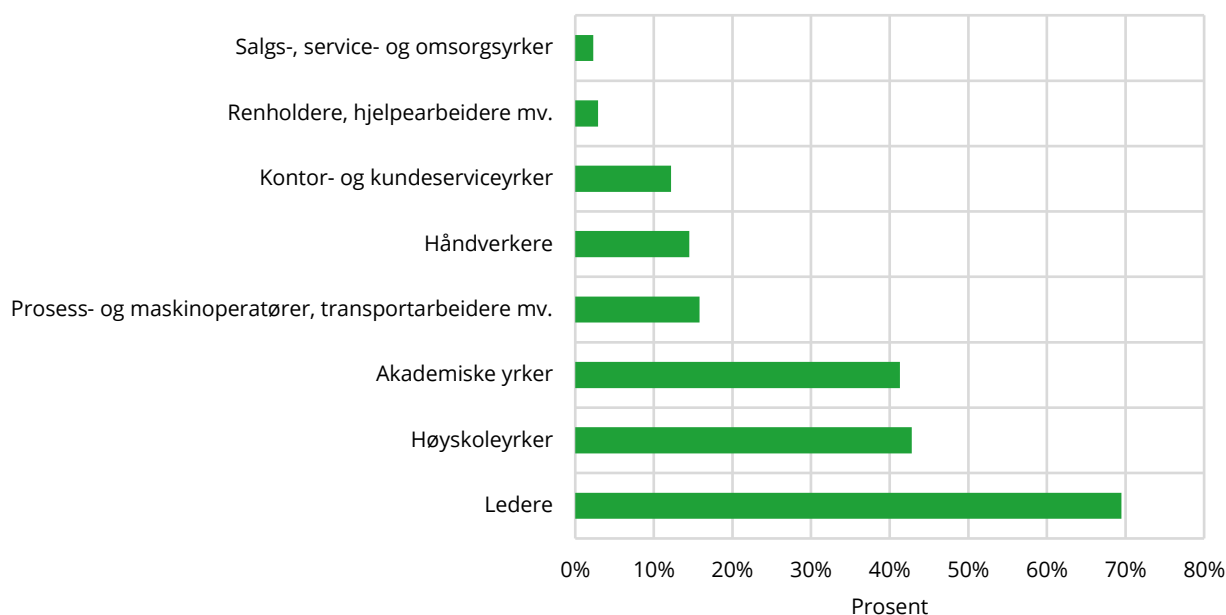
I 2025 hadde 41 prosent av lønnstakere med sin høyeste fullførte utdanning på høyskole eller universitetsnivå lønn over 6G. Tilsvarende var andelen snaut 22 prosent blant lønnstakere med videregående skole som høyeste utdanningsnivå. Blant lønnstakere med kun grunnskole eller uoppgitt utdanning var om lag 9 prosent i gruppen med lønn over 6G.

Av alle lønnstakere med lønn over 6G utgjorde lønnstakere med høyere utdanning to tredeler, med 494 990 av i alt 747 970 lønnstakere. Utdanning skiller dermed tydelig mellom gruppene, men det er fortsatt betydelig variasjon innenfor hvert utdanningsnivå (vedleggfigur B1).

Et typisk trekk ved yrker der lønna er over 6G er at det er lederyrker og yrker som krever høyere utdanning som dominerer i antall. Forskjellene mellom yrkesgruppene er større enn forskjellene mellom utdanningsnivåene.

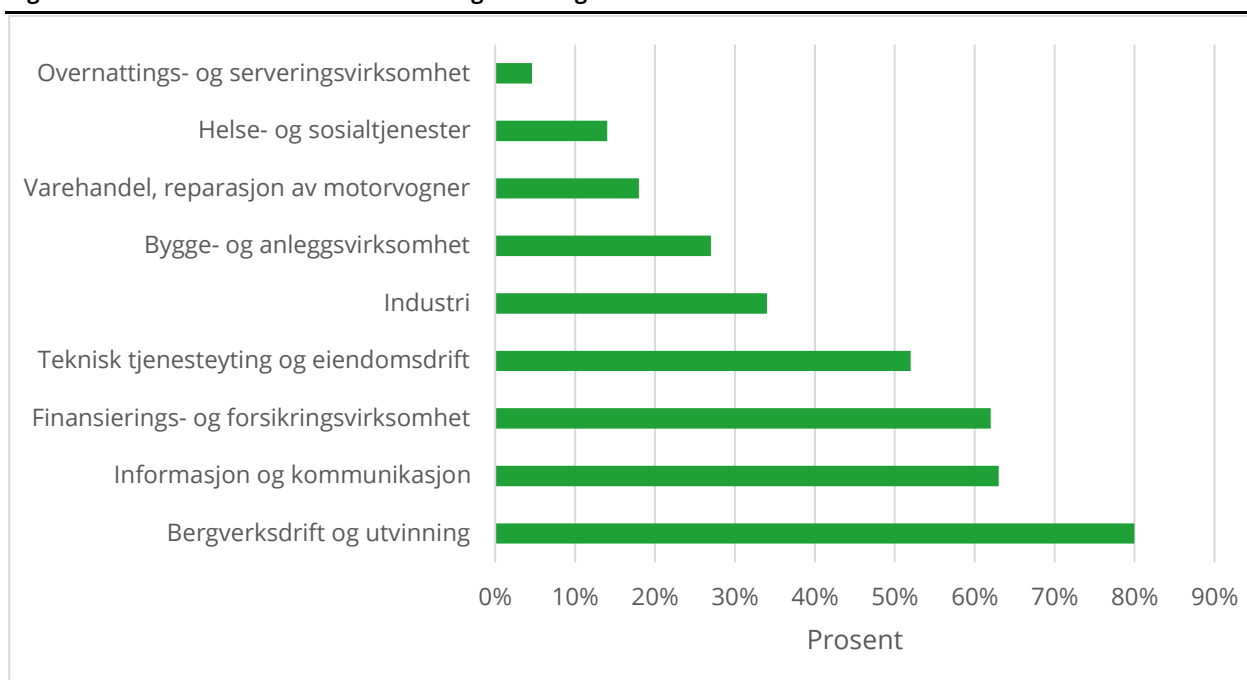
Blant lederyrkene hadde nesten 70 prosent lønn over 6G i 2025. I høyskoleyrker og akademiske yrker var andelen henholdsvis 43 og 41 prosent. Akademiske yrker hadde samtidig det største antallet lønnstakere med lønn over 6G, med 306 180 lønnstakere, mens ledergruppen, som er en betydelig mindre yrkesgruppe hadde 166 140 lønnstakere over 6G. Blant de øvrige yrkesgruppene vist i figur 3.2, var andelen med lønn over 6G fra 16 prosent eller mindre.

Figur 3.2 Andel med lønn over 6G i utvalgte yrkesgrupper. 2025. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Variasjonen er særlig stor mellom næringene. I bergverksdrift og utvinning hadde 80 prosent lønn over 6G i 2025. Informasjon og kommunikasjon og finansierings- og forsikringsvirksomhet fulgte med henholdsvis 63 og 62,5 prosent. Også teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift lå høyt, med 52,5 prosent. I den andre enden av fordelingen hadde 4,6 prosent i overnattings- og serveringsvirksomhet lønn over grensen. Andelen var 14 prosent i helse- og sosialtjenester og 18 prosent i varehandelen. Forskjellene gjenspeiler blant annet ulik yrkes- og kompetansesammensetning, men også at lønnsnivå og lønnsdannelse varierer mellom næringene.

Figur 3.3 Andel med lønn over 6G i utvalgte næringer. 2025. Prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Andre trekk ved lønnstakere i gruppen med lønn over 6G, som kjønn og aldersfordeling, er verdt å trekke frem før vi går videre. Om lag en tredjedel av månedsverkene ligger over gjennomsnittet, er det bare en av tre som er kvinner, og dette forholdet gjenspeiles tydelig i andelen av menn og kvinner med lønn over 6G (Grini og Fløtre, 2023). Andelen kvinner i gruppen med lønn over 6G har steget fra om lag 16 prosent til 20 prosent i 2025. For menn var den tilsvarende økningen fra 34 prosent til drøyt 35 prosent. Bak disse prosentene finner vi et antall lønnstakere som viser at antall menn i 2016 var mer enn det doble av antall kvinner over 6G, med 415 000 menn og 188 000 kvinner. Forholdet mellom antall kvinner og antall menn er blitt jevnere frem til 2025, men kvinners andel av alle lønnstakere med lønn over 6G er likevel bare på snaut 35 prosent, se vedleggtabell C.3.

Også alderssammensetningen for alle lønnstakere med lønn over 6G er skjevt fordelt. Et trekk ved karrieren i arbeidslivet er at de fleste opplever lønnsvekst over årene. Dette speiles i tallene i tabell 3.2, der andelen under 25 år med lønn over 6G er bare drøyt 2 prosent, mens samme gruppe utgjorde over 12 prosent av alle lønnstakere i datagrunnlaget vårt. Tilsvarende er det en bedre representasjon av lønnstakere i gruppene over 25 år blant lønnstakere med lønn over 6G.

Aldersgruppene fra 35 år og oppover, i tabell 3.2., har også den sterkeste representasjonen blant lønnstakere over 6G med mellom 34 og 40 prosent.

Tabell 3.2 Lønnstakere med lønn over 6G fordelt etter alder. November 2025. Andel og antall.

Aldersgruppe	Alle lønnstakere	Lønnstakere over 6G	Andel over 6G
Under 25 år	333 220	6 550	2 %
25–34 år	576 400	109 160	19 %
35–44 år	591 550	200 390	34 %
45–54 år	558 840	222 640	40 %
55–64 år	478 440	182 160	38 %
65 år og eldre	123 620	27 700	22 %

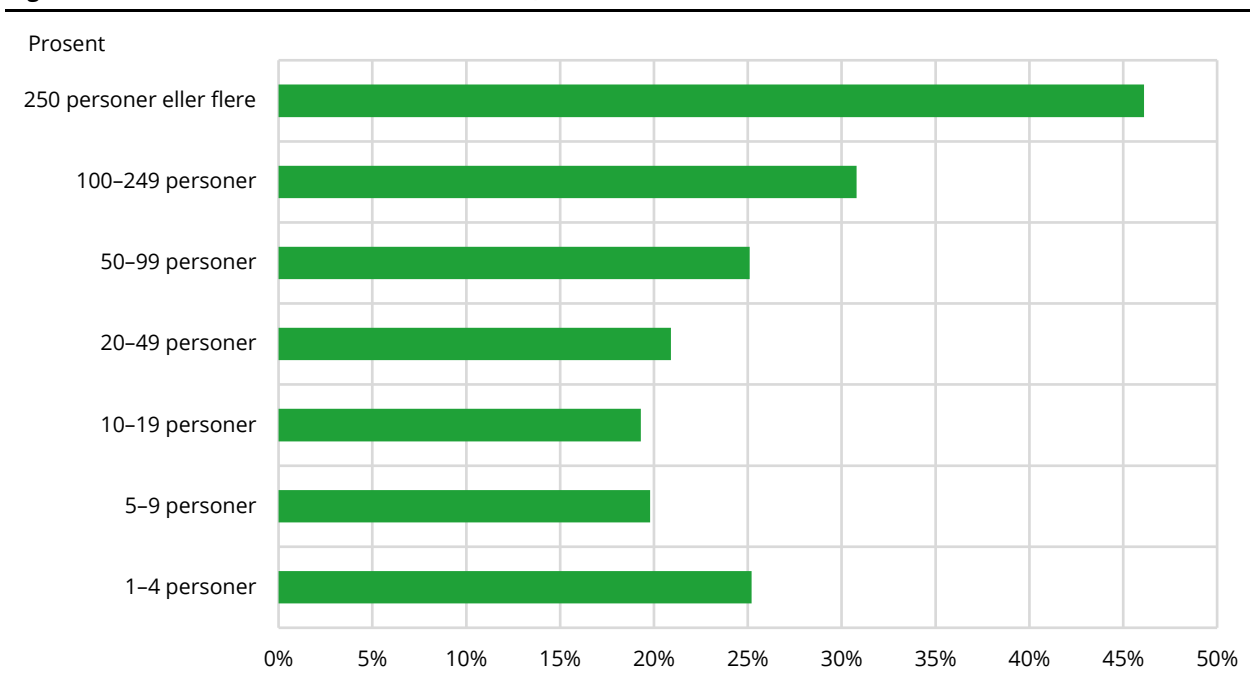
Kilde: Statistisk sentralbyrå

3.3. Konsentrert i store bedrifter og i Oslo og Akershus

Lønnstakere med lønn over 6G er konsentrert i de største bedriftene. I bedrifter med minst 250 lønnstakere hadde 46 prosent lønn over grensen i 2025. Andelen var 31 prosent i bedrifter med 100–249 lønnstakere, mens den varierte mellom 19 og 25 prosent i gruppene med færre enn 100 lønnstakere. De største bedriftene hadde også flest lønnstakere over grensen. Omtrent én av tre arbeidet i en bedrift med minst 250 lønnstakere, og nær halvparten arbeidet i en bedrift med minst 100 lønnstakere.

Sammenhengen er tydeligst for de største bedriftene, men andelen stiger ikke jevnt med størrelsen. Bedrifter med 1–4 lønnstakere hadde for eksempel en høyere andel over 6G enn flere av de mellomstore gruppene. Bedriftsstørrelse er heller ikke et direkte mål på lønnsevne (Eika et al., 2024). Forskjellene kan blant annet gjenspeile at store og små bedrifter er fordelt forskjellig i arbeidsmarkedet i tråd med drøftingen av hvilke næringer som har den høyeste konsentrasjonen av lønnstakere med lønn over 6G.

Figur 3.4 Andel lønnstakere med lønn over 6G, etter bedriftsstørrelse. 2025. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er geografiske forskjeller i lønnsnivå (SSB, 2026⁵). Konsentrasjoner av høyere lønninger finner vi ofte i og omkring de store byene, som derfor også trekker opp regionens lønnsnivå. Oslo, Asker og Bærum samt Sola og Stavanger er slike kommuner har oftere store arbeidsgivere og sentraladministrasjonen til store foretak (SSB, 2026). Denne skjevheten i geografisk utbredelse av høyere gjennomsnittslønninger finner vi også blant lønnstakere med lønn over 6G.

3.4. Lønnstakere med lønn over 6G ujevnt fordelt

Lønnstakere med lønn over 6G er ikke jevnt fordelt i arbeidsmarkedet. Dette mønsteret er også beskrevet i tidligere analyser av lønnsfordelingen, blant annet av Grini et al. (2023). I vårt materiale har lønnstakere med lønn over 6G oftere høyere utdanning og arbeider oftere som ledere eller i

⁵ Dette er referert til flere steder, se blant annet [Hvor i Norge er lønna høyest?](#)

yrker som krever høyere utdanning. De er også særlig representert i næringer der slik kompetanse etterspørres, og i privat sektor og statsforvaltningen. Siden privat sektor sysselsetter flest, finner vi også flest lønnstakere med lønn over 6G der, selv om andelen over 6G er høyere i statsforvaltningen. Mange arbeider i større bedrifter og i sentrale områder. Menn utgjør fortsatt flertallet i gruppen, men både antallet kvinner og kvinneandelen har økt fra 2016 til 2025. Lønn over 6G forekommer dessuten oftere blant eldre lønnstakere.

4. Sykefravær blant lønnstakere med lønn over 6G

Lønnstakere med lønn over 6G har gjennomgående lavere andel legemeldt sykefravær enn lønnstakere med lønn lavere enn eller lik 6G. Forskjellen er likevel ikke jevnt fordelt mellom kvinner og menn, yrker og næringer. Kapitlet undersøker derfor både det samlede nivået og variasjonen i legemeldt sykefravær i gruppen med lønn over 6G.

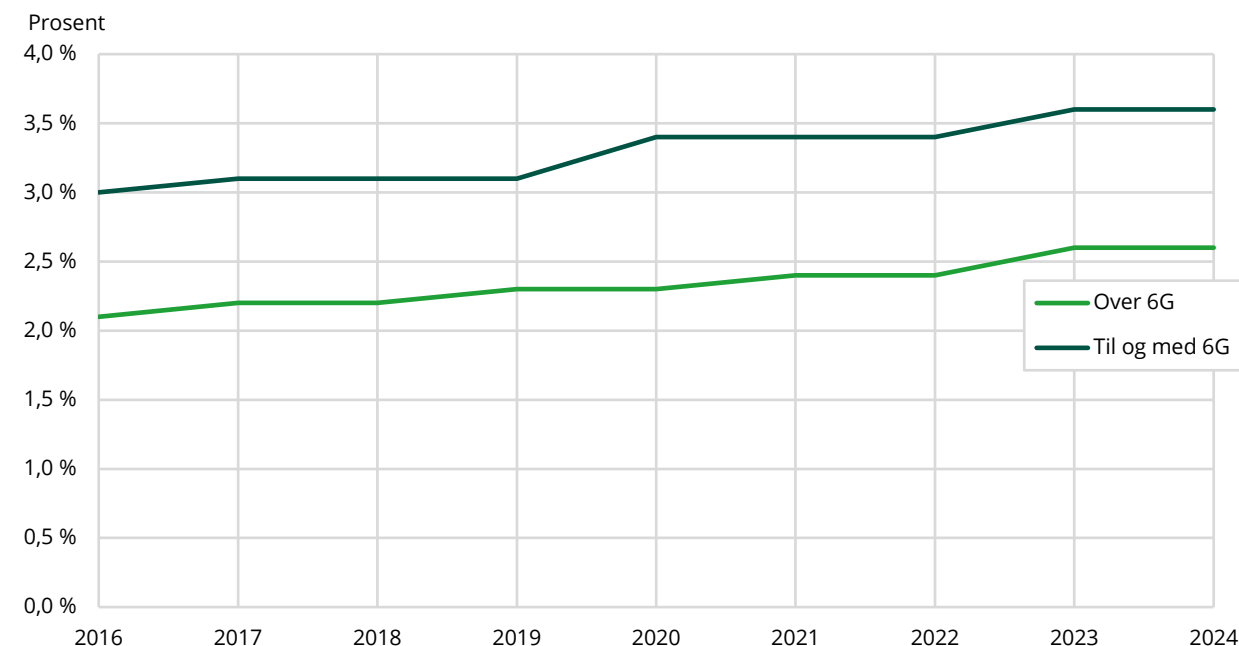
Analysen konsentrerer seg om legemeldt sykefravær med en samlet varighet på mer enn 16 kalenderdager. Egenmeldt sykefravær og kortere legemeldte fravær inngår ikke. Sykefraværsprosenten i gruppen vi analyserer, er derfor lavere enn i SSBs ordinære sykefraværstatistikk.

Hovedfunnene i dette kapitlet:

- Lønnstakere med lønn over 6G har gjennomgående lavere sykefravær. Mønsteret gjelder mange av gruppene vi undersøker, men det finnes unntak.
- Sykefraværsprosenten har hatt omtrent samme relative økning i begge lønnsgruppene fra 2016 til 2024.
- I privat sektor er forskjellen mellom lønnsgruppene tydeligst blant menn. Kvinner har omtrent samme sykefraværsprosent over og til og med 6G.
- Blant lønnstakere med lønn over 6G er sykefraværet lavere i privat sektor enn i stats- og kommuneforvaltningen. Det er samtidig betydelige forskjeller mellom yrker, næringer og andre kjennetegn i privat sektor.
- Endret sammensetning av gruppen med lønn over 6G i perioden vi undersøker forklarer lite av økningen i privat sektor. Sykefraværet økte både blant dem som fortsatt var over 6G, dem som kom over grensen, og dem som var nye i populasjonen.

4.1. Lavere fravær over 6G, men økning i begge grupper

Blant lønnstakerne med lønn over 6G hadde 13 prosent minst ett legemeldt sykefravær som begynte i 2024 og varte i mer enn 16 kalenderdager. Tilsvarende andel blant lønnstakere med lønn til og med 6G var 18 prosent. Målt som tapte dagsverk i prosent av avtalte dagsverk var sykefraværet henholdsvis 2,6 og 3,6 prosent. Selv om sykefraværet var lavere blant lønnstakere med lønn over 6G, utgjorde fravær over 16 kalenderdager i denne gruppen om lag fem millioner tapte dagsverk.

Figur 4.1 Legemeldt sykefravær over 16 dager, etter lønnsgruppe. 2016–2024. Prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Sykefraværet økte fra 2016 til 2024 i begge grupper i figur 4.1. Blant lønnstakere med lønn over 6G steg det fra 2,1 til 2,6 prosent, mens økningen gikk fra 3,0 til 3,6 prosent blant lønnstakere med lønn til og med 6G. Forskjellen mellom gruppene var dermed omtrent ett prosentpoeng både ved begynnelsen og slutten av perioden.

4.2. Kan endret sammensetning forklare økningen i sykefraværet?

Sykefraværet blant lønnstakere med lønn over 6G har økt. Samtidig er det ikke de samme lønnstakerne som inngår i gruppen hvert år. Et naturlig spørsmål er derfor om økningen henger sammen med at gruppen har fått en annen sammensetning. For å undersøke dette deler vi lønnstakerne inn i tre grupper: de som også året før hadde lønn over 6G, de som kom over grensen, og de som var nye i populasjonen.

I privat sektor hadde lønnstakere som kom over grensen, litt høyere sykefraværsprosent enn dem som også året før var over 6G. Forskjellen mellom de to gruppene var imidlertid liten gjennom hele perioden 2017–2024. Sykefraværet økte dessuten i alle de tre overgangsgruppene.

Endringer i størrelsesforholdet mellom overgangsgruppene synes ikke å bidra mye til å forstå økningen i sykefraværet. Med samme fordeling av avtalte dagsverk mellom gruppene som i 2017 ville sykefraværsprosenten i 2024 fortsatt vært 2,3 prosent. Til sammenligning var den 2,0 prosent i 2017. Resultatene tyder dermed ikke på at tilstrømmingen av lønnstakere over 6G er en viktig forklaring på økningen. Denne sammenligningen fanger likevel bare opp én side ved sammensetningen. Fordelingen etter blant annet alder, kjønn og yrke kan ha endret seg innen overgangsgruppene og bidratt til utviklingen.

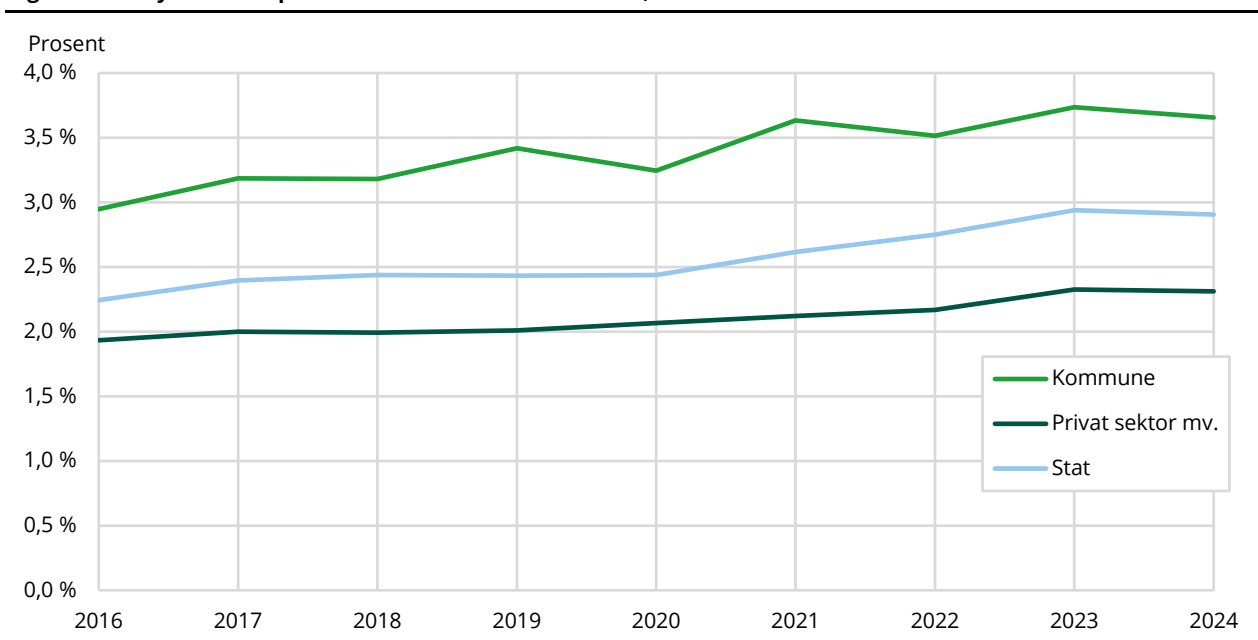
Tabell 4.1 Sykefraværprosent og andel av avtalte dagsverk blant lønnstakere over 6G, etter status året før. Privat sektor. 2017 og 2024. Prosent

Status fra året før	Sykefraværprosent 2017	Sykefraværprosent 2024	Andel av avtalte dagsverk 2017	Andel av avtalte dagsverk 2024
Fortsatt over 6G	2	2,3	84	87,3
Kommet over 6G	2,1	2,4	13	10,8
Ny i populasjonen	2	2,3	3	1,9
Alle over 6G	2	2,3	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

4.3. Høyest sykefravær i kommuneforvaltningen også over 6G

Sykefraværet blant lønnstakere med lønn over 6G varierer mellom sektorene. I 2024 var sykefraværprosenten 3,7 prosent i kommuneforvaltningen, 2,9 prosent i statsforvaltningen og 2,3 prosent i privat sektor. Rekkefølgen mellom sektorene var den samme gjennom hele perioden fra 2016 til 2024.

Figur 4.2 Sykefraværprosent blant lønnstakere over 6G, etter sektor. 2016–2024


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kommuneforvaltningen har blant annet mange ansatte i helse, omsorg og undervisning som er næringer med høyere legemeldt sykefravær enn andre næringer. Omfang av mekaniske belastninger, psykososiale forhold og muligheten til å tilrettelegge arbeidet varierer mye mellom næringer og sektorer, og forskning viser at disse forholdene på arbeidsplassen påvirker sykefraværet (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2024). Felles for alle sektorene er veksten i sykefravær med varighet over 16 dager fra 2016 frem til 2024.

Så langt har analysen omfattet lønnstakere i alle sektorer. I de neste delene avgrenses analysen til privat sektor. Denne avgrensningen gjør resultatene sammenlignbare med analysen av dekning av lønn over 6G i kapittel 5. Lønn under sykdom i stats- og kommuneforvaltningen følger felles avtalebestemmelser som medfører at alle ansatte har rett til full dekning av lønn også over 6G.

4.4. Større forskjeller i sykefravær blant menn

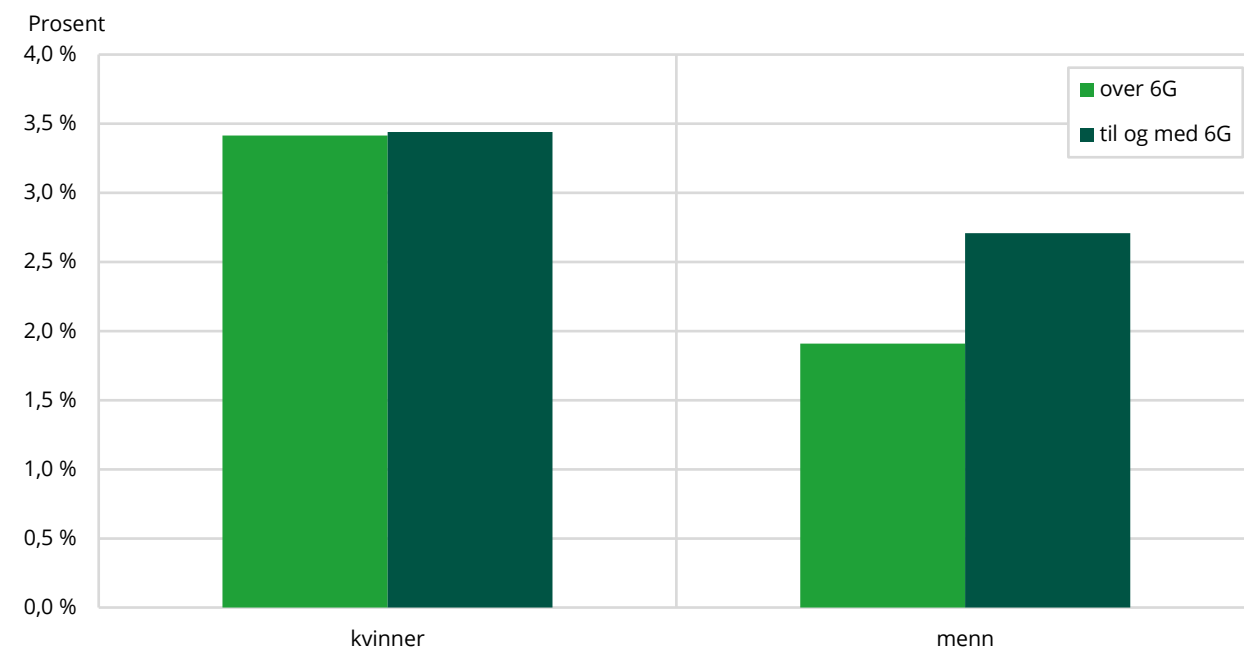
Kvinner har høyere sykefravær enn menn blant lønnstakere med lønn over 6G. I privat sektor var sykefraværsprosenten i 2024 3,4 prosent blant kvinner over 6G og 1,9 prosent blant menn over grensen.

Sammenligningen med lønnstakere med lønn til og med 6G viser at lønns grensen skiller ulikt for kvinner og menn. Blant kvinner var sykefraværet omtrent det samme for både lønnstakere over og til og med 6G, med 3,4 prosent. Blant menn var sykefraværet 1,9 prosent over 6G og 2,7 prosent til og med 6G. Det lavere gjennomsnittlige sykefraværet blant lønnstakere med lønn over 6G ser dermed i stor grad ut til å være knyttet til menn.

Utviklingen over tid understøtter dette mønsteret. Fra 2016 til 2024 økte sykefraværet blant kvinner enten de lå over eller under grensen på 6G. Blant menn var forskjellen mellom gruppen med lønn over 6G og lønnstakere med lønn under 6G på knappe ett prosentpoeng, en differanse som holdt seg over de årene vi undersøkte. Riktignok var det en vekst i sykefravær for menn samlet og for begge gruppene i privat sektor, men veksten var ikke like høy.

Tallene forklarer ikke hvorfor mønsteret er forskjellig for kvinner og menn. Men som vi viste i forrige kapittel, er menn og kvinner fordelt ulikt i arbeidsmarkedet på nesten alle kjennemerker vi benytter i denne analysen. Resultatene bør derfor ikke tolkes som en isolert virkning av kjønn eller lønnsnivå.

Figur 4.3 Legemeldt sykefravær etter kjønn og lønnsgruppe, privat sektor. 2024. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

4.5. Privat sektor, lavere sykefravær, men mye variasjon

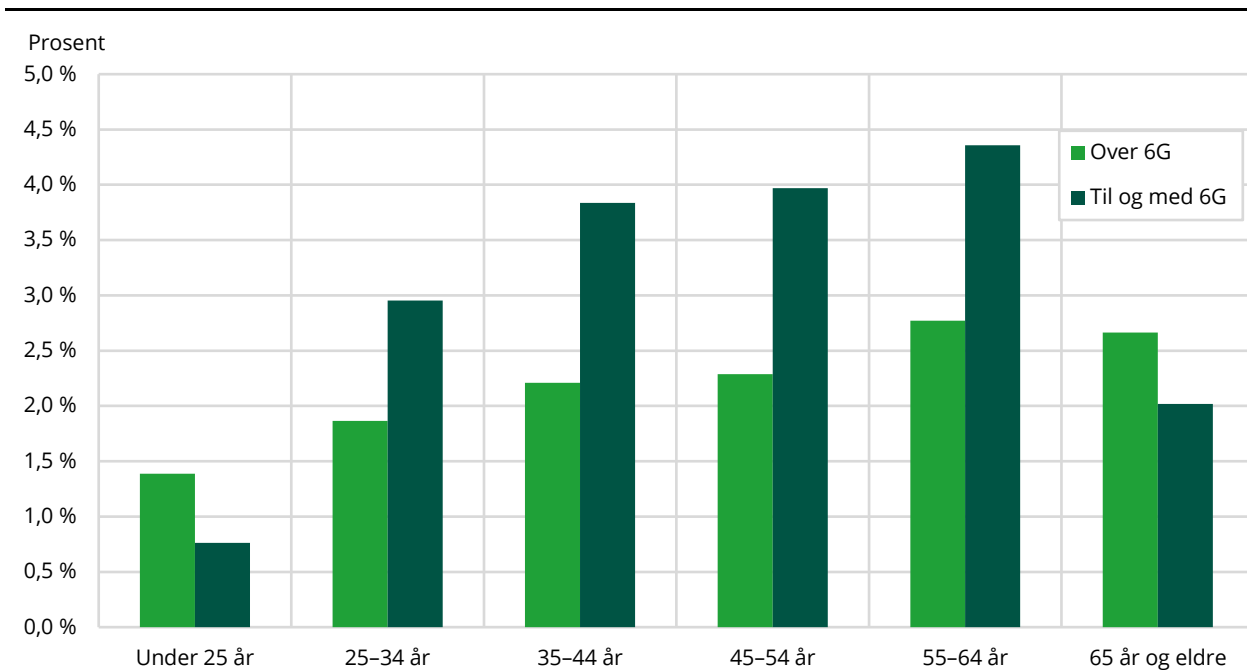
Lønnstakere med lønn over 6G har samlet sett lavere sykefravær enn lønnstakere med lønn til og med 6G. Fraværet har likevel økt siden 2016 for begge gruppene, over eller under 6G.

Gjennomsnittet skjuler dessuten store forskjeller mellom kvinner og menn og mellom yrker og næringer.

Blant lønnstakere med lønn over 6G varierer sykefraværet med alder og utdanning som vi har vist tidligere. I privat sektor var sykefraværet lavere i alle aldersgrupper for de med lønn over 6G, unntatt for de eldste over 64 år og de yngste som var under 25 år.

Den eldste gruppen omfatter bare lønnstakere som fortsatt er i arbeid. Det er altså en stigende andel lønnstakere i aldersgruppen som går ut i pensjon i takt med stigende alder over 65 år. Derfor er det vanskeligere å sammenlikne den eldste aldersgruppen med de andre aldersgruppene. Tilsvarende er det en del utfordringer med bruk og tolkning av den yngste aldersgruppen, de under 25 år. I den yngste aldersgruppen vil alle som ikke har fullført en lengre utdanning være underrepresentert fordi de fortsatt er under utdanning. Men vel så viktig er at en mindre andel lønnstakere i denne aldersgruppen vil oppnå et lønnsnivå over 6G så tidlig i karrieren.

Figur 4.4 Legemeldt sykefravær over 16 kalenderdager, etter aldersgruppe og lønnsgruppe. Privat sektor. 2024. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

For aldersgrupper mellom 25 år opp til 65 år er fraværet økende med alder både for lønnstakere med lønn over 6G og opp til og med 6G. Andelen med sykmelding og lønn over 6G er lavere i alle aldersgrupper i spennet mellom 25 og 65 år sammenliknet med lønnstakere med til og med 6G i lønn.

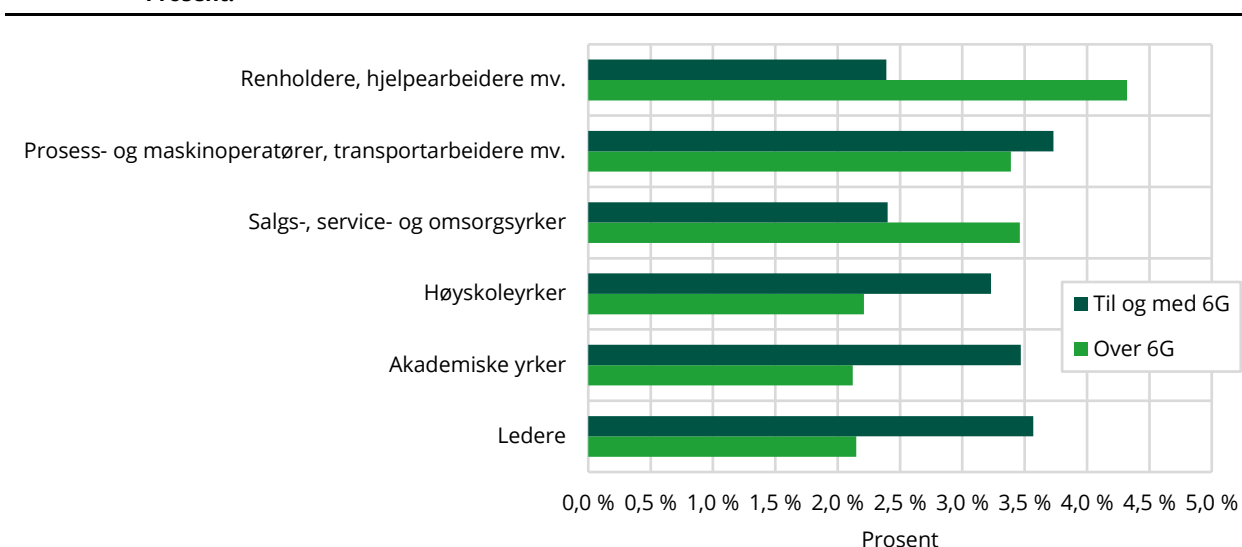
Av alle gruppene i tabell 4.2 hadde lønnstakere med utdanning på universitets- eller høyskolenivå som høyeste fullførte utdanning og lønn over 6G lavest andel sykefravær. Også gruppen med videregående utdanning og lønn over 6G hadde lavere andel sykefravær over 16 dager enn alle utdanningsgruppene der lønnen var lavere enn 6G.

Tabell 4.2 Andel legemeldt sykefravær over 16 dager for lønnstakere i privat sektor med lønn over og under 6G fordelt på utdanning. 2016 - 2024

År	Over 6G			Til og med 6G		
	Høyskole og universitetsutdanning (NUS 6-8)	Videregående utdanning (NUS 3-5)	Grunnskole eller uoppgitt (NUS 0-2, 9 eller mangler)	Høyskole og universitetsutdanning (NUS 6-8)	Videregående utdanning (NUS 3-5)	Grunnskole eller uoppgitt (NUS 0-2, 9 eller mangler)
2016	1,5	2,3	2,9	2,1	2,7	2,5
2017	1,6	2,4	2,9	2,2	2,8	2,6
2018	1,6	2,3	2,9	2,2	2,8	2,6
2019	1,6	2,4	2,7	2,3	2,8	2,5
2020	1,6	2,5	2,9	2,5	3,1	2,8
2021	1,7	2,5	2,8	2,5	3	2,8
2022	1,8	2,6	2,9	2,6	3	2,7
2023	2,0	2,7	3,0	2,8	3,3	2,9
2024	2,0	2,7	3,0	2,9	3,2	2,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Forskjellene er enda større mellom yrkesgrupper. Blant lønnstakere med lønn over 6G var sykefraværet høyest for renholdere og hjelpearbeidere, med 4,3 prosent. Deretter fulgte salgs-, service- og omsorgsykker med 3,5 prosent og prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere med 3,4 prosent. Ledere, akademiske yrker og høyskoleyrker hadde de laveste nivåene, mellom 2,1 og 2,2 prosent.

Figur 4.5 Legemeldt sykefravær over 16 dager, etter utvalgte yrkesgrupper og lønnsgruppe. Privat sektor. 2024. Prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Sammenhengen mellom lønnstakere med lønn over 6G kontra lønnstakere med lønn under 6G og sykefravær var heller ikke lik i alle yrker. Blant ledere og lønnstakere i akademiske yrker var sykefraværet lavere for lønnstakere med lønn over 6G enn gruppen til og med 6G. Blant renholdere og hjelpearbeidere og i salgs-, service- og omsorgsykker var fraværet høyere blant lønnstakere over grensen. Disse gruppene omfatter relativt få lønnstakere over 6G, og resultatene kan derfor være følsomme for hvem som inngår i gruppen. De viser likevel at sammenhengen mellom høy lønn og lavere sykefravær ikke gjelder like tydelig i alle yrker.

Også forskjellene mellom næringer er betydelige. Blant lønnstakere over 6G var sykefraværet høyest i overnattings- og serveringsvirksomhet, med 3,8 prosent. Helse- og sosialtjenester fulgte med 3,3

prosent og personlig tjenesteyting med 2,9 prosent. De laveste nivåene finner vi i informasjon og kommunikasjon og i elektrisitet, vann og renovasjon, begge med om lag 1,8 prosent.

I de fleste næringene var sykefraværet lavere for lønnstakere med lønn over 6G sammenliknet med lønnstakere med lønn under 6G. Overnattings- og serveringsvirksomhet skiller seg ut ved at fraværet var høyere blant lønnstakere med lønn over 6G. Enkelte kombinasjoner av næring og lønnsgruppe omfatter få lønnstakere, og forskjellene må tolkes forsiktig.

Det er betydelige forskjeller på tvers av Yrkes- og næringsforskjellene følger i stor grad kjente mønstre i arbeidsmarkedet. Det nye her er at forskjellene fortsatt er tydelige når analysen avgrenses til lønnstakere med lønn over 6G. Høy lønn fjerner dermed ikke variasjonen som er knyttet til arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og sammensetningen av arbeidsstokken. Tallene kan likevel ikke vise hvor mye hvert av disse forholdene forklarer.

De regionale forskjellene var mindre enn øvrige kjennemerker ved sammenligning av lønn over og under 6G. Lønnstakere med lønn over 6G i privat sektor varierte sykefraværet fra 2,2 prosent i Oslo og Akershus og i Agder og Rogaland til 2,8 prosent i Nord-Norge. Forskjellen var dermed 0,6 prosentpoeng. Geografi tilfører derfor mindre til hovedbildet se vedleggtabell.

I stats- og kommuneforvaltningen er full lønn under sykdom regulert gjennom tariffavtaler. I privat sektor varierer ordningene for dekning av lønn over 6G. I neste kapittel undersøker vi derfor dekningsgraden blant lønnstakere i privat sektor med lønn over 6G og sykefravær som varer mer enn 16 kalenderdager. Analysen avgrenses til lønnstakere som oppfyller kravene til lønnsopplysninger og stabil jobbhistorikk.

5. Nær sju av ti har en dekningsgrad på minst 90 prosent

I dette kapitlet undersøker vi i hvilken grad lønn over 6G blir dekket under sykefravær. Analysen gjelder privat sektor. Utvalget er snevrere enn i kapittel 3 og 4. Lønnstakerne må ha et sykefravær som varer mer enn 16 kalenderdager, tilstrekkelige lønnsopplysninger og en stabil jobbhistorikk. Resultatene gjelder derfor lønnstakerne som oppfyller disse kravene, og kan ikke tolkes som andeler av alle lønnstakere med lønn over 6G. Avgrensningene er nærmere beskrevet i kapittel 2 og vedlegg D.

- **Minst 90 prosent dekningsgrad:** Hele eller nesten hele den forventede lønnen over 6G blir dekket.
- **Delvis dekning:** Noe av lønnen over 6G blir dekket, men mindre enn 90 prosent.
- **Ingen påvist dekning:** Ut fra registrert lønn og utbetalinger fra Nav finner vi ikke dekning av lønn over 6G.

Hver lønnstaker telles én gang per år, etter det sykefraværsforløpet som hadde høyest beregnet dekningsgrad. I analysene av fraværets *lengde* undersøker vi derimot hvert forløp. En lønnstaker kan da inngå med flere forløp.

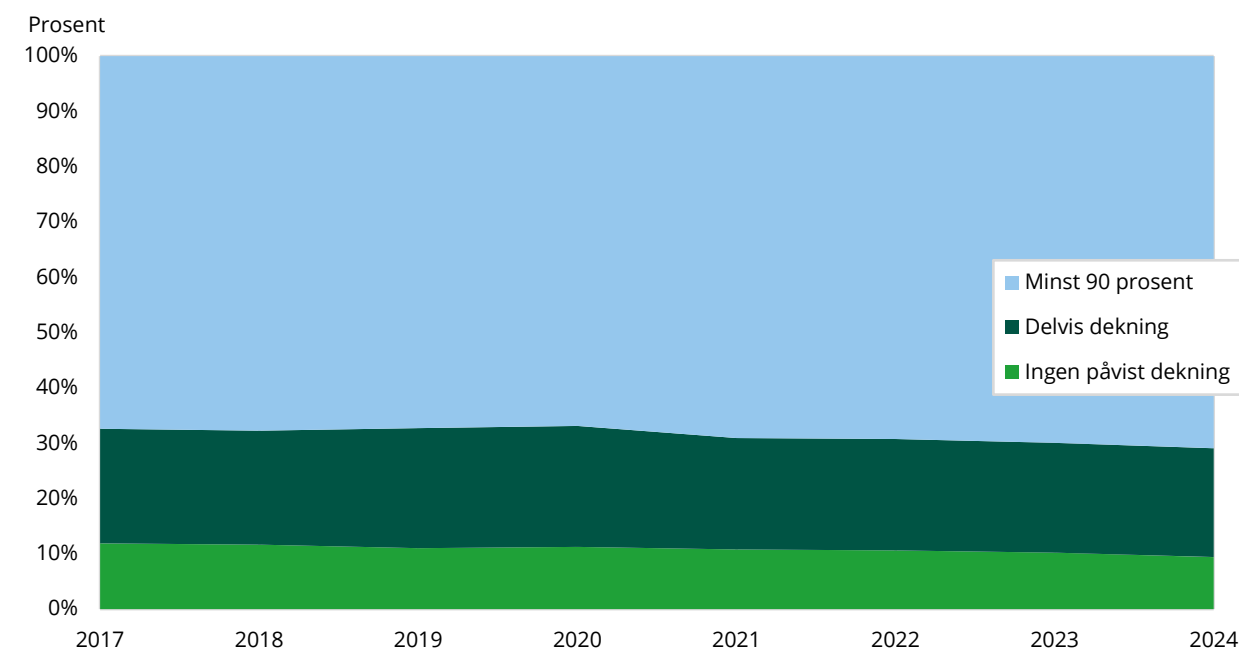
Hovedfunnene for lønnstakere over 6G er:

- Om lag sju av ti hadde en dekningsgrad på minst 90 prosent i 2024.
- Andelen med høy dekningsgrad økte noe fra 2017 til 2024.
- Dekningsgraden varierer mellom yrker, næringer og utdanningsgrupper.
- Høy dekningsgrad er ikke gjennomgående forbundet med lengre sykefravær.

5.1. Høy dekning er vanlig, men ikke universell

I 2024 inngikk 39 900 lønnstakere i gruppen vi undersøker i dette kapitlet. Av disse hadde 27 440 lønnstakere, tilsvarende nesten 69 prosent, minst ett sykefraværsforløp der minst 90 prosent lønnen over 6G ble dekket. For 8 530 lønnstakere, eller drøyt 21 prosent, ble det påvist delvis dekning over 6G. Disse lønnstakerne fikk dermed ikke dekket all forventet lønn, og hadde en nedgang i summen av lønn og kompensasjon fra Nav. I vedleggfigur B.2 vises flere mulige avgrensinger med lavere dekningsgrad som er blitt vurdert, herunder også gruppen med 90 prosent eller mer som vi har valgt som avgrensning mot de andre to gruppene.

For knapt 10 prosent, om lag 3 900 lønnstakere, fant vi ingen dekning over 6G. For denne gruppen fant vi ingen utbetalinger fra Nav eller arbeidsgiver som brakte den samlede kompensasjonen over 6G. Gruppen er den klart minste av de tre, men likevel finner vi at en av ti lønnstakere med sykefravær lengre enn 16 dager kun blir kompensert med øvre grense på 6G slik det gis maksimalt via folketrygden.

Figur 5.1 Lønnstakere etter beregnet dekningsgrad for lønn over 6G. Privat sektor. 2017–2024. Prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Andelen med minst 90 prosent dekningsgrad økte fra 67 prosent i 2017 til 70 prosent i 2024. Det tilsvarer en økning på 3,5 prosentpoeng. I samme periode falt andelen uten påvist dekning fra 12 til 9 prosent. Høy dekningsgrad har dermed blitt noe vanligere, men endringene er moderate.

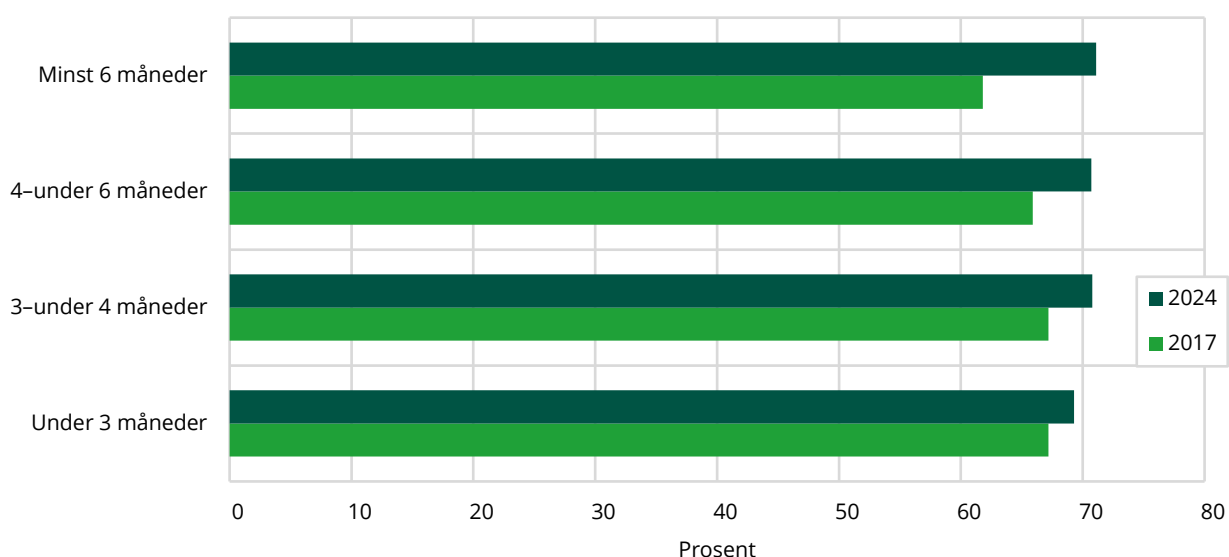
5.2. Dekning ved lange fravær i 2024

Sett under ett for årene 2017–2024 hadde 68 prosent av forløpene under tre måneder en dekningsgrad på minst 90 prosent. Blant forløp som varte i minst seks måneder, var andelen 66 prosent. Høy dekningsgrad var dermed litt mindre vanlig blant de lengste forløpene i perioden samlet.

Forskjellen var større i begynnelsen av perioden. I 2017 hadde 67 prosent av forløpene under tre måneder minst 90 prosent dekning. Blant forløp som varte i minst seks måneder, var andelen 62 prosent. Forskjellen var dermed i overkant av 5 prosentpoeng.

I 2024 var dette mønsteret borte, da hadde i overkant av 69 prosent av forløpene under tre måneder minst 90 prosent dekning. For alle forløp av sykefraværet over tre måneder var omtrent 71 prosent dekket med minst 90 prosent.

Figur 5.2 Andel sykefraværsløp med minst 90 prosent beregnet dekning av lønn over 6G, etter kalenderlengde. Privat sektor. 2017 og 2024. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

5.3. Dekningen varierer mellom grupper av lønnstakere

Kvinner hadde noe oftere enn menn minst 90 prosent beregnet dekning. I 2024 var over 73 prosent blant kvinner mot drøyt 69 prosent blant menn dekket full eller tilnærmet fullt. Forskjellen var synlig gjennom hele perioden. I 2017 hadde snaut 70 prosent av kvinnene minst 90 prosent dekning, mot 66 prosent av mennene. Fram til 2024 økte andelen med full dekning blant kvinner med 3,8 prosentpoeng og 3,1 prosentpoeng blant menn.

Kvinner med lønn over 6G har samtidig høyere sykefravær enn menn, slik vi viste i kapittel 4. Tallene viser ikke at høyere sykefravær fører til høyere dekningsgrad, eller omvendt.

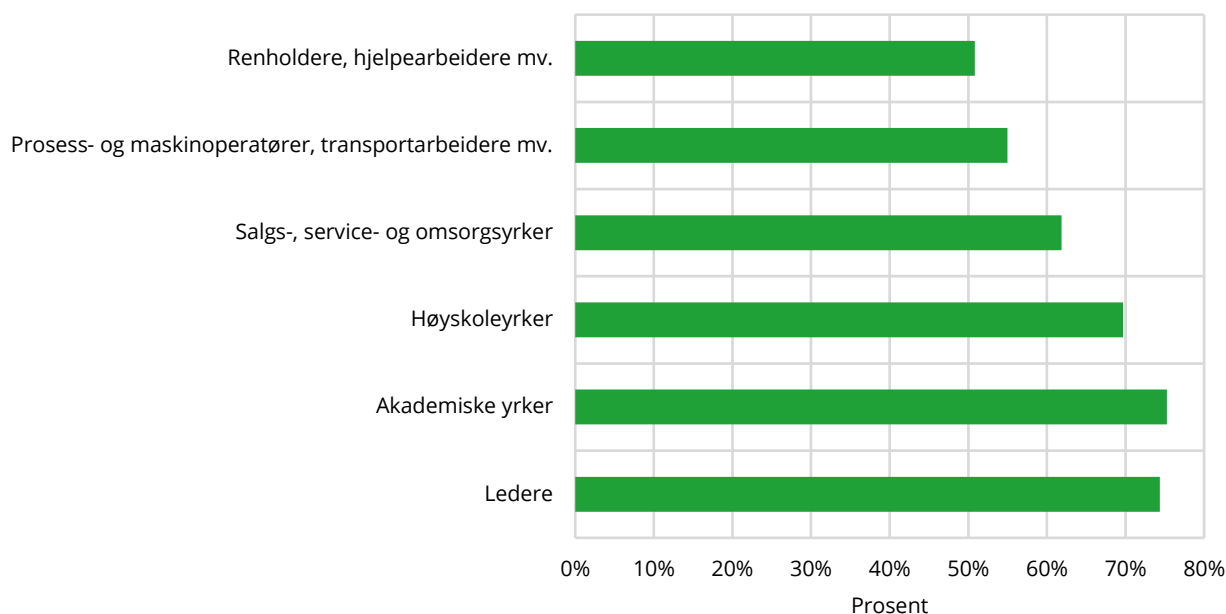
Det var også forskjeller mellom utdanningsgrupper. Blant lønnstakere med universitets- og høyskoleutdanning som høyeste fullførte utdanning hadde nesten 75 prosent minst 90 prosent dekning i 2024. Andelen var rett under 68 prosent for kun grunnskole eller ukjent utdanning som høyeste fullførte utdanning. For de med videregående utdanning som høyeste utdanning var det 66 prosent som hadde høyeste nivå av dekning ved sykefravær.

Forskjellene sammenfaller med hvordan utdanningsgruppene er fordelt mellom yrker, næringer og bedrifter. Tallene kan derfor ikke skille betydningen av utdanning fra betydningen av arbeidssted og arbeidsgiverordninger. De viser likevel at tilnærmet full dekning ikke er like utbredt i alle utdanningsgrupper.

I akademiske yrker hadde 75 prosent minst 90 prosent dekning, mens andelen blant ledere var nesten like høyt med mindre enn ett prosentpoeng mindre. I høyskoleyrker var andelen rett under 70 prosent.

Blant kontor- og kundeserviceyrker hadde over 65 prosent minst 90 prosent dekning. Andelene var 62 prosent blant håndverkere og salgs-, service- og omsorgsykker. Prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere lå lavere, med 55 prosent, mens for renholdere og hjelpearbeidere hadde omtrent halvparten minst 90 prosent dekning.

Figur 5.3 Andel lønnstakere med minst 90 prosent beregnet dekning av lønn over 6G, etter utvalgte yrkesgrupper. Privat sektor. 2024. Prosent.

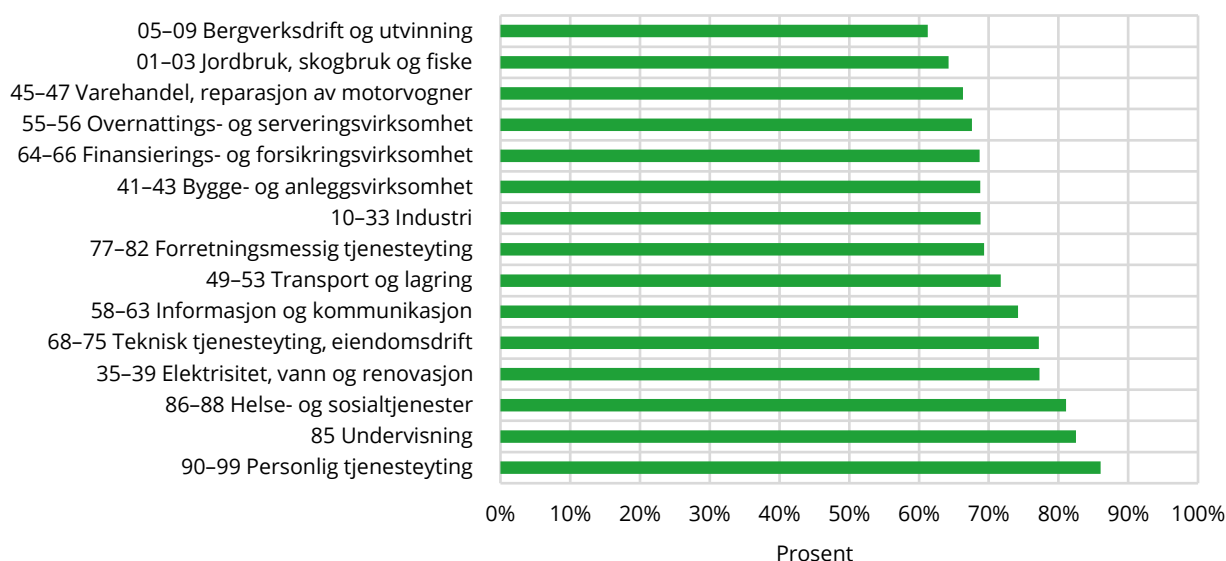


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det var også betydelige forskjeller mellom næringene. I personlig tjenesteyting, undervisning og helse- og sosialtjenester hadde henholdsvis 86, 83 og 81 prosent minst 90 prosent beregnet dekningsgrad. Tilsvarende andeler var 74 prosent i informasjon og kommunikasjon, 72 prosent i transport og lagring og 69 prosent i industrien, bygge- og anleggsvirksomhet og finansierings- og forsikringsvirksomhet.

Andelen lønnstakere med lønn over 6G i en næring henger ikke nødvendigvis sammen med hvor vanlig høy dekningsgrad er. Bergverksdrift og utvinning har en svært høy andel lønnstakere over 6G, men en lavere andel med minst 90 prosent dekning enn helse- og sosialtjenester. Helse- og sosialtjenester har på sin side en lavere andel lønnstakere over 6G, men en høy andel med tilnærmet full dekning blant dem som inngår i kompensasjonsanalysen.

Figur 5.4 Andel lønnstakere med minst 90 prosent beregnet dekningsgrad for lønn over 6G, etter utvalgte næringer. Privat sektor. 2024. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Når vi ser på næring så vil ofte tariffavtaler bidra til forskjeller mellom næringer. Tariffavtaler dekker ofte, men langt fra alltid mange bedrifter i samme næring. En slik konsentrasjon av tariffavtaler vil kunne løfte andelen lønnstakere som har høyere dekning hvis tariffavtalene dekker en stor del av næringen. Bedrifter i næringen uten tariffavtale kan tilpasse seg tariffavtaler som råder i næringen. Andre forhold som kan påvirke dekningen, er arbeidsavtaler, arbeidsgiverpraksis og sammensetningen av arbeidstakerne, med hensyn til utdanning og yrker. Analysen viser hvor dekningen er mest og minst utbredt, men analysen bidrar i liten grad til å forstå hvilke sammenhenger som virker sterkest.

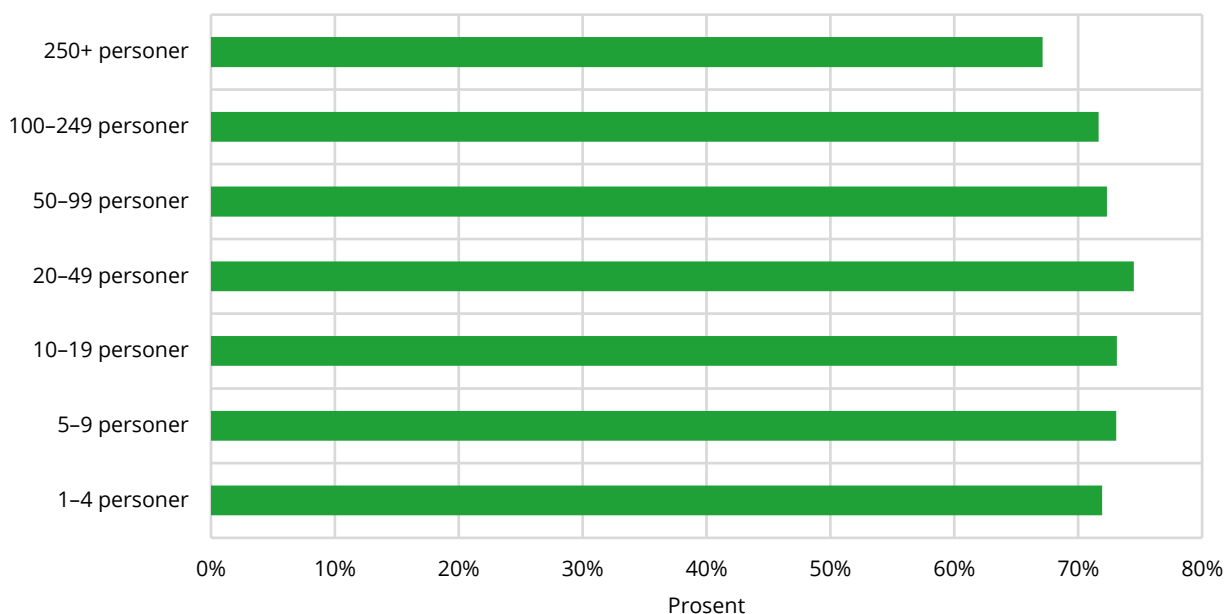
5.4. Bedriftsstørrelse gir ikke en entydig rangering

Sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og dekning er ikke jevn, og det ser heller ikke ut til at dekning følger stigende størrelse på bedriftene. I 2024 var andelen med minst 90 prosent dekning høyest i bedrifter med 20–49 lønnstakere, med i overkant av 74 prosent. Bedrifter med 5–9 og 10–19 lønnstakere fulgte med om lag 73 prosent.

I bedrifter med minst 250 lønnstakere hadde 67 prosent en beregnet dekningsgrad på minst 90 prosent. Dette var den laveste andelen blant størrelsesgruppene. De største bedriftene hadde samtidig en høy andel med noe påvist dekning av lønn over 6G. Forskjellen viser at det ikke er tilstrekkelig å undersøke om noe dekning er påvist. Dekning kan være utbredt uten at dekningsgraden er nær 100 prosent.

I bedrifter med 1–4 lønnstakere hadde 72 prosent minst 90 prosent dekning. Andelen var dermed høyere enn i de største bedriftene.

Figur 5.5 Andel lønnstakere med en beregnet dekningsgrad på minst 90 prosent for lønn over 6G, etter bedriftsstørrelse. Privat sektor. 2024. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

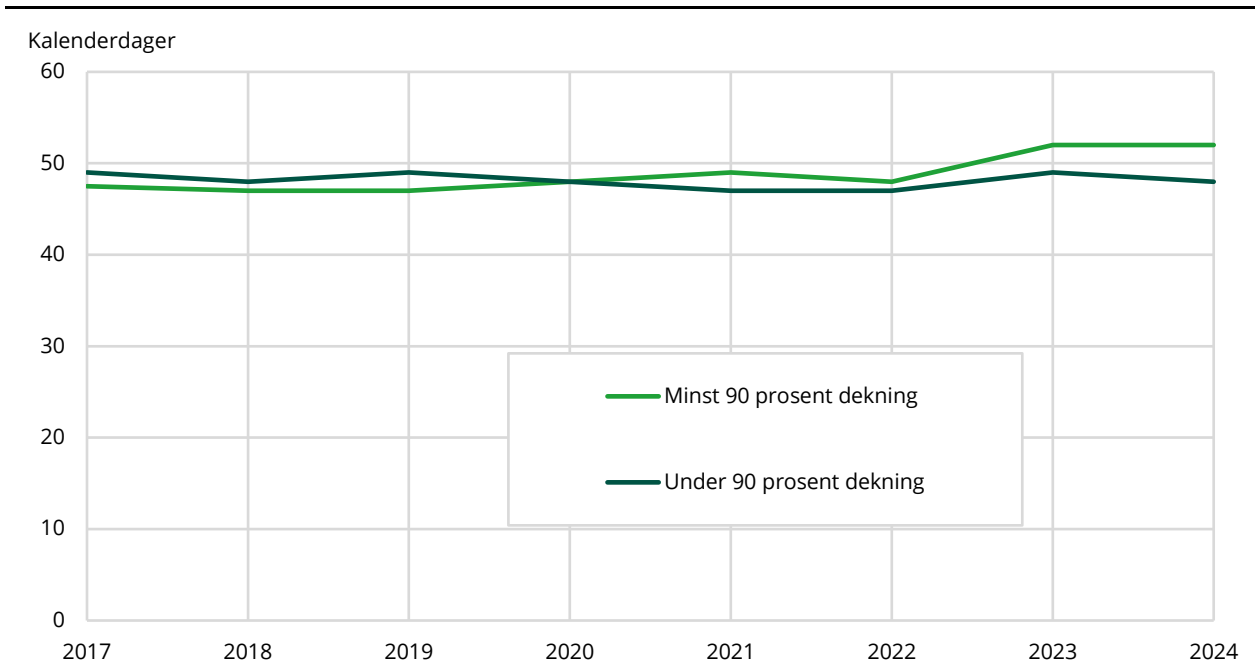
5.5. Ingen entydig sammenheng mellom dekning og fraværets lengde

Et sentralt spørsmål er om høy beregnet dekningsgrad for lønn over 6G henger sammen med lengre sykefravær. Vi undersøker dette ved å sammenligne varigheten av sykefraværsløp med minst 90 prosent dekningsgrad og løp med lavere dekningsgrad.

I 2024 var medianvarigheten 52 kalenderdager blant løp med minst 90 prosent dekningsgrad, mot 48 dager blant løp med lavere dekningsgrad. Forskjellen var dermed fire kalenderdager. Gjennomsnittlig antall tapte dagsverk per løp var henholdsvis 37 og 35.

Forskjellen i medianvarighet har skiftet retning over tid. Fra 2017 til 2019 var medianvarigheten noe lavere blant løp med minst 90 prosent dekningsgrad. I 2020 var den lik i de to gruppene. Fra 2021 var medianvarigheten noe høyere blant løp med høy dekningsgrad. Forskjellen var én dag i 2022, tre dager i 2023 og fire dager i 2024.

Figur 5.6 Median varighet for legemeldte sykefraværsløp, etter dekningsgrad. Privat sektor. 2017–2024.
Kalenderdager



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Sammenhengen varierer også mellom yrker og næringer. I enkelte grupper varer fraværene lenger ved høy dekningsgrad, mens mønsteret er motsatt i andre. Høy dekningsgrad er dermed ikke gjennomgående forbundet med lengre sykefravær.

Resultatene beskriver observerte forskjeller og kan ikke vise om dekningsgraden påvirker fraværets lengde. Lønnstakere med ulik dekningsgrad kan blant annet ha forskjellige arbeidsoppgaver, helseutfordringer og oppfølgingsordninger. Dekningsgraden beregnes dessuten ut fra lønn og utbetalinger under det samme sykefraværet som varigheten måles for. Analysen gir derfor ikke grunnlag for å fastslå hvordan fraværets lengde ville ha endret seg dersom dekningsgraden var en annen.

5.6. Den faktiske inntektsdekningen er høyere enn folketrygdens grense tilsier

Folketrygdens grense på 6G gir ikke et fullstendig bilde av lønnsdekningen for lønnstakere med lønn over denne grensen. Nær sju av ti lønnstakere i analyseutvalget hadde minst ett forløp med en beregnet dekningsgrad på minst 90 prosent for lønn over 6G. I disse forløpene var det beregnede lønnsbortfallet over 6G dermed begrenset.

Følgelig var det tre av ti med mindre enn 90 prosent av lønn dekket i ved sykefravær over 16 dager i privat sektor. Om lag to av ti hadde en påvist, men lavere dekning, mens omtrent én av ti ikke hadde påvist dekning over 6G. En analyse som bare legger folketrygdens grense til grunn, vil derfor undervurdere inntektssikringen for flertallet. En antakelse om at alle får full lønn, vil på den andre siden overse gruppene som faktisk opplever nedgang i samlet kompensasjon ved sykefravær.

Dette er relevant når sykepengeordningen vurderes. En endring i folketrygdens kompensasjonsgrad vil ikke nødvendigvis gi samme inntektsendring for alle lønnstakere. Arbeidsgivere eller tariffavtaler kan dekke hele eller deler av lønnsbortfallet, men analysen identifiserer ikke hvor eventuell dekning kommer fra. Sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe foreslo å redusere kompensasjonsgraden til 80 prosent etter seks måneder med fullt sykefravær, kombinert med mulighet for å forlenge sykepengeperioden til inntil 18 kalendermåneder ved gradert sykmelding (NOU 2019: 7, avsnitt 7.2).

Analysen viser hvordan den beregnede dekningen varierer mellom grupper og over fraværsforløpet. Den fastslår ikke hvordan endringer i regelverket vil påvirke sykefraværet eller atferden til arbeidstakere og arbeidsgivere.

Varighetsanalysen viser ikke noe felles fall i dekningen etter seks kalendermåneder i 2024. Kalenderlengde er samtidig ikke det samme som seks måneder med fulltidsfravær. En direkte analyse av et slikt forslag ville kreve endringer i metodikk. Nevnte endring vil kreve at fraværet omregnes til måneder med fulltidsfravær, og at dekningen undersøkes før og etter den aktuelle grensen.

Kapitlet gir dermed et faktagrunnlag for å bedre forstå hvem som faktisk bærer risikoen ved endringer i kompensasjon over 6G. Det dokumenterer at tilnærmet full lønn er vanlig, men ikke universell, og at forskjellene følger både arbeidstakernes kjennetegn og hvor de arbeider. Det gir ikke grunnlag for å fastslå hvordan endret kompensasjon vil påvirke atferden til verken lønnstakere eller arbeidsgivere.

Referanser

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2025). *Mandat for kunnskapsinnhenting om sykefravær og frafall*. [Regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
- Eika, L., Brathaug, A. L. og Grini, K. H. (2024). *Sammenheng mellom lavlønn og lønnsevne*. Rapporter 2024/17. Statistisk sentralbyrå. [Rapport \(ssb.no\)](https://www.ssb.no)
- Grini, K.H. og Fløtre, I. A. (2023). Lønnsgapet i Norge (Rapporter, 2023/4) Statistisk sentralbyrå [Lønnsgapet i Norge](https://www.ssb.no)
- Grini, K. H., Røv, V. & Konci, E. (2023b). *Månedslønn og ulikhet gjennom 25 år* (Rapporter 2023/33). Statistisk sentralbyrå. [Rapport \(ssb.no\)](https://www.ssb.no)
- Lov om folketrygd (folketrygdloven). LOV-1997-02-28-19. Særlig § 8-10 om sykepengegrunnlaget. [Lovdata](https://lovdata.no)
- Nav. (u.å.). *Grunnbeløpet i folketrygden*. [Nav.no](https://nav.no)
- NHOs Økonomisk overblikk 3/2024, temadelen om sykefravær.
- NOU 2019: 7. (2019). *Arbeid og inntektssikring—Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. [Regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
- NOU 2026: 5. (2026). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. [NOU 2026: 5](https://www.regjeringen.no)
- Skjæveland, M. H. og Røv, V. (2025). Små bevegelser på arbeidsmarkedet. Statistisk sentralbyrå. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2024: Status og utviklingstrekk*. [STAMI/NOA](https://stami.noa)
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). *Antall arbeidsforhold og lønn*. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). *Lønn*. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). *Sykefravær*. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (2009). *Standard for næringsgruppering (SN2007)*. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (2011). *Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08)*. Notater 2011/17. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (2016). *Norsk standard for utdanningsgruppering 2016*. Notater 2016/30. [SSB](https://www.ssb.no)
- Statistisk sentralbyrå. (2026). *Hvor i Norge er lønna høyest? – SSB*
- Strand, Hanna Haugen (2026). *Hva er vanlig lønn i Norge? – SSB*

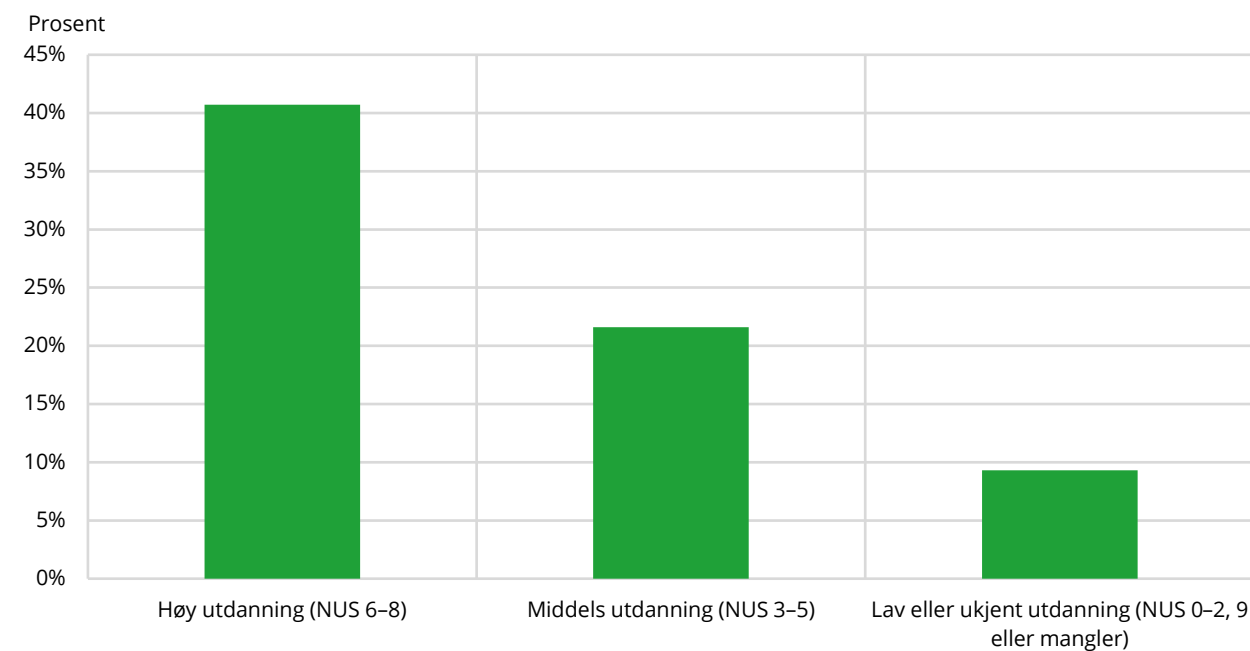
Vedlegg A: Variabler og variabelkilder

Variabel/variabelgruppe	Variabelkilde	Mer informasjon
Månedslønn	A-ordningen	https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/ https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Kjønn	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer.
Alder	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Alle personer - dvs. alle personer med fødselsnummer, uavhengig av bosatt, død, utvandret mm. og alle personer med D-nummer https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv (Om statistikken → Produksjon → Datakilder og utvalg).
Utdanning	Nasjonal Utdanningsdatabase (NUDB)	Standard for utdanningsgruppering (NUS) (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36) https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Yrke	A-ordningen	Standard for yrkesklassifisering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7). https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Arbeidstid (stillingsprosent)	A-ordningen	https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler). https://www.skatteetaten.no/Bedrift-og-organisasjon/Arbeidsgiver/a-meldingen/
Ansettelsesform	A-ordningen	Kodeliste for ansettelsesform (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/568).
Næring	Bedrifts- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for næringsgruppering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6).
Legemeldt sykefravær	Nav	Fravær dokumentert med sykmelding. Et sykefraværstilfelle er en sammenhengende periode med legemeldt fravær fra ett arbeidsforhold. Flere sykmeldinger kan inngå i samme tilfelle. I analysen avgrenses utvalget til tilfeller som varer over 16 dager. Nav: Begreper, kjennemerker og grupperinger
Lønnstaker	A-ordningen	Person som utfører arbeid mot lønn eller annen betaling, eller som er midlertidig fraværende fra en jobb vedkommende fortsatt har formell tilknytning til. For personer med flere arbeidsforhold fastsettes ett som hovedarbeidsforhold. I denne analysen brukes bosatte lønnstakere og hovedarbeidsforholdet; lærlinger holdes utenfor. SSB: Definisjoner i statistikken basert på a-ordningen
Sektor	Bedrifts- og foretaksregisteret (SSB)/ Enhetsregisteret (Brønnøysundregistrene)	Standard for institusjonell sektorgruppering (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39).

		https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Lærling	Fylkeskommunens administrative datasystem for inntak til videregående opplæring (VIGO)	Kodeliste for lærlingarbeidsforhold (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/640/).
		https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn (Om Statistikken → Definisjoner → Definisjoner av viktige begrep og variabler).
Bosattstatus	Befolkningsregisteret (SSB)/Folkeregisteret (Skatteetaten)	Kodeliste for bosattstatus (https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/213/).
Arbeidsmarkedsstatus	System for persondata (SFP)	https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/system-for-persondata

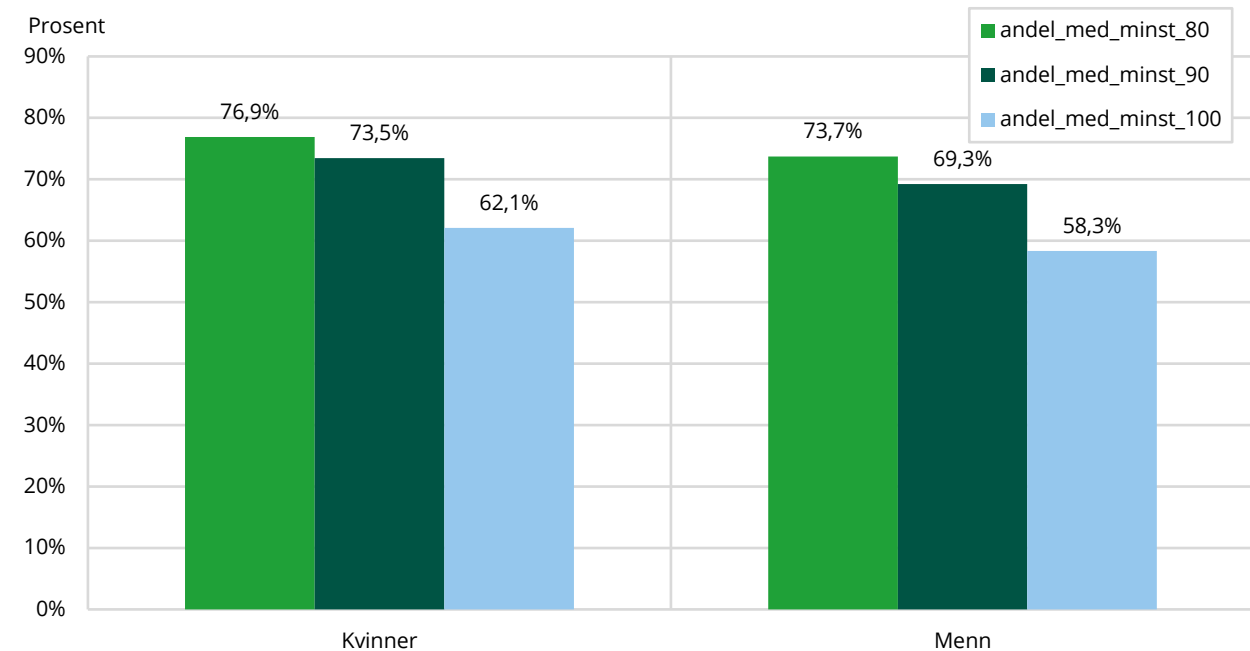
Vedlegg B: Vedleggsfigurer

Figur B1 Andel med lønn over 6G, etter utdanningsnivå. 2025. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur B2 Andel lønnstakere med minst 80, 90 og 100 prosent beregnet dekningsgrad, etter kjønn. Privat sektor mv. 2024. Prosent



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg C: Vedleggstabeller

Tabell C.1 Utvikling i tapte dagsverk for gruppene over 6G og under 6G fra 2016 til 2024. Hovedjobb og legemeldt fravær over 16 dager. Antall og endring over tid.

År	Over 6G	Til og med 6G
2016	3 304 592	13 891 263
2017	3 684 656	14 421 114
2018	3 830 125	14 486 604
2019	4 113 909	14 793 276
2020	4 016 371	15 977 109
2021	4 484 811	16 728 256
2022	4 534 686	17 063 274
2023	5 027 639	18 108 984
2024	5 044 564	18 268 836
Endring 2016 - 2024	53 %	32 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.2 Lønnstakere etter beregnet dekningsgrad for lønn over 6G og utvalgte yrkesgrupper. Privat sektor. 2024. Prosent

Yrkesgruppe	Minst 90 prosent	Delvis dekning	Ingen påvist dekning
Ledere	74	18	8,1
Akademiske yrker	75	17	7,3
Høyskoleyrker	70	21	9,6
Kontor- og kundeserviceyrker	65	21	14
Salgs-, service- og omsorgsykker	62	23	15
Bønder, fiskere mv.	52	23	25
Håndverkere	62	21	17
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	55	31	14
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	51	35	14

Tabellen gjelder lønnstakere i analyseutvalget i privat sektor. Hver lønnstaker telles én gang i startåret, etter høyeste beregnede dekningsgrad. Militære yrker og uoppgitt yrke er ikke vist. Avrunding gjør at andelene ikke nødvendigvis summerer seg til 100 prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.3 Antall lønnstakere fordelt på kjønn over 6G i deres hovedjobb. November 2016 – 2025.

År	Antall		Andel	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2016	188 358	415 207	16 %	34 %
2017	206 956	435 343	18 %	35 %
2018	218 374	450 361	18 %	35 %
2019	232 704	468 836	19 %	36 %
2020	223 875	450 894	19 %	35 %
2021	243 908	468 536	20 %	35 %
2022	242 242	476 969	19 %	35 %
2023	257 519	485 975	20 %	36 %
2024	261 382	487 637	20 %	36 %
2025	258 618	489 348	20 %	35 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.4 Sykefraværersprosent etter kjønn og lønn over eller til og med 6G. 2016–2024.

År	Over 6G Kvinner	Over 6G Menn	Til og med 6G Kvinner	Til og med 6G Menn
2016	2,8%	1,7%	2,8%	2,2%
2017	2,9%	1,7%	3,0%	2,3%
2018	2,9%	1,7%	3,0%	2,3%
2019	2,9%	1,7%	3,0%	2,3%
2020	2,9%	1,8%	3,2%	2,6%
2021	3,0%	1,8%	3,2%	2,5%
2022	3,1%	1,8%	3,2%	2,5%
2023	3,4%	1,9%	3,4%	2,7%
2024	3,4%	1,9%	3,4%	2,7%

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.5 Sykefraværersprosent etter utdanningsnivå og lønn over eller til og med 6G. 2016–2024.

År	Over 6G			Til og med 6G		
	Høyskole og universitetsutdanning (NUS 6–8)	Videregående utdanning (NUS 3–5)	Grunnskole eller uoppgitt (NUS 0–2, 9 eller mangler)	Høyskole og universitetsutdanning (NUS 6–8)	Videregående utdanning (NUS 3–5)	Grunnskole eller uoppgitt (NUS 0–2, 9 eller mangler)
2016	1,5	2,3	2,9	2,1	2,7	2,5
2017	1,6	2,4	2,9	2,2	2,8	2,6
2018	1,6	2,3	2,9	2,2	2,8	2,6
2019	1,6	2,4	2,7	2,3	2,8	2,5
2020	1,6	2,5	2,9	2,5	3,1	2,8
2021	1,7	2,5	2,8	2,5	3	2,8
2022	1,8	2,6	2,9	2,6	3	2,7
2023	2,0	2,7	3,0	2,8	3,3	2,9
2024	2,0	2,7	3,0	2,9	3,2	2,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.6 Sykefraværersprosent etter landsdel og lønn over eller til og med 6G. 2024.

	2024	
	Over 6G	Til og med 6G
1 Oslo og Akershus	2,2	3,0
2 Østlandet ellers	2,4	3,2
3 Agder og Rogaland	2,2	2,8
4 Vestlandet	2,4	3,0
5 Trøndelag	2,3	3,1
6 Nord-Norge	2,8	3,2
9 Uoppgitt	3,3	3,2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.7 Sykmeldingsgrad i sammenhengende sykefraværsløp, etter lønnsgruppe. 2016–2024. Prosent og prosentpoeng

År	Gjennomsnittlig grad – over 6G (%)	Gjennomsnittlig grad – til og med 6G (%)	Forskjell i grad (prosentpoeng)	Graderte løp – over 6G (%)	Graderte løp – til og med 6G (%)	Forskjell i graderte løp (prosentpoeng)
2016	77,5	82,7	-5,2	52,7	43,7	9
2017	77,6	83,1	-5,5	52,7	43,1	9,7
2018	77,9	83,5	-5,6	52,5	42,4	10
2019	77,9	83,7	-5,8	52,5	42,3	10,2
2020	78,9	84,7	-5,8	50,9	40,1	10,9
2021	77,1	83,4	-6,2	54,6	43,2	11,5
2022	77,8	83,5	-5,7	55,2	44,2	11
2023	77,6	83,5	-5,9	55,1	44,1	10,9
2024	77,4	83,1	-5,7	55,4	45	10,4

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell C.8 Sykefravær og beregnet kompensasjon etter lønnsintervall over 6G. Privat sektor. 2016–2024

År	Lønnsintervall	Forløp	Gjennomsnittlig tapte dagsverk	Median varighet (dager)	Noe påvist dekning (%)	Minst 90 prosent dekningsgrad (%)	Vektet d (%)
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2017		4371	43,6	47	79,9	72,3	76,7
2017	5 – under 10 % over 6G	4825	45,7	49	84,6	72,7	75,4
2017	Minst 10 % over 6G	27222	43,5	46	89	65,3	78,4
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2018		4935	43,1	47	76,8	72,1	78,1
2018	5 – under 10 % over 6G	4512	44	47	84,4	72	76,2
2018	Minst 10 % over 6G	28375	42,9	46	89,2	66	78,1
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2019		5574	45,9	50	78	72,3	76,4
2019	5 – under 10 % over 6G	4467	43,8	48	84,8	71,9	75,8
2019	Minst 10 % over 6G	29551	43,6	46	89,8	65,7	78,4
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2020		4806	44	47	78,5	72	77,7
2020	5 – under 10 % over 6G	4891	45	47	85,4	72,7	78,1
2020	Minst 10 % over 6G	31829	43,5	46	89,5	64,8	77,7
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2021		5335	44,8	48	74,4	68,8	78,8
2021	5 – under 10 % over 6G	5230	46,3	49	85,5	72,9	78,8
2021	Minst 10 % over 6G	34092	44,6	47	89,9	67,3	79,1
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2022		5551	44,8	48	74,7	70,1	81,9
2022	5 – under 10 % over 6G	5521	45,5	47	86,3	75,5	80,6
2022	Minst 10 % over 6G	34957	43,9	46	90,1	67,1	78,9
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2023		6017	47,7	52	74,2	69,3	81,8
2023	5 – under 10 % over 6G	5702	47,1	52	85,6	76	81,5
2023	Minst 10 % over 6G	36074	45,9	48	90,6	67,8	79,6
	Over 6G – under 5 % over 6G						
2024		6460	34,9	54	75,2	70,7	82,2
2024	5 – under 10 % over 6G	5839	36,9	52	88	78	83,5
2024	Minst 10 % over 6G	38570	35,3	48	91	68,6	81,1

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg D: Sensitivitetsanalyser av beregnet kompensasjon over 6G

D.1. Alternative avgrensninger og kontrollberegninger

Sensitivitetsanalysene undersøker hvordan resultatene endres når sentrale analysevalg varieres. Et flertall av de klassifiserbare personene i privat sektor har minst 90 prosent beregnet dekning av lønnen over 6G med begge lønnsmålene. I den separate sammenligningen av lønns mål er andelen i 2024 68,8 prosent med samlet ekvivalent lønn i faktisk stilling og 60 prosent med kontantlønn uten bonus og overtid. Nivået er dermed følsomt for hvordan lønn måles.

Andre kontroller gir mindre utslag. Et minstekrav på 1 000 kroner per gradjustert Nav-måned reduserer andelen med påvist dekning med under ett prosentpoeng. Avgrensning til hele fraværs måneder endrer heller ikke konklusjonen om at et flertall har minst 90 prosent dekning. Kontantlønsdataene for 2016 har svak dekning, og mange forløp fra 2025 har ufullstendig betalingsvindu.

I dette kapitlet oppgis andeler som hovedregel i hele prosent. Forskjeller mellom andeler beregnes fra ikke avrundede tall og oppgis med én desimal i prosentpoeng. Det gir et mer presist bilde av forskjellene som undersøkes i kapitlet.

D.2. Beregning av dekning og dekningsgap

Normal månedslønn N beregnes normalt fra gjennomsnittet av samlet ekvivalent lønn, justert til faktisk stilling i hovedjobben, i tre måneder før fraværet. Ved kortere historikk brukes siste observerte før måned etter metodens krav til arbeidsforholdets varighet. Forventet lønn holdes fast på nivået før fraværet. Hovedutvalget krever minst 5 prosent margin over 6G.

Fraværsandelen a_m er gradjusterte sykefraværssdagsverk i måneden dividert med mulige virkedager. Bidrag fra overlappende fravær begrenses til antall mulige virkedager. Den månedlige 6G-grensen justeres for fraværsandelen. I uttrykkene nedenfor er G summen av disse justerte grensene, L observert lønn fra hovedjobben og P netto direkte Nav-utbetaling i betalingsvinduet.

$$a_m = \text{sykefraværssdagsverk}_m / \text{mulige virkedager}_m$$

$$G_m = (6G_m / 12) \times a_m$$

$$W = \sum_m N \times (1 - a_m)$$

$$D = \max(\sum_m N - W - G, 0)$$

$$C = \min(\max(L + P - W - G, 0), D)$$

$$R = C / D \quad \text{når } D > 0$$

W er forventet lønn for den delen av tiden personen skulle arbeide. D er forventet lønn over 6G under fraværet, og C er beløpet som beregnes som dekket. Dekningsgapet er D minus C . R uttrykker hvor stor del av D som er dekket. Grensen på 90 prosent innebærer høy beregnet dekning, men er ikke det samme som at hele beløpet er dekket.

Positivt bevis kan gi klassifisering før betalingsvinduet er komplett. Fravær av påvist dekning krever komplett betalingsvindu og tilstrekkelige lønnsopplysninger. Stabil hovedjobb og stabilt jobbsett

inngår samtidig i avgrensningen av hovedutvalget. Manglende observasjoner skal derfor ikke uten videre tolkes som manglende kompensasjon.

Tabell D.1 Hovedvalg og alternative spesifikasjoner

Analyseledd	Hovedvalg	Sensitivitetskontroll	Hva kontrollen belyser
Dekningsgrense	Minst 90 % av dekningsgapet	Noe dekning og minst 50 %	Hvor mye resultatet avhenger av valgt terskel
Lønns mål	Samlet ekvivalent lønn i faktisk stilling	Kontantlønn uten bonus og overtid	Betydningen av lønnsbegrep og registreringsmåte
Lønn over 6G	Minst 5 % over 6G ved start	0, 3, 7 og 10 % margin	Nærhet til 6G-grensen og målefeil
Positivt bevis	Beløp over null	500–5 000 kr per gradjustert Nav-måned	Om små beløp driver resultatet
Fraværs måneder	Alle måneder	Minst én hel og bare hele måneder	Betydningen av delmåneder og gradering
Betalingshale	Seks måneder	Tidspunkt for første positive Nav-postering	Hvor mye en kortere hale ville mistet
Jobbhistorikk	Stabil hovedjobb for negativ klassifisering	Senere forløp etter jobbyte	Utvalg og mulig seleksjon ved jobbyte

D.3. Hvem som inngår i hovedutvalget

Utvalget avgrenses for å redusere betydningen av små måleforskjeller nær 6G og sikre at lønn fra samme hovedjobb kan følges. Tabellen viser den samlede avgrensningen i arket. Andelen er beregnet som hvert trinn dividert med foregående trinn; oversikten er ikke en årsfordeling.

Tabell D.2 Utvalgstrinn i hovedutvalget for privat sektor

Trinn	Forløp	Andel av foregående trinn
Alle forløp i kontrollutvalget	601 069	100,0 %
Over 6G ved start	545 970	90,8 %
Minst 5 % over 6G ved start	452 304	82,8 %
Hovedutvalg etter øvrige avgrensninger	370 820	82,0 %
Klassifiserbare i hovedutvalget	346 594	93,5 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

D.4. Følsomhet for hele og delvise fraværs måneder

Delmåneder og graderte fravær krever flere beregningstrinn enn hele fraværs måneder. Dersom disse beregningene skapte hovedresultatet, skulle andelen med minst 90 prosent dekning endre seg markert når analysen begrenses til hele måneder. Det skjer ikke.

Tabell D.3 Dekning over 90 prosent etter avgrensning til hele fraværs måneder

Utvalg	Klassifiserbare forløp	Noe dekning	Minst 90 %
Minst én hel fraværs måned	75 589	94,4 %	65,0 %
Alle forløp	346 594	89,2 %	67,3 %
Bare hele fraværs måneder	14 939	96,0 %	69,6 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Andelen med minst 90 prosent dekning er 67 prosent i alle forløp, 65 prosent blant forløp med minst én hel fraværs måned og 70 prosent når bare hele fraværs måneder inngår. Spennet er 4,6 prosentpoeng. Konklusjonen om at et flertall har høy beregnet dekning består, men utvalgene har også ulik sammensetning. Kontrollen isolerer derfor ikke effekten av delmåneder alene.

D.5. Minste kronebeløp for positivt bevis

Et beregnet beløp over null er tilstrekkelig som positivt «bevis» i hovedanalysen. Kontrollen innfører strengere beløpskrav per gradjustert Nav-måned. Kravet gjelder om noe dekning er påvist, og endrer ikke 90-prosentgrensen. Antallet klassifiserbare forløp endres også mellom beregningene.

Tabell D.4 Påvist dekning ved alternative krongrenser i privat sektor

Krongrense per Nav-måned	Klassifiserbare forløp	Andel forløp	Andel lønnstakere
0	387 666	90,3 %	91,8 %
500	386 697	89,9 %	91,4 %
1 000	385 723	89,4 %	91,0 %
2 500	381 687	87,3 %	89,0 %
5 000	366 970	78,3 %	79,6 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ved 1 000 kroner faller andelen forløp med påvist dekning fra 90 til 89 prosent. Andelen personer faller fra 92 til 91 prosent. Beregnet fra ikke avrundede tall er nedgangen henholdsvis 0,9 og 0,8 prosentpoeng. Ved 5 000 kroner er andelen 78 og 80 prosent. Små positive beløp har dermed begrenset betydning for hovedbildet, mens et vesentlig høyere minstekrav gir større utslag.

D.6. Alternativt lønns mål

Hovedmålet bruker samlet ekvivalent lønn i hovedjobben, justert til faktisk stilling. Sensitivitetsmålet bruker registrert kontantlønn uten bonus og overtid. Kontantlønn ligger nærmere faktisk utbetaling, men har svakere datadekning, særlig i 2016. Samlet ekvivalent lønn er mer komplett, men kan i større grad videreføre et normalnivå gjennom fraværet.

Tabell D.5 Lønnstakere med minst 90 prosent dekning ved to lønns mål i privat sektor

År	Lønns mål	Klassifiserbare personer	Minst 90 %	Vektet dekning
2017	Samlet ekvivalent lønn	27 265	65,4 %	78,4 %
2017	Kontantlønn uten bonus og overtid	26 857	60,2 %	73,1 %
2020	Samlet ekvivalent lønn	30 882	64,6 %	77,7 %
2020	Kontantlønn uten bonus og overtid	30 768	60,0 %	72,8 %
2024	Samlet ekvivalent lønn	38 112	68,8 %	81,4 %
2024	Kontantlønn uten bonus og overtid	37 500	60,1 %	71,8 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vektet dekning er samlet beregnet dekket beløp dividert med samlet forventet lønn over 6G under fraværet. Dette er et beløpsvektet mål, ikke andelen personer over 90-prosentgrensen. I 2024 er den vektete dekningen 81 prosent med samlet ekvivalent lønn og 72 prosent med kontantlønn.

Forskjellen i andelen lønnstakere med minst 90 prosent dekning øker fra 5,2 prosentpoeng i 2017 til 8,7 prosentpoeng i 2024. Begge målene viser et flertall med høy dekning. Det nøyaktige nivået bør likevel omtales som et beregnet anslag. Denne tabellen er en separat sammenligning av lønns mål og skal ikke brukes om hverandre med hovedtabellenes personresultater.

D.7. Datadekning og periodisering av kontantlønn

Kontantlønnsmålet kan ikke brukes som en direkte sammenlignbar kontroll for hele perioden. I privat sektor er kontantlønn registrert i samme fraværs måned i 22 prosent av fraværs månedene i 2016, mot 97 prosent i 2017 og 99 prosent i 2024. Dekningen i 2016 er derfor for svak til at et lavt beregnet kompensasjonsnivå kan tolkes som et reelt fall.

Tabell D.6 Registrert kontantlønn i fraværs måneden og måneden etter i privat sektor

År	Fraværs måneder	Kontantlønn samme måned	Kontantlønn neste måned
2016	164 369	22,0 %	28,4 %
2017	172 738	97,3 %	97,4 %
2024	253 673	98,7 %	97,5 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I 2024 er beregnet arbeidsgiverbetaling 10 604,9 millioner kroner med kontantlønn i samme måned og 10 386,4 millioner med kontantlønn måneden etter. Det siste anslaget er 2,1 prosent lavere. Forskyvningen har et begrenset utslag på totalbeløpet i denne kontrollen, men tidspunktet kan fortsatt ha betydning for enkeltforløp.

D.8. Betalingshale og Nav-utbetalinger

Direkte Nav-utbetalinger følger kontantprinsippet og kan komme etter at fraværet er avsluttet. Hovedanalysen følger betalingene i inntil seks måneder etter slutt måneden, og stopper før et nytt sykefraværsforløp. Tabellen gjelder forløp med komplett betalingsvindu og minst én positiv Nav-postering. Forløp uten positiv postering inngår ikke i nevneren.

Tabell D.7 Tidspunkt for første positive Nav-postering i privat sektor

Startår	Tidspunkt	Forløp	Andel
2017	Senest i fraværets sluttmåned	4 452	73,7 %
2017	1–3 måneder etter slutt	1 342	22,2 %
2017	4–6 måneder etter slutt	244	4,0 %
2024	Senest i fraværets sluttmåned	5 577	74,2 %
2024	1–3 måneder etter slutt	1 691	22,5 %
2024	4–6 måneder etter slutt	252	3,4 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I 2024 kom 74 prosent av de første positive posteringene senest i slutt måneden, 23 prosent én til tre måneder etter og 3,4 prosent fire til seks måneder etter. I 2017 var den siste andelen 4,0 prosent. Et tremånedersvindu ville dermed overse noen forløp med sen første utbetaling. Kontrollen gjelder tidspunktet for første positive postering og må ikke tolkes som fordelingen av alle utbetalinger.

D.9. Hvorfor 2025 holdes utenfor

Forløp som starter sent i 2025 kan verken observeres gjennom full sykepengere rett eller gjennom hele betalingshalen. Dette er et observasjonsproblem, ikke et uttrykk for lavere kompensasjon.

Utvælgsflyten viser at manglende komplett betalingsvindu er ubetydelig i 2024, men omfattende i 2025.

Tabell D.8 Komplett betalingsvindu for sykefravær med start i 2024 og 2025

Startår	Før vinduskrav	Komplett vindu	Ikke komplett	Andel
2024	63 364	63 305	59	0,1 %
2025	58 484	48 397	10 087	17,2 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kontrollen gjelder forløp i alle sektorer som har oppfylt den valgte lønnsmarginen. En sammenligning mellom 2024 og 2025 ville blande mulig endring i dekning med et betydelig og systematisk bortfall i observasjonstiden.

D.10. Jobbytte og stabil jobbhistorikk

Stabil hovedjobb og stabilt jobbsett inngår i avgrensningen av hovedutvalget. Ved jobbytte kan lønnsendringer skyldes ny arbeidsgiver, ny stilling eller endret stillingsandel. Tabellen beskriver i stedet lønnstakere som senere har et nytt analysert fraværsforløp, og hva som observeres etter bytte av hovedjobb. Startår gjelder det første forløpet, ikke nødvendigvis året for det senere fraværet.

Tabell D.9 Senere dekning blant lønnstakere som byttet hovedjobb og fikk et nytt analysert forløp i 2024

Første dekningsnivå	Lønnstakere med senere forløp	Byttet hovedjobb	Senere dekning blant byttere
Delvis dekning	2 708	267	83,5 %
Ingen påvist dekning	591	39	79,5 %
Minst 90 % av gapet	9 180	928	86,0 %
Uavklart kompensasjon	1 281	192	84,9 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Andelen med senere påvist dekning varierer fra 79,5 til 86,0 prosent blant de som har byttet jobb. Gruppen uten påvist dekning i første forløp omfatter bare 39 personer som har byttet jobb. Personene må ha et senere analysert sykefravær for å inngå, og gruppen er derfor selektert. Resultatene viser at dekning etter jobbbytte forekommer i alle de opprinnelige gruppene, men gir ikke grunnlag for å si at bytte av jobb i seg selv øker eller reduserer dekningen.

D.11. Samlet vurdering av robusthet

Et flertall av de klassifiserbare personene har minst 90 prosent beregnet dekning av lønnen over 6G med begge lønnsmålene. Nivået er samtidig følsomt for lønnsmålet. Alternative beløpsgrenser opptil 1 000 kroner og avgrensninger til hele måneder endrer hovedbildet mindre. I kontrollen av lønnsmargin øker andelen forløp med noe påvist dekning fra 88 prosent uten margin til 90 prosent med 10 prosent margin. Ved hovedmarginen på 5 prosent er andelen 89 prosent. Økningen mellom ytterpunktene er 2 prosentpoeng. Marginen endrer samtidig hvem som inngår i utvalget.

Svake kontantlønsdata i 2016 og ufullstendige betalingsvinduer i 2025 krever egne avgrensninger. Beregningene beskriver observerte lønnsopplysninger og utbetalinger. De identifiserer ikke den juridiske eller avtalemessige ordningen bak beløpene. Analysen kan derfor anslå dekning og dekningsgap, men ikke fastslå hvilken tariffavtale, forsikring eller arbeidsgiverordning som finansierte kompensasjonen.

Tabell D.10 Oppsummering av sensitivitetskontrollene

Kontroll	Observerbar endring	Betydning for tolkningen
Hele fraværs måneder	Andelen klassifiserbare forløp med minst 90 prosent dekning varierer fra 65,0 til 69,6 prosent	Hovedresultatet drives ikke av delmåneder alene
Kronegrense 0–1 000 kr per Nav-måned	Andelen klassifiserbare forløp med påvist dekning faller med 0,9 prosentpoeng	Små positive beløp har begrenset betydning
Lønnsmargin 0–10 prosent over 6G	Andelen forløp med påvist dekning øker med 2,0 prosentpoeng	Utvalget endres også når lønnsmarginen endres
Lønnsmål i 2024	Andelen personer med minst 90 prosent dekning er 68,8 prosent med samlet ekvivalent lønn og 60,1 prosent med kontantlønn	Nivået er følsomt for lønnsmålet, men et flertall ligger over 90-prosentgrensen med begge mål
Betalingshale	3,4 prosent av forløpene med positiv Nav-postering fikk sin første positive postering 4–6 måneder etter fraværets slutt	En betalingshale på seks måneder fanger opp sene førsteutbetalinger
Kontantlønn i 2016	Kontantlønn var registrert i samme fraværs måned i 22,0 prosent av månedene	Dekningen er for svak til å bruke 2016 som sammenligning i den alternative kontantlønnsserien
Komplett betalingsvindu i 2025	17,2 prosent av forløpene mangler komplett observasjonsvindu	2025 bør ikke inngå i tidsutviklingen
Jobbbytte	Negativ klassifisering krever stabil hovedjobb og stabilt jobbsett	Rå forskjeller etter jobbbytte kan ikke tolkes kausalt

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg E: Grunnbeløp, årslønn og lønnsvekst

Månedslønn i november ganget med 12, slik vi bruker dette målet i rapporten, tilsvarer det TBU benytter som årslønn i kapittel 2 i sin årlige rapport (NOU 2026: 5). I våre analyser sammenlignes denne årslønningen med seks ganger årets gjennomsnittlige grunnbeløp (6G). Månedslønn i november ganget med 12 er 744 800 kroner, som vi i rapporten sammenligner med 6G-grensen på 768 696 kroner. Folketrygdloven viser til begrepet påløpt årslønn, som brukes ved regulering av grunnbeløpet. I 2025 var den påløpte årslønningen 746 700 kroner. Definisjonen av påløpt årslønn er blant annet beskrevet i [Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026:5](#), vedlegg 2.

Forskjellen mellom månedslønn og påløpt årslønn stammer fra at månedslønn ganget med 12 ikke fanger opp hvordan lønn vokser gjennom året. De fleste i arbeidsmarkedet opplever endringer i lønna, normalt oppover, som følger av forhandlinger som ikke fanges opp i lønn per november.

Tabell E.1 Grunnbeløp per 1. mai og gjennomsnitt for året og årslønn påløpt. 2016 – 2025. Kroner.

	Grunnbeløpet		Grunnbeløpet * 6		Gjennomsnitt
	G per 1. mai	Gjennomsnittlig G	G per 1. mai	Gjennomsnittlig G	Årslønn påløpt
2016	92 576	91 740	555 456	550 440	528 900
2017	93 634	93 281	561 804	559 686	541 000
2018	96 883	95 800	581 298	574 800	556 300
2019	99 858	98 505	599 148	591 030	575 700
2020	101 351	100 853	608 106	605 118	593 500
2021	106 399	104 716	638 394	628 296	614 300
2022	111 477	109 784	668 862	658 704	640 700
2023	118 620	116 239	711 720	697 434	674 000
2024	124 028	122 225	744 168	733 350	711 700
2025	130 160	128 116	780 960	768 696	746 700

Kilde: Nav og Statistisk sentralbyrå

Figurregister

Figur 3.1	Andel lønnstakere med lønn over 6G, etter sektor. 2016–2025. Prosent.....	15
Figur 3.2	Andel med lønn over 6G i utvalgte yrkesgrupper. 2025. Prosent.	16
Figur 3.3	Andel med lønn over 6G i utvalgte næringer. 2025. Prosent.....	17
Figur 3.4	Andel lønnstakere med lønn over 6G, etter bedriftsstørrelse. 2025. Prosent	18
Figur 4.1	Legemeldt sykefravær over 16 dager, etter lønnsgruppe. 2016–2024. Prosent.....	21
Figur 4.2	Sykefraværspersent blant lønnstakere over 6G, etter sektor. 2016–2024	22
Figur 4.3	Legemeldt sykefravær etter kjønn og lønnsgruppe, privat sektor. 2024. Prosent.	23
Figur 4.4	Legemeldt sykefravær over 16 kalenderdager, etter aldersgruppe og lønnsgruppe. Privat sektor. 2024. Prosent	24
Figur 4.5	Legemeldt sykefravær over 16 dager, etter utvalgte yrkesgrupper og lønnsgruppe. Privat sektor. 2024. Prosent.	25
Figur 5.1	Lønnstakere etter beregnet dekningsgrad for lønn over 6G. Privat sektor. 2017–2024. Prosent.	28
Figur 5.2	Andel sykefraværsløp med minst 90 prosent beregnet dekning av lønn over 6G, etter kalenderlengde. Privat sektor. 2017 og 2024. Prosent	29
Figur 5.3	Andel lønnstakere med minst 90 prosent beregnet dekning av lønn over 6G, etter utvalgte yrkesgrupper. Privat sektor. 2024. Prosent.....	30
Figur 5.4	Andel lønnstakere med minst 90 prosent beregnet dekningsgrad for lønn over 6G, etter utvalgte næringer. Privat sektor. 2024. Prosent.....	30
Figur 5.5	Andel lønnstakere med en beregnet dekningsgrad på minst 90 prosent for lønn over 6G, etter bedriftsstørrelse. Privat sektor. 2024. Prosent.....	32
Figur 5.6	Median varighet for legemeldte sykefraværsløp, etter dekningsgrad. Privat sektor. 2017–2024. Kalenderdager	33
Figur B1	Andel med lønn over 6G, etter utdanningsnivå. 2025. Prosent.	38
Figur B2	Andel lønnstakere med minst 80, 90 og 100 prosent beregnet dekningsgrad, etter kjønn. Privat sektor mv. 2024. Prosent	38

Tabellregister

Tabell 2.1	Kilder og hva de brukes til	10
Tabell 3.1	Antall lønnstakere med lønn over 6G i hovedjobben og deres andel av den samlede lønnspopulasjonen. November 2016–2025.	14
Tabell 3.2	Lønnstakere med lønn over 6G fordelt etter alder. November 2025. Andel og antall. ...	17
Tabell 4.1	Sykefraværsprosent og andel av avtalte dagsverk blant lønnstakere over 6G, etter status året før. Privat sektor. 2017 og 2024. Prosent	22
Tabell 4.2	Andel legemeldt sykefravær over 16 dager for lønnstakere i privat sektor med lønn over og under 6G fordelt på utdanning. 2016 - 2024	25
Tabell C.1	Utvikling i tapte dagsverk for gruppene over 6G og under 6G fra 2016 til 2024. Hovedjobb og legemeldt fravær over 16 dager. Antall og endring over tid.	39
Tabell C.2	Lønnstakere etter beregnet dekningsgrad for lønn over 6G og utvalgte yrkesgrupper. Privat sektor. 2024. Prosent	39
Tabell C.3	Antall lønnstakere fordelt på kjønn over 6G i deres hovedjobb. November 2016 – 2025.	39
Tabell C.4	Sykefraværsprosent etter kjønn og lønn over eller til og med 6G. 2016–2024.	40
Tabell C.5	Sykefraværsprosent etter utdanningsnivå og lønn over eller til og med 6G. 2016–2024.	40
Tabell C.6	Sykefraværsprosent etter landsdel og lønn over eller til og med 6G. 2024.	40
Tabell C.7	Sykmeldingsgrad i sammenhengende sykefraværsforløp, etter lønnsgruppe. 2016–2024. Prosent og prosentpoeng	40
Tabell C.8	Sykefravær og beregnet kompensasjon etter lønnsintervall over 6G. Privat sektor. 2016–2024.	41
Tabell D.1	Hovedvalg og alternative spesifikasjoner	43
Tabell D.2	Utvalgstrinn i hovedutvalget for privat sektor	43
Tabell D.3	Dekning over 90 prosent etter avgrensning til hele fraværs måneder	43
Tabell D.4	Påvist dekning ved alternative kronegrenser i privat sektor	44
Tabell D.5	Lønnstakere med minst 90 prosent dekning ved to lønns mål i privat sektor	44
Tabell D.6	Registrert kontantlønn i fraværs måneden og måneden etter i privat sektor	44
Tabell D.7	Tidspunkt for første positive Nav-postering i privat sektor	45
Tabell D.8	Komplett betalingsvindu for sykefravær med start i 2024 og 2025	45
Tabell D.9	Senere dekning blant lønnstakere som byttet hovedjobb og fikk et nytt analysert forløp i 2024	46
Tabell D.10	Oppsummering av sensitivitetskontrollene	46
Tabell E.1	Grunnbeløp per 1. mai og gjennomsnitt for året og årslønn påløpt. 2016 – 2025. Kroner.	47