

# Etter inntektsoppgjørene 2022

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene  
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 17. juni 2022



## Forord

Beregningsutvalget la 18. februar 2022 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2022: 4) den 4. april. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i hovedoppgjørene i 2022. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2023.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 20. september 2019 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2023 med følgende mandat:

«Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene i mellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås.

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Anette Bjørlin Basma, Akademikerne, Anita Heggedal, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Ranjit Kaur, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Mats Kristoffersen, Kommunal- og distriktsdepartementet, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Gunnar Owren, KS, Rolf Stangeland, Unio og Christopher Tønnessen, Virke.

Oslo, 17. juni 2022

Geir Axelsen  
leder

Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad  
Landsorganisasjonen i Norge

Ann Lisbet Brathaug  
Statistisk sentralbyrå

Ragnar Ihle Bøhn  
Kommunal- og  
distriktsdepartementet

Øystein Dørum  
Næringslivets  
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika  
KS

Stein Gjerding  
Arbeidsgiverforeningen  
Spekter

Ellen Horneland  
Landsorganisasjonen  
i Norge

Lars Haartveit  
Hovedorganisasjonen Virke

Grethe Lunde  
Akademikerne

Torill Lødemel  
Næringslivets  
Hovedorganisasjon

Merete Onshus  
Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund

Erik Orskaug  
Unio

Sigrid Russwurm  
Arbeids- og  
inkluderingsdepartementet

Kristin Solberg-Watle  
Finansdepartementet

Rune Aslaksen,  
Arbeids- og inkluderingsdepartementet,  
sekretariatsleder

Karine Handegaard Bakken,  
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Runar Aksnes,  
Finansdepartementet

Manav Frohde,  
Finansdepartementet

Torgeir Johnsen,  
Finansdepartementet

Agnes Marie Simensen,  
Finansdepartementet

Thomas von Brasch,  
Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini,  
Statistisk sentralbyrå

Trond Christian Vigtel,  
Statistisk sentralbyrå

## Innhold

<b>1</b>	<b>LØNNSUTVIKLINGEN I FORHANDLINGSOMRÅDENE</b>	<b>7</b>
1.1	Innledning	8
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	8
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	16
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	16
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	19
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	19
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	20
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	21
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	22
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	24
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	27
1.4	Lønnsoverhenget	29
<b>VEDLEGG</b>		
<b>1</b>	<b>LØNNSOPPGJØR I 2022</b>	<b>31</b>
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2022	31
1.2	Oppgjørene i privat sektor	38
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	41
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	43
1.5	Konflikter i 2022-oppgjøret	44
<b>TABELLVEDLEGG</b>		<b>45</b>



# Kapittel 1

## 1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved det forbundsvise hovedoppgjøret i 2022 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,7 prosent i 2022.
- På Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri bidrar tariff tilleggene i meklingsresultatet i hovedoppgjøret med 1,3 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2022, mens overhenget til 2022 på overenskomsten er 0,7 prosent.
- For industriarbeidere i NHO-bedrifter er det beregnet at tilleggene i årets hovedoppgjør gir et bidrag til årslønnsveksten i 2022 på 1,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2022 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2021 til 2022 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For industrifunksjonærer som inngår i industrien i alt, er lønnsoverhenget til 2022 på 1,2 prosent.
- For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2022 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- I *staten* gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2022 på 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2022 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- Hovedoppgjøret i KS-området gikk til mekling. KS og LO kommune, Unio kommune, YS kommune og Akademikerne kommune godtok meklerens forslag. Men innad i sammenslutningene valgte i ettertid Utdanningsforbundet (i Unio), Skolenes landsforbund (i LO) og Norsk lektorlag (i Akademikerne) å avslå meklerens forslag.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap. 4) i KS-området gir de avtalte tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2022 på 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2022 på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Årslønnsvirkninger for KS-området er beregnet med sentrale lønnstillegg per 1. mai 2022 for alle ansatte. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund eller Norsk lektorlag kan påvirke endelig resultat.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå for Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2022 på om lag 0,6 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt i den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

- Oppgjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. De sentrale forbundsvisse forhandlingene med Norsk sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Utdanningsforbundet og Den norske legeförening er gjennomført i enighet. Det gjenstår lokale forhandlinger og avsluttende sentrale forhandlinger.
- De avtalte tilleggene i hovedoppgjøret for 2022 mellom Finansforbundet og Finans Norge, og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, anslås å bidra med 1,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overhenget på 1,6 prosent gir det en årslønnsvekst på 2,8 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2022.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2021 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2022: 4 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022.

## 1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2020 til 2021 samt lønnsoverhenget til 2022 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2021 og 2022 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2022 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2022. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønnsglidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønnsglidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2022: 4.

## 1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

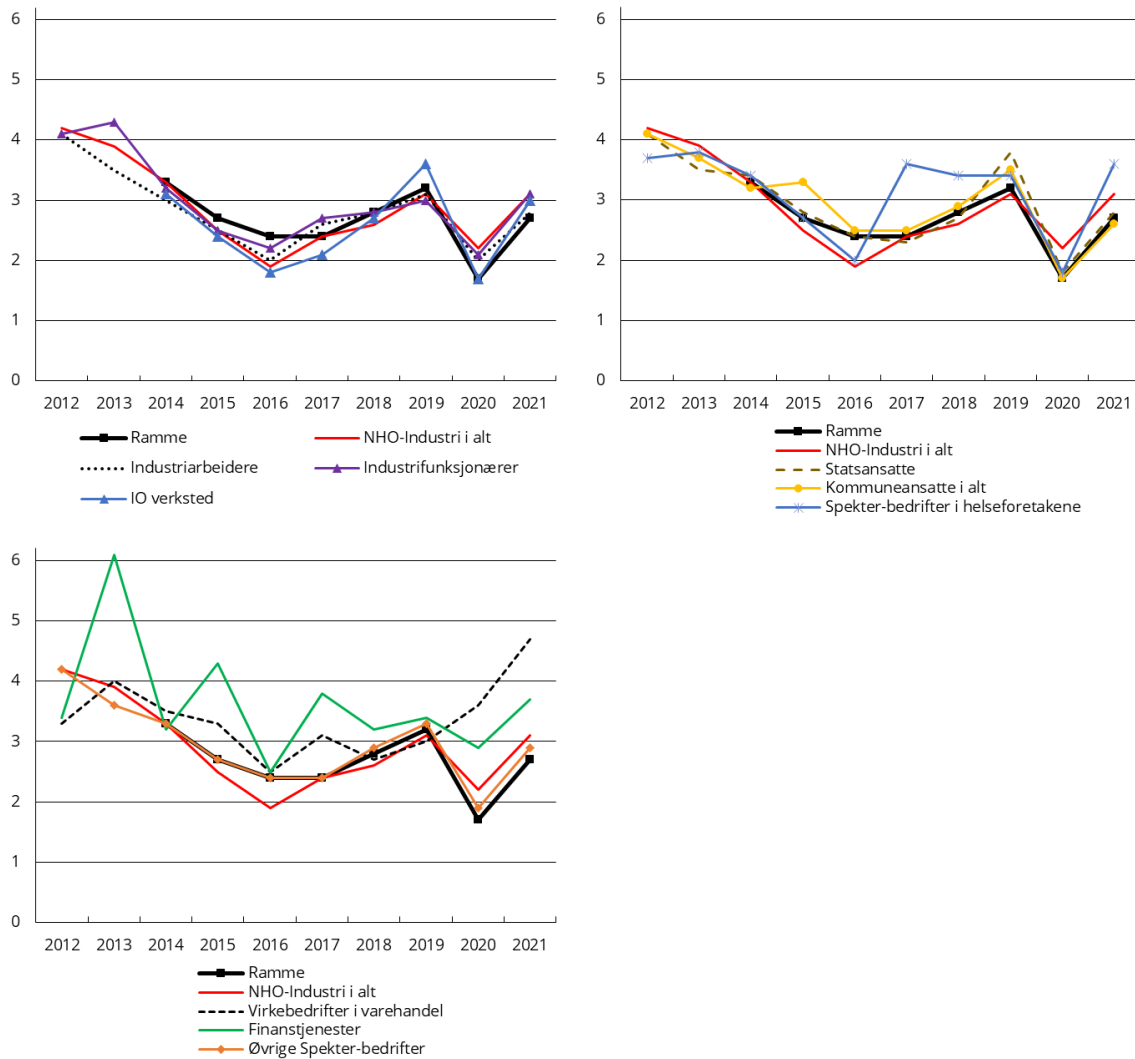
Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2020 til 2021 er beregnet til 2,8 prosent for industriarbeidere og 3,1 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 3,1 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,7 prosent ved mellomoppgjøret i 2021.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,7 prosent. Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 1,4 prosentpoeng. I finansjenester er årslønnsveksten beregnet til 3,7 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 3,6 prosent og i øvrige Spekter-bedrifter 2,9 prosent. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 2,6 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 2,8 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2020 til 2021 til 3,0 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (eller heltidsansatte) i 2020 og 2021 for forhandlingsområdene i tabell 4.10 i vedlegg 4 i NOU 2022: 4, dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 60 prosent av alle lønnskårsverk i 2021.



Beregningene av årslønn og lønnsvekst i forhandlingsområdene bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år. Se vedlegg 2 i NOU 2022: 4 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.



Figur 1.1 Årslønnsvekst i prosent i store forhandlingsområder<sup>1</sup> og frontfagsrammen<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Særlige forhold gjør seg gjeldende for noen områder/år. Se tabellnoter til tabell 1.1.

<sup>2</sup> Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppgjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel <sup>1</sup>	Finans-tjenester <sup>2</sup>	Offentlig forvaltning <sup>3</sup>	Stats-ansatte <sup>4</sup>	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommune-ansatte i alt <sup>5</sup>	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore-takene	Øvrige bedrifter
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 <sup>6</sup>	2,3 <sup>6</sup>	3,7 <sup>6</sup>	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 <sup>6</sup>	3,9 <sup>6</sup>	3,2 <sup>6</sup>	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 <sup>8</sup>	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 <sup>8</sup>	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4 <sup>11</sup>	3,5	3,8 <sup>12</sup>	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,2	2,0	2,1	3,6 <sup>13</sup>	2,9	1,7	1,8 <sup>12</sup>	1,7	1,2 <sup>14</sup>	1,9 <sup>14</sup>	1,8	1,9
2021	3,1	2,8	3,1	4,7 <sup>13</sup>	3,7	3,0	2,8	2,6 <sup>16</sup>	2,3 <sup>16</sup>	2,8	3,6 <sup>15</sup>	2,9
Samlet vekst 2011–2016	16,8	16,0	17,4	17,7	21,0	17,6	17,3	18,0	16,9	18,6	16,6	17,3
Gj. sn. per år <sup>9</sup>	3,2	3,0	3,3	3,3	3,9	3,3	3,2	3,4	3,2	3,5	3,1	3,2
Samlet vekst 2016–2021	14,1	14,0	14,6	18,3	18,4	14,5	14,1	13,9	12,1	14,8	16,8	14,1
Gj. sn. per år <sup>9</sup>	2,7	2,7	2,7	3,4	3,4	2,7	2,7	2,6	2,3	2,8	3,1	2,7
Årslønn 2021, per årsverk	666 300	524 400	838 800			593 100	641 300	558 100	604 800	544 600	653 800	596 000
Årslønn 2021, heltidsansatte				584 600	740 900							
Antall årsverk 2021	154 700	84 900	69 800	62 400	26 200	681 200	153 500	413 900	92 800	321 100	115 200 <sup>10</sup>	57 000

<sup>1</sup> Tallene gjelder heltidsansatte.

<sup>2</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året.

<sup>3</sup> Totalt for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. T.o.m. 2016: prosentvis vekst vektet med årsverk. Fra 2017: Gjennomsnitt for året er beregnet på lønnsnivå og årsverk for samme år og året før.

<sup>4</sup> Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet, dvs. eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

<sup>5</sup> Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

<sup>6</sup> For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.

<sup>7</sup> Antall heltidsansatte.

<sup>8</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

<sup>9</sup> Geometrisk gjennomsnitt.

<sup>10</sup> Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

<sup>11</sup> Beregnet ut fra korrigerert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

<sup>12</sup> Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.

<sup>13</sup> Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med hhv. 0,9 og 1,4 prosentpoeng i 2020 og 2021. Lavere andel unge arbeidstakere trakk også årslønnsveksten opp begge år (om lag 0,2 prosentpoeng). Utbetaling av uregelmessige tillegg var nær uendret fra 2019 til 2020, for så å trekke opp med ¼ prosentpoeng i 2021.

- <sup>14</sup> Økt antall årsverk i stillingskode «7960 - lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.
- <sup>15</sup> Lønnsveksten påvirkes av at deler av 2020 oppgjøret er utbetalt og registrert i 2021, sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk, som gir 0,3 prosent økt lønnsvekst og særskilte lønsmessige tiltak knyttet til pandemien.
- <sup>16</sup> For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Tabell 1.2 Frontfagsrammen<sup>1</sup>

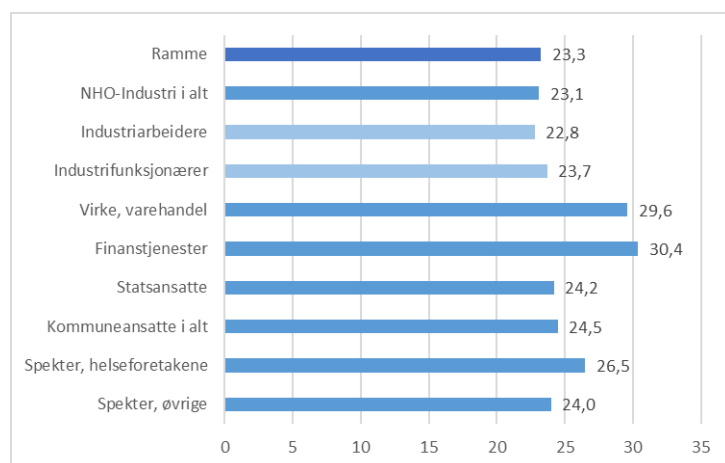
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ramme	3,3	2,7	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7	3,7
Resultat <sup>2</sup>	3,3	2,5	1,9	2,4	2,6	3,1	2,2	3,1	
Oppgjørsform <sup>3</sup>	F	M	F	M	S	M	F	M	F

<sup>1</sup> Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

<sup>2</sup> Årslønnsvekst fra året før for industrien i NHO-området i alt

<sup>3</sup> F = forbundsvist hovedoppgjør, S = samordnet hovedoppgjør, M = mellomoppgjør (alltid samordnet)

Figur 1.2 viser den akkumulerte årslønnsveksten i ulike forhandlingsområder i perioden etter Holden 3-utvalgets utredning i 2013. Industrien i NHO-området har ligget tett på den rammen som ble anslått av NHO i forståelse med LO, og den samlede lønnsveksten i perioden har vært relativt lik på tvers av brede grupper.



Figur 1.2 Akkumulert årslønnsvekst 2014–2021. Prosent

Utviklingen i gjennomsnittslønnen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som endringer i stillingsstruktur, endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg, sammensetningseffekter i form av endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). Et eksempel på en slik endring som påvirker tallene er at andelen heltidsansatte unge (under 25 år) i Virke varehandel har falt fra 13,6 prosent i 2013 til 6,6 prosent i 2021. Alt annet likt vil færre unge (med lavere lønn) trekke opp gjennomsnittlig lønnsvekst. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønnsystemer påvirke den registrerte lønnsveksten. Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper kan skyldes slike forhold, som er omtalt nærmere i boks 1.1. I kapittel 2 i NOU 2022: 4 beskrives sammensetningseffekter i lønn etter yrkesgruppe og næring, basert på lønnsstatistikken fra SSB.

Betydningen av sammensetningseffekter kan illustreres ved industrien. Lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området blir i enkelte år lavere eller høyere enn hva lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg tilsier. I 2016 var det større reduksjon i antall funksjonærer enn i antall arbeidere, og i 2017 og 2018 falt antall funksjonærer mens antall arbeidere økte. Sammen med et generelt fall i lønnsveksten i 2016 bidro disse

forskyvningene fra funksjonærer til arbeidere med lavere lønnsnivå til å trekke ned den samlede lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien disse årene. Det medvirket til at den samlede lønnsveksten i 2016 og 2018 ble lavere enn rammen (anslaget) fra oppgjørene samme år, se figur 1.1.

Generelt må det forventes avvik mellom rammen som anslått i oppgjørene og den realiserede årslønnsveksten. Vurderingene rundt rammen foretas vanligvis på våren under usikkerhet om utviklingen i arbeidsmarkedet og bedriftenes økonomiske situasjon resten av året, og dermed om resultatene av lokale forhandlinger og annen lønnsglidning. Vurderinger rundt rammen i mellomoppgjøret i 2021 er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1 i NOU 2022: 4.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2017 til 2021 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. Normalt betyr lønnsglidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabellen for alle forhandlingsområdene. Det skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhenget til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønns overhenget til 2022 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

For ansatte i staten og i kommunene i alt har bidraget fra lønnsglidningen i perioden ligget i størrelsesorden fra 0,2 til 0,8 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter øvrige virksomheter har lønnsglidningen vært lavere. For gruppene i privat sektor har lønnsglidningen variert mellom 0,6 og 3,6 prosent. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsglidning.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønnsglidning<sup>1</sup>

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gj.sn. 2017–2021
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,6	2,8	3,1	2,0	2,8		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0	0,9	
- Tariff tillegg	0,4	0,5	0,8	0,2	0,7	1,3	
- Lønnsglidning	1,1	1,2	1,2	0,6	1,1		1,0
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,7	2,8	3,0	2,1	3,1		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,4	1,4	1,3	1,5	1,2	
- Lønnsglidning	1,6	1,4	1,6	0,8	1,6		1,4
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	3,1	2,7	3,0	3,6 <sup>5</sup>	4,7		
Herav:							
- Overheng	0,9	0,8	1,1	1,0	0,8	1,1	
- Tariff tillegg	0,0	0,1	0,2	0	0,2	0,3	
- Garantit tillegg	0,5	0,5	0,5	0,4	0,1	0,2	
- Lønnsglidning	1,7	1,3	1,2	2,2	3,6		2
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	3,8	3,2	3,4 <sup>3</sup>	2,9	3,7		

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Gj.sn. 2017–2021
Herav:							
- Overheng	0,9	1,0	1,5	1,3 <sup>3</sup>	0,9	1,6	
- Tariff tillegg	0,5	0,7	1,0	0,2	1,1	1,2	
- Lønns glidning	2,4	1,5	0,9	1,4	1,7		1,6
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,3	2,7	3,8 <sup>4</sup>	1,8 <sup>4</sup>	2,8		
Herav:							
- Overheng	1,5	0,6	1,5	1,2	0,4	1,6	
- Tariff tillegg	0,5	1,9	1,5	0,1	1,9	1,8	
- Lønns glidning	0,2	0,2	0,7	0,5	0,5		0,4
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	2,9	3,5	1,7	2,6 <sup>7</sup>		
Herav:							
- Overheng	0,9	1,4	0,7	1,2	0,3	1,6	
- Tariff tillegg	1,2	1,0	2,0	0,1	1,8	1,6 <sup>8</sup>	
- Lønns glidning	0,4	0,5	0,8	0,4	0,6		0,5
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	2,3	2,8	3,0	1,2 <sup>6</sup>	2,3 <sup>7</sup>		
Herav:							
- Overheng	0,9	1,3	0,7	1,1	0,2	1,8	
- Tariff tillegg	1,3	1,2	1,9	0,1	1,9	1,8 <sup>8</sup>	
- Lønns glidning	0,1	0,3	0,4	-0,1	0,3		0,2
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,6	3,0	3,7	1,9 <sup>6</sup>	2,8		
Herav:							
- Overheng	0,9	1,4	0,7	1,3	0,4	1,5	
- Tariff tillegg	1,1	1,0	2,0	0,1	1,7	1,6 <sup>8</sup>	
- Lønns glidning	0,6	0,6	1,0	0,5	0,8		0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,6 <sup>2</sup>	3,4	3,4	1,8	3,6		
Herav:							
- Overheng	1,6	0,9	1,9	1,0	0,8	2,0	
- Tariff tillegg	1,1	2,1	1,2	0,7	2,0		
- Lønns glidning	0,9 <sup>2</sup>	0,4	0,3	0,1	0,8		0,5
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	2,4	2,9	3,3	1,9	2,9		
Herav:							
- Overheng	0,6	0,6	0,8	0,9	0,5	0,9	
- Tariff tillegg	1,7	2,1	2,3	0,8	2,2	2,7	
- Lønns glidning	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2		0,2

<sup>1</sup> Pga. avrundning vil ikke alltid tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.

<sup>2</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppjøret i 2016

ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

<sup>3</sup> Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

<sup>4</sup> Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.

<sup>5</sup> Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentpoeng.

<sup>6</sup> Økt antall årsverk i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.

<sup>7</sup> For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunktene forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

<sup>8</sup> Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund eller Norsk lektorlag kan påvirke virkningen av tariff tillegg i årslønnsveksten.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og distriktsdepartementet

## **Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder**

Utvalget omtaler i denne boksen det som i hovedsak er sammensetningseffekter i årslønnsveksten i store forhandlingsområder de seneste ti årene, med særlig vekt på forholdet mellom frontfag og følgefag. Utvalget understreker samtidig at det er slike effekter i alle områder i alle år, i større eller mindre omfang.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,3 prosentpoeng årlig i det siste tiåret. Industrifunksjonærene har en vekst på 3,1 prosent i 2021. Bonuser trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng og økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro opp med 0,1 prosentpoeng. I 2021 bidro endringer i næringsgrupper for industrifunksjonærer til å trekke årslønnsveksten opp med 0,1 prosentpoeng.

For industriarbeidere i NHO-bedrifter har endret sammensetning av tariffavtaleområdene det siste tiåret påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,2 prosentpoeng per år. I 2021 har industriarbeidere en vekst på 2,8 prosent. Bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk veksten opp ytterligere 0,1 prosentpoeng. For 2021 bidro endringer i sammensetning av tariffavtaleområder til å trekke årslønnsveksten ned med 0,1 prosentpoeng.

Industrifunksjonærene har et høyere lønnsnivå enn industriarbeiderne og hvis det blir relativt flere funksjonærer trekker det samlet lønnsnivå i industrien opp, og motsatt. Slike sammensetningseffekter kan medføre at lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg, som omtalt i avsnitt 1.2. Både i 2016, 2017 og 2018 førte endret sammensetning til at lønnsveksten for gruppene under ett var lavere enn lønnsveksten for hver av gruppene. I 2020 førte endret sammensetning av gruppene til at veksten ble høyere enn for gruppene hver for seg. I 2021 ble veksten for industrien totalt lik veksten for industrifunksjonærene. Årslønnsveksten for 2021 er beregnet til 3,1 prosent og uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng.

For Industrioverenskomsten - Verksted, som er frontfag i forbundsvis oppgjør, er årslønnsveksten for 2021 beregnet til 3,0 prosent. Bonus trakk lønnsveksten opp med 0,1 prosentpoeng og økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med 0,5 prosentpoeng. Årsaken til økte utbetalinger av uregelmessige tillegg er økt aktivitet på helligdager som også utløser slike tillegg.

Årslønnsveksten for arbeidere innen oljevirksomheten (offshore) i NHO-området har variert noe fra år til år, blant annet som følge av endringer i sammensetningen av lønnstakerne og variasjoner i bonusutbetalinger. Bonus og uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,9 prosentpoeng i 2019, men i 2020 var det motsatt, slik at bonus og uregelmessige tillegg trakk veksten ned med 1,9 prosentpoeng. I 2021 er årslønnsveksten beregnet til 1,9 prosent, og bonus trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 1,0 prosentpoeng. Flere nyansatte med lavere lønn trakk lønnsveksten ned i andre halvdel av 2021.

I Virke-bedrifter i varehandelen bidro endret alderssammensetning med flere unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten ned i perioden fra 2010 til 2013, mens en motsatt bevegelse har trukket lønnsveksten opp fra og med 2014. Sammensetningseffekter, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I 2021 trakk økte bonusutbetalinger opp årslønnsveksten med 1,4 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med ¼ prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med ¼ prosentpoeng.

Lønnsveksten i helseforetakene påvirkes av endringer i kompetansesammensetningen i sykehusene. Andelen ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (hovedsakelig leger) er økt, samtidig som andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning er redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere). Endringer i kompetansesammensetningen trakk opp lønnsveksten fra 2020 til 2021 med om lag 0,3 prosentpoeng.

Økt andel årsverk i stillingskode «7960 - lærer uten godkjent utdanning» i 2020 ga undervisningspersonell et lavere overheng til 2021. En videre økning i 2021 trakk ned årslønnsveksten for undervisningspersonell med 0,1 prosentpoeng. Den samlede effekten av endret kompetansesammensetning trakk likevel opp årslønnsveksten fra 2020 til 2021 for kommuneansatte med 0,1 prosentpoeng, for undervisningspersonell med 0,1 prosentpoeng og for øvrige med 0,2 prosentpoeng.

### **[Boks slutt]**

## **1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder**

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2020 til 2021 og avtalte lønnstillegg i 2022 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av hovedoppgjørene i 2022.

### **1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området**

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 2,8 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,0 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 0,7 prosentpoeng i årslønnsveksten, og med et overheng på 1,0 prosent er lønnsglidningen beregnet til å bidra med 1,1 prosentpoeng. Historiske bidrag fra lønnsglidningen når lønnsvekst dekomponeres kun i glidning og overheng vises i tabell 1.3.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønnsummer gjennom hele 2020 og 2021. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønns-elementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.



I beregning av overheng inn i 2021 og 2022 er det justert for etterbetalinger. Overhenget er beregnet med lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivå. Overhenget inn i 2022 er beregnet til 0,9 prosent for industriarbeidere. I 2021 var det 1,0 prosent.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved hovedoppgjøret 2022 beregnet til 1,3 prosentpoeng i årslønnsveksten. Sammen med et overheng på 0,9 prosent er lønnsveksten beregnet til 2,2 prosent før bidrag fra lønns glidning. Historiske bidrag fra lønns glidningen de seneste fem årene er vist i tabell 1.3.

**Tabell 1.4 Gjennomsnittlige tariff tillegg for industriarbeidere (inklusive den direkte effekten av skift tillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art) per dato**

Våren 2012 <sup>1</sup>	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014 <sup>1</sup>	221 øre/time	1,0 prosent
Per 1. april 2015	45 øre/time	0,2 prosent
Våren 2016 <sup>1</sup>	120 øre/time	0,5 prosent
Per 1. april 2017	88 øre/time	0,4 prosent
Per 1. april 2018 <sup>2</sup>	222 øre/time	0,9 prosent
Per 1. april 2019 <sup>1</sup>	323 øre/time	1,3 prosent
Våren 2020 <sup>1</sup>	112 øre/time	0,4 prosent
Per 1. april 2021	284 øre/time	1,1 prosent

<sup>1</sup> Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvise områdene inklusive generelle tillegg, lavlønns tillegg, garantit tillegg, fagarbeidert tillegg, ansiennitet tillegg, skift tillegg etc. De fleste forbundsvise generelle tariff tilleggene ble gitt med ulike virkningstidspunkt mellom 1. april og 1. juli, men satser og andre tillegg hadde senere virkningstidspunkt i 2020.

<sup>2</sup> Tillegget er en kombinasjon av sentralt oppgjør med generelt tillegg, lavlønns tillegg og avsetning til forbundsvise tilpasningsforhandlinger.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for Industriooverenskomsten -Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er beregnet til 3,0 prosent fra 2020 til 2021, mot 1,7 prosent fra 2019 til 2020. Industriooverenskomsten – Verksted utgjør over 90 prosent av hele Industriooverenskomsten, der også Teko og Teknologi og data inngår. Til sammen utgjør Industriooverenskomsten 40 prosent av alle industriarbeiderne og litt over 50 prosent av industrifunksjonærene. Overhenget inn i 2022 er beregnet til 0,7 prosent.

Meklingsresultatet i det forbundsvise hovedoppgjøret i 2022 på Industriooverenskomsten (IO) mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO), ga et generelt tillegg på 4 kroner per time fra 1. april og ytterligere et tillegg på 2 kroner per time for IO-Teko. Tilleggene er beregnet å bidra med 1,3 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2022, mens overhenget til 2022 er 0,7 prosent.

Industri dekkes av nesten 40 tariffområder innen næringsmiddelindustri, kjemisk industri, treindustri og noen mindre områder i annen type industri.

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjeneste<sup>1</sup>, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før

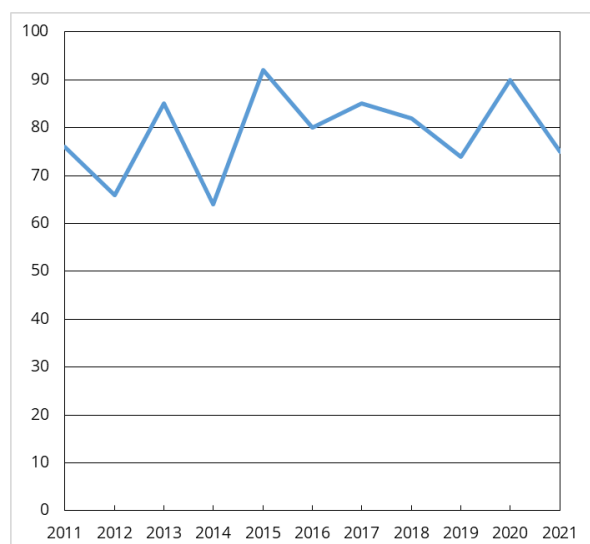
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning <sup>2</sup>	
2011	4,4	1,3	3,1	70
01.okt	4,5	1,1	3,4	76
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	92
2016 <sup>3)</sup>	2,0	0,4	1,6	80
2017	2,6	0,4	2,2	85
2018	2,8	0,5	2,3	82
2019	3,1	0,8	2,3	74
2020	2,0	0,2	1,8	90
2021	2,8	0,7	2,1	75

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

<sup>2</sup> Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønnsglidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.2 hvor årslønnsveksten er dekomponert i lønnsoverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til årslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

<sup>3</sup> Brudd i materialet fra 2016 (se boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10).

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO



Figur 1.3 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Se noter til tabell 1.4

### 1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i *byggevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 2,5 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,2 prosent fra 2019 til 2020

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innen elektrofag (1/3) og andre byggfag (2/3) som tømrere, murere, grunnarbeid innen stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømrermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. En mindre gruppe innenfor byggevirksomhet er heisfirmaer og deler av verkstedoverenskomsten, offshore.

For *Riksavtalen - Hotell og restaurant* er årslønnsveksten beregnet til 3,4 prosent fra 2020 til 2021, mot 1,7 prosent året før. Det ble gitt et generelt tillegg på 2,25 kroner per time, ytterligere et tillegg på 1 krone, og på satser et garantitillegg på 2,81 kroner per time på 37,5 t/uke, fra 1. april 2021. Overhenget inn i 2021 var 1 prosent. I årslønnsveksten på 3,4 prosent, bidro tariff tillegg med 2,2 prosentpoeng og sammen med et overheng på 1,0 prosent gir det en glidning på 0,2 prosent for avtalen i 2021. Det er beregnet en vekst for ansatte som er med i alle måneder i både 2020 og 2021 (identiske) på 4,6 prosent fra 2020 til 2021, og andelen identiske var omtrent halvparten av totalt ansatte. Det har vært en kraftig nedgang i andel årsverk for avtalen fra 2019. Totalt er det 20 000 årsverk igjen i Riksavtalen i 2021, mot nærmere 30 000 i 2020.

I hovedoppgjøret i 2022 ble resultatet av meklingen et generelt tillegg på 4 kroner per 1. april. Sammen med ansiennitets- og garantitillegg, bidrar dette til årslønnsvekst fra 2021 til 2022 med 2,3 prosentpoeng. Med et overheng på 1,0 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,3 prosent i 2022 før glidning.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO* er årslønnsveksten beregnet til 2,5 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,7 prosent fra 2019 til 2020.

Transportbedrifter (arbeidere) i NHO omfatter blant annet rutebilssektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter og oljeselskaper mv.

Noen områder i bransjen, for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer, har lokal forhandlingsrett. Bussbransjen utgjør i underkant av 50 prosent av transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 3,0 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,6 prosent fra 2019 til 2020. I tillegg til det generelle tillegget på 2,25 kroner per time fra 1. april 2021 ble det i oppgjøret i 2020 avtalt et tillegg på 2,50 kroner for rutebussjåfører som også skulle gjelde fra 1. april 2021.

I hovedoppgjøret i 2022 ble resultatet etter mekling et generelt tillegg på 4 kroner fra 1. april 2022 og ytterligere 4,50 kroner fra 1. juli 2022. Det er også avtalt et lønnstillegg for rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2023. Sammen med overhenget på 0,9 prosent fra 2021, er tariff tilleggene beregnet å bidra med 3,5 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2022, før glidning.

For arbeidere i *oljevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 1,9 prosent fra 2020 til 2021, mot 1,7 prosent året før. I 2021 bidro bonus til å trekke veksten opp med 0,2 prosentpoeng og økte utbetalinger i uregelmessige tillegg bidro til å trekke veksten opp med 1,0 prosentpoeng.

### 1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

*Industrifunksjonærene* i NHO-bedrifter utgjør om lag 25 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 3,1 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,1 prosent året før.

Gruppen industrifunksjonærer totalt består av fem ulike bransjeområder (næringsmiddel, treindustri, kjemisk, verksted- og metallindustri og annen industri) som er vektet sammen.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2022 er beregnet til 1,2 prosent.

*Funksjonærer ellers i NHO* er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør funksjonærene utenfor industri 70 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 2,8 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,3 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

I tillegg er det grupper innen håndverk, organisasjoner og bemanningsbedrifter som ikke tas med i lønnsstatistikken verken for funksjonærer eller arbeidere. Samlet utgjør disse 8 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter.

### 1.3.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter i alt er beregnet til 3,1 prosent fra 2020 til 2021, mot 2,2 prosent året før. Overhenget for industrien i alt inn i 2022 er beregnet til 1,0 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 2,7 prosent ved mellomoppgjøret i 2021.

Ved hovedoppgjøret i 2022 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,7 prosent i 2022. Av dette bidrar overhenget med 1,0 prosent. Hovedoppgjøret i 2022 er omtalt i vedlegg 1.

Tabell 1.6 Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk	2017	54,8	45,2
	2018	55,5	44,5
	2019	55,2	44,8
	2020	54,8	45,2
	2021	54,9	45,1
Lønnssum	2017	43,2	56,8
	2018	43,9	56,1
	2019	43,8	56,2
	2020	43,3	56,7
	2021	43,2	56,8

Note: For 2021 er 46 prosent av årsverkene i tabellen knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvis oppgjør.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

### 1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I mellomoppgjøret for 2021 mellom YS og NHO ble det gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO.

På Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke ble det i mellomoppgjøret for 2021 gitt et generelt tillegg på 0,50 kroner per time. Minstelønnssetningene ble økt med henholdsvis 2 kroner (trinn 1–3), 3 kroner (trinn 4) og 5 kroner (trinn 5) per time fra 1. april 2021. Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnssetning trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2021 på 3,10 kroner per time. På Avtale for reiselivsbransjen ble det gitt et generelt tillegg på 0,50 kroner, og minstelønnssetningene på trinn 1–3 ble hevet med 2 kroner per time. For de fleste andre overenskomster ble det gitt et generelt tillegg på 2,25 kroner per time per 1. april 2021. I tillegg ble det på enkelte overenskomster gitt ytterligere 1 krone per time (lavlønnstillegg).

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk ved mellomoppgjøret for 2021 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 0,50 kroner per time og minstelønnssetningene på trinn 1 og 2 ble hevet med 2 kroner per time.

I 2021 ble mellomoppgjøret på HUK-området gjennomført i tre deler. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene på alle tre delene, del 1 den 21. juni, del 2 den 15. september og del 3 den 14. oktober. Forhandlingsresultatet ble senere godkjent av partene.

Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, undervisning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingsresultatet i de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende områdene.

Årslønnsveksten fra 2020 til 2021 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,7 prosent. Bonusutbetalinger trakk opp årslønnsveksten med 1,4 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med ¼ prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med ¼ prosentpoeng.

I hovedtariffoppgjøret for 2022 i varehandelen ble det på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke avtalt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time fra 1. april 2022. Det ble også avtalt endringer i sykepengeordningen. Endringene innebærer full lønn under sykdom i tre måneder. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnssetningene i trinn 5 og 6 økt med 5 kroner per time fra 1. februar. Det ble gitt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 5 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 1,50 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 5 kroner per time.

5. mai 2022 ble det enighet mellom Virke og Fellesforbundet, Parat og YTF for revisjon av Grossistoverenskomstene. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,60 kroner per time.

Garantiordningen innebar en økning av minstelønnssetning på 3,48 kroner per time fra 1. april.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhøyet på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,6 prosent før bidraget fra lønnsreguleringen i 2022.

I *finans tjenester* ble det i mellomoppgjøret i 2021 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO og Finans Norge gitt et generelt tillegg på 1,7 prosent på lønnsregulativet, men

minst 7 700 kroner per år, med virkning fra 1. mai 2021. Årslønnsveksten i finanstjenester fra 2020 til 2021 er beregnet til 3,7 prosent.

I hovedoppgjøret for 2022 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på 13 000 kroner i lønnsregulativet, som også ble utvidet i topp. Tillegget anslås å bidra med 1,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overhenget på 1,6 prosent gir det en årslønnsvekst på 2,8 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2022.

### **1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor**

#### *Staten*

I mellomoppgjøret for 2021 ble det for avtalen mellom Staten og LO Stat, YS Stat og Unio gitt et generelt tillegg på 0,9 prosent og 1 500 kroner på alle trinn på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2021, samt et tillegg på 4 000 kroner på ltr. 19–50. Tillegget trappes ned med 200 kroner per trinn fra ltr. 51 til ltr. 69. Med virkning fra 1. juli 2021 avsettes det 1,8 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. For avtalen mellom Staten og Akademikerne ble det avsatt 3,35 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2021. Årslønnsveksten fra 2020 til 2021 i det statlige tariffområdet er beregnet til 2,8 prosent.

I hovedoppgjøret for 2022 ble det i meklingsforslag mellom staten og LO Stat og YS Stat gitt følgende tillegg:

- Et tillegg på 10 000 kroner på lønnstrinn 19–64 på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2022.
- Et tillegg på 1,7 prosent på lønnstrinn 65–101 på hovedlønntabellen med virkning fra 1. mai 2022.
- Ett ekstra lønnstrinn til alle i stillingskode 1408, Førstekonsulenter.
- Med virkning fra 1. mai 2022 avsettes det 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

For avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio ble det avsatt 2,46 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2022.

I staten gir de avtalte tilleggene i 2022 et bidrag til årslønnsveksten på 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2021 til 2022 på 3,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

#### *Kommunesektoren/KS-området*

I mellomoppgjøret for 2021 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2021 på mellom 10 000 kroner og 22 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. For medlemmer av Unio ble virkningstidspunkt etter streiken fastsatt til 4. juni 2021, og for medlemmer av Norsk Lektorlag til 11. juni 2021. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,9 prosent fra 1. mai 2021. Det ble avsatt 1,0 prosent av lønsmassen til lokale lønnsforhandlinger i HTA kapittel 4 per 1. oktober 2021.

I hovedoppgjøret i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2022 på mellom 12 000 kroner og 36 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,6 prosent fra 1. mai 2022. Det ble i tillegg avtalt lønnstillegg for utvalgte stillingsgrupper på

høyeste ansiennitetstrinn med virkning fra 1.1.2023, samt at satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg heves fra samme dato (se vedlegg 1.3 for nærmere beskrivelse).

I hovedoppgjøret i 2022 ble det en løsning i meklingen mellom KS og LO kommune, Unio kommune, YS kommune og Akademikerne kommune. Men innad i sammenslutningene valgte i ettertid Utdanningsforbundet (i Unio), Skolenes landsforbund (i LO) og Norsk lektorlag (i Akademikerne) å avslå meklerens forslag. Skolenes landsforbund og Norsk lektorlag gikk i streik fra 8. juni 2022, mens Utdanningsforbundet har varslet streik fra 20. juni.

Årslønnsvirksomheter for kommunesektoren er beregnet med sentrale lønnstillegg for KS-området og Oslo kommune med virkningstidspunkt 1. mai 2022 for alle ansatte. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund eller Norsk lektorlag kan påvirke endelige tall.

Sentrale tillegg for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (kapittel 4), bidrar med 1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med et overheng på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2022 for denne gruppen.

For en del grupper i KS-området (kapittel 3 og 5) fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai med mindre annen dato er avtalt.

I hovedoppgjøret i Oslo kommune ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,71 prosent, minimum 18 800 kroner med virkning fra 1. mai 2022.

#### *Kommuneansatte i alt*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2021 og tariff tilleggene i 2021, er årslønnsveksten fra 2020 til 2021 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer<sup>1</sup>, beregnet til 2,6 prosent.

Sentrale tillegg i 2022 utgjør om lag 2,5 prosent per dato og bidrar med om lag 1,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overheng til 2022 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2022. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund eller Norsk lektorlag kan påvirke endelige tall.

#### *Undervisningsansatte*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2021 og tariff tilleggene i 2021 er årslønnsveksten fra 2020 til 2021 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 2,3 prosent.

Sentrale tillegg i 2022 utgjør om lag 2,7 prosent per dato og om lag 1,8 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overheng til 2022 på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2022. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund eller Norsk lektorlag kan påvirke endelige tall.

---

<sup>1</sup> Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann- og avløp etc.

### *Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte*

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2021 og tariff tilleggene i 2021, er årslønnsveksten fra 2020 til 2021 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 2,8 prosent.

Sentrale tillegg i 2022 utgjør om lag 2,4 prosent per dato og om lag 1,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overheng til 2022 på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2022. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for barnehagelærere organisert i Utdanningsforbundet kan påvirke endelige tall.

### **1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området**

#### *Spekter-området ekskl. helseforetakene*

##### *Mellomoppgjøret i 2021*

I mellomoppgjøret 2021 i Spekter-området ekskl. helseforetakene ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter avtalt et generelt tillegg på 4 388 kroner per år. Det ble gitt ytterligere et tillegg på 1 950 kroner per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på 455 967 kroner eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2021. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2021 og avtalte tillegg i 2021, er årslønnsveksten fra 2020 til 2021 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 2,9 prosent.

##### *Hovedoppgjøret i 2022*

I hovedoppgjøret i 2022 ble det på A-nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 7 800 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2022. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå. Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2022 på om lag 0,6 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,1 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2021 til 2022 på 3,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2022.

#### *Helseforetakene*

##### *Mellomoppgjøret i 2021*

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund konstaterte partene 6. mai at man ikke kom til enighet. Uenigheten gjaldt i tillegg til helseforetakene også Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Martina Hansens Hospital AS. Unio valgte etter dette å bryte forhandlingene. Det ble derfor ikke gjennomført A2 forhandlinger mellom Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet. Det ble heller ikke gjennomført forhandlinger på B-dels nivå med noen forbund. Spekter og Unio kom ikke til enighet etter mekling og Unio iverksatte streik fra



4. juni. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet. I nemndas kjennelse framgår det at det for Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet ble gitt sentrale tillegg på 2,0 prosent og ytterligere et tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,5 prosent) for arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet for grunnstillingene og mer enn 10 års ansiennitet for spesialstillingene. Ledere ble gitt et tillegg på 2,5 prosent. Minstelønnen ble endret slik det framgår av tabell 1.7. Tilleggene ble gitt fra ulike tidspunkt (1. juli, 1. juni og 1. august). I.h.t. kjennelsen ble det også gjennomført lokale forhandlinger på B-dels nivå under fredsplikt.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) 25. juni. Det ble gitt et generelt tillegg til alle ansatte i stillingsgruppe 1–3 på 10 000 – 13 000 kroner per år med virkning fra 1. juli 2021. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 ble gitt et generelt tillegg på 2,0 prosent. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 med mer enn 16 års ansiennitet fikk ytterligere et generelt tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,5 prosent). Tillegg for stillingsgruppe 4 og 5 ble gitt fra 1. august. Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe ble gitt et generelt tillegg på 2,5 prosent med virkning fra 1. august. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. Videre ble det avtalt endringer i ubekvemstillegg og gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå.

Spekter og Den norske legeforening (A2) kom til enighet om generelle lønnstillegg. Det ble gitt tillegg på 20 000 kroner til legespesialister, 16 000 kroner til leger i spesialisering med over fire år gjennomført spesialisering, 7 500 kroner for 2–4 år gjennomført spesialisering og 7 000 kroner for 1–2 år gjennomført spesialisering. LiS 1 (tidligere turnuslege) ble gitt et tillegg på 5 000 kroner. Alle tillegg ble gitt med virkning fra 1. januar 2021. Det ble videre avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå for de legegrupper som ikke er gitt sentralt tillegg. Ved hovedoppgjøret i 2020 var det enighet om å utsette de lokale B-delsforhandlingene til mellomoppgjøret i 2021, dvs. at det ble gjennomført full revisjon av B-delene i 2021.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2021 og avtalte tillegg i 2021, er årslønnsveksten fra 2020 til 2021 i helseforetakene beregnet til 3,6 prosent. Lønnsveksten påvirkes av særskilte lønsmessige tiltak knyttet til pandemien. Noe lønnsvekst i 2020 kan også være registrert som lønnsvekst i 2021 som følge av sene lønnsoppgjør. Sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk bidrar også til økt lønnsvekst.

### *Hovedoppgjøret i 2022*

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund ble det enighet den 30.05.2022. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,0 prosent. For medlemmer i sykepleierstilling ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juli 2022. Øvrige medlemmer får tillegg med virkning fra 1. august 2022. Sykepleiere og spesialsykepleiere med ansiennitet over 10 år og ledere fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.8. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer av Fysioterapeutforbundet i stillinger som fysioterapeut og medlemmer av Ergoterapeutforbundet i stillinger som ergoterapeut fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent med virkning fra 1. juli 2022 og spesialfysioterapeuter, spesialergoterapeuter og ledere fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent fra 1. august 2022. Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 3,2 prosent, med virkning fra 1. mai 2022 for barnehagelærerstilling og 1. juni 2022 for øvrige

medlemmer av Utdanningsforbundet. Alle medlemmer i lederstilling og i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut, ergoterapeutstilling og spesialergoterapeut, samt alle medlemmer i Utdanningsforbundet med ansiennitet på 10 år eller mer fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent. Minstelønnssetene for Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.8. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

I de sentrale forbundsvisе forhandlingene mellom Spekter og Den norske Legeforening (A2), ble det gitt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2022. Tilleggene varierte fra 18 000 kroner til 31 000 kroner per år. De sentralt avtalte minimumssatsene ble økt med tilsvarende beløp. Det ble videre avtalt at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant annet overleger, forskere og stipendiater.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på 12 000 kroner og ytterligere 1 000 kroner til de med 10 års ansiennitet eller mer. Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 fikk et generelt tillegg på 12 000 kroner og ytterligere 5 000 kroner til de med 10 års ansiennitet eller mer. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg på 3 prosent, og de med ansiennitet på 10 år eller mer fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,1 prosent (samlet 4,1 prosent). Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1–5 fikk et generelt tillegg på 4,1 prosent. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. august 2022. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg. Minstelønnssetene ble hevet slik det framgår av tabell 1.7.

Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår fortsatt lokale og avsluttende forhandlinger i flere områder.

Tabell 1.7 Minstelønnsseter for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene.<sup>1</sup> Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år/16 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år/16 år		
	1. juli/aug. 2021	1. aug. 2022	Endring	1. juli/aug. 2021	1. aug. 2022	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning*	338 000	350 000	12 000	427 000	440 000	13 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	377 000	389 000	12 000	451 000	468 000	17 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	423 000	437 000	14 000	517 000	538 000	21 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	470 000	490 000	20 000	570 000	602 000	32 000

\* Maksimal ansiennitet for stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning er 16 år.

<sup>1</sup> Ved publisering av rapport 17. juni, ble det oppgitt at tabell 1.7 skulle oppdateres når tall for 2022 forelå. Tabellen ble oppdatert 21. juni 2022.

Kilde: Spekter

Tabell 1.8 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. jun./jul./aug.	1. jul./aug.	Endring	1. jun./jul./aug.	1. jul./aug.	Endring
	2021	2022		2021	2022	
Grunnstillinger	423 000	437 000	14 000	517 000	538 000	21 000
Stillinger med spesialkompetanse	470 000	490 000	20 000	570 000	602 000	32 000

Kilde: Spekter

### 1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.9 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn i enkelte tariffområder. I NHO-bedrifter i industrien økte forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn blant arbeidere fra 2020 til 2021, mens forskjellen ble redusert blant funksjonærer i industrien og for statsansatte. Det var små endringer i andre områder i tabellen. Endringene i de enkelte områdene fra år til år påvirkes av flere forhold, herunder endringer i sysselsettingen for menn og kvinner. Sett over en lengre periode er hovedbildet at lønnsforskjellen er redusert.

I hovedgruppene i tabellen er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenlignbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

Tabell 1.9 Gjennomsnittlig årslønn<sup>1</sup> for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

	2012 2013 2014 2015				2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021							Årslønn	Årslønn	Kvinne-
												Menn	Kvinner	andel <sup>2</sup>
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	88,8	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	93,5 <sup>10</sup>	91,5	91,9	91,5	534 700	489 400	18
Industriefunksjonærer i NHO-bedrifter	80,4	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	83,1 <sup>10</sup>	84,3	85,1	85,7	877 100	751 400	30
Virke-bedrifter i varehandel <sup>3</sup>	84,0	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	85,2 <sup>9</sup>	85,4	84,7 <sup>12</sup>	84,7	624 200	528 900	42
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter <sup>8</sup>	95,6	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	96,2	95,9	95,8	95,2	423 700	402 900	56
Finanstjenester <sup>4</sup>	79,7	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	81,7 <sup>4</sup>	81,1 <sup>11</sup>	82,3	82,6	811 500	670 400	50
Statsansatte	90,7	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	90,2	672 300	606 200	50
Kommunene i alt <sup>7</sup>	92,2	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	93,6	94,1	94,1	94,3	582 900	549 700	74
Undervisningsansatte <sup>7</sup>	97,1	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	610 700	602 500	69
Øvrige ansatte <sup>7</sup>	91,9	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	93,5	573 000	535 800	75
Statlige eide helseforetak i Spekter-området <sup>5</sup>	82,2	83,0	83,6	83,6	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	80,9	763 100	617 000	75

Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak <sup>6</sup>	96,3	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	95,8	96,7	96,5	96,2	610 800	587 600	41
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	---------	---------	----

<sup>1</sup> Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

<sup>2</sup> Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området. Prosent.

<sup>3</sup> Gjelder heltidsansatte.

<sup>4</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året. Beregnet med ny metode var relativ lønn 81,1 prosent i 2017 og 80,8 prosent i 2016.

<sup>5</sup> Kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Sykehus tjenester» under Statlig forvaltning.

<sup>6</sup> Månedslønn per oktober\*12.

<sup>7</sup> Månedslønn per 1. desember\*12.

<sup>8</sup> Årslønnsberegning. Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant». Med ny metode for årslønnsnivå for Riksavtalen var nivå i 2018 også 96,2.

<sup>9</sup> Korrigert for populasjonsendringer er andelen den samme i 2018 som i 2017.

<sup>10</sup> Med samme metode som anvendt for 2019 er det relative årslønnsnivået for 2018 91,9 for arbeidere og 83,2 for funksjonærer.

<sup>11</sup> Forholdet er 81,8 prosent i 2019 dersom lønnsnivåene for 2019 korrigeres for endringer i innrapportering av yrkeskoder sammenlignet med 2018.

<sup>12</sup> Beregnet på revidert lønnsstatistikk fra SSB per november og med samme populasjon som for 2020 var relativ lønn i 2019 84,5 prosent, som kan sammenlignes med 84,7 prosent for 2020.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

### *Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2022*

Følgende trekk ved lønnsoppgjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønnsstillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og -næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Et ekstra lønnstillegg på 2 kroner til arbeidstakerne på IO-Teko, har likelønnsprofil siden kvinneandelen er høyere enn for Industriooverenskomsten (IO) ellers. Forsterket formulering om lokal kjønnsdelt lønnskartlegging samt arbeidstøy tilpasset både kvinner og menn, har også likestillingsbetydning.

Både full lønn under sykdom i tre måneder og garantitillegg på satser er resultater for Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (LO) og Virke, som særlig tilgodeser kvinner.

Resultatet mellom staten og LO Stat og YS Stat har likelønnsprofil gjennom at det ble gitt et tillegg til alle førstekonsulenter. Blant disse er det klart flere kvinner enn menn. For alle fire hovedtariffavtalene i staten er det tatt inn forsterkede formuleringer om likestilling og likelønn samt tillitsvalgte rolle i oppfølging av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt lokalt.

I kommune-sektoren (KS og Oslo kommune) er det forsterket fokus på lønnsutvikling for ansatte som har vært i foreldrepermisjon, som kan være av betydning for likelønn.

I finanstjenester ble partene enige om en oppstramming av bestemmelsene og tydeliggjøring av ansvaret for likestilling og likestilt deltakelse. Kvinner er i større grad enn menn i

lønnstrinn med lavere lønnsnivå. Kronetillegget utgjør dermed i gjennomsnitt en større andel av lønnen til kvinner, og oppgjøret har dermed en likelønnsprofil.

## 1.4 Lønnsoverhenget

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor årslønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året og det ikke er sammensetningseffekter som omtalt i avsnitt 1.2 og boks 1.1.

Lønnsoverhenget til 2022 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,0 prosent. For områdene i tabell 1.10 varierer lønnsoverhenget til 2022 fra 0,9 til 2,0 prosent.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til året etter i enkelte områder også bli påvirket, enten av allerede avtalte tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser.

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn lønnsoverhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønnsoverheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året. For Bussbransjeavtalen er det avtalt et tillegg på minst 4,50 kroner per time for rutebussjåfører fra 1. april 2023. I KS-området ble det i meklingen i 2022 avtalt lønnstillegg for utvalgte stillingsgrupper på høyeste ansiennitetstrinn på mellom 4 500 og 7 000 kroner med virkning fra 1.1.2023, samt økte satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg med virkning fra samme dato (se vedlegg 1.3 for nærmere beskrivelse).

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klar før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.10 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2017–2022

Område/gruppe:	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NHO-bedrifter i industrien i alt <sup>1</sup>	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0
Industriarbeidere	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0	0,9
Industrifunksjonærer	1,1	1,4	1,4	1,3	1,5	1,2
Virke-bedrifter i varehandel	0,9	0,8	1,1	1,0	0,8	1,1
Finanstjenester <sup>2</sup>	0,9	1,0	1,5	1,3 <sup>5</sup>	0,9	1,6
Staten	1,5	0,6	1,5	1,2	0,4	1,6
Kommunene i alt	0,9	1,4	0,7	1,2	0,3	1,6
Undervisningsansatte	0,9	1,3	0,7	1,1	0,2	1,8
Øvrige ansatte	0,9	1,4	0,7	1,3	0,4	1,5
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	1,6 <sup>4</sup>	0,9	1,9	1,0	0,8	2,0
Øvrige bedrifter	0,6	0,6	0,8	0,9	0,5	0,9
Veid gjennomsnitt <sup>3</sup>	1,1	1,1	1,1	1,2	0,6	1,5

<sup>1</sup> Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønnssummen i hver gruppe som vekt.

<sup>2</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge (arbeidsgivermedlemmer) utenom ledere.

<sup>3</sup> Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vekter.

<sup>4</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2017 opp med 0,5 prosentpoeng.

<sup>5</sup> Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

## Vedlegg 1.

### 1 Lønnsoppgjør i 2022

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2021 vises det til vedlegg 1 i NOU 2022: 4.

#### 1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2022

*Representantskapet i LO* behandlet kravene foran hovedoppgjøret 22. februar 2022. I vedtaket het det bl.a.:

«I juni 2021 var BNP for Fastlands-Norge på samme nivå som før korona-utbruddet i mars 2020. Den økonomiske aktiviteten i 2021 var rammet av problemer knyttet til leveranser globalt. I tillegg til slike flaskehals i frakt og levering, ga utnyttelse av markedsrett i denne situasjonen opphav til økt inflasjon internasjonalt. Dette bremset oppgangen. Lønnsomheten i norsk industri kan svekkes framover som følge av høye priser på innsatsvarer.

Rekordhøye kraftpriser har videre preget bildet i Europa og Norge.

[...]

Høye boligpriser og høy gjeld i husholdningene har gjort norsk økonomi sårbar for sterke renteøkninger. Norges Bank er også blant de første sentralbankene som øker renta etter pandemien. Økende renteforskjell til utlandet kan styrke verdien av norske kroner og svekke konkurransevnen kraftig. Norges Bank må derfor utvise nennsomhet når det gjelder de varslede renteøkningene framover.

[...]

Jobbveksten har imidlertid vært sterk når smitteverntiltakene har blitt lempet på. For flere har utviklingen åpnet nye muligheter for arbeid, spesielt unge. For unge kvinner økte eksempelvis sysselsettingsprosenten med over 4 prosentenheter i 4. kvartal 2021 sammenlignet med ett år tidligere. Færre personer på korttidsopphold, kan ha skapt jobbmuligheter som tidligere var utilgjengelige. Dette viser at innvandringen de siste tiårene, kan ha hatt fortrenings effekter i det norske arbeidsmarkedet.

[...]

Det er med Holden-utvalgene etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

[...]

Ved mellomoppgjøret i 2021 ble frontfagsrammen anslått til 2,7 pst, like i underkant av beregningsutvalgets prisprognose på 2,8 pst. Gjennom 2021 har rekordhøye elektrisitetspriser bidratt til at prisveksten ble 3,5 pst.

[...]

Ifølge foreløpige tall ble årslønnsveksten for industrien samlet i NHO 3 pst i 2021, 2 ¾ pst for industriarbeidere og 3 ¼ pst for industrifunksjonærer. Stat og kommunene i alt er foreløpig beregnet til henholdsvis 2,8 og 2,7 pst. Varehandel og Finanstjenester kom ut

med henholdsvis 4 ¾ og 4 pst, og er dermed de eneste av de større forhandlingsområdene med reallønnsvekst i fjor ifølge foreløpige tall.

[...]

Overgangen til et mer klimanøytralt samfunn vil gi store omstillinger på kort tid. Flere jobber vil bli skapt, men arbeidstakerne vil ha ulike forutsetninger for dem. Fagbevegelsen må både bidra til grønn omstilling på arbeidsplassene og til at omstillingene i samfunnet skjer på en rettferdig måte. Kompetanseheving vil her være en nøkkel.

Det er fortsatt behov for særskilt å styrke mulighetene for livslang læring på alle nivåer i arbeidslivet. Unge som velger yrkesfag må få læreplass, oppleve god kvalitet i opplæringen og ha videre utviklingsmuligheter. Læring i arbeidslivet må kunne dokumenteres og verdsettes både i arbeidslivet og i utdanningssystemet. Ordninger som er framforhandlet gjennom det organiserte arbeidslivet må videreutvikles og styrkes. I Hurdalsplattformen varsler regjeringen at den vil gjennomføre en bred kompetansereform for arbeidslivet. Erfaringene fra de trepartsstyrte bransjeprogrammene for kompetanse, har vist at det er viktig at arbeidslivets parter har en avgjørende innflytelse på utforming og innhold i en slik reform. Bransjeprogrammene, må gå fra krisemodus til i større grad å utvikle nye kompetansetilbud og se på flere muligheter til å utvikle programmene til å bli hovedmotor i omstillingen.

[...]

Hovedkravet for lønn er økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Gjennom kravene vil vi sikre en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk ved å prioritere likelønn og motvirke lavlønn. Garantiordningene må videreføres. Lokale forhandlinger må være reelle.

[...]

Det er i flere avtaleområder behov for tilpasninger i de enkelte tariffavtalene. På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår.»

*NHOs representantskap* vedtok 3. mars 2022 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Lønnsoppgjøret i 2022 må bidra til at konkurranseevnen styrkes

Lysere økonomiske utsikter ble brått litt mørkere. Krig i Europa, med allerede store menneskelige lidelser, danner et dystert bakteppe. Krigshandlingene og sanksjonene vil gi mindre handel. Usikkerhet om leveranser har økt råvare- og energipriser. Prisveksten kan øke fra et allerede høyt nivå. Det vil øke bedriftenes kostnader og redusere husholdningenes kjøpekraft, og truer vekstutsiktene. Noen næringer og bedrifter er mer utsatt enn andre.

[...]

Frontfagsmodellen hviler blant annet på erkjennelsen av at lønnsdannelsen på lengre sikt har avgjørende betydning for nivået på arbeidsledigheten. Mens reallønnsutviklingen i frontfaget først og fremst er knyttet til pris- og produktivitetsutviklingen internasjonalt, bestemmer lønnsdannelsen til hvilket nivå på arbeidsledigheten en slik balanse oppnås.



Frontfagsmodellen bidrar til at en slik balanse oppnås til lav ledighet i Norge. Erfaringene fra Norge og andre land tilsier at høy nominell lønnsvekst uten bakgrunn i tilsvarende pris- og produktivitetsvekst i all hovedsak slår ut i høyere inflasjon og økt arbeidsledighet på lengre sikt, og ikke i høyere reallønnsvekst. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, steg med 1,9 prosent i 2021 etter et fall på 0,2 prosent i 2020. Prisene på industriens bruttoprodukt steg med 0,4 prosent. I perioden 2011-2020 var den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten i industrien på 1,1 prosent, 0,6 prosentpoeng lavere enn hos handelspartnerne.

Konkurranssevnen ble svekket med 5,5 prosent i 2021, hovedsakelig fordi den handelsveide kronekursen ble styrket med nærmere 5 prosent. I tillegg var timelønnskostnadsveksten 0,4 prosentpoeng høyere i Norge enn anslått hos våre handelspartnere. Både kronekursen og den relative lønnskostnadsveksten bidro dermed til å reversere noe av senere års konkurranseevneforbedring. Lønnsdannelsen har et ansvar også for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. Forventet lønnskostnadsvekst per sysselsatt hos Norges handelspartnere er av OECD anslått til 3,5 prosent i 2022, ned fra 3,8 prosent i 2021.

Industriens driftsresultat var på nærmere 26 mrd. kroner i 2021 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, på nivå med året før. Det er relativt store forskjeller mellom de ulike næringsgruppene. I verkstedindustrien, der mange frontfagsbedrifter hører hjemme, er det foreløpig beregnet et negativt driftsresultat i 2021 på godt over 6 mrd. kroner.

Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er på grunnlag av SSBs foreløpige nasjonalregnskap beregnet til 86 prosent i 2021. Med unntak av 2019 har denne andelen ligget relativt stabilt rundt 85 prosent de siste ti årene. Frontfagsmodellen sikrer at fordelingen av verdiskapingen er rimelig stabil over tid. Nå ligger lønnsandelen 4 prosentpoeng over gjennomsnittet de siste tjue årene, og driftsresultatet tilsvarende under.

[...]

Derfor mener NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Rammen fra frontfaget skal tjene som en norm andre forhandlingsområder over tid skal forholde seg til.
- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen styrke industriens konkurransevne.
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger.
- Minstelønnsseter har til funksjon å sikre at de svakeste bedriftene i overenskomstområdet betaler en minimum timelønn på et akseptabelt nivå. Stramme økonomiske rammer må derfor gjelde for eventuelle reguleringer av overenskomstenes minstelønnsseter.

- I forhandlingene om reformert AFP er det NHOs målsetting at fundamentet for en omlegging kan bringes inn og vedtas i mellomoppgjøret 2023. Dette må skje gjennom enighet forut for mellomoppgjøret, og ikke avtales i årets oppgjør som en utvidelse av forhandlingsretten i mellomoppgjørsklausulen for 2023.
- Arbeidstid – årlig arbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Lønnsgarantiordninger – det skal ikke inntas nye ordninger eller inngås nye bestemmelser med økte forpliktelser.
- Det skal ikke innføres nye bestemmelser i tariffavtalene som begrenser bedriftenes adgang til å leie inn arbeidskraft eller bemanningsbedriftenes adgang til å leie ut.»

*Styret i Unio* vedtok 15. mars 2022 Unios inntektspolitiske uttalelse foran hovedoppgjøret i 2022. I vedtaket het det bl.a.:

«Lønnsramma i offentlig sektor må opp. De to siste årene har ansatte i privat sektor tatt ut mer enn den kommuniserte ramma i frontfaget, og ansatte i offentlig sektor har blitt hengende etter lønsmessig. Dette må kompenseres i årets tariffoppgjør. Videre er kjøpekraften svekket av høye strømpriser og høy konsumprisvekst. Det er derfor nødvendig at oppgjøret i år sikrer god kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma. Frontfagsmodellens handlingsrom må brukes. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen. Offentlig sektors velferdstjenester er helt avgjørende for lønnsomheten i privat sektor.

[...]

Arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for å rekruttere og beholde ansatte, for å sikre lønnsnivået for sine egne ansatte og for å kompensere for ulempe, belastning og risiko. Flere av Unios yrkesgrupper har lavt lønnsnivå og store lønsmessige etterslep. Dette må rettes opp innenfor en fleksibel praktisering av frontfagsmodellen.

Offentlig arbeidsgivere har også et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar. Til tross for betydelig lavere utdanningsnivå ligger gjennomsnittslønna i den mannsdominerte industrien langt over lønna til de kvinnedominerte yrkesgruppene i offentlig sektor.

[...]

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor. For det første holdes lønna til de fleste utdanningsgrupper nede, og for det andre leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet. Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. I dag ser vi at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ukvalifiseret arbeidskraft. Andre viktige offentlige tjenester sliter også med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Uten en løsning på lønns-, og beholde- og rekruttereutfordringene, vil frontfagsmodellen forvitte, og oppslutningen om arbeidslivsmodellen vil svekkes.

[...]

Husholdningene har spart mye under pandemien da en rekke tjenester ikke har vært tilgjengelige. SSB anslo i desember 2021 at mye av den økte sparingen vil gi en kraftig økning i det private forbruk i 2022 med tilsvarende bidrag til økt aktivitet. Fastlands-BNP ventes derfor å vokse med 4,1 pst i år og vil ligge over trendvekst også i 2023. I tillegg ventes næringsinvesteringene i år og neste år å ha god vekst. Norges Bank økte styringsrenta til 0,5 pst i desember 2021 og anslår at renta vil stige videre til 1,75 pst de neste to årene.

[...]

Økte renter vil gi mer plass for å bruke finanspolitikken aktivt. Budsjettpolitikken må gjøres mer sysselsettingsintensiv, vi må bruke offentlig sektor. Da nye smitteverntiltak ble satt inn i desember 2021 gikk ledigheten igjen noe opp, mens den har falt betydelig etter gjenåpningen. Det er imidlertid alvorlig at 53 pst av de helt ledige i februar har vært ledige i mer enn 6 måneder og 40 pst i over ett år. SSB anslår at AKU-ledigheten vil gå ned fra 4,6 pst helt arbeidsledige i 2021 til 3,7 pst i 2022 for deretter å stige til 3,9 pst i 2023 og 2024.

[...]

#### **Unios overordnede føringer:**

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning i offentlig sektor og at etterslep kompenseres.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der avtalesystemet og situasjonen tilsier det, kan både generelle tillegg og bedre tilleggssatser prioriteres i tariffperioden.
- Unio krever at det etableres en permanent sikringsordning som kompenserer høye strømpriser på en bedre måte enn dagens ordning.»

*Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 1. mars 2022 et inntektspolitisk dokument 2022. Det heter bl.a.:*

«YS krever økt kjøpekraft i 2022.

[...]

Både lønninger og lønnsevne har økt, viser tall fra TBU og andre miljøer ved inngangen til årets lønnsoppgjør. Prisveksten har vært langt høyere enn forutsatt det siste året, noe som har gitt merkbar reallønnsnedgang for store grupper. Det trengs derfor betydelig lønnsvekst.

YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer. Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft.

Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende over tid for lønnsutviklingen for andre sektorer. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det i forhandlinger kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel

nok til at enkeltgrupper og avtaleområder med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

[...]

Norsk økonomi har i store trekk hentet seg inn etter koronakrisen. Fastlands-BNP steg med 4,2 prosent i 2021, ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. I 2022 ventes det at veksten fortsetter i noe lavere takt enn i fjor, men fortsatt godt over trendveksten i økonomien. Kapasitetsutnyttelsen i økonomien er nå nær normal. Også i næringer som har hatt problemer under pandemien, som overnatting, servering, kultur og underholdning, er situasjonen i ferd med å normaliseres.

Sysselsettingen har vokst relativt kraftig i gjeninnhentingsfasen. Både antall sysselsatte personer og sysselsettingsandelen økte i fjor. Arbeidsledigheten lå ved slutten av fjoråret under gjennomsnittet for de siste 20 årene, både målt ved AKU (3,5 prosent, brudd- og sesongjustert) og målt ved registrert ledighet (2,9 prosent). Det ventes økt sysselsetting og lavere ledighet også i år. Økning i antall ledige stillinger tyder på en viss knapphet på arbeidskraft. Selv om noe arbeidsinnvandring har kommet tilbake, preges arbeidsmarkedet fortsatt av nedgang i arbeidstakere på korttidsopphold.

[...]

Relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne, målt i felles valuta, økte noe i 2021 etter å ha falt kraftig siden 2013. Den seneste økningen skyldtes både litt høyere vekst i timelønnskostnadene i norsk industri og en styrking av kronkursen. Samtidig ble produktiviteten litt høyere i fjor. Lønnskostnadsandelen for konkurranseutsatt industri holdt seg på om lag samme nivå som tidligere år. Investeringene i næringslivet tar seg opp og ventes også å øke videre framover.

[...]

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv og muligheten til å kunne utføre en god jobb. Arbeidstakerne opplever i dag et stadig økende press på arbeidstiden. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvisket. Både ledere og arbeidstakere i ulike stillingskategorier opplever større krav om fleksible løsninger. Dette reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv. YS ønsker å verne om normalarbeidsdagen. Arbeidstiden skal være forutsigbar og det må være et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Natt- og helgearbeid skal unngås så langt det er mulig. De som likevel må arbeide på slike tidspunkter må gis god økonomisk kompensasjon.

Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive ordninger, avtalt mellom partene i arbeidslivet, bidrar til å endre og utjevne maktstrukturer. YS mener dette er et viktig verktøy for å fremme tillit og hindre konflikter. utfordringer knyttet til arbeidstid må løses gjennom partssamarbeid, slik vi har lang tradisjon for i Norge.

Bruk av fjernarbeid har blitt aktualisert under koronapandemien. Dette kan gi økt og positiv fleksibilitet, men vern av arbeidstakerne må være prioritert. YS mener fjernarbeid skal omfattes av arbeidstidsreglene i loven, være frivillig og avtales skriftlig med den enkelte ansatte.

[...]

YS mener det må etableres et kollektivt kompetansefond. Det vil sikre ansatte reell mulighet til kompetanseutvikling og gi virksomheter insentiver og handlingsrom til å investere i ansattes kompetanseutvikling.

[...]

YS mener kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes, bl.a. ved at kvinnedominerte yrker vurderes på lik linje med mannsdominerte når det gjelder faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold.

*Akademikerne* la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2022:

«Trepertssamarbeidet står sentralt i den norske modellen og er avgjørende både for utviklingen av velferdssamfunnet og for å sikre best mulige rammevilkår i arbeidslivet. Grunnleggende for trepartssamarbeidets suksess er blant annet en arbeidsgiverpolitikk hvor partssamarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver er i fokus.

Trepertssamarbeidet er også vel egnet til å bidra til å finne løsninger på større samfunnsutfordringer og nødvendige omstillinger fremover, som for eksempel miljø og klima og utvikling i arbeidslivet som følger av teknologi og digitalisering. Det er viktig at de tillitsvalgte involveres tidlig i prosessene og at de tillitsvalgte sikres reell innflytelse i de fora beslutningene tas.

I Akademikernes idégrunnlag står det blant annet at Akademikerne vil jobbe for at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnspolitikken forutsetter at lønn skal kunne brukes som et reelt personalpolitisk virkemiddel. Lønnplassering og lønnsdannelse må skje lokalt i den enkelte virksomhet, der partene selv kjenner kompetansebehovet og rekrutteringssituasjonen. Lønnsforhandlingene er et sentralt verktøy for å kunne konkurrere om og beholde høy og riktig kompetanse, noe som igjen kan sikre kvalitativt gode private og offentlige tjenestetilbud. Lokale kollektive forhandlinger innebærer forhandlinger om lønnsdannelsen og lønnsutvikling i den enkelte virksomhet, og foregår mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver på vegne av medlemmene/arbeidstakerne i virksomheten. Dette betyr at tariffpartene innen de ulike sektorene og virksomhetene må kunne ta lokale hensyn.

Akademikerne støtter opp om frontfagsmodellen, som et sentralt element i å opprettholde en balanse i norsk økonomi. En forutsetning for Akademikernes oppslutning om modellen er at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene. Resultatene i frontfaget skal gi en retningsgivende norm over tid. Fordelingsprofilen i frontfagsoppgjøret er ikke en del av normen, og det er viktig å presisere at den koordinerte lønnsdannelsen både skjer lokalt og sentralt. Disse forutsetningene har arbeidslivets parter stilt seg bak, senest ved Sysselsettingsutvalgets beskrivelse av modellen.

Frontfagets anslag for lønnsveksten kan med andre ord ikke benyttes som en fasit, og frontfagspartene kan ikke binde etterfølgende tariffoppgjør. En slik konstruksjon vil svekke de frie forhandlingene betraktelig. Dette betyr at heller ikke meklerinstitusjonen eller rikslønnsnemnden må bruke anslaget som en absolutt grense.»

*KS' hovedstyre* vedtok 5. april forhandlingsmandat for hovedtariffoppgjøret 2022:

«Administrasjonen gis fullmakt til å forhandle hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.2022 etter følgende hovedlinjer:

1. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og med et resultat som ivaretar kommunesektorens behov.

2. Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det forutsetter en stadig utvikling, modernisering og tilpasning av lønns- og tariffbestemmelser. KS mener det skal prioriteres endringer i hovedtariffavtalen som støtter opp under kommunesektorens konkurransekraft i arbeidsmarkedet. Det er viktig at det positive arbeidet med heltidskultur fortsetter og forsterkes.»

*Sentralstyret i Virke* vedtok på sitt møte 1. mars 2022 følgende forhandlingsfullmakt:

«Virke vil gjennomføre alle forhandlinger i tråd med frontfagets ramme, men forutsetter profil tilpasset de ulike bransjenes forutsetninger og de strukturer for lønnsdannelse som fins i de ulike områdene.»

## **1.2 Oppgjørene i privat sektor**

### **1.2.1 LO-NHO-området**

Forhandlingene om revisjon av Industrioverenskomsten (IO) mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri gikk til mekling, der et meklingsforslag forelå 1. april. Det senere vedtatte resultatet, ga et generelt tillegg på 4 kroner per time fra 1. april og ytterligere et ekstra tillegg på 2 kroner per time for IO-Teko. Dette bidrar sammen med satsendringer med 1,3 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2022. Sammen med overhenget til 2022 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidning.

Partene rettet en henvendelse til Regjeringen ved forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe, om behovet for en reform som sikrer etterutdanning for fagarbeidere. I sitt svar varslet forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe at Regjeringen vil legge fram en melding til Stortinget som blant annet vektlegger dette, og viste videre til at staten i tråd med Hurdalsplattformen vil bidra til finansiering av kompetansereformen som del av et trepartssamarbeid.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 3,7 prosent i 2022, se boks 1.1 for disse betraktningene.

## Boks 1.1 Frontfagsrammen, hovedoppgjøret 2022

NHO hadde, i forståelse med LO, følgende vurdering av årets ramme.

1. april 2022

### Bakgrunn

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. I henhold til enigheten i Holden 3-utvalget (2013) bør lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet være normgivende for resten av økonomien. Siden utfallet av de lokale forhandlingene er ukjent, bør NHO, i forståelse med LO, angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien.

Ved tidspunktet for en forhandlingsløsning er overheng og tariff tillegg kjente størrelser, mens årets lønnsglidning er ukjent. Lønnsglidningen favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Siden enigheten i Holden 3-utvalget dvs. perioden 2014-21, har gjennomsnittlig årslønnsvekst i industrien i NHO-området samsvart med rammeanslaget.

### Den økonomiske situasjonen og utsiktene

Med omikronbølgen på hell ligger det godt til rette for et oppsving i etterspørsel og aktivitet fremover, og særlig i deler av tjenesteytende sektor. SSB og Norges Bank anslår veksten i fastlandsøkonomien til henholdsvis 3,6 og 4,1 prosent i år. Prognosene er gitt etter Russlands invasjon av Ukraina. Etter at pandemien har begrenset forbruket, er det anslått vekst i konsumet i år, selv om økte renter og høyere priser på blant annet strøm, drivstoff og matvarer legger en demper på konsumveksten. Etter markert vekst i eksporten av tradisjonelle varer i fjor, vil veksten nå kunne bli dempet av nedjusterte vekstutsikter hos våre handelspartnere. Stemningen i bedriftene er likevel god, også etter Russlands invasjon i Ukraina.

Før invasjonen lå anslagene for global vekst i 2022 relativt høyt. På kort sikt vil mindre handel, høyere energi- og råvarepriser og forsinkelser og økte forstyrrelser i verdi- og fraktkjeder bidra til å dempe aktivitetsoppsvinget. Virkningene vil avhenge av krigens videre forløp og varighet. Koronapandemien er på retur, men nye koronarelaterte nedstengninger i Kina kan likevel føre til at det tar lengre tid før flaskehalsene løser seg opp.

OECD har anslått at krigen i Ukraina kan trekke veksten i OECD-landene ned med rundt ett prosentpoeng det første året etter invasjonen. Krigen og sanksjonene vil gi større utfordringer for bedriftenes verdikjeder og mindre handel. Russland og Ukraina er begge store eksportører av viktige råvarer. I en allerede anstrengt situasjon kan lavere eksport herfra få større konsekvenser enn ellers. Råvare- og energiprisene har allerede økt mye. Det vil øke bedriftenes kostnader i hele bredden av norsk næringsliv, redusere husholdningenes kjøpekraft og svekke vekstutsiktene.

Utviklingen i arbeidsmarkedet siden mars 2020 har vært sterkt preget av koronapandemien og smitteverntiltakene. Gjenåpningen av økonomien i fjor førte til en kraftig økning i etterspørselen etter arbeidskraft. Arbeidsledigheten har blitt betydelig redusert siden pandemiåret 2020. Sysselsettingen økte i 2021 og bedriftene har utlyst rekordmange ledige stillinger. Dempet arbeidsinnvandring har bidratt til at den økte sysselsettingen har rettet seg mot innenlandsk arbeidskraft, og sysselsettingsandelen i befolkningen har økt. Det har vært en særlig sterk økning i sysselsettingsandelen blant unge. Sysselsettingen av ikke-bosatte tiltok i andre halvår i fjor. Arbeidsinnvandringen kan etter hvert ta seg opp.

## Nærmere om situasjon og utsikter for industrien

Industriproduksjonen har gjennom de to siste årene vært forholdsvis svak, og nivået i desember var lavere enn i samme måned i 2020. Deler av industriproduksjonen ble dratt ned av lavere petroleumsinvesteringer. Dette rammet særlig verftsindustrien, som bl.a. benytter arbeidskraft fra utlandet. Innreiserestriksjoner har dessuten begrenset aktiviteten og gitt vesentlige merkostnader forbundet med innleie fra utlandet på grunn av Covid- og karantenebestemmelser. På den annen side opplevde bl.a. næringsmiddel-, trelast- og møbelindustrien økt etterspørsel, og disse næringene har sammen med råvarebasert industri bidratt til å trekke opp industriproduksjonen det siste halvannet året.

Den kostnadmessige konkurranseevnen, målt som timelønnskostnader i norsk industri relativt til handelspartnernes, ble svekket med 5,4 prosent i 2021. En styrking av kronekursen var hovedårsaken til dette, mens timelønnskostnadsveksten var 0,3 prosentpoeng høyere i industrien i Norge enn anslått hos våre handelspartnere. Hittil i år har industriens effektive valutakurs vært 2,4 prosent sterkere enn årsgjennomsnittet for 2021. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt i hele økonomien hos våre handelspartnere er for 2022 anslått til 3,5 prosent.

Konkurranseevnen avhenger også av blant annet prisutviklingen på innsatsfaktorer og ferdigprodukter, samt produktivitetsutviklingen. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, steg med 1,9 prosent i 2021 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. Prisene på industriens produktinnsats steg med 10,3 prosent i fjor, mens prisene på industriens bruttoprodukt steg med 0,4 prosent. Sterk prisvekst i viktige norske eksportmarkeder som energivarer og råvarer ga i fjor den sterkeste eksportprisveksten på tradisjonelle varer siden 1979. Dette bidro til at bytteforholdet for tradisjonelle varer økte omtrent like mye i 2021 som det avtok året før.

Ifølge foreløpige tall, var industriens driftsresultat på nærmere 26 mrd. kroner i 2021, på nivå med året før. Det er relativt store forskjeller mellom de ulike næringsgruppene. I verksteds- og skipsbyggingsindustrien er det foreløpig beregnet et negativt driftsresultat i 2021 på godt over 6 mrd. kroner, mens både øvrig industri og råvarebasert industri forbedret sine driftsresultat i fjor. Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er beregnet til 86 prosent i 2021, noe over det historiske gjennomsnittet ifølge SSBs nasjonalregnskapstall.

## Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,7 prosent i 2022. Av dette bidrar overhenget med 0,9 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,2 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 1,3 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått glidning. Denne favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Anslått bidrag fra glidningen, herunder fra lokale lønnsforhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter eller områder, der resultatet, og dermed glidningen, kan bli høyere eller lavere. Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det er viktig at andre forhandlingsområder tilpasser seg den rammen som det er enighet om i frontfaget.



## [Boks slutt]

For Riksavtalen - Hotell og restaurant ble resultatet av meklingen et generelt tillegg på 4 kroner per 1. april. Sammen med ansiennitets- og garantitillegg, gir dette et bidrag på 2,3 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2022. Med et overheng på 1,0 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,3 prosent før glidning.

For Bussbransjeavtalen ble resultatet etter mekling et generelt tillegg på 4 kroner fra 1. april 2022 og ytterligere 4,50 kroner fra 1. juli 2022. Fagbrevtillegget ble økt med 3 kroner fra 1. april 2022. Sammen med et overheng på 0,9 prosent fra 2021, bidrar tariff tilleggene til en årslønnsvekst på 3,5 prosent i 2022 før glidning. Det er også avtalt et tillegg for rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2023.

### 1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I oppgjøret mellom Handel og Kontor i Norge og Virke for Landsoverenskomsten ble det brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 30. april 2022 forelå et anbefalt meklingsforslag som senere ble vedtatt. Resultatet innebærer full lønn under sykdom i tre måneder. Det ble avtalt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time fra 1. april 2022. I overensstemmelse med garantiordningen var minstelønnssetningene i trinn 5 og 6 økt med 5 kroner per time fra 1. februar. Det ble gitt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 5 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS-forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Landsoverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 1,50 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 5 kroner per time.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,6 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2022.

I hovedoppgjøret for 2022 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på 13 000 kroner i lønnsregulativet, som også ble utvidet i topp. Tillegget anslås å bidra med 1,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2021 til 2022. Sammen med overhengen på 1,6 prosent gir det en årslønnsvekst på 2,8 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2022.

### 1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2022 den 20. april. Staten v/Kommunal- og distriktsdepartementet forhandlet med henholdsvis LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne. Den 29. april brøt LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne forhandlingene. Dermed gikk oppgjørene til mekling. Den 24. mai la Riksmekler fram forslag til løsninger, som staten og Akademikerne aksepterte. LO Stat, Unio og YS Stat har anbefalt forslaget og sendt det til uravstemning, med frist 24. juni 2022. Unio valgte å inngå en avtale som er liklydende med Akademikernes avtale.

For avtalen mellom staten og LO Stat og YS Stat har forslaget fra Riksmekler følgende økonomiske hovedpunkter:

- Et tillegg på 10 000 kroner på lønnstrinn 19–64 på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2022.

- Et tillegg på 1,7 prosent på lønnstrinn 65–101 på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2022.
- Ett ekstra lønnstrinn til alle i stillingskode 1408, Førstekonsulenter.
- Med virkning fra 1. mai 2022 avsettes det 0,85 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.

70 prosent av rammen blir disponert sentralt.

For avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio innebærer forslaget fra Riksmekler at det avsettes 2,46 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2022.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune 21. april 2022. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 24. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som hovedsammenslutningene aksepterte. Innad i sammenslutningene valgte Utdanningsforbundet (i Unio), Skolenes landsforbund (i LO) og Norsk lektorlag (i Akademikerne) i ettertid å avslå meklerens forslag. Skolenes landsforbund og Norsk lektorlag gikk i streik fra 8. juni 2022, mens Utdanningsforbundet har varslet streik fra 20. juni.

Forslaget fra mekler har følgende hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2022 på mellom 12 000 og 36 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 2,6 prosent fra 1. mai 2022.
- For stillingsgruppene «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning», «Lektor og stillinger med krav om mastergrad», og «Lektor med tilleggsutdanning» ble det avtalt lønnstillegg på henholdsvis 4 500, 6 000 og 7 000 kroner til arbeidstakere på høyeste ansiennitetstrinn, med virkning fra 1.1.2023.
- Fra 1.1.2023 endres satsen for lørdags- og søndagstillegg til minst 22 prosent av timelønn (ikke mindre enn 70 kroner per arbeidede time).
- Fra 1.1.2023 splittes kvelds- og nattillegget for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner, ved at tillegget for nattarbeid endres fra 56 kroner per arbeidede time til minst 25 prosent av timelønn (ikke mindre enn 70 kroner) per arbeidede time.
- For arbeidstakere som ikke omfattes av strekpunktet over heves laveste sats for kvelds- og nattarbeid til 32 kroner per arbeidede time med virkning fra 1.1.2023.

I hovedoppgjøret i *Oslo kommune* mellom Oslo kommune og Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), Akademikerne kommune, Unio og YS kommune (YS-K) ble det brudd i forhandlingene 30. april. Den 24. mai kom Oslo kommune til enighet med KAH, Akademikerne kommune og YS-K om et anbefalt forslag etter mekling. Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,71 prosent, minimum 18 800 kroner med virkning fra 1. mai 2022.

Tabell 1.1 Garantilønn<sup>2</sup> og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2021	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2022	Tillegg 1. mai 2022	Andel kvinner, prosent <sup>1</sup>	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2022	Tillegg 1. mai 2022	Andel kvinner, prosent <sup>1</sup>
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	312 900	324 900	12 000	70	431 400	12 000	75
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	363 700	389 000	25 300	67	460 300	14 300	81
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	411 000	25 000	36	481 400	14 300	85
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	459 100	35 600	80	537 900	14 800	87
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	500 100	36 000	69	565 900	16 800	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning <sup>2</sup>	504 700	535 000	30 300	63	612 700	15 300	71
Lektor og stillinger med krav om mastergrad <sup>2</sup>	532 800	563 800	31 000	75	661 600	15 500	75
Lektor med tilleggsutdanning <sup>2</sup>	550 100	582 300	32 200	63	691 000	16 100	66

<sup>1</sup> Per 1. desember 2021.

<sup>2</sup> Fra 1.1.2023 gis det et tillegg til disse stillingsgruppene på hhv. 4 500, 6 000 og 7 000 kroner ved 16-års ansiennitet. Garantilønntabellen blir endret tilsvarende.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 2,6 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2022. Virkningsdato er 1.5.2022.

Kilde: KS

## 1.4 Oppgjørene i Spekter-området

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

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

### *Spekter-området ekskl. helseforetakene*

I hovedoppgjøret i 2022 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter avtalt et generelt tillegg på 7 800 kroner per år. Tillegget har virkning fra 1. april 2022. Det blir ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

### *Helseforetakene*

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforening ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2022. Tilleggene varierte fra 18 000 til 31 000 kroner per år. De sentralt avtalte minimumssatsene ble økt med tilsvarende beløp. Det ble videre avtalt at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant andre overleger, forskere og stipendiater.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,0 prosent. For medlemmer i sykepleierstilling ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juli 2022. Øvrige medlemmer fikk tillegg med virkning fra 1. august 2022. Sykepleiere og spesialsykepleiere med ansiennitet over 10 år og ledere fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvisse sentrale forhandlinger. Alle medlemmer fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent for Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund, og 3,2 prosent for Utdanningsforbundet. Alle medlemmer i lederstilling og i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut, ergoterapeutstilling og spesialergoterapeut, samt alle medlemmer i Utdanningsforbundet med ansiennitet på 10 år eller mer fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent.

Minstelønnsatsene for Norsk Sykepleierforbund, Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.8 i kapittel 1. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

Forhandlingene for forbundene i de øvrige hovedorganisasjonene gjenstår ved avleggelse av utvalgets rapport.

## **1.5 Konflikter i 2022-oppgjøret<sup>2</sup>**

I meklingen for KS-området godtok alle sammenslutningene meklers forslag til en løsning, men Utdanningsforbundet (i Unio), Skolenes landsforbund (i LO) og Norsk lektorlag (i Akademikerne) valgte i ettertid å avslå meklerens forslag. Skolenes landsforbund og Norsk lektorlag gikk i streik fra 8. juni 2022, mens Utdanningsforbundet har varslet streik fra 20. juni.

---

<sup>2</sup> Oversikt per 17. juni 2021.

**Vedlegg 2.**

## **Tabellvedlegg**

Tabell 1 Beregnet årslønnsvekst<sup>1</sup> fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1

Arbeidere i NHO-bedrifter <sup>2</sup> :									
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og		Kjemisk Prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt
			nyttelsesmiddelindustri	Treindustri			I alt	Byggevirksomhet	
2012	3,7	4,1	3,9	3,6	4,0	4,5	2,9	3,0	4,2
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8
2018	2,8	2,8	2,9	2,5	2,8	2,8	2,5	2,8	2,8
2019	3,1	3,1	2,9	3,2	3,1	3,3	2,6	2,7	3,1
2020	2,3	2,0	2,2	2,2	2,6	1,7	2,3	2,2	2,7
2021	3,4	2,8	2,7	3,2	3,0	2,8	2,5	2,5	2,5
2011–2021	33,1	32,2	33,2	29,1	32,0	33,7	31,4	31,8	33,9
Gj. sn. per år <sup>10</sup>	2,9	2,8	2,9	2,6	2,8	2,9	2,8	2,8	3,0
Årslønn 2021	532 600	524 400	504 100	474 300	571 800	534 900	567 800	559 800	501 200

År	Arbeidere i NHO-bedrifter <sup>2</sup>		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt	Finanstjenester <sup>4</sup>	Varehandel	
	Landtransport	Hotell og rest. <sup>3</sup>	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,4	3,2	3,3
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,1	3,4	4,0
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	1,6	3,5
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,3	3,2	3,3
2016	2,6	1,5 <sup>9</sup>	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2017	2,6	2,7 <sup>9</sup>	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1
2018	2,1	2,8 <sup>9</sup>	2,2	2,8	2,6	3,2	2,6	2,7
2019	3,0	3,6 <sup>9</sup>	3,0	3,0	3,1	3,4 <sup>11</sup>	3,5	3,0
2020	2,5	1,7	2,3	2,1	2,2	2,9	3,8	3,6
2021	2,8	3,4 <sup>15</sup>	2,8	3,1	3,1	3,7	4,7	4,7 <sup>13</sup>
2011–2021	37,3	31,1	34,0	34,4	33,3	43,1	36,5	39,3
Gj. sn. per år <sup>10</sup>	3,2	2,7	3,0	3,0	2,9	3,7	3,2	3,4
Årslønn 2021	480 100	412 100	791 800	838 800	666 300	742 900	557 400	584 600

År	Forretningsm. tjenesteyting	Staten <sup>6</sup>	Kommunene <sup>7</sup>			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene <sup>5</sup>	Øvrige bedrifter
2012	3,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	2,4	3,4	3,2 <sup>7</sup>	2,3 <sup>7</sup>	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3 <sup>7</sup>	3,9 <sup>7</sup>	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 <sup>8</sup>	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 <sup>8</sup>	2,4
2018	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8	3,8 <sup>12</sup>	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,6	1,8 <sup>12</sup>	1,7	1,2 <sup>14</sup>	1,9 <sup>14</sup>	1,8	1,9
2021	4,0	2,8	2,6	2,3	2,8	3,6	2,9
2011–2021	32,7	33,8	34,4	31,1	36,2	36,2	33,8
Gj.sn. per år <sup>10</sup>	2,9	3,0	3,0	2,7	3,1	3,1	3,0
Årslønn 2021	515 200	641 300	558 100	604 800	544 600	653 800	596 000

<sup>1</sup> Veksttallene er per årsverk for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter, staten, kommunene og Spekter-bedrifter. For de andre er veksttallene for heltidsansatte med unntak av varehandel i alt og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.

<sup>2</sup> Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.

<sup>3</sup> Omfatter månedslønte, prosentlønte og timelønte arbeidstakere. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte.

<sup>4</sup> Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

<sup>5</sup> Beregnet på Spekters tallmateriale for 2009 og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

<sup>6</sup> Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

<sup>7</sup> For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.

<sup>8</sup> For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

<sup>9</sup> For identiske personer var lønnsveksten om lag 3 prosent i 2016, 4,3 prosent i 2017, 4,2 prosent i 2018 og 4,8 prosent i 2019.

<sup>10</sup> Geometrisk gjennomsnitt.

<sup>11</sup> Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

<sup>12</sup> Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019, se boks 1.1 i kapittel 1. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.

<sup>13</sup> Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 1,4 prosentpoeng.

<sup>14</sup> Økt antall årsverk i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.

<sup>15</sup> Det har vært en kraftig nedgang i andel årsverk for avtalen, og frafall av antall ansatte er nærmere 50 prosent. De identiske ansatte har en vekst på 4,6 % fra 2020-2021.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS