



URAVSTEMNING

# Tariffoppgjøret 2022

Hovedtariffavtalen i staten 01.05.2022 – 30.04.2024

Merk deg ditt forbunds stemmefrist!

# Til medlemmene

**Årets tariffoppgjør er ikke i havn før vi har hørt din mening. Vi håper du deltar i den demokratiske prosessen en uravstemning er. Din stemme betyr mye. Bruk den!**

Årets tarifforhandlinger mellom LO Stat og staten endte med enighet etter tvungen mekling 24.5.2022.

Forhandlingene ble gjennomført mot et alvorlig bakteppe, der en pågående krig i Europa og etterdønningene av pandemien var to av flere usikkerhetsfaktorer. Pandemien og krigen har vært utløsende årsaker til en periode med svært høy prisstigning. Sammen med sterk prisøkning på strøm og bensin, har dette påvirket økonomien for folk flest.

Forhandlingene startet 20. april med overlevering av krav. For LO Stat var det en hovedprioritet å sikre en rettferdig lønnsutvikling for alle. Hele laget skal løftes. LO Stats hovedkrav var derfor reallønnsvekst for alle, kompensasjon for mindrelønnsutvikling i forhold til industrien i inneværende tariffperiode, en generell lønnsutjevning, å minske forskjellen mellom kvinner- og menns lønn, samt ivareta de lavest lønte arbeidstakerne.

LO Stat krevde at disponible midler i årets lønnsoppgjør skulle gis som generelt kronetillegg på hovedlønns Tabellen med virkning fra 1.mai 2022.

Men dette oppgjøret handlet ikke bare om økonomi. I et hovedoppgjør «åpner man boka», altså er hele Hovedtariffavtalen gjenstand for forhandling.

I den sammenheng var partene enige om at man skulle se på statens lønssystem, som har lidd under mangel på vedlikehold. Noe som har ført til at automatiske lønnsopprykk ikke har blitt ivaretatt etter intensjonen. Det har medført at store grupper går glipp av lønnsøkninger med bakgrunn i ansiennitet.

I forhandlingene kom partene nærmere hverandre enn det vi har klart ved de siste oppgjørene. Men ikke nært nok. Spesielt på det som handler om fordeling og rettferdig lønnsutvikling for alle medlemmene. Unios linjeskifte, der de varslet at de ønsket å forlate tariffsamarbeidet med LO og YS, og heller søke samarbeid med Akademikerne, forenklet heller ikke forhandlingene.

Derfor valgte vårt forhandlingsutvalg å bryte forhandlingene 29. april.

Meklingen ble innledet 2. mai, og det var innspurt 21.-23. mai.

Det ble en lang og slitsom mekling, som fortsatte etter fristen, og først den 24. mai på ettermiddagen ble partene enige.

Det vil alltid være slik at vi gjerne skulle ønske oss at vi fikk gjennomslag for alle våre krav, men de ambisjonene har selvfølgelig også staten som arbeidsgiver, samt Unio, YS og Akademikerne, som alle kjemper for sine prioriteringer.

Resultatet presenteres mer detaljert senere i dette dokumentet, men jeg vil likevel si litt om hovedtrekkene:

Alle er sikret minimum 10.000 kroner gjennom et generelt tillegg, gjeldende fra 1 mai. Samtidig løftes alle førstekonsulenter ett ekstra lønnstrinn, noe som gir en solid likelønneffekt fordi det er mange kvinner i denne store gruppen i staten.

30 prosent av den disponible rammen er avsatt til lokale forhandlinger som skal gjennomføres i løpet av høsten. Totalrammen på oppgjøret ble 3,84 prosent, litt over frontfaget.

Vi ble også enig med staten om et nytt lønssystem der automatiske lønnsopprykk vil skje på en mye mer rettferdig måte. Det nye systemet vil bidra til raskere lønnsutvikling enn de gamle rammene, noe som er fordelaktig for alle ansatte både i et livslønns- og i et pensjonsperspektiv.

Med det nye systemet har LO Stat tatt ett langt skritt mot å kunne harmonisere de to ulikelydende avtalene i staten. Vi ser dette som et stort bidrag fra vår side for å kunne nå målet om igjen å kunne få en likelydende hovedtariffavtale i staten. Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem skal tilstrebes løst av de lokale partene.

Nærmere detaljer finner dere i kortversjonen av meklingsresultatet på de neste sidene.

**LO Stats forhandlingsutvalg anbefaler medlemmene å stemme ja til meklingsresultatet i uravstemningen.**

**Vi viser ellers til forbundenes informasjon og Riksmeklers møtebok. Sistnevnte finner dere på LO Stats hjemmesider [lostat.no](http://lostat.no).**

*Egil Andre Aas*

Leder i LO Stat

# Kortversjon av meklingsresultatet

## Fordeling av disponibel ramme

Med virkning fra 1.mai 2022 gis det et generelt tillegg på kr 10.000,- til ansatte i lønnstrinnene 19 – 64. Fra og med lønnstrinn 65 gis det et tillegg på 1,7%. Ny lønnstabell finner du bakerst i heftet.

Alle ansatte i stillingskode 1408 førstekonsulent gis et ekstra lønnstrinn fra 1. mai 2022.

Sentralt avsatte midler utgjør samlet 70 % av disponibel ramme.

30 % av disponibel ramme er avsatt til lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai 2022. Forhandlingene skal gjennomføres innen 31. oktober 2022.

Nytt system for ansiennitetsopptrykk vil medføre at langt flere enn tidligere gis ansiennitetsopptrykk.

Samlet ramme for oppgjøret er 3,84 %

## Nytt system for ansiennitetsopptrykk

Partene har blitt enige om et nytt system for ansiennitetsopptrykk som gjelder for alle stillingskoder som tidligere har vært tilknyttet lønnsrammer. Hovedlønnstabellen er fortsatt et bærende element i lønnsystemet i staten, og godskrivingsreglene er videreført. Godskrivingsreglene er omformulert for å fungere i det nye systemet.

Mange av grunnsteinene i systemet er like som på den andre avtalen. Men LO Stat har fått til vesentlige forbedringer i forhold til den andre avtalen, som 16 års stige for enkelte stillingskoder, sikring av man starter med 0 års stillingsansiennitet ved bytte av stillingskode, ivaretagelse av godskrivingsregler, begrensinger på bruk av direkteplassering og nye minstelønnsnivåer for veldig mange stillingskoder. Noen av disse forbedringene er også gjort gjeldende for den andre avtalen. Det nye systemet gir reelle og rettferdige lønnsstiger til alle stillingskoder som tidligere var tilknyttet lønnsrammer.

De nye lønnsstigene baserer seg på stillingsansiennitet. Ved ansettelse i ny stilling (som er tilknyttet en lønnsstige) og ved endring av stillingskode (til en stillingskode tilknyttet en lønnsstige) begynner man på 0 i stillingsansiennitet og gis en 10 eller 16 års lønnsstige.

Lønnsstigene er sjablongmessige, det vil si at man tar utgangspunkt i den enkeltes startlønn. De prosentvise ansiennitetstilleggene legges deretter til for hvert år, til

man har nådd 10/16 års stillingsansiennitet. Dette gjør at alle som får ansiennitetstillegg får samme relative lønnsvekst av ansiennitetstilleggene, og lønnsstige vil ikke forvitte som følge av manglende vedlikehold. 10 års lønnsstige gir 1,1 % årlig ansiennitetstillegg, mens 16 års lønnsstige gir 1,1 % årlig tillegg de første 10 årene, og deretter 0,55 % årlig tillegg de siste 6 årene.

Partene har blitt enige om justering av minstelønnsnivåene for de aller fleste stillingskoder som har vært tilknyttet lønnsrammer. Disse justeringene har vært gjort på grunnlag av hvilke lønnstrinn som er de laveste reelle startlønnsnivåer i dag og framkommer i lønnplanheftet. Tidligere var minstelønnen for de aller fleste stillingskoder på lønnsrammer laveste lønnstrinn i den aktuelle lønnsrammen.

For eksempel for 1408 førstekonsulent betyr dette at minstelønnen er hevet med 6 lønnstrinn, for 1203 fagarbeider m/ fagbrev er minstelønnen hevet med 7 lønnstrinn og for 1011 førstemanuensis er minstelønnen hevet med 4 lønnstrinn. Økningen i minstelønnen for fagarbeidere m/ fagbrev betyr også at avlønningen for 1362 lærling og 1446 lærekandidat samlet over læreperioden øker med 38 400,-, noe som tilsvarer en økning på 11 %.

### **Merk:**

Nye minstelønnsbestemmelser gjelder ved ansettelse fra 1.5.2022 og har ikke tilbakevirkende kraft.

I Riksmeklerens møtebok er det fastsatt bestemmelser for implementering av nytt system og regler for «*tiltak ved overgang til nytt system*» (sikringsbestemmelser). Alle i stillingskoder tilknyttet lønnsstiger skal plasseres inn i de nye stigen etter stillingsansiennitet, altså hvor lenge man har vært ansatt eller hvor lenge man har vært i den aktuelle stillingskoden (den som er kortest). De som har mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir plassert utenfor stigen. Også de som i det tidligere lønnsrammesystemet var plassert i alternativ 11- (direkteplassert) skal innplasseres i ny stige - hvis de har mindre enn 10/16 års stillingsansiennitet.

Reglene for implementering åpner for at enkelte kan direkteplasseres (ikke omfattes av lønnsstigen) også ved innføring av nytt system. Dette forutsetter imidlertid et visst lønnsnivå, og ved overgang til nytt system også enighet mellom partene lokalt i det enkelte tilfelle.

Sikringsbestemmelsene omfatter dem som i dag er plassert i en lønnsramme alternativ 3-10, men som har for lang stillingsansiennitet til å kunne innplasseres i ny stige. Denne gruppen skal, fra 1. mai 2022, gis et lønnstillegg som fastsettes utfra topplønnen i vedkommendes alternativ i gammel lønnsramme og hvor mange år som gjenstår før den ansatte ville oppnådd denne.

Enkeltpersoner som kommer uheldig ut ved innføring av nytt system, og som ikke omfattes av sikringsbestemmelsene, skal forsøkes ivaretatt av de lokale partene.

Endringene i hovedtariffavtalen (HTA) som er knyttet til system er gjort i HTAs del 1 (1.3.1) del 2 (2.5.4), del 3 (§§ 2, 3, 4, 5 og 6) og lønnsplanheftet.

## **Endringer i hovedtariffavtalen**

Deler av endringene i tariffavtalen er knyttet til nytt system for ansiennitetsopprykk. Disse er omtalt ovenfor, og under den enkelte bestemmelse i HTA som er endret.

### **Del 1 – Sentrale bestemmelser**

Det er gjort endringer i 1.3.1, hvor «lønnsrammer» er erstattet med lønnsstiger.

### **Del 2 – Lokale bestemmelser**

Det er gjort endringer i HTA pkt. 2.1 *Parter*. Teksten er flyttet fra punkt 2.6.3 nr.8. Bestemmelsen er flyttet for å understreke at de lokale parter ikke kan avtale seg bort fra denne bestemmelsen.

I punkt 2.3 *Lokal lønnspolitikk* understrekes det at likelønn er lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Videre står det nå at de lokale parter i tillegg skal se på kompetanse, erfaring og ansvar når de utformer lokale lønnspolitikk.

Lokal lønnspolitikk skal også omfatte de tillitsvalgtes lønnsutvikling og det understrekes av tillitsvalgte ikke skal tape lønnsmessig på vervet.

Et nytt punkt i 2.3 er at det nå er fastsatt tidspunkt for gjennomgang av lønnspolitikken i virksomhetene. Gjennomgangen skal skje i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

Det er gjort endring i pkt. 2.5.1 *Årlige forhandlinger*. I 2.5.1 femte ledd bokstav c) er «annet» tatt inn. Poenget er å skille dette punktet fra de øvrige permisjonsgrunnlagene.

Endringen i 2.5.2 *Årlig lønnsregulering for ledere* sier at det skal settes opp protokoll når de lokale parter har inngått avtale om lønnsendringer for ledere på neste ledernivå.

Endringer i 2.5.4 *Virkemidler* er en del av nytt system. Virkemidlene er nå de samme for både stillinger tilknyttet lønnsstiger og stillinger på spenn.

2.5.5 *Ansettelse i ledig stilling mv.* I nr.3 er det lagt inn at vurderingen av den ansattes lønns plassering innen 12 måneder eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling

skal gjøres etter dialog med den ansatte. Hensikten er å sikre at det faktisk blir foretatt en vurdering.

I samme bestemmelse nr. 4 står det at ansatte som har vært i permisjon uten lønn skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. De tillitsvalgte skal være med å drøfte saken.

I pkt. 2.6.3 *Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter 2.5.1* er det presisert at resultatet av likelønnskartleggingen skal være en del av forhandlingsgrunnlaget som gjennomgås i forberedende møte.

2.6.5 *Protokoll*: Dersom forhandlingene er delegert skal protokollen sendes til partene på overordnet nivå; ikke bare til arbeidsgiver.

Nytt punkt 2.6.6 *Evalueringsmøte*. Teksten er tatt ut av punkt 2.6.3 nr. 9 og tilføyd «kort tid» i begynnelsen: «Kort tid etter at de lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1 er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.» Bestemmelsen er flyttet ut i eget punkt for at de lokale parter ikke skal kunne avtale seg bort fra en evaluering av de lokale forhandlingene.

### **Del 3 - Fellesbestemmelsene**

§ 2 *Definisjoner*: Nr. 6 i gammel HTA (tilleggsansiennitet) er strøket og erstattet av ny nr. 6 *Direkteplassering i lønnsstige* er:

§ 3 *Innplassering på lønnsplan og opprykk*: «Lønnsramme» erstattes av **lønnsstige** gjennomgående. I pkt. 4 er det foretatt noen strykninger som følge av nytt system. I nr. 5 er endringene at den årlige samtalen **skal tilbys**, samtalen skal knyttes til lokal lønnspolitikk og samtalene skal bidra til å hindre diskriminering

§ 4 *Lønnsstiger*: Hele bestemmelsen er ny, og gammel bestemmelse er strøket, med unntak av nr. 1 som er tatt inn i § 5 Godskrivingsregler. Bestemmelsen beskriver lønnsstigene og hvordan disse skal praktiseres. Årlig ansiennitetstillegg kommer i tillegg til eventuelle lønnstillegg gitt etter kapittel 2. Her fastsettes det også at man begynner på ansiennitet 0 i stigen ved ansettelse og ved endring av stillingskode. I siste ledd gis det regler for når direkteplassering, altså at arbeidstaker unntas fra lønnsstigen som er knyttet til stillingskoden, kan brukes ved ansettelse og etter 2.5.2 nr. 2. Arbeidsgiver må dokumentere at den lønnen som tilbys minst tilsvarer gjennomsnittet for ansatte med 10/16 års stillingsansiennitet i den aktuelle stillingskoden i samme virksomhet. Dette er en betydelig innskjerpelse av arbeidsgivers styringsrett for bruk av direkteplassering.

§ 5 *Godskrivingsregler*: Store deler av bestemmelsen er endret. Det presiseres at bestemmelsen kun kommer til bruk ved ansettelse i stilling som er tilknyttet lønnsstiger. Dette tilsvarer tidligere bestemmelser i gammel §§ 4 og 5. Gammel § 4 nr. 1 er tatt inn i ny § 5 A. Endringene i bestemmelsen er for øvrig knyttet til innføring av nytt system for ansiennitetsopprykk. Siden man ikke lenger skal benytte seg av tilleggsansiennitet eller fiktiv ansiennitet er dette strøket.

Godskriving av tidligere tjeneste/erfaring/praksis og utdanning gir uttelling i form av lønnstrinn, med unntak av B nr. 1, som fortsatt er formulert som en minstelønnsbestemmelse. Det antallet lønnstrinn som godskrives skal legges til minstelønnsen for den aktuelle stillingen og summen vil utgjøre det laveste lønnstrinnet som vil kunne tilbys som startlønn for den aktuelle søkeren i den aktuelle stillingen.

I C er det tatt inn en begrensning av godskrivningen på maksimalt 5 lønnstrinn. Dette fantes ikke i eksplisitt i den tidligere bestemmelsen, men i lønnsrammesystemet ville selve lønnsrammen avgrense godskrivningen eller gjøre at søkeren ble direkteplassert.

Ny nr. 4 i § 5 A er for å sikre en viss godskriving også for personer med flyktningstatus som ikke kan dokumentere tidligere tjeneste/erfaring/praksis.

§ 6 *Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten*: Det er gjort redaksjonelle endringer i bestemmelsen for å tilpasse til nytt system for ansiennitetsopprykk.

§ 7 *Arbeidstid nr.9*: Ansatte i skift/turnus skal sikres forutsigbarhet i helger og når de skal ha sine friperioder.

§ 10 *Lønn ved overgang til annen stilling*: I tillegg til sykdom har det kommet inn at ansatte som på grunn av «dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene» beholder lønnsen ved overgang til annen stilling. Dette er knyttet både til overgang til lavere lønnsstilling og deltidsstilling.

§ 12 *Stedfortredergodtgjørelse*: Endringene er ment å klargjøre hvilken lønn som skal gjelde. I tillegg er det understreket at dersom man fungerer 1 uke skal stedfortredergodtgjørelse fortsatt utbetales selv om man pga. turnus kun har tre oppmøter den aktuelle uken.

§ 13 *Overtid*: i nr. 2 kommer en ny bestemmelse: «Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse».

§ 15 *Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.*: Nr. 3 – tillegget er økt fra kr. 15,- per time til kr. 25 per time. I nr. 4 er tillegget økt fra kr. 55,- til kr. 65,- per time. Også for



reservetjeneste/hvilende vakt er tilleggene økt med kr. 5,-. Delt dagsverk er økt fra kr. 200,- per arbeidsdag til kr. 250,-.

§ 20 *Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet*: Det er endringer i bestemmelsen både for omsorg for 2 barn osv. og for de som er alene om omsorgen.

§ 23 *Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning*: nr. 2 A: Økes fra 10 til 14 G, B: Økes fra 4 til 5 G, C: Økes fra 1 G til 2 G. I tillegg er erstatning i nr. 5 til dødsboet økt fra 3 G til 4 G.

## **Del 5 – Diverse**

### **Kompetanseutvikling, jf. HTA pkt. 5.3.2**

Det avsettes 25 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. I år skal partene prioritere et nytt punkt: Fellesopplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten. I tillegg avsettes det ytterligere 2 millioner kroner til opplæring etter reforhandlet hovedavtale for generell styrking av partssamarbeidet og arbeidet med medbestemmelse.

**Punkt 5.6.1 Seniorpolitiske tiltak.** I bokstav b) er det satt opp at de lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn. Det vil si at de lokale parter kan avtale andre ordninger og dette erstatter de inntil seks dagene som kan avtales lokalt.

I samme punkt er tredje ledd endret slik at dagene kan tas ut som halve dager. Partene er også enige om at opptjening det året man går av skal være forholdsmessig. Det vil si at dersom man går av i februar får man ikke alle dager, man får forholdsmessig i hht. det antall dager som gjelder i virksomheten.

**Punkt 5.8. Likestilling.** Tidligere protokolltilførsel om likestilling er tatt inn i avtalen med noen endringer.

### **Protokolltilførsler:**

#### **Bærekraft og miljø** (utdrag av teksten):

Partene i staten er enige om at dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra. De lokale partene må finne løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur.

**Reisetid:**

Partene i staten er enige om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal:

- Kartlegge hvordan virksomhetene praktiserer reisetid
- Vurdere om praksisen er i tråd med relevant regelverk
- Vurdere behovet for tilpasninger i HTA.

Arbeidsgruppen skal innledningsvis i arbeidet avklare hvordan dette arbeidet skal utføres, herunder behov for utredninger fra eksterne miljøer. Arbeidet ferdigstilles innen 1. februar 2024.

**Hjemmekontor** (utdrag av teksten):

Partene i staten er enige om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på problemstillinger knyttet til arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Arbeidet skal slutføres senest 1.februar 2023.

**Statistikk**

Staten skal sørge for å fremskaffe statistikk som gir partene tall- og statistikkgrunnlag som bygger på hovedtariffavtalens bestemmelser, og omfatter alle ansatte i det statelige tariffområdet. Statistikken skal utarbeides årlig og foreligge så tidlig som mulig og senest til mellomoppgjøret 2023.

**Gjennomgang av stillingskodesystemet**

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten slik at det er tilpasset behovet til arbeidsgivere, ansatte og publikum. Arbeidet skal være gjennomført innen 1.februar 2024.

**Nr. 6**

Partene er enige om at SBU skal se på modellen for beregninger av glidning i lønnsoppgjørene i staten. Partene vil levere medlemslister pr. 30.september 2022 som et ledd i dette arbeidet.

**Vedlegg 3 Intensjonserklæring om omstilling under trygghet**

Ny setning: Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte. Regjeringen vil videreutvikle og forsterke trepartssamarbeidet.

## Ny hovedlønnstabell med virkning fra 1.mai 2022

LØNN PR. ÅR		
Lønnstrinn	Ny tabell	Gammel tabell
19	319 800	309 800
20	323 300	313 300
21	327 300	317 300
22	330 900	320 900
23	334 800	324 800
24	338 800	328 800
25	343 000	333 000
26	347 300	337 300
27	351 300	341 300
28	355 300	345 300
29	359 100	349 100
30	363 100	353 100
31	366 700	356 700
32	370 900	360 900
33	374 800	364 800
34	379 000	369 000
35	383 200	373 200
36	387 500	377 500
37	392 300	382 300
38	397 100	387 100
39	401 800	391 800
40	406 900	396 900
41	412 000	402 000
42	417 900	407 900
43	423 500	413 500
44	429 600	419 600
45	435 600	425 600
46	441 900	431 900
47	449 900	439 900
48	456 800	446 800
49	464 200	454 200
50	471 300	461 300
51	478 300	468 300
52	485 800	475 800
53	493 700	483 700
54	501 200	491 200
55	509 500	499 500
56	517 600	507 600
57	526 100	516 100
58	534 900	524 900
59	544 400	534 400
60	553 500	543 500

LØNN PR. ÅR		
Lønnstrinn	Ny tabell	Gammel tabell
61	563 500	553 500
62	573 900	563 900
63	584 700	574 700
64	593 500	583 500
65	604 400	594 300
66	615 000	604 700
67	626 300	615 800
68	636 700	626 100
69	648 700	637 900
70	661 400	650 300
71	677 000	665 700
72	689 100	677 600
73	701 300	689 600
74	714 000	702 100
75	728 100	715 900
76	746 900	734 400
77	765 600	752 800
78	790 100	776 900
79	814 900	801 300
80	839 900	825 900
81	864 500	850 000
82	888 200	873 400
83	911 700	896 500
84	935 300	919 700
85	965 000	948 900
86	994 200	977 600
87	1 024 200	1 007 100
88	1 047 600	1 030 100
89	1 071 200	1 053 300
90	1 094 800	1 076 500
91	1 118 700	1 100 000
92	1 142 100	1 123 000
93	1 165 800	1 146 300
94	1 189 400	1 169 500
95	1 213 200	1 192 900
96	1 236 300	1 215 600
97	1 259 500	1 238 400
98	1 282 600	1 261 200
99	1 304 800	1 283 000
100	1 326 900	1 304 700
101	1 349 100	1 326 500



LO Stat