

5 Institusjonelle trekk ved lønnsdannelsen i Norge

I dette vedlegget gjennomgås organisasjonsgrader både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, ulike systemer for tariffavtaler og omfanget av tariffavtaledekning. Det gis også en oversikt over store tariffavtaler etter næring/sektor.

5.1 Organisasjonsgrader på arbeidstakersiden

*Organisasjonsgraden*¹ på arbeidstakersiden i Norge var 52 prosent i 1972. Den økte til 57 prosent i 1990, falt deretter til 49 prosent i 2008 og har siden vært i overkant av 49 prosent. Sammenliknet med andre vestlige land er organisasjonsgraden i Norge på arbeidstakersiden likevel fortsatt relativt høy.

Fafo har revidert tallene for antall organiserte for perioden 2000-2016. I de reviderte tallene legges fullt betalende medlemmer til grunn for antall yrkesaktive i LO. Tallene for frittstående forbund estimeres som tidligere med utgangspunkt i SSBs opplysninger om samlet medlemstall. Ny informasjon tilsier at andel yrkesaktive i frittstående forbund var satt for høyt, og anslagene er derfor justert ned. Disse tallene er fortsatt under bearbeiding, men eventuelle korrigeringer vil kun gi marginale endringer i samlet organisasjonsgrad. Det er også foretatt mindre justeringer av tallene for Unio og Akademikerne. De nye tallene gir antakelig et litt for lavt anslag på den norske organisasjonsgraden, men vurderes av Fafo å gi bedre tall enn den opprinnelige beregningsmetoden. Dette gir et brudd i tallene for den norske organisasjonsgraden i 2000.

De ansatte er organisert i ulike forbund som er tilsluttet de fire hovedorganisasjonene LO, Unio, YS og Akademikerne, samt en del mindre, frittstående forbund, jf. tabell 5.1. Av de frittstående er Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon (NITO) den største organisasjonen med om lag 83 500 medlemmer totalt i 2016, herav 59 900 yrkesaktive. Utviklingen i andelen organiserte arbeidstakere totalt og i de ulike arbeidstakerorganisasjonene siden 1972 vises i figur 5.1.

5.2 Organisasjonsgrader på arbeidsgiversiden

Arbeidsgiversiden i Norge består av fem store aktører. I privat sektor og offentlig eide selskaper er Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Arbeidsgiverforeningen Spekter og Hovedorganisasjonen Virke de mest sentrale. I offentlig sektor er KS arbeidsgiverpart i kommunene, fylkeskommunene (utenom Oslo kommune) og kommunale foretak, mens Kommunal- og moderniseringsdepartementet er arbeidsgiverpart i staten. I tillegg har Finans Norges arbeidsgivermedlemmer til sammen om lag 36 000 ansatte primært innen bank og forsikring, mens Norges Rederiforbunds medlemsbedrifter sysselsetter om lag 38 000 sjøfolk og offshoarearbeidere.

¹ Definert som andelen lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

Tabell 5.1 Medlemstall totalt i de fire hovedorganisasjonene og i frittstående forbund per 31.12.2016 og andelen yrkesaktive medlemmer

	Medlemstall totalt	Yrkesaktive medlemmer ¹	Andelen yrkesaktive medlemmer	Yrkesaktive medlemmer som andel av alle sysselsatte lønnstakere. Pst.
Landsorganisasjonen (LO)	917 122	588 845	64,2	23,9
Unio	349 219	249 413	71,4	10,1
YS	215 591	149 411	69,3	6,1
Akademikerne	199 174	128 414	64,5	5,2
Frittstående forbund	132 873	91 700	69,0	3,7
Sum	1 813 979	1 207 783	66,6	49,0

¹ Omfatter bare medlemmer som er yrkesaktive lønnstakere, dvs. selvstendig næringsdrivende er holdt utenom.
Kilder: Statistisk sentralbyrå og Fafo.

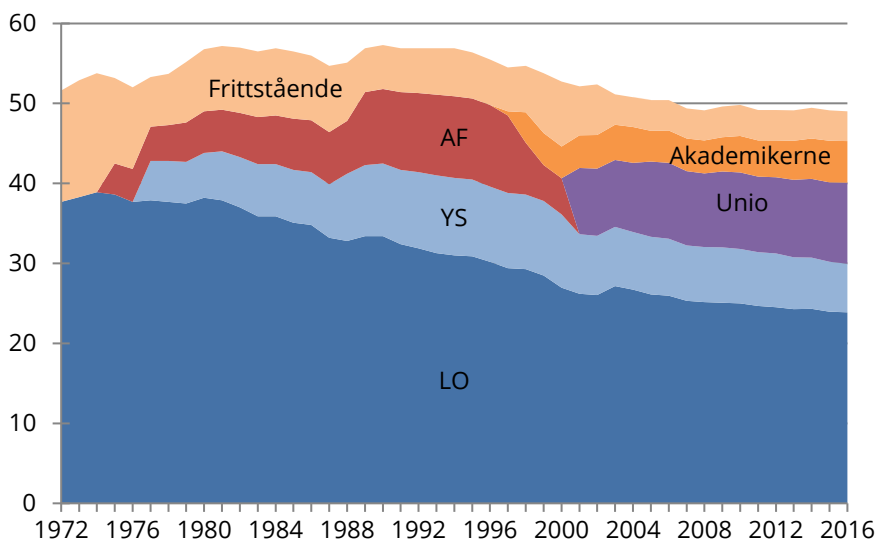
Tabell 5.2 Sysselsatte¹ i staten og i medlemsvirksomheter i arbeidsgiverorganisasjoner. 2006 og 2016

	Antall sysselsatte. 1000 personer						Sysselsatte som andel av alle sysselsatte lønnstakere. Pst.			
	Alle		Virksomheter med tariffavtale		Andel med tariffavtale. Pst.		Alle		Virksomheter med tariffavtale	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Næringslivets Hovedorganisasjon	480	690	370	532	77	77	22	28	17	22
Kommunesektoren ²	414	476	403	476	97	100	19	19	19	19
Hovedorganisasjonen Virke	152	227	81	99	53	44	7	9	4	4
Arbeidsgiverforeningen Spekter	165	215	165	215	100	100	8	9	8	9
Staten som arbeidsgiver	129	160	129	160	100	100	6	6	6	6
Øvrige organisasjoner (Norges Rederiforbund, Finans Norge m.fl.)	187	182	142	145	76	80	9	7	7	6
Sum	1 529	1 950	1 290	1 628	84	83	71	79	60	66

¹ Andelen deltidsansatte varierer mellom organisasjonene/virksomhetene. Det er mange deltidsansatte i kommunene, Virkeområdet og i helseforetakene. Stillingsandel eller deltidsbrøk kan også variere mellom områdene. Regnet i årsverk kan forholdet mellom sysselsettingen i de ulike områdene endres.

² Omfatter ansatte i kommunene inklusive Oslo kommune, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.



Figur 5.1 Andelen organiserte arbeidstakere totalt og i de ulike arbeidstakerorganisasjonene. 1972-2016. Yrkesaktive medlemmer¹

¹ Brudd i statistikken i år 2000, jf. omtalen i teksten.

Kilde: Fafo.

5.3 Tariffavtalene

En tariffavtale er en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtaler inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og er bindende for avtalens parter og deres medlemmer. Tariffavtalene har derfor fundamental betydning for lønnsdannelsen i Norge. I tillegg til lønn, regulerer tariffavtalene også bestemmelser om forhold som sosiale rettigheter, pensjon for de som har dette avtalefestet, arbeidstidsspørsmål, samt oppsigelsesfrister, medbestemmelse og permittering. Hva som inngår varierer mellom de ulike tariffavtalene. Avtalene inngås på ulike nivåer i de ulike sektorene; mellom arbeidstakernes hovedorganisasjoner og en arbeidsgiverforening, mellom et fagforbund og en arbeidsgiverorganisasjon på bransjenivå, eller mellom bedriftsledelsen og forbundenes tillitsvalgte.

Tariffavtalene har ulike prinsipper for fastsettelse av lønn og lønnsutvikling, der det sentrale skillet er om reguleringen skjer på sentralt eller lokalt nivå, eller i kombinasjoner av disse. Konfliktretten i tradisjonell forstand ligger som hovedregel på sentralt nivå. Det kan i hovedsak skilles mellom tre hovedtyper tariffavtaler:

1. Minstelønnsavtaler

Minstelønnsavtaler er den vanligste lønnsfastsettende mekanismen i tariffavtalene i privat sektor, særlig blant arbeidere. Minstelønnsavtaler fastsetter minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere. I tillegg forhandles det lokalt i bedriftene/virksomhetene om tillegg. Den vanligste måten å utforme lokale tillegg på er etter "de fire kriteriene" virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. I Industriooverenskomsten er det i tillegg et femte kriterium: den aktuelle arbeidskraftsituasjonen.

Det er stor forskjell på minstelønnsavtalene mellom ulike områder. I noen områder har man én eller to minstelønnssetninger for unge/nyansatte lønntakere som dermed gjelder for en liten andel av de ansatte, mens i andre områder avtales det minstelønnsstiger som omfatter rundt

halvparten av de ansatte på det aktuelle området. Hvor mye som avtales sentralt og hvor mye lokal lønnsdannelse det er, varierer også mye fra område til område.

Lønnsystemet i kommunesektoren er også et minstelønssystem eller garantilønssystem for de fleste arbeidstakergruppene, men i motsetning til i minstelønnsavtaleområder i privat sektor blir rammene for de lokale tilleggene fastsatt i de sentrale forhandlingene.

2. Normallønnsavtaler

Normallønnsavtaler regulerer både nivå og endringer i forbindelse med tariffoppgjør. Lønnsfastsettelsen i slike avtaler er dermed i det alt vesentligste sentralisert. Tariffavtaler med fast lønnsregulativ kalles ofte normallønnsavtaler. Slike avtaler forutsetter i utgangspunktet at det ikke skal avtales tillegg utover normallønnen. Staten og Oslo kommune har normallønnsavtaler, men også deler av privat sektor, som bussbransjen, renhold, elektrofag og vektere har slike avtaler.

3. Avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser

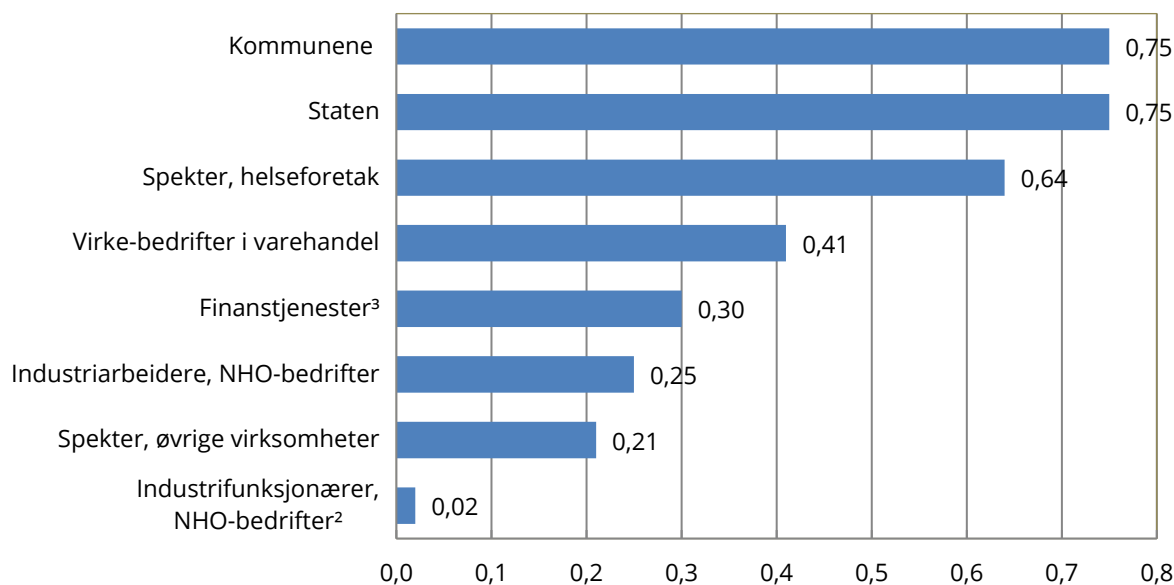
I avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser foregår lønnsfastsettelsen i sin helhet lokalt, med unntak for enkelte tariffavtaler for funksjonærer i YS-forbund. Avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser er dominerende blant annet for funksjonærgrupper med lang utdanning i privat sektor og for YS sine funksjonæravtaler med NHO. Det inngås også funksjonæravtaler mellom sentrale parter, men disse er snarere prosedyreregler for hvordan lønns- og arbeidsvilkår kan bestemmes i den enkelte bedrift, både som kollektive og individuelle avtaler.

5.3.1 Fordelingen mellom sentrale og lokale lønnstillegg

I industrien bygger minstelønnsavtalene på at mye av lønnsdannelsen skal foregå i den enkelte virksomhet, jf. de fire kriteriene. For industriarbeidere har i gjennomsnitt de siste ti årene om lag 25 prosent av samlet lønnsvekst kommet gjennom sentralt avtalte tillegg det enkelte år. For store grupper industrifunksjonærer, med unntak av i enkelte LO-avtaler, avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, ofte gjennom kollektive lønnsforhandlinger, dvs. at bedriften og de tillitsvalgte årlig fremforhandler en økonomisk ramme på vegne av sine medlemmer. Lønnsveksten for industrifunksjonærene er derfor i hovedsak lønnsglidning.

I normallønnsområdene i privat sektor er en stor del av lønnsveksten fastlagt gjennom det sentrale tariffoppgjøret. Det er også tilfellet for store tariffområder i offentlig sektor der eventuelle rammer for lokale tillegg avtales sentralt. For Virke-bedrifter i varehandelen er om lag 41 prosent av tilleggene avtalt sentralt de siste ti år. For Spekters virksomheter i privat sektor er om lag 21 prosent av tilleggene avtalt sentralt, og 79 prosent lokalt, de siste ti årene. For helseforetakene i Spekter er om lag 64 prosent av tilleggene avtalt sentralt, og 36 prosent lokalt. I kommunene er om lag 75 prosent av lønnsveksten avtalt sentralt. For de fleste akademikeryrkene skjer all lønnsdannelsen i kommunal sektor fra og med hovedtariffoppgjøret i 2002 lokalt, bortsett fra undervisningsansatte i skolen hvor det er sentral lønnsdannelse. I det statlige tariffområdet har om lag 75 prosent av samlet lønnsvekst de siste ti år kommet fra sentralt avtalte lønnstillegg og resten fra lønnsglidning. I 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler i staten. Begge har en sentralt fastsatt ramme som følger frontfagsnormen. Fordelingen mellom sentralt fastsatte og lokale tillegg er forskjellig i de to avtalene.

Endringer i sammensetningen av sysselsettingen kan påvirke lønnsglidningen i alle tariffområder.



Figur 5.2 Det sentrale bidraget til lønnsveksten fra 2006 til 2015 (gjennomsnitt per år) ¹

¹ Tallene i figur 5.2 er framkommet ved at den totale lønnsveksten mellom de årlige tellingspunktene for lønnsstatistikken er dekomponert i tariff tillegg og lønns glidning. Det som ikke er fastsatt sentralt, består i hovedsak av lokal lønnsdannelse, men også endringer i gjennomsnittlig lønnsnivå som følge av bl.a. endringer i sammensetningen av sysselsettingen (strukturendringer) er med.

² Tallet for industriefunksjonærer er anslaget i NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

³ For finanstjenester medførte langt lavere bonusutbetalinger i 2009 enn året før at lønnsveksten (målt fra 1. september 2008 til 1. september i 2009) ble negativ. Dette året er veksten i avtalt lønn (eksklusive bonus og uregelmessige tillegg) lagt til grunn. I de andre årene er bonus og uregelmessige tillegg med.

Kilder: Beregningsutvalget, Statistisk sentralbyrå og NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

5.3.2 Tariffavtalenes varighet

Tariffavtalenes varighet avtales mellom partene og har i Norge i all hovedsak vært toårige, som regel med adgang til å forhandle om egen lønnsjustering for annet avtaleår (mellomoppgjør). De utløper normalt om våren. I NHO, Virke og i Spekter med unntak av helseforetakene, utløper de fleste tariffavtalene 31. mars. I de øvrige tariffområder er utløp gjerne tidligst 30. april. Mekanismene for revisjon av tariffavtaler er nøye regulert i partenes avtaleverk og i lovgivingen. Arbeidstvistloven inneholder bestemmelser om hvem som kan inngå tariffavtaler og hvordan de reforhandles. Arbeidstvistloven dekker hele arbeidslivet, bortsett fra staten. I staten gjelder tjenestetvistloven, som i hovedsak bygger på de samme prinsippene som arbeidstvistloven, men som er tilpasset særlige forhold i staten.

5.3.3 Tariffavtaledekning

Tariffavtalene omfatter flere enn de arbeidstakerne som er organisert. Det skyldes bl.a. at arbeidsgivere som er tariffbundet gjennom avtale- og rettspraksis, forpliktet å legge til grunn tariffavtalens vilkår også for ansatte i bedriften som ikke er organisert, hvis de faller inn under tariffavtalens virkeområde. Tariffavtaledekning kan måles ved hjelp av spørreundersøkelser som SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Her spørres arbeidstakere om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller om de ikke har noen avtale. En kan dermed se hvordan tariffavtaledekningen varierer mellom bransjer og grupper av arbeidstakere. Tariffavtaledekningen i privat sektor var ifølge AKU om lag 57 prosent i

2014 (Faf-notat 2016:07), mens det er full avtaledekning i offentlig sektor. Registerdata kan indikere at tariffavtaledekningen i privat sektor er lavere enn 57 prosent som AKU-tallene fra 4. kvartal 2014 viser. I Faf-notat 2016:07 anslås det at maksimalt 50 prosent av de ansatte i privat sektor befinner seg i en virksomhet som omfattes av tariffavtale. Basert på dette er tariffavtaledekningen for alle arbeidstakere om lag 66 prosent. Det at andelen arbeidstakere som oppgir at deres lønn fastsettes gjennom tariffavtale, er høyere i spørreundersøkelser enn det en kan forvente ut fra registerbaserte kilder, kan forklares ved misforståelser eller manglende kunnskap, men også ved at lønnssetningene i tariffavtalene benyttes i bedrifter som ikke formelt er bundet av disse avtalene (frivillig tilslutning). Det er vanskelig å vite hvor stort omfang dette har, men det antas at det særlig gjelder mindre virksomheter. I tillegg bidrar allmenngjøring i noen bransjer til å gjøre enkelte av tariffavtalens bestemmelser gjeldende for flere.

Tabell 5.3 Andelen arbeidstakere med tariffavtale etter bransje/sektor og bedriftsstørrelse. Privat sektor. 4. kvartal 2014. Prosent

Bransje/sektor	Prosent
Privat undervisning, helse og sosial omsorg	74
Transport og lagring	72
Industri, olje, bergverk	65
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	63
Detaljhandel ¹	63
Overnattings- og serveringsvirksomhet ¹	58
Bygg, anlegg, el. og kraft	58
Kultur og annen tjenesteyting	46
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	50
Kultur og annen tjenesteyting	47
Informasjon og kommunikasjon	40
Engroshandel	38
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35
Bedriftsstørrelse	
1–5 ansatte	36
6–9 ansatte	47
10–19 ansatte	57
20–49 ansatte	61
50–99 ansatte	61
100–199 ansatte	64
Over 200 ansatte	67

¹ Det er usikkerhet knyttet til disse tallene. Langt flere ansatte oppgir at deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes av tariffavtale, enn det er arbeidstakere i tariffbundne virksomheter innen disse bransjene målt ved registertall (Faf-notat 2016-07).

Kilde: Faf.

Tabell 5.3 viser andelen arbeidstakere i ulike bransjer og sektorer som omfattes av tariffavtaler, og at tariffavtaledekningen øker med bedriftsstørrelsen. Det framgår at tariffavtaledekningen er lavest i næringene faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, engroshandel og i informasjon og kommunikasjon. Tallene er basert på en utvalgsundersøkelse og de er derfor beheftet med usikkerhet. Det kan dessuten være store forskjeller innenfor enkelte bransjer. I transport er for eksempel tariffavtaledekningen høy innen buss, men lav innen langtransport med gods. Ifølge Faf er det langt flere ansatte innen

detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomhet som oppgir at deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes av tariffavtale, enn det er arbeidstakere i tariffbundne virksomheter innen disse bransjene målt ved registertall. Dette sier noe om «hvordan tariffavtalene også former lønnsbetingelser for arbeidstakere i virksomheter som ikke er tariffbundne, men der landsdekkende avtaler blir brukt som mal for lønnsnivået.» (Faf-notat 2016-07).

5.4 Allmenngjøring

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen 1. januar 1994. Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Loven åpner for at en uavhengig nemnd med deltakelse fra partene, Tariffnemnda, etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon kan fastsette at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde alle arbeidstakere i et fag eller et geografisk område, enten de er organiserte eller ikke og både for norske og utenlandske arbeidstakere. Det er i hovedsak overenskomstenes minstelønnsatser som er blitt allmenngjort, men også bl.a. bestemmelser om arbeidstid og overtid, og om kompensasjon for reise, kost og losji. Allmenngjøring innebærer således at det settes et gulv for hvor lavt arbeidstakere i den aktuelle bransjen kan lønnes. ESA har åpnet formell sak mot Norge om reglene om dekning av utgifter til reise, kost og losji i allmenngjøringsforskriften for skips- og verftsindustrien. Norske myndigheter har besvart henvendelsen ved å peke på at partene må finne en løsning i tråd med den norske modellen for lønnsdannelsen. ESA har gitt positive signaler på myndighetenes svarbrev.

Tariffnemndas vedtak om allmenngjøring fastsettes i forskrift og gjelder for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art forskriften omfatter. Forskriftens lønns- og arbeidsvilkår vil således gjelde som ufravikelige minstevilkår i alle bedrifter med arbeidsforhold som omfattes av den aktuelle allmenngjøringsforskriften. Dersom arbeidstakerne allerede er bundet av en tariffavtale, vil denne avtalens vilkår bare måtte vike i den grad vilkårene som følger av allmenngjøringsforskriften samlet sett er gunstigere for arbeidstakerne. Allmenngjøringen kan dermed ha betydelige virkninger for arbeidstakere som ikke er dekket av en tariffavtale, dvs. om lag halvparten av alle arbeidstakere i privat sektor.

For tiden gjelder følgende forskrifter fra Tariffnemnda², jf. boks 5.1:

- Forskrift om allmenngjøring av [tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene](#)
- Forskrift om allmenngjøring av [tariffavtale for byggeplasser i Norge](#)
- Forskrift om delvis allmenngjøring av [Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien](#)
- Forskrift allmenngjøring av [tariffavtale for renholdsbedrifter](#)
- Forskrift om allmenngjøring [tariffavtale for fiskeindustribedrifter](#)
- Forskrift om allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil

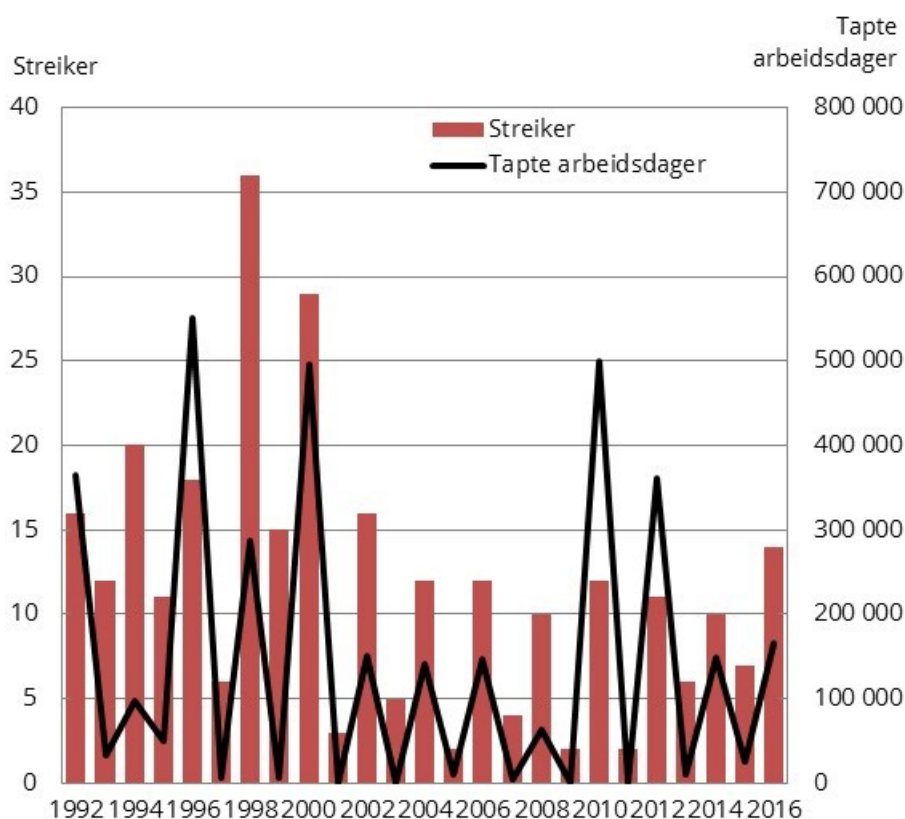
² Se Tariffnemndas hjemmeside: <https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/org/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda/id508679/>

Arbeidstilsynet³ fører tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som følger av vedtak om allmenngjøring blir overholdt.

5.5 Arbeidskonflikter

Figur 5.3 viser antall streiker og tapte arbeidsdager som følge av streik i perioden 1992–2016. Arbeidskonflikter i 2016 er omtalt i avsnitt 1.5 i vedlegg 1 i NOU 2017: 10. Antall tapte dager varierer mye mellom år. I perioden 2000–2009 sto konfliktene i 2000 (bl.a. konflikt mellom LO og NHO der fullføring av den femte ferieuken var ett av elementene) for opp mot halvparten av de tapte arbeidsdagene. Videre på 2000-tallet var det relativt mange tapte dager og involverte arbeidstakere som følge av streiker i 2010 og 2012. Det var relativt omfattende streiker i kommunal sektor i 2010 og 2012, og i staten i 2012. Disse streikene involverte alle eller nesten alle organisasjonene. I 2010 var det også omfattende konflikter i byggevirksomheten. I 2016 ble det registrert 14 arbeidskonflikter med til sammen 165 800 tapte arbeidsdager, herav 92 700 i hotell- og restaurantvirksomhet.

Antall konflikter og tapte arbeidsdager har samlet sett gått ned på 2000-tallet. Antall tapte arbeidsdager er klart høyere i hovedoppgjør enn i mellomoppgjør. Dette har i hovedsak sammenheng med at det i hovedoppgjør er flere konfliktpunkter. Det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalene, mens det i mellomoppgjør (andre avtaleår) normalt forhandles kun om lønnstillegg.



Figur 5.3 Antall streiker og tapte arbeidsdager. 1992-2016

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

³ Lønssatsene i de allmenngjorte tariffavtalene framgår på Arbeidstilsynets hjemmeside: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849>

Boks 5.1 Gjeldende forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2016-2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Mat og Drikke på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side. Forskriften omfatter jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager-/terminalarbeid, samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen.

For ferie- og innhøstingshjelp er det vedtatt følgende minstelønnsseter per time: for arbeidstakere under 18 år: 95,15 kroner, for arbeidstakere over 18 år og som er ansatt inntil 12 uker: 115,15 kroner, og for de over 18 år som er ansatt mellom 12-24 uker (3-6 måneder): 120,65 kroner. Arbeidstakere over 18 år som er ansatt mer enn 6 måneder skal ha lønn som ufaglært fast ansatt, der satsene er 135,05 kroner for ufaglærte arbeidstakere, og 104,65 kr for ansatte under 18 år. Fagarbeidere skal gis et tillegg på 11 kroner per time. I tillegg er det allmenngjort hellig- og helgedagstillegg.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge

Denne forskriften er fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2016–2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side. Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser. Minstelønnssetene per time er 197,90 kroner for faglærte, 177,80 kroner for ufaglærte uten bransjeerfaring, 185,80 kroner for ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring og 119,30 kroner for arbeidstakere under 18 år.

Forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten for skips- og verftsindustrien

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Industriooverenskomsten (VO-delen) 2016–2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Industri på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side. Forskriften gjelder fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien. Minstelønnssetene per time er 169,94 kroner for fagarbeidere, 162,22 kroner for spesialarbeidere og 154,59 kroner for hjelpearbeidere. Allmenngjorte tillegg for ulike typer skiftarbeid er om lag de samme satsene som gjelder i Industriooverenskomsten.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomst for Renholdsbedrifter 2014–2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side. Forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester, og gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold. Forskriften gjelder ikke for ansatte i bedrifter som er omfattet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Forskriften innebærer at de berørte arbeidstakere skal minst ha en lønn per time på 177,63 kroner og arbeidstakere under 18 år minst 129,59 kroner. For arbeid mellom klokken 21.00 og 06.00 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Lønnstillegget skal være minst 26 kroner per time.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2016–2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Sjømat Norge på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund på den annen side. Forskriften gjelder for fagarbeidere og produksjonsarbeidere med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidsledere, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister i fiskeindustribedrifter. Minstelønnsatsene per time er 187,20 kroner for fagarbeidere og 176,70 kroner for produksjonsarbeidere. Arbeidstakere under 18 år skal minst ha en lønn per time på 80 prosent av minstelønnsatsen. På arbeidsplasser med skiftarbeid er skifttilleggene allmenngjort.

Forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Landsoverenskomsten for elektrofagene 2016–2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Nelfo på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og EL & IT Forbundet på den annen side. Forskriften gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører slikt arbeid i slike bedrifter. Forskriften gjelder ikke for petroleumsvirksomheten til havs. Minstelønnsatsene per time er 210,40 kroner for faglærte som utfører fagarbeid og 183,06 kroner for øvrige arbeidstakere. På arbeidsplasser med skiftarbeid er skifttilleggene for to- og treskiftsordninger allmenngjort.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei

Forskriften er fastsatt på grunnlag av de to likelydende avtalene Godsbilavtalen av 2016 mellom Norges Lastebileier-Forbund (NLF) og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Overenskomst for godstransport av 2016 mellom Norges Lastebileier-Forbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn. Forskriften gjelder også *kabotasjekjøring*, det vil si transportoppdrag mellom steder i Norge som etterfølger en grensekryssende transport til Norge, og *kombinert transport*, det vil si transport på vei i Norge som starter eller slutter med en grensekryssende transport på jernbane eller skip. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) ut over dette. For arbeidstakere i bedrifter som er etablert utenfor Norge gjelder forskriften bare i den utstrekning transporten er en tjenesteytelse etter arbeidsmiljøloven § 1-7 (*utsendt arbeidstaker*). Forskriften gjelder ikke ved transport av virksomhetens egne varer. Minstelønnsatsen per time er på 167,65 kroner. Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Det utbetales 1/3 diettsats per påbegynt 8. time.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Bussbransjeavtalen av 2016 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Yrkestrafikkforbundet på den annen side og Bussbransjeavtalen 2016-2018 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Transport på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side. Forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller

buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8. Forskriften gjelder også kabotasje kjøring, det vil si når en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) ut over dette. For arbeidstakere i bedrifter som er etablert utenfor Norge gjelder forskriften bare i den utstrekning transporten er en tjenesteytelse etter arbeidsmiljøloven § 1-7 (*utsendt arbeidstaker*). Minstelønnsatsen per time er på 154,57 kroner. Det skal avtales ordninger vedrørende kost og losji. Arbeidsgiver skal som hovedregel sørge for kost og losji, men fast diettsats, betaling etter regning eller liknende kan avtales.

Tabell 5.4 Store tariffavtaler etter næring/sektor

<i>Næring/sektor</i>	<i>Tariffavtale</i>	<i>Forbund/forening</i>	<i>Arbeidsgiver-organisasjon</i>	<i>Forhandlingsnivå og omfang</i>	<i>Lønnsdannelse</i>	<i>Antall ansatte som omfattes i 2016</i>
Industrien	Industrioverenskomsten ¹	LO/Fellesforbundet	NHO/Norsk Industri	Forbundsvist, arbeidere	Minstelønn	35–40 000
Bygg- og anleggsvirksomhet	Fellesoverenskomsten for byggfag	LO/Fellesforbundet	NHO/Byggenæringens Landsforening	Forbundsvist, arbeidere	Minstelønn	38 000
Varehandel	Landsoverenskomsten med bransjeavtaler	Handel og Kontor	Virke	Forbundsvist, funksjonærer	Minstelønn	Om lag 48 000
Samferdsel	Overenskomst for Posten	LO Stat	Spekter	Sentralt mellom LO Stat og Spekter. Lokalt mellom forbundene og ledelsen.	Minstelønn	Om lag 15 000
	Bussbransjeavtalen	LO/NTF og YS/YTF	NHO/NHO Transport	Forbundsvist, arbeidere	Normallønn	Om lag 10 000
	Bussbransjeavtalen	LO Stat/YS Spekter	Spekter	Sentralt, forbundsvist	Normallønn	Om lag 4 000
Hotell- og restaurantvirksomhet	Riksavtalen for hotell- og restaurant	LO/Fellesforbundet	NHO/NHO Reiseliv	Forbundsvist, arbeidere	Normallønn ²	25–30 000
Finanstjenester	Sentralavtalen for finansnæringen	Finansforbundet	Finans Norge	Sentralt, vertikalt	Minstelønn	Om lag 28 000
Staten	Hovedtariffavtalene i staten	Hovedsammenslutningene i staten	KMD	Sentralt, vertikalt	Normallønn	Om lag 153 000

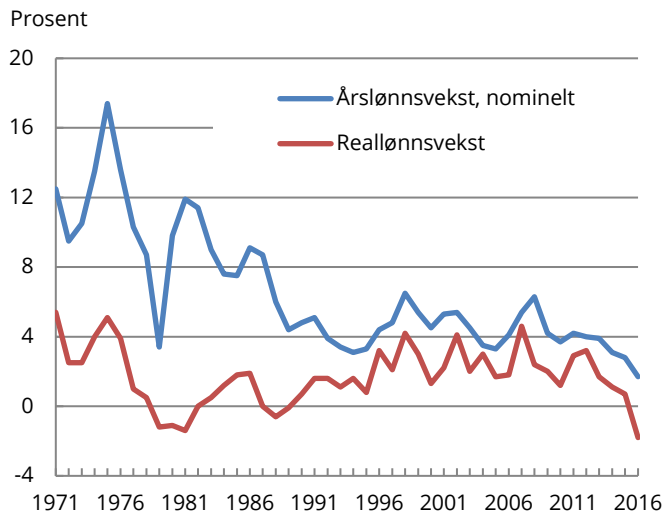
Næring/sektor	Tariffavtale	Forbund/forening	Arbeidsgiver-organisasjon	Forhandlingsnivå og omfang	Lønnsdannelse	Antall ansatte som omfattes i 2016
Kommuner og fylkeskommuner, ekskl. Oslo kommune	Hovedtariffavtalen, kap 4 (stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse)	Forhandlings-sammenslutninger i KS-området	KS	Sentralt, vertikalt	Minstelønn	Om lag 385 000
	Hovedtariffavtalen, kap 3 og 5 (stillinger med lokal lønnsdannelse)			Lokalt. Ledere og akademikere	Uten lønnsatser	Om lag 43 000
De statlig eide helseforetakene	Overenskomst for Norsk Sykepleierforbund	Norsk Sykepleierforbund	Spekter	Sentralt, forbundsvist	Minstelønn	Om lag 38 000
	Overenskomst for LO-forbund	Forbundene i LO Stat		Sentralt, forbundsvist	Minstelønn	Om lag 24 000
	Overenskomst for YS-forbund	Forbundene i YS Spekter		Sentralt, forbundsvist	Minstelønn	Om lag 9 000
	Overenskomst Akademikerne – Helse	Foreningene i Akademikerne – Helse		Sentralt, forbundsvist og lokalt	Normallønn/ minstelønn/ uten lønnsatser	Om lag 20 000 i overenskomstområdet Akademikerne – Helse
NHO-området	Hovedavtalen Tekna	Tekna, Akademikerne	NHO/tilsluttede landsforeninger	Lokalt, funksjonærer	Uten lønnsatser	17 000 medlemmer
NHO-området	Overenskomst NITO	NITO	NHO/tilsluttede landsforeninger	Lokalt, funksjonærer	Uten lønnsatser	19 000 medlemmer

¹ Om lag 2 500 av de som er omfattet av Industriooverenskomsten, er ansatte i byggebedrifter.

² Minstelønn fra 2017.

Kilder: NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi, og Beregningsutvalget.

Boks 5.2 Lønnsutviklingen 1970-2016



Figur 5.4 Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst 1970-2016

Note: Tall for 2015 og 2016 er foreløpige.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I denne boksen presenteres utviklingen i nominell lønn¹ og reallønn² siden 1970. Den nominelle lønnsveksten var høy på midten av 1970-tallet, med over 17 prosent i 1975. Dette ga en reallønnsvekst på over 5 prosent. Reallønnsveksten var også over 5 prosent i 1971. Til tross for sterk prisvekst på 1970-tallet var veksten i reallønn samlet for dette tiåret forholdsvis sterk. Lavere lønnsvekst i 1979 skyldtes i stor grad innføring av lønns- og prisstopp. På 1980-tallet varierte lønnsveksten mellom 11,9 prosent i 1981 og 4,4 prosent i 1989. Lønnsveksten i 1988 og 1989 var påvirket av inntektsreguleringslover. Reallønnsveksten på 1980-tallet sett under ett var lav, og negativ i flere år. Siden begynnelsen av 1990-tallet har både lønns- og prisveksten stort sett vært klart lavere enn på 1970- og 80-tallet, men reallønnsveksten har vært høy. I 2011 og 2012 bidro lav prisvekst til høy reallønnsvekst, men med høyere prisvekst og lavere nominell lønnsvekst falt reallønnsveksten i årene etter. Lavere gjennomsnittlig nominell lønnsvekst og forholdsvis høy prisvekst i 2016 førte til et fall i reallønnen på 1,8 prosent i 2016.

Figuren viser reallønnsvekst basert på vekst i årslønn. Utviklingen i reallønn per time har i enkelte år økt mer som følge av nedsatt ukentlig arbeidstid med lønnskompensasjon. Slike endringer fant sted både på 1970- og 1980-tallet.

¹ Påløpt årslønn i nasjonalregnskapet som omfatter lønnen en lønnstaker normalt vil motta i løpet av kalenderåret dersom vedkommende jobber full tid, ikke har fravær og ikke har betalt overtid. Dette er i overensstemmelse med lønnsbegrepet som brukes i lønnskapitlet. Se definisjoner av lønnsbegreper i vedlegg 2 i NOU 2017: 10.

² Nominell lønnsvekst deflatert med veksten i konsumprisindeksen.