

Arbeids- og sosialdepartementet

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2015

Oppsummering av mellomoppgjørene

Rapport

fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 19. juni 2015

Forord

Beregningsutvalget la 16. februar 2015 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør og en endelig utgave 30. mars, jf. NOU 2015: 6. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets mellomoppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettverson, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars/april til neste år.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurranseevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2015: 6.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 7. oktober 2011 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2015 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 Arbeidsdepartementet¹”.

¹ Arbeids- og sosialdepartementet fra 1. januar 2014.

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg, KS, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Trond Teisberg, Akademikerne, Bård Westbye, Virke og Ragnar Ihle Bøhn, Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Oslo, 19. juni 2015

Ådne Cappelen
leder
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Grete Jarnæs
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Torill Lødemel
Næringslivets Hoved-
organisasjon

Målfrid Bjærum for Synnøve Nymo
Arbeids- og sosialdepartementet

Erik Orskaug
Unio

Stein Reegård
Landsorganisasjonen i Norge

Helle Stensbak
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Tove Storrødvann
Akademikerne

Per Kristian Sundnes
KS

Yngvar Tveit
Finansdepartementet

Tormod Belgum, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder
Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet
Agnes Marie Simensen, Arbeids- og sosialdepartementet
Runar Aksnes, Finansdepartementet
Brynjar Indahl, Finansdepartementet
Alma Kajtaz, Finansdepartementet
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
1 LØNNSUTVIKLINGEN I SENERE ÅR	6
1.1 Innledning	7
1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene	7
1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer	10
1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene	13
1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	15
1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.	15
1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	18
1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	19
1.2.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid)	20
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	20
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor	21
1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området	23
1.3 Lønnsoverhenget	25
1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2015 i enkelte forhandlingsområder	27
1.5 Lønnsutviklingen for ledere	28
1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer	28
1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser	29
1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor	32
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn	34
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning	40
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte	46
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2005-2014	47

Vedlegg:

1 LØNNSOPPGJØR I 2015	53
1.1 Vedtak foran mellomoppgjørene i 2015	53
1.2 Oppgjørene i privat sektor	57
1.2.1 LO-NHO-området	57
1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	59
1.3 Oppgjørene i offentlig sektor	60
1.4 Oppgjørene i Spekter-området	63
1.5 Konflikter i 2015-oppgjøret	64
2 TABELLVEDLEGG	67
3 ALLMENNGJØRINGSFORSKRIFTER	73

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i senere år

- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* gir de avtalte tariff tilleggene mellom LO og NHO i mellomoppgjøret i 2015 og bidrag fra garantiordninger og sentrale tilpasninger av minstelønnsseter, et bidrag til årslønnsveksten på 0,1-0,2 prosentpoeng. Sammen med lønnsoverhenget til 2015 på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 1,1-1,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.
- Ved mellomoppgjøret anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2015.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 på 0,4 prosent og garantitillegg på 0,3 prosent et bidrag til årslønnsveksten på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2015 på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,7 prosent fra 2014 til 2015 før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.
- I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten på 0,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i *KS-området* er det beregnet at overhenget på 1,9 prosent og tariff tilleggene på 1,1 prosent bidrar til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 med 3,0 prosentpoeng. Bidraget fra lønnsglidningen for disse stillingene var i gjennomsnitt 0,2 prosentpoeng de siste tre årene. Lærerstreiken i 2014 trakk opp overhenget til 2015 med 0,3 prosentpoeng for disse stillingene.
- I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1¾ prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2015 på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2¾ prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.
- I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til ½ prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2015 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2¾ prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.
- For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten på 0,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2015 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 1,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

For oppsummering av lønnsutviklingen i 2014 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2015: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2013 til 2014 for hovedgrupper av lønnstakere. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2015 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2015 gis i vedlegg 1.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønns glidningen i 2015. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønns glidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønns glidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2015: 6.

1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2013 til 2014 er beregnet til 3,0 prosent for industriarbeidere og til 3,2 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Endringer i uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten ned for industriarbeidere og opp for industrifunksjonærer. Lønnsveksten for alle ansatte i industrien i NHO-bedrifter ble i gjennomsnitt 3,3 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble lønnsoppjøret i 2014 for Industriovertenskomsten (frontfaget) mellom Fellesforbundet og Norsk Industri anslått til å gi en årslønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,3 prosent for industriarbeidere. Lønnsveksten samlet for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området ble anslått til å bli 0,6 prosentpoeng lavere enn i 2013, noe som tilsa en årslønnsvekst på 3,3 prosent fra 2013 til 2014.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,5 prosent. Endret sammensetning av lønnstakere trakk lønnsveksten opp. I finans tjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 2,9 prosent. Lavere bonusutbetalinger i 2014 enn i 2013 trakk lønnsveksten ned. For ansatte i kommunene er lønnsveksten beregnet til 3,2 prosent. Streiken blant undervisningspersonell trakk lønnsveksten ned med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren. Årslønnsveksten i Spekter-bedriftene ekskl. helseforetakene var 3,3 prosent og i helseforetakene 3,4 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten fra 2013 til 2014 beregnet til 3,4 prosent.

Utvalget får utarbeidet tall for lønnsveksten for ansatte i de største forhandlingsområdene og anslår veksten i gjennomsnittlig årslønn for disse områdene til 3,2 prosent fra 2013 til 2014. Beregningen omfatter gruppene i tabell 1.1, enkelte grupper² i vedleggstabell 4.10 og fra avsnitt 1.2.2. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene om lag 60 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2014.

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i tabell 1.1 bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år, se vedlegg 2 i NOU 2015: 6 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.

Tabell 1.1 viser at i årene 2005 til 2008 var det jevnt over stigende lønnsvekst, særlig tok lønnsveksten seg opp i 2007 og 2008. I forhandlingsområdene i tabell 1.1 varierte

² Arbeider- og funksjonærgrupper i NHO-bedrifter utenom industrien. Omfatter bl.a. bygg og anlegg, transportsektoren, olje- og gassutvinning, hotell og restaurantvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet.

lønnsveksten i disse årene fra 3,3 til 6,7 prosent. Unntaket er finanstjenester der høye bonusutbetalinger i 2008 trakk opp lønnsveksten til 9,2 prosent. I 2009 og 2010 falt samlet lønnsvekst, mens den tok seg noe opp igjen i 2011. I årene 2012 til 2014 falt den igjen, særlig fra 2013 til 2014. Vi må tilbake til 1994 for å finne en like lav lønnsvekst som i 2014. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst siden 1970 vises i vedlegg 5 i NOU 2015: 6.

Lønnsutviklingen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som f. eks. endring i kvalifikasjoner/utdanning blant arbeidstakerne, endringer i stillingsstruktur, forskyvninger i timeverkene mellom bransjer/bedrifter med ulikt lønnsnivå, endret omfang av skiftarbeid eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f. eks. endringer i sysselsettingen etter aldersgrupper, økt omfang av arbeidsinnvandring og endringer i andelen menn/kvinner). Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper/næringer kan skyldes ulik grad av slike strukturendringer. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1.

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virke- bedrifter i varehandel ¹	Finans- tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer					Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisnings- personell ⁶	Øvrige ansatte	Helsefore- takene ⁸	Øvrige bedrifter
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,4	3,0	3,6	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,0	4,5	3,9	2,6	4,5	3,7	4,8
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	4,9	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	6,7	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	4,2 ⁹	3,9 ⁹	4,5 ⁹	1,8 ⁹	0,4 ⁹	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,9	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,9	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,0	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,7	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	2,9	3,3	3,4	3,2 ⁷	2,3 ⁷	3,7 ⁷	3,4	3,3
2004-2009	26,3	24,1	28,1	20,8	31,2	25,9	26,5	25,7	20,8	27,8	25,8	26,3
Gj. sn. per år	4,8	4,4	5,1	3,9	5,6	4,7	4,8	4,7	3,9	5,0	4,7	4,8
2009-2014	21,8	20,0	22,4	19,3	25,6	20,4	21,3	20,5	18,6	21,3	19,8	20,1
Gj. sn. per år	4,0	3,7	4,1	3,6	4,7	3,8	3,9	3,8	3,5	3,9	3,7	3,7
Årslønn 2014, per årsverk	538 700	431 100	669 500	-	-	486 400	524 300	462 000	507 200	447 800	523 900	492 100
Årslønn 2014, heltidsansatte	-	-	-	457 700	659 300	-	-	-	-	-	-	-
Antall årsverk 2014	172 000	91 500	80 500	84 000 ¹⁰	30 700 ¹⁰	615 200	142 200	374 300	88 800	285 500	98 700	46 500

¹ Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

² Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte. Bortsett fra i 2009, 2012 og 2014 trakk bonusutbetalinger opp lønnsveksten i perioden 2005-2014.

³ Et vektet gjennomsnitt av veksttallene for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. For 2013 og 2014 er det for staten foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra Statistisk sentralbyrå.

⁵ 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. Etter 2005 er Oslo kommune inkludert.

⁶ Undervisningspersonell ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1. mai 2004, mens det tidligere var en del av det statlige tariffområdet. I 2004 og 2005 omfattet tallene undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune. Fra 2006 er Oslo kommune inkludert.

⁷ 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 undervisningspersonell. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble årslønnsveksten ikke påvirket.

⁸ Beregnet på Spekters tallmateriale fram til og med 2009, og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁹ Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard, se vedlegg 2 NOU 2015: 6. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

¹⁰ Heltidsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper³ og for tre hovedsektorer:

- Ansatte i industrien⁴
- Ansatte i varehandel
- Ansatte i offentlig forvaltning

Tabell 1.2 viser at samlet fra 2004 til 2014 var lønnsveksten i industrien i alt noe høyere enn i varehandel totalt. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i denne perioden vært om lag den samme som for NHO-bedrifter i industrien, jf. tabell 1.1. Imidlertid har lønnsveksten for disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år.

Beregningsutvalget legger til grunn en vekst i gjennomsnittlig årslønn fra 2013 til 2014 for lønnstakere under ett på 3,1 prosent, mot 3,9 prosent året før. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall for 2014, har Statistisk sentralbyrå beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2013 til 2014 for lønnstakere under ett til 3,1 prosent.

Beregningene av årslønnsvekst basert på nasjonalregnskapet og i de største forhandlingsområdene, har med etterbetalinger av lønnstillegg. I beregningen til Statistisk sentralbyrå på grunnlag av lønnsstatistikken, er det de faktiske utbetalinger uavhengig av virkningsdato som legges til grunn.

³ Både etter nasjonalregnskapet og etter lønnsstatistikken.

⁴ Om lag $\frac{3}{4}$ av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter.

Tabell 1.2 Årslønnsvekst¹ fra året før i prosent for alle grupper og for tre hovedsektorer i økonomien.

	Nasjonalregnskapet ²	Lønnsstatistikken				
		Alle grupper	Industrien	Varehandel ³	Offentlig forvaltning ⁴	
					I alt	Helseforetakene
2005	3,3	-	3,6	3,7	-	-
2006	4,1	-	3,9	3,4	-	-
2007	5,4	-	4,9	5,9	-	-
2008	6,3	-	6,6	4,3	-	-
2009	4,2	-	4,2 ⁵	3,0 ⁵	-	-
2010	3,7	3,6 ⁶	2,9 ⁶	2,9 ⁶	-	3,0
2011	4,2	4,1	4,6	3,6	4,5	4,3
2012	4,0	4,0	4,6	3,2	4,2	3,6
2013	3,9	3,9	3,7	3,4	3,8	3,9
2014	3,1	3,0	2,8	1,6	3,5	3,5
2004-2014	51,1	-	50,5	41,0	-	-
Gj. sn. per år	4,2	-	4,2	3,5	-	-
2009-2014	20,4	20,0	20,0	15,6	-	19,7
Gj. sn. per år	3,8	3,7	3,7	2,9	-	3,7
Årslønn 2014, per årsverk	505 400	503 800	503 300	440 800	492 500	525 200
Årslønn 2014, heltidsansatte ⁷	-	521 700	506 900	468 200	-	539 600

¹ Lønnsveksten er per årsverk etter nasjonalregnskapet og for "alle grupper". For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte fram til og med 2009, men per årsverk i årene etter på.

² Årslønnsveksten er beregnet med utgangspunkt i nasjonalregnskapet på grunnlag av det lønnsbegrepet som brukes i utvalgets rapporter, dvs. fast avtalt lønn, inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Naturallønn, betaling for overtid og sluttvederlag er ikke inkludert. Utenlandske sjøfolk på norske skip, vernepliktige rekrutter og lønnstakere i primærnæringene ble holdt utenom i perioden 2005-2007.

³ Inklusive motorkjøretøytjenester.

⁴ Populasjonen og beregningsmetoder er forskjellig fra det som brukes i tabell 1.1. For 2013 og 2014 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra Statistisk sentralbyrå, jf. note 4 i tabell 1.1.

⁵ Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien. Omtale av ny næringsstandard er gitt i vedlegg 2 i NOU 2015: 6.

⁶ Lønnsveksten er fra og med 2010 beregnet av Statistisk sentralbyrå på grunnlag av lønnsstatistikk (strukturstatistikk) og informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen.

⁷ Beregnet på grunnlag av Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for alle ansatte, som er en sammenstilling av de næringsvise lønnsstatistikkene.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.1 Beregning av årslønnsvekst i forhandlingsområder versus beregning av årslønnsvekst for næringsområder i privat sektor

Generelt

Med utgangspunkt i lønnsstatistikken brukes det litt forskjellige prinsipper for beregning av årslønnsvekst i forhandlingsområdene i tabell 1.1 (nærmere beskrevet i vedlegg 2 i NOU 2015: 6) og i Statistisk sentralbyrås årslønnsberegninger for næringsområder i privat sektor (for eksempel i industrien). Innholdet i lønnsbegrepet er imidlertid det samme og begge tar utgangspunkt i flere årganger av lønnsstatistikken. I forhandlingsområdene bygger fordelingen av total lønnsøkning mellom to årganger av lønnsstatistikken på kunnskap om virkningstidspunkter for tariff tillegg (f. eks. 1. april eller 1. mai) og forutsetninger om når annen lønnsøkning (lønnsglidningen) kommer. I Statistisk sentralbyrås beregninger for næringsområder med utgangspunkt i lønnsstatistikken, er det utviklingen i den kvartalsvise lønnsindeksen for avtalt lønn som gir fordelingen av lønnsøkningen gjennom året. De faktiske utbetalinger uavhengig av virkningsdato legges til grunn.

I år med konflikter i tariffoppgjørene, kan oppgjør trekke ut i tid. Dette kan medføre at det blir større tidsavstand enn året før mellom faktisk virkningstidspunkt og tidspunktet for utbetaling av lønnstillegg. Videre kan det at flere oppgjør trekker ut i tid medføre at etterbetalingene blir høyere enn året før. For eksempel var dette tilfelle i 2010-oppgjøret og kan ha medført at etterbetalingene samlet sett var høyere i 2010 enn i 2009. Disse to forholdene trakk isolert sett ned lønnsveksten fra 2009 til 2010 i Statistisk sentralbyrås beregning for næringsområder basert på lønnsstatistikken og den kvartalsvise lønnsindeksen. Dette kan også ha gjort seg gjeldende i andre år uten at utvalget har gått nærmere inn på dette.

Nærmere om forskjeller mellom beregningen av årslønn i industrien i NHO-bedrifter og industrien i alt.

Følgende forhold kan medvirke til at det blir forskjellig lønnsnivå og lønnsvekst i industri samlet og i NHO-bedrifter i industri:

A. Populasjonsforskjeller

- Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk omfatter hele næringen industri iht. Standard for Næringsgruppering (nace).
- Endringer i offentlig næringsklassifikasjoner førte til at deler av spesielt oljebaserte industribedrifter ble tatt ut av industrien og plassert i blant annet "oljevirkksomhet" i 2009/2010. Disse bedriftsenhetene er med i lønnstallene for industrifunksjonærer for NHO-bedrifter, fordi enhetene fortsatt er knyttet sammen med NHOs industribedrifter og/eller foretak.
- NHOs virksomheter/enheter er ikke i alle tilfeller sammenfallende med bedriftsinndelingen som Statistisk sentralbyrå benytter.
- Om lag $\frac{3}{4}$ av sysselsetting i industrien er i NHO-bedrifter. Organisasjonsgraden er særlig høy blant store bedrifter.
- Unge arbeidstakere (under 18 år) og lærlinger er ikke med i statistikken for NHO-bedrifter.

B. Beregningsforskjeller (se beskrivelse ovenfor)

- Forskjellige metoder for plassering av lønnsvekst i løpet av året.
- Etterbetalinger av lønnstillegg er ulikt behandlet.
- Beregningene av vekst i årslønn for industrien samlet i tabell 1.2 er for heltidsansatte i årene 2004 til 2009, men per årsverk fra og med 2010. For industriansatte i NHO-bedrifter er beregningene per årsverk i alle år, se tabell 1.1.
- Strukturelle endringer, f. eks. forskyvninger i sysselsettingen mellom bedrifter med ulikt lønnsnivå kan slå ulikt ut for de to populasjonene.
- Forskjellige metoder for vekting.

De samme forholdene vil også gjelde når en sammenligner andre tariffområder med næringsområder, for eksempel årslønnsberegningene i varehandelen totalt versus beregningene for Virke-bedrifter i varehandel.

1.1.3 Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. Normalt betyr lønns glidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.3 for alle forhandlingsområdene. Dette skyldes at lønns glidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhengen til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,5 til 0,7 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og vel 3 prosentpoeng unntatt for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring (finans tjenester) i 2010 og 2013. I disse årene var lønns glidningen særlig høy i finans tjenester, noe som skyldtes store bonus utbetalinger. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønns glidning.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert¹ i overheng, tariff tillegg og lønns glidning.

	2010	2011	2012	2013	2014	Gj.sn. 2010-14
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	4,4	4,1	3,5	3,0	
Herav:						
- Overheng	1,0	1,2	1,3	1,2	1,2	
- Tariff tillegg	1,0	0,9	1,0	0,4	0,7	
- Lønns glidning	1,6	2,3	1,8	1,9	1,1	1,7
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	4,7	4,1	4,3	3,2	
Herav:						
- Overheng	1,7	1,9	1,8	2,1	1,4	
- Lønns glidning	2,6	2,8	2,3	2,2	1,8	2,3
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	3,6	3,3	4,0	3,5	
Herav:						
- Overheng	0,7	1,2	1,0	0,7	1,0	
- Tariff tillegg	0,7	0,6	1,2	1,1	0,5	
- Garant tillegg	0,3	0,4	0,3	0,2	0,6	
- Lønns glidning	1,9	1,4	0,8	2,0	1,4	1,5
<i>Finans tjenester:</i>						
Årslønnsvekst	5,9	4,9	3,0	6,7	2,9	
Herav:						
- Overheng	1,0	1,2	1,3	1,4	1,0	
- Tariff tillegg	1,0	1,0	1,2	0,4	1,0	
- Lønns glidning	3,9	2,7	0,5	4,9	0,9	2,6
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,5	4,2	4,1	3,5	3,4	
Herav:						
- Overheng	0,9 ³	2,3	1,1	2,2	0,8	
- Tariff tillegg	2,3	1,2	2,4	0,7	2,0	

	2010	2011	2012	2013	2014	Gj.sn. 2010-14
- Ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten	0,6					
- Lønnsglidning	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6
<i>Kommuneansatte²:</i>						
Årslønnsvekst	3,7	4,3	4,1	3,7	3,2 ²	
Herav:						
- Overheng	1,1	2,4	0,8	2,4	0,6	
- Tariff tillegg	2,1	1,4	2,6	0,7	2,1	
- Lønnsglidning	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	4,3	4,0	3,2	2,3 ²	
Herav:						
- Overheng	1,0	2,4	0,7	2,5	0,3	
- Tariff tillegg	2,3	1,4	2,9	0,6	2,0	
- Lønnsglidning	0,3	0,5	0,4	0,1	0	0,3
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningspersonell:</i>						
Årslønnsvekst	3,7	4,3	4,1	3,9	3,7 ²	
Herav:						
- Overheng	1,1	2,4	0,8	2,3	0,6	
- Tariff tillegg	2,0	1,4	2,6	0,7	2,1	
- Lønnsglidning	0,6	0,5	0,7	0,9	1,0	0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst	3,5	4,0	3,7	3,8	3,4	
Herav:						
- Overheng	2,0	1,9	0,8	1,0	0,7	
- Tariff tillegg	1,5	2,1	2,9	2,3	2,5	
- Lønnsglidning	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2	0,1
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	3,5	4,1	4,2	3,6	3,3	
Herav:						
- Overheng	0,9	0,9	1,2	1,2	0,8	
- Tariff tillegg	2,4	2,8	2,8	2,2	2,4	
- Lønnsglidning	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2

¹ Pga. strukturendringer eller avrundning vil ikke alltid summen av tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.

² Kommuneansatte omfatter også undervisningspersonell. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningspersonell. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble årslønnsveksten ikke påvirket.

³ Omlegging av beregningsmetode drar opp overhenget til 2010 med 0,3 prosentpoeng i forhold til tidligere beregning, jf. tabell 1.7 i NOU 2010: 4.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området.

For *industriarbeidere* steg lønn per årsverk (både heltid og deltid) med 3,0 prosent fra 2013 til 2014, mot 3,5 prosent året før for NHO-bedrifter. Lønnsveksten fra 1.okt. 2013 til 1.okt. 2014 var 2,8 prosent, mot 3,3 prosent i samme periode året før.

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn eller "avtalt lønn", bonus, gjennomsnittlig skifttillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg. Det lønnsstatistikken registrerer som utbetalt bonus for ett år, kan være opptjent året før. Fra 2013 til 2014 har utbetalte bonuser vært stabil rundt 1 prosent av lønnsnivået, mens uregelmessige tillegg har bidratt til 0,2 prosentpoeng reduksjon av årslønnsveksten, det samme som bidraget til en økning året før.

Industri i LO-NHO-området omfatter bedrifter i næringsmiddelindustri, treindustri, kjemisk industri og verkstedsområdet, samt i andre mindre områder som for eksempel grafisk industri. Lønnsveksten for industriarbeidere i LO-NHO-området er basert på opplysninger om lønn og antall årsverk knyttet til om lag 40 tariffområder og disse tariffområdene er vektet sammen. Totalt utgjør industriarbeidere vel 30 prosent av alle arbeidere i NHO-bedrifter og vel 50 prosent av alle årsverkene i industri, inklusive funksjonærene. Tariff tilleggene omfatter forbundsvise generelle tillegg, virkninger av økte minstelønnsatser, garantiordninger, skifttillegg og andre tillegg knyttet til avtaleområdene, i den grad beregning er mulig.

Hovedoppgjøret i 2014 foregikk forbundsvist. Tilleggene ble gitt fra ulike tidspunkter, men de fleste tariff tillegg har virkning fra april og mai, mens lokale tillegg gjerne kommer noe senere. Det er tatt hensyn til dette ved beregning av årslønn.

Gjennomsnittlig avtalte tariff tillegg i de forbundsvise forhandlingene ga en nivåøkning i lønn på i gjennomsnitt 1,0 prosent i 2014. Tar man hensyn til ulike virkningstidspunkt over året, bidro tariff tilleggene med 0,7 prosentpoeng til årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2013 til 2014. Sammen med lønns overhenget fra 2013 på 1,2 prosent, ble samlet årslønnsvekst 1,9 prosentpoeng fra 2013 til 2014 før lønns glidning. Lønns glidningens bidrag til lønnsveksten fra 2013 til 2014 var 1,1 prosentpoeng, mot 1,9 prosentpoeng året før. Over halvparten av nedgangen i bidraget fra lønns glidningen for industriarbeidere, kan tilskrives reduksjon i uregelmessige tillegg, mens det var en oppgang året før.

Lønns overhenget for industriarbeidere inn i 2015 er beregnet til 1,0 prosent.

Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO) forhandlet Industriooverenskomsten (omfatter de tidligere Verksted-, Teko-, Teknologi og data- og Nexans (kabelmontører) overenskomstene) først i 2014. Oljerelatert virksomhet har de siste årene utgjort en stadig større andel av avtaleområdet, og da også ved at en gruppe bedrifter fra byggevirksomhet i hovedsak knyttet til oljerelatert virksomhet har sluttet seg til avtalen. Totalt sett utgjorde Industriooverenskomsten om lag 40 prosent av årsverkene for industriarbeidere totalt. Industriooverenskomsten hadde en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 3,1 prosent fra 2013 til 2014, mot 4,2 prosent året før. Lønns glidningen i løpet av 2014 bidro til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 med 1,3 prosentpoeng, mot 2,6 prosentpoeng året før. Mens 0,6 prosentpoeng av veksten året før skyldes økningen i uregelmessige tillegg, i hovedsak knyttet til oljerelaterte virksomheter, bidrar tilsvarende lønns element til en reduksjon på 0,2 prosentpoeng i lønnsveksten fra 2013 til 2014.

Ca. 2/3 av årsverkene for industriarbeidere utenom Industriooverenskomsten, dekkes av nesten 40 tariffområder innenfor næringsmiddelindustri, kjemisk industri, treindustri og noen mindre områder innenfor annen type industri.

De sentrale forhandlingene mellom LO og NHO ved mellomoppgjøret 2015 resulterte i tillegg på kr. 1,75 pr. time til arbeidstakere på overenskomster med et gjennomsnittlig lønnsnivå på eller lavere enn 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014. Sammen med garantiordninger og sentrale tilpasninger av minstelønnsatser, bidrar tariff tilleggene til at gjennomsnittlig industriarbeiderlønn øker med anslagsvis 0,2 prosent pr. 1. april 2015. Det ble ikke gitt generelle tillegg. Sammen med lønnsoverhenget på 1,0 prosent er lønnsveksten fra 2014 til 2015 beregnet til 1,1-1,2 prosent før lønnsglidning. Det vises til tabell 1.3 for oversikt over historisk lønnsglidning.

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

Per 1. april 2001:	148 øre/time,	1,1 prosent
Våren 2002 ¹ :	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1. april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004 ¹ :	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1. april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006 ¹ :	207 øre/time	1,3 prosent
Per 1. april 2007:	273 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2008:	289 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2009:	112 øre/time	0,6 prosent
Våren 2010 ¹ :	282 øre/time	1,5 prosent
Per 1. april 2011:	219 øre/time	1,1 prosent
Våren 2012 ¹ :	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013:	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014 ¹ :	221 øre/time	1,0 prosent
Per 1. april 2015:	45 øre/time	0,2 prosent

¹ Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvise områdene inklusive generelle tillegg, lavlønnstillegg, fagarbeidertillegg, ansiennitetstillegg, skift tillegg etc. De fleste forbundsvise tariff tilleggene ble gitt med ulike virkningstidspunkt mellom 1. april til 1. juli.

Kilde: NHO



Figur 1.1 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst fra 1. oktober til 1. oktober for industriarbeidere i NHO-bedrifter

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjenester¹, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før.

	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsglidning
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
2005	3,4	0,9	2,5	74
01.okt	3,4	0,7	2,7	79
2006	3,6	0,9	2,7	75
01.okt	4,0	1,3	2,7	68
2007	5,5	1,7	3,8	69
01.okt	5,9	1,7	4,2	71
2008	5,7	1,7	4,0	70
01.okt	5,8	1,7	4,1	71
2009	3,9	0,5	3,4	87
01.okt	3,2	0,6	2,6	81
2010	3,6	1,2	2,4	67
01.okt	3,9	1,5	2,4	61
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

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

² Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønns glidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.3 hvor kalenderårslønnsveksten er dekomponert i lønns overheng (som består både av tariff tillegg og lønns glidning), samt bidrag til kalenderårslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønns glidning.

Kilder: Grunnlagsmaterialet til Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk og NHO

1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i *byggevirksomhet* var årslønnsveksten 3,4 prosent fra 2013 til 2014, mot 3,6 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2013 til 1. oktober 2014 var 3,4 prosent, mot 3,7 prosent året før.

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innenfor elektrofag (om lag 1/3) og andre byggfag (om lag 2/3) som tømrere, murere, grunnarbeid innenfor stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. Fellesoverenskomsten for byggfag, som utgjør om lag 2/3 av bygg totalt, hadde en lønnsvekst på 3,0 prosent fra 2013 til 2014, 0,4 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for alle arbeidere innenfor byggevirksomhet. Det sentrale tariffoppjøret i 2014 for Fellesoverenskomsten ga et generelt tillegg på 0,75 kr/t fra 1.april. I tillegg ble det gitt garantitillegg på minstelønns satser, økning i akkordsatser, som sammen med generelt tillegg og lønns overhengen inn i 2014 slo ut med vel 2 prosentpoeng. En lønnsvekst fra 2013 til 2014 1 prosentpoeng høyere, kan derfor tilskrives lønns glidning inkl. strukturelle endringer.

Gjennomsnittlig lønnsvekst i sektoren kan avvike betydelig fra tilleggene til den enkelte arbeider. Basert på tidligere år slår konjunktuelle forhold som berører byggevirksomheten fort ut i endret lønnsvekst i sektoren. For bygge- og anleggsvirksomhet samlet var årslønnsveksten 3,3 prosent fra 2013 til 2014.

Garantiordning for elektrofag, og tilpasning av akkord- og minstelønns satser, bidrar til at lønnsveksten for byggevirksomhet samlet før lønns glidning og strukturelle effekter, er anslagsvis 1 3/4 prosent fra 2014 til 2015, inklusive lønns overheng fra 2014.

For arbeidere innenfor *transportsektoren* i NHO-området samlet, var årslønnsveksten fra 2013 til 2014 3,0 prosent, mot 3,8 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2013 til 1. oktober 2014 var 2,9 prosent. Det er store variasjoner mellom undergrupper.

Transportsektoren (arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebilssektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper mv. Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren er avtaler med lokal forhandlingsrett. Noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale lønnsforhandlinger, mens bussbransjen vanligvis ikke har lokale forhandlinger. I denne bransjen kan det imidlertid være lønns elementer knyttet til bruk av lønnsvekst knyttet til "kompetansemoduler".

Det ble gitt lønns tillegg for enkelte områder på kr. 1,75 fra 1. april 2015. Sammen med tariff tillegg avtalt i 2014, samt lønns overhengen inn i 2015, bidrar dette til en årslønnsvekst på om lag 2 1/4 prosent fra 2014 til 2015 før bidrag fra lønns glidning.

Arbeidere innenfor *oljevirksomhet, offshore* består av operatørarbeidere, oljeboring og oljeservicearbeidere. Ingeniører og sivilingeniører klassifiseres som funksjonærer og er ikke med i gruppen ovenfor.

Offshorearbeidere samlet sett hadde en gjennomsnittlig økning i årslønn fra 2013 til 2014 på 2,4 prosent, inklusive avtalt lønn, bonusutbetalinger samt uregelmessige tillegg, mot 4,2 prosent året før. Reduksjon i gjennomsnittlige bonus og uregelmessige tillegg bidrar til å redusere gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2013 til 2014 med 1 prosentpoeng.

Årsverkene fordeler seg nå likt på operatørarbeidere og antall oljeservicearbeidere. En automatisk virkning av ansiennitetstillegg per 1. januar hvert år bidrar med minst ½ prosentpoeng til gjennomsnittlig årslønnsvekst.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var det en årslønnsvekst fra 2013 til 2014 på 3,1 prosent, mot 3,3 prosent året før.

Det er store variasjoner i lønnsveksten mellom store og små bedrifter. Noe lavere gjennomsnittlige bonuser og lavere uregelmessige tillegg drar lønnsveksten ned. Bransjen er dessuten preget av høy turnover. Vanligvis er bare om lag halvparten av de samme arbeidstakerne med i lønnsstatistikken fra et år til et annet. Dette kan påvirke gjennomsnittlig lønnsvekst. Gjennomsnittlig alder gikk noe ned fra 2013 til 2014, og ligger i gjennomsnitt om lag 10 år lavere enn gjennomsnittlig alder for alle ansatte i NHO-bedrifter.

I tariffoppgjøret 2014 ble det innenfor hotell- og restaurant totalt gitt 5,06 kr/t (37,5 t/uke). Lønnsoverhenget inn i 2014 var beregnet til 0,7 prosent. Bidraget fra lønnsglidningen er beregnet til 0,1 prosentpoeng, mens det året før var en positiv lønnsglidning på 1,3 prosentpoeng.

Lønnsoverhenget inn i 2015 innenfor området for Riksavtalen i hotell- og restaurantvirksomhet ble beregnet til 0,8 prosent. Sammen med garantitillegg på kr. 1,51 per time pr. 1. april 2015, og lavlønnstillegg på kr. 1,75 per time fra samme dato, er årslønnsveksten fra 2014 til 2015 beregnet til vel 2 prosent før bidrag fra lønnsglidning.

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag ⅓ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsveksten for industrifunksjonærer fra 2013 til 2014 var 3,2 prosent, mot 4,3 prosent året før. Fra 1. oktober 2013 til 1. oktober 2014 var lønnsveksten samlet for industrifunksjonærer 3,0 prosent, mot 3,6 prosent året før.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter inn i 2014 var beregnet til 1,4 prosent, slik at bidraget fra lønnsglidningen i 2014 var 1,8 prosentpoeng.

Mens om lag en fjerdedels prosentpoeng av lønnsveksten fra 2012 til 2013 skyldes endringer i årsverk, fra næringer med lønnsnivå noe lavere enn gjennomsnittlig lønnsnivå (næringsmiddel, treindustri) til næringer med gjennomgående høyere lønnsnivå (verksted/metall inkl. offshorerettet, kjemisk ol.), er slike virkninger små fra 2013 til 2014. Gjennomsnittlig bonus trekker ned, mens uregelmessige tillegg ellers trekker opp.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra offentlig klassifisering. For nærmere informasjon henvises til boks 1.1. Virkningene blir også omtalt i fotnotene i tabellene.

Lønnsveksten inneholder både endring i grunnlønn, bonus og uregelmessige tillegg som skift etc. Basert på data for hvilken måned lønnsreguleringen skjer innenfor de enkelte bransjegrupper, er årslønn beregnet ved at de ulike bransjene blir vektet sammen til industrifunksjonærer totalt og totalt for alle bransjer. Som i andre områder forutsettes ingen endringer etter registreringstidspunktet 1. oktober. Dette danner grunnlag for beregninger av årslønnsvekst. Også for funksjonærer kan det være ulike arbeidstidsordninger. Dette er det tatt hensyn til i den grad bedriftene har innberettet dette i datamaterialet.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer inn i 2015 er beregnet til 1,3 prosent, mot 1,4 prosent året før.

Funksjonærgrupper ellers i NHO-området er ansatte innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør bransjene utenfor industrien om lag $\frac{2}{3}$ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærer i NHO-området* ble 3,3 prosent fra 2013 til 2014, mot 4,3 prosent året før. Fra 1. oktober 2013 til 1. oktober 2014 er veksten for funksjonærgruppen 3,3 prosent, mot 3,9 prosent året før.

Lønnsoverhenget til 2015 for alle funksjonærer i NHO-bedrifter er beregnet til 1,3 prosent.

Tallene ovenfor inkluderer både tekniske og andre funksjonærgrupper inklusive lederstillinger. Ansatte med minstelønnsavtaler innenfor funksjonærgruppene i NHO-bedrifter, omfatter ikke mer enn anslagsvis 10 prosent av alle funksjonærer. I tillegg til lønnsstatistikk for arbeidere og funksjonærer er det grupper innenfor håndverk, handel, helse, organisasjoner etc. hvor man ikke kan skille mellom arbeidere og funksjonærer. I tillegg utgjør bemanningsbedrifter, som omfatter mange forskjellige yrkesgrupper i klassifikasjonene, etter hvert en stor gruppe. Disse gruppene utgjør nå om lag 10 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter og er ikke med i forhandlingsstatistikken verken for arbeidere eller funksjonærer.

1.2.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid)

Gjennomsnittlig lønnsvekst samlet for alle industriansatte i NHO-bedrifter var 3,3 prosent fra 2013 til 2014. Tilsvarende lønnsvekst fra 2012 til 2013 var 3,9 prosent.

Grunnlaget for beregningene er basert på Statistisk sentralbyrås oppdaterte sysselsettingstall (antall ansatte) for NHO-bedrifter for tellingstidspunkt oktober i 2014 i forhold til oktober 2013, gruppert etter de samme næringsgruppene som ellers i industrien. (jf. vedleggstabell 4.10). Lønnstall samlet for alle ansatte innenfor næringsgruppene er vektet sammen basert på sysselsettingstall fra Statistisk sentralbyrå (jf. ovenfor). Vektene mellom næringene baserer seg på de bedriftsenheter som er entydig klassifisert som industri i henholdsvis medlemsregistret i NHO og foretaks- og bedriftsregistret (FOB) i Statistisk sentralbyrå.

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *finansnæringen* ble det i hovedoppgjøret for 2014 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et generelt tillegg på 1,5 prosent eller minimum 6 000 kroner per år med virkning fra 1. mai 2014. Tillegget anslås å bidra med 1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2013 til 2014. Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2014 på 0,72 prosent og per 1. juli 2014 på 1,14 prosent. For finanstjenester har utvalget, på grunnlag av lønnsstatistikken for 2014 og lønnstilleggene i 2014, beregnet årslønnsveksten fra 2013 til 2014 til 2,9 prosent.

I mellomoppgjøret for 2015 ble det mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et tillegg på lønnsregulativets trinn på 3 100 kroner per år med virkning fra 1. mai 2015. Tillegget anslås å bidra med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2014 til 2015.

Lønnsoverhenget fra året før på 1,2 prosent og tariff tilleggene i mellomoppgjøret i 2015 gir en beregnet lønnsvekst fra 2014 til 2015 på 1,6 prosent. I tillegg kommer bidraget fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

I *varehandelen* ble det i hovedoppgjøret for 2014 på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor (HK), gitt et generelt tillegg på 0,75 kroner per time og ytterligere et lavlønns tillegg fra samme dato på kr 1,25 per time. Minstelønns satsene øker med summen av det generelle tillegget og lavlønns tillegget. De laveste minstelønns satsene, trinn 1 – 5, ble økt med ytterligere 1,50 kroner per time. Tilleggene for kvelds-, helg- og nattarbeid ble også økt. Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2014 på kr 3,46 per time.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2014 og lønns tilleggene i 2014, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2013 til 2014 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 3,5 prosent. Endret sammensetning av lønnstakere trakk lønnsveksten opp.

I mellomoppgjøret i 2015 ble det på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og LO/HK fra 1. april gitt tillegg på 1,75 per time fordi overenskomstens gjennomsnittslønn lå under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014 (388 013 kroner). Ut over dette ble de laveste minstelønns satsene på denne overenskomsten, trinn 1 – 5, økt med kr 2,50 per time, og den høyeste (6) med kr 0,50 per time.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2015 på kr 2,49 per time.

For tillegg på andre overenskomster i Virke-området samt overenskomster innen HUK-området, vises det til vedlegg 1.

For Virke-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2015 på 1,0 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2015 (0,4 prosent) og garantit tillegg (0,3 prosent) en beregnet lønnsvekst på om lag 1,7 prosent fra 2014 til 2015 før bidrag fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I hovedoppgjøret for 2014 ble det i det *statlige tariffområdet* etter mekling mellom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne enighet om et generelt tillegg fra 1. mai. Dette ble gitt som et stigende kronebeløp på lavere og midlere lønnstrinn, fra 6 500 kroner i lønnstrinn 19 til 8 800 kroner til og med lønnstrinn 53. Fra og med lønnstrinn 54 ble det gitt et lønns tillegg på 1,98 prosent. Det ble foretatt endringer på enkelte lønnsrammer innenfor en økonomisk ramme på 0,08 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2014. Det ble avsatt 1,75 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. august 2014. Tilleggene bidrar til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 med 2,0 prosentpoeng. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2014 og tariff tilleggene i 2014, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2013 til 2014 i det statlige tariffområdet til 3,4 prosent.

I mellomoppgjøret i 2015 mellom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne ble det gitt et generelt tillegget fra 1. mai på 0,19 prosent. Fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 39 var tillegget kr 700 per år. Det ble

ikke avsatt penger til lokale forhandlinger. Det kan imidlertid føres lokale forhandlinger dersom arbeidsgiver lokalt avsetter økonomiske midler fra virksomheten iht. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3, første ledd pkt. b.

I *staten* gir overhenget til 2015 på 2,1 prosent og tariff tilleggene i 2015 en lønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedoppgjøret i *KS-området* i 2014 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet etter mekling, med unntak av LO-forbundene Musikernes Fellesorganisasjon (MFO) og Skolenes Landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag i Akademikerne. Forslaget gikk til uravstemning med svarfrist 25. juni 2014. Forslaget ble godkjent av alle organisasjonene med unntak av Utdanningsforbundet i Unio og de tre organisasjonene nevnt foran i dette avsnittet. Det ble gitt et generelt tillegg på 2,15 prosent eller minst kr 8 500 fra 1. mai til alle ansatte i stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4 hovedtariffavtalen). Minstelønnsattsene ble hevet tilsvarende. Per 1. mai 2014 skulle arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000, en økning på kr 13 300 fra 2013. Det ble avsatt 1,0 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2014 i henhold til hovedtariffavtalens kapittel 4, pkt. 4.A.1. Det var en føring om at ledere i kapittel 4B og 4C bør prioriteres.

I mellomoppgjøret i *KS-området* i 2015 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet om at det ikke gis sentrale tillegg i 2015 utover de som ble avtalt i oppgjøret i 2014.

I *KS-området* ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i oppgjøret i 2014 avtalt lønnstillegg fra 1. mai 2015 på 1,4 prosent. Tilleggene varierer med ansiennitets- og kompetansekrav. Videre skal arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet ikke ha lavere grunnlønn per 1. mai 2015 enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Dette utgjør 0,2 prosent per 1. mai. Det ble i 2014 avtalt å innføre et nytt lønssystem fra 1. mai 2015, se boks 1.3 i vedlegg 1.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i *KS-området* er det beregnet at overhenget på 1,9 prosent og tariff tilleggene på 1,1 prosent samlet bidrar med 3,0 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2014 til 2015. Bidraget fra lønnsglidningen for disse stillingene var i gjennomsnitt 0,2 prosentpoeng de siste tre årene. Lærerstreiken i 2014 trakk opp overhenget til 2015 med 0,3 prosentpoeng for disse stillingene.

Undervisningspersonell

Tilleggene i meklingsforslaget i *KS-området* i hovedoppgjøret 2014 ble også gjeldende for undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Tariff tilleggernes bidrag til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 for disse stillingene når virkninger av senere virkningstidspunkter som følge av konflikten er innregnet, er beregnet til 2,0 prosentpoeng. Uten at de senere virkningstidspunktene er innregnet, er tariff tilleggernes bidrag for disse stillingene beregnet til å være 1,0 prosentpoeng høyere. Konflikten trakk overhenget til 2015 for disse stillingene opp med 1,0 prosentpoeng.

For undervisningspersonell i hele kommunesektoren har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2013 til 2014 til 2,3 prosent når virkningstidspunktene for konflikten er medregnet. Når konflikten ikke er medregnet, er anslaget 0,9 prosentpoeng høyere.

Øvrige kommunalt ansatte

For øvrige ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-oppgjøret bidro tariff tilleggene i 2014 til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 med 2,6 prosentpoeng. Konflikten berører beregningsmessig ikke denne gruppen.

I mellomoppgjøret i KS-området i 2015 ble det som nevnt enighet om at det ikke gis sentrale tillegg i 2015 utover de som ble avtalt i oppgjøret i 2014. Dette gjelder både undervisningsstillinger og øvrige ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

I *Oslo kommune* ble det i hovedoppgjøret 2014 gitt et lønnstillegg fra 1. mai 2014 på 1,9 prosent eller minst kr 8 000. Det ble avsatt 1,2 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli, og sentrale lønsmessige tiltak på 0,63 prosent med virkning fra 1. mai.

I mellomoppgjøret 2015 for Oslo kommune kom partene 30. april til enighet om et forhandlingsresultat som ga et lønnstillegg fra 1. mai 2015 på 1,7 prosent eller minst kr 6 500 per år.

Kommuneansatte i alt

Årslønnsveksten fra 2013 til 2014 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer⁵, er beregnet til 3,2 prosent når forskyvninger i virkningstidspunkter er medregnet. Uten slike forskyvninger ville årslønnsveksten være 0,2 prosent høyere.

For kommuneansatte bidro tariff tilleggene i hovedoppgjøret 2014 med 2,1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2013 til 2014 når det tas hensyn til endrede virkningstidspunkter som følge av konflikten. Tariff tilleggernes bidrag til årslønnsveksten uten at endrede virkningstidspunkter blir tatt hensyn til, ville vært 0,2 prosentpoeng høyere.

Årslønnsveksten for kommuneansatte i alt fra 2014 til 2015 er påvirket av tillegg for 2015 som ble avtalt i 2014 og av effekter av lærerstreiken i 2014. Tariff tilleggene bidrar til årslønnsveksten med 0,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Lærerstreiken i 2014 trakk opp overhenget til 2015 med 0,2 prosentpoeng. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

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 og hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

For Spekter-Helse er det for LO, YS, noen av Unios forbund og Den norske legeförening de siste årene avtalt et nasjonalt nivå II (A2) der det forhandles mellom Spekter-Helse og de enkelte foreninger/forbund i hovedorganisasjonene om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlemmer.

⁵ Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann- og avløp etc.

I hovedoppgjøret 2014 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2014 på kr 1 463 per år.

Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2014 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2013 til 2014 i Spekter-området ekskl. helseforetakene til 3,3 prosent.

I mellomoppgjøret 2015 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2015 på kr 3 413 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med årslønn på kr 388 013 eller lavere.

Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

I Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene er det beregnet at overhenget på 0,8 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå gir en lønnsvekst på om lag 1 prosent fra 2014 til 2015. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1¼ prosentpoeng før bidrag fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

I hovedoppgjøret i 2014 for *helseforetakene* ble det den 21. mai enighet mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter- Helse i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2). Det ble også enighet i forhandlingene mellom Utdanningsforbundet og Spekter-Helse, mellom Norsk Fysioterapeutforbund og Spekter-Helse og mellom Norsk Ergoterapeutforbund og Spekter-Helse. Minstelønnsatsene blir hevet med virkning fra 1. juli. Videre ble det gjennomført lokale forhandlinger B-dels nivå. Tillegg ble gitt med virkning fra 1. juli 2014.

I henhold til overenskomsten mellom Norsk Sykepleierforbund og Spekter- Helse skulle alle på ansiennitetsstige sykepleier og spesialsykepleier/jordmor være sikret et tillegg på minimum 3,5 prosent og øvrige medlemmer som var omfattet av overenskomsten skulle sikres et tillegg på minimum 2 prosent per 1. juli 2014.

For LO- og YS-forbundene ble det avtalt et generelt tillegg fra 1. juli på 3,5 prosent eller minimum kr 10 000 per år og minstelønnsatsene ble endret. Det generelle tillegget var inkludert i endringen i minstelønnsatsene. Nye minstelønnsatser fra 1. juli 2014 vises i tabell 1.3 i vedlegg 1. Avtalen innebar også at minstelønnen i stillingsgruppe I for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), skulle være minimum kr 364 000 fra 1. mai 2014, en økning på kr 13 000 fra året før.

For LO- og YS-forbund med sentral overenskomstdel (A2) ble det gjennomført lokale forhandlinger. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. juli 2014.

I meklingen mellom Akademikerne og Spekter i overenskomstområdene for *Helseforetak og Lovisenberg* la riksmekleren fram et forslag som begge parter aksepterte. I overenskomstens del A2 for medlemmer av Den norske legeforening ble tillegget for turnusleger kr 15 000 per år og leger i spesialisering fikk et tillegg fra kr 18 000 til kr 19 000. Overleger fikk et tillegg på kr 27 500 per år. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2014. Øvrige forbund i Akademikerne helse gjennomfører kun lokale forhandlinger. For nærmere omtale av lønnsoppgjøret i 2014 i helseforetakene, vises det til vedlegg 1.

På grunnlag av tallmateriale/lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2013 og 2014 og lønnstilleggene i disse to årene, har utvalget beregnet årslønnsveksten i helseforetakene fra 2013 til 2014 til 3,4 prosent. Det kan være noen tillegg knyttet til lønnsoppgjøret i 2014 som ikke er fanget opp i Statistisk sentralbyrå sin lønnsstatistikk per 1. oktober 2014.

I mellomoppgjøret 2015 for *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. august 2015 på kr 2 000 per år i stillingsgruppene 1-4 og kr 4 000 i stillingsgruppe 5 og til ledere som leder ansatte i stillingsgruppe 5. Øvrige medlemmer i LO- og YS-forbundene fikk et tillegg på kr 2 000 per år fra 1. august 2015. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende fra samme dato. Avtalen innebærer også at minstelønnen i stillingsgruppe 1 for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), økes ytterligere med kr 7 000 til kr 373 000 fra 1. januar 2016. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2015.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A2). Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere fikk et generelt tillegg på kr 2 000 per år med virkning fra 1. mai 2015, mens spesialsykepleiere, jordmødre, spesialfysioterapeuter, spesialergoterapeuter, pedagoger med spesialkompetanse og ledere fikk kr 4 000 fra samme dato. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2015. For medlemmer av Unio som ikke er omfattet av sentrale forbundsvisе forhandlinger, ble det gjennomført lokale forhandlinger.

I oppgjøret mellom Spekter-Helse og Den norske legeförening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 12 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 14 500 til kr 17 500. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2015. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeförening som ikke fikk generelle tillegg i A 2-forhandlingene. For øvrige forbund i Akademikerne ble det gjennomført lokale forhandlinger.

I helseforetakene gir overhenget fra 2014 på 1,2 prosent og de sentralt avtalte tilleggene en lønnsvekst fra 2014 til 2015 på om lag 2¼ prosent. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til ½ prosentpoeng før bidrag fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 vises i tabell 1.3.

1.3 Lønnsoverhenget

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis nye lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Utvalget anslår overhenget til 2015 til 1,4 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Gjennomsnittlig overheng i de tre foregående år var på 1,2 prosent. For områdene i tabell 1.6 med unntak av undervisningspersonell i KS-området varierer overhenget til 2015 fra 0,8 prosent for ansatte i Spekterbedrifter utenom helseforetakene til 2,1 prosent for statsansatte. For undervisningspersonell i KS-området er overhenget til 2015 beregnet til 2,6 prosent. Det høye overhenget skyldes at lønnstilleggene i 2014 ble gitt sent på året pga. streiken.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til neste år 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 lønns overhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønns overheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året.

I KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i oppgjøret i 2014 avtalt lønnstillegg for 2015 som bidrar til årslønnsveksten i hele kommunesektoren med 0,8 prosentpoeng fra 2014 til 2015. Garantit tillegg bidrar med 0,1 prosentpoeng.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Fra 2011 er nye ordninger kommet til, blant annet for regulering av minstelønns satser i LO - NHO- området. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klare før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.6 Lønns overhenget fra året før i prosent. 2010-2015.

Område/gruppe:	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹ :	1,4	1,5	1,5	1,6	1,3	1,3
Industriarbeidere	1,0	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0
Industrifunksjonærer	1,7	1,9	1,8	2,1	1,4	1,3
Virke-bedrifter i varehandel	0,7	1,2	1,0	0,7	1,0	1,0
Finanstjenester ²	1,0	1,3	1,3	1,4	1,0	1,2
Staten	0,9 ³	2,3	1,1	2,2	0,8	2,1
Kommunene i alt :	1,1	2,4	0,8	2,4	0,5	1,8 ⁶
Undervisningspersonale	1,0	2,4	0,7	2,5	0,3	2,6 ⁶
Øvrige ansatte	1,1	2,4	0,8	2,3	0,6	1,6 ⁶
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene ⁴	2,0	1,9	0,8	1,0	0,7	1,2
Øvrige bedrifter	0,9	0,9	1,2	1,2	0,8	0,8
Veid gjennomsnitt ⁵	1,2	1,9	1,0	1,8	0,8	1,4

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

² Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

³ Omlegging av beregningsmetode trakk opp overhenget til 2010 med 0,3 prosentpoeng i forhold til tidligere beregning, jf. tabell 1.7 i NOU 2010:4.

⁴ Beregnet på Spekters tallmateriale til 2010. Fra 2011 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁵ Overhenget er et gjennomsnitt for ansatte i virksomheter som er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og ansatte i offentlig forvaltning inklusive helseforetakene. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

⁶ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningspersonell. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble overhenget ikke påvirket.

Kilde: Beregningsutvalget.

1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2015 i enkelte forhandlingsområder

I dette avsnittet gis det en oversikt over lønnsveksten fra 2014 til 2015 i en del tariffområder før bidrag fra lønnsglidningen i 2015. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2010 til 2014 i de ulike tariffområdene vises i tabell 1.3.

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* gir de avtalte tariff tilleggene mellom LO og NHO i mellomoppgjøret i 2015 og bidrag fra garantiordninger og sentrale tilpasninger av minstelønnsatser, et bidrag til årslønnsveksten på 0,1-0,2 prosentpoeng. Sammen med lønnsoverhenget til 2015 på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 1,1-1,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

Ved mellomoppgjøret mellom LO og NHO anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2015.

For *Virke-bedrifter i varehandel* gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 på 0,4 prosent og garantitillegg på 0,3 prosent et bidrag til årslønnsveksten på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2015 på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,7 prosent fra 2014 til 2015 før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 på 0,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 på 1,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015 er medregnet. Lærerstreiken i 2014 trakk opp overhenget til 2015 med 0,3 prosentpoeng for disse stillingene. For disse stillingene er gjennomsnittlig bidrag fra lønnsglidningen de siste tre årene beregnet til 0,2 prosentpoeng.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2014 til 2015. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1¾ prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2¾ prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 på om lag 1 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til ½ prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2¾ prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet*, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir de avtalte tariff tilleggene i 2015 et bidrag til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 på 0,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 1,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2015.

1.5 Lønnsutviklingen for ledere

1.5.1 Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer

I dette avsnittet presenteres lønnsveksten fra 2013 til 2014 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Tallene omfatter ledere i foretak i næringsvirksomhet utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Offentlig eide foretak er inkludert. Tallene er basert på Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Lønnsveksten er regnet som endring i månedslønn fra september/oktober det ene året til samme tidspunktet året etter.

Det presenteres tall for to grupper av ledere i næringsvirksomhet:

- Gruppen med yrkeskode 1210 ”administrerende direktører” i store og mellomstore foretak, dvs. foretak med 10 eller flere ansatte. Gruppen kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.
- Gruppen med yrkeskode 1300 ”ledere av små foretak”, dvs. foretak med færre enn 10 ansatte.

Totalt omfattet utvalget til lønnsstatistikken i 2014 om lag 23 900 heltidsansatte personer i næringsvirksomhet innen disse to ledergruppene.

Tabell 1.7 viser at lønnsveksten regnet som endring i gjennomsnittslønn fra september/oktober 2013 til september/oktober 2014 for administrerende direktører varierte en del mellom næringene som er med i tabellen, fra en nedgang i gjennomsnittslønnen i varehandel på 4,4 prosent til en vekst på 5,6 prosent i olje- og gassutvinning. For administrerende direktører i industrien var lønnsveksten 0,9 prosent. For ledere av små foretak var lønnsveksten i 2014 høy i samferdsel (11,0 prosent) og IKT (7,1 prosent), mens veksten varierte mellom 2,4 og 4,0 prosent i de andre næringene i tabell 1.7. Gjennomsnittslønnen for administrerende direktører under ett steg med 0,4 prosent fra september/oktober 2013 til samme tidspunkt i 2014, mot 3,1 prosent året før. For ledere av små foretak var lønnsveksten 1,7 prosent, mot 3,0 prosent året før.

I næringene olje- og gassutvinning og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting var lønnsveksten for administrerende direktører fra september/oktober 2013 til samme tidspunkt i 2014 høyere enn for lønnstakerne ellers i disse næringene.

Fra september/oktober 2012 til samme tidspunkt i 2013 var lønnsveksten høyere for administrerende direktører i næringene bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel og IKT enn for lønnstakerne ellers i disse næringene.

Tabell 1.7 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2013 og 2014 for heltidsansatte administrerende direktører² og ledere³ av små foretak i enkelte næringer. Eksklusive opsjons- og naturalytelser. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Administrerende direktører				Ledere av små foretak			
	Lønnsvekst		Lønnsnivå		Lønnsvekst		Lønnsnivå	
	2013	2014	2014	Antall i utvalget 2014	2013	2014	2014	Antall i utvalget 2014
Olje- og gassutvinning inkl. tjenesteyting	21,5	5,6	2 041 200	102	-	-	-	-
Industri	0,8	0,9	1 029 600	1123	6,4	3,4	662 400	494
Bygg- og anleggsvirksomhet	3,4	2,3	816 000	834	2,2	4,0	631 200	640
Varehandel	6,6	÷4,4	756 000	3 525	2,2	0,5	499 200	7 497
Samferdsel	0,5	2,0	958 800	594	÷1,9	11,0	631 200	289
IKT	7,3	÷1,0	1 134 000	989	1,0	7,1	904 800	305
Finanstjenester	4,4	0,9 ⁴	1 683 600	608	-	-	-	-
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,7	4,9	1 105 200	649	9,8	2,4	774 000	375
Forretningsmessig tjenesteyting	0,0	1,0	888 000	420	5,8	2,4	655 200	231
Alle næringer/næringsvirksomhet samlet	3,1	0,4	891 600	12 066	3,0	1,7	583 200	11 821

¹ Månedslønn ekskl. overtid*12. Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

³ Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte.

⁴ Gjennomsnittslønnen falt med 4,4 prosent fra 2013 til 2014 i Bank- og forsikringsvirksomhet, mens den økte med 10 prosent i Annen finansiell tjenesteyting.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

1.5.2 Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser

Beregningsutvalget presenterer i dette avsnittet en lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Statistikken bygger på datamaterialet Statistisk sentralbyrå innhenter til lønnsstatistikken. Videre er det hentet tilleggsinformasjon fra LTO-registeret om opsjons- og naturalytelser. Statistikken dekker perioden 2004 til 2013. Denne lederlønsstatistikken bygger på yrkesklassifiseringen for å definere ledere (jf. boks 1.2). Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.

Lønnsveksten er regnet som endring fra september/oktober det ene året til samme tidspunktet året etter, og kan i det enkelte år ikke direkte sammenliknes med veksten i gjennomsnittlig årslønn fra det ene året til det andre slik den framkommer i tabell 1.1. Over tid vil det likevel bli stor grad av samsvar mellom disse to måtene å beregne lønnsveksten på.

Tabell 1.8 viser at gjennomsnittslønnen for administrerende direktører økte med 3,0 prosent fra september/oktober 2012 til samme tidspunkt i 2013, mot nullvekst i tilsvarende periode året før. Opsjons- og naturalytelser i kroner økte noe for denne ledergruppen fra 2012 til

2013. Lønnsveksten varierte i 2013 forholdsvis lite med foretaksstørrelse, fra 2,9 prosent for administrerende direktører i foretak med over 250 ansatte til 4,2 prosent i foretak med under 25 ansatte. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 3,4 prosent fra september/oktober 2012 til september/oktober 2013, mot 2,8 prosent året før. For alle ledere var veksten 5,2 prosent fra september/oktober 2012 til september/oktober 2013, mot 1,8 prosent året før. Andelen som ledere i små bedrifter utgjorde av alle ledere, gikk ned fra 2012 til 2013. Dette trakk isolert sett opp samlet lønnsvekst for ledere i alt i 2013.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører og ledere av små foretak. Vekst fra året før i prosent. 2004-2013.

	Administrerende direktører ²	Ledere av små foretak ³	Alle ledere
2005	5,5	0,7	3,3
2006	5,5	3,4	5,6
2007	2,6	7,8	6,3
2008	10,3	5,1	6,2
2009	-1,5	1,9	1,2
2010	5,1	3,3	4,2
2011	4,0	3,9	5,0
2012	0,0	2,8	1,8
2013	3,0	3,4	5,2
2004-13	39,7	37,1	46,0
Gj. sn. per år	3,8	3,6	4,3
Lønnsnivå 2013	904 800	583 200	728 400
- Herav			
opsjonsytelser og			
naturalytelser	18 000	8 400	13 200
Antall ledere i utvalget i 2013	10 836	11 579	22 415

¹ Månedslønn inkl. overtid *12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte

³ Ledere av små foretak med færre enn 10 ansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Ledere i foretak med 10 eller flere ansatte blir kodet som administrerende direktører i lønnsstatistikken. Dette er en forholdsvis lav grense, slik at en del ledere trolig får denne koden uten å utføre oppgaver eller ha det ansvaret en vanligvis forbinder med en administrerende direktør.

I tabell 1.9 er administrerende direktører rangert etter stigende lønnsnivå og inndelt i desiler. Det var om lag 1 080 direktører i hvert desil i 2013. Tabellen viser at lederne i 10. desil har en gjennomsnittslønn på om lag 2,1 millioner kroner per september/oktober 2013. Opsjons- og naturalytelser for denne gruppen var 100 800 kroner i 2013. Lønnsveksten i 2013 var høyere i desilene 1-5 enn i desilene 6 til 10.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn¹ etter desiler per september/oktober 2013 for administrerende direktører². Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før.

Desiler	Samlet årslønn 2013	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser 2013
1	381 600	5,3	-
2	477 600	6,1	-
3	540 000	6,6	0
4	608 400	5,8	1 200
5	688 800	5,9	2 400
6	793 200	4,4	4 800
7	932 400	4,4	6 000
8	1 105 200	4,4	9 600
9	1 377 600	4,2	16 800
10	2 138 400	-2,5	100 800
I alt	904 800	3,0	18 000

¹ Månedslønn inkl. overtid *12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Boks 1.2 Lønn for ledere basert på Statistisk sentralbyrås lederlønsstatistikk

Lederlønn basert på Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk omfatter heltidsansatte ledere i foretak utenom offentlig forvaltning og helseforetakene. Lederne er hentet fra yrkeskode 1210, administrerende direktør, i foretak med flere enn 10 ansatte og yrkeskode 1300, ledere i små foretak, med færre enn 10 ansatte. Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak. Lønnsstatistikken bygger på et representativt utvalg av virksomheter med fulltelling blant de største foretakene i hver næring, og et utvalg blant små foretak. Lønnsstatistikken er en strukturstatistikk, som skal ta inn over seg alle strukturelle endringer i arbeidsmarkedet fra år til år, som f. eks. jobbskifter, sysselsettingsendringer, omstrukturering og sammenslåinger/oppsplitting av foretak. Det vil dermed skje en viss utskifting av ledere som er med i lederlønsstatistikken fra det ene året til det neste.

Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

Tabell 1.10 viser lønnsutviklingen og lønnsnivå for kvinnelige og mannlige ledere. For kvinnelige administrerende direktører økte gjennomsnittslønnen fra september/oktober 2012 til samme tidspunkt i 2013 med 5,4 prosent, mens økningen for menn var 2,7 prosent. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige administrerende direktører var per september/oktober 2013 om lag 73 prosent av lønnsnivået for mannlige administrerende direktører.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2013 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører². Menn og kvinner. Vekst fra året før i prosent.

	Antall	Samlet	Lønnsvekst	Opsjons- og naturalytelser	
		lønnsnivå ¹	fra året før	2012	2013
	2013	2013	2013	2012	2013
Alle adm. direktører ²	10 836	904 800	3,0	16 800	18 000
- menn	7 886	963 600	2,7	19 200	20 400
- kvinner	2 950	705 600	5,4	7 200	9 600

¹ Månedslønn inkl. overtid *12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

Tabell 1.11 viser gjennomsnittlig lønnsnivå og lønnsutvikling for administrerende direktører etter foretaksstørrelse. Det er ikke en entydig sammenheng mellom foretaksstørrelse og lønnsnivå. I 2013 var lønnsnivået i gjennomsnitt høyest for administrerende direktører i foretak med 100 til 249 ansatte. Noe av forklaring på dette kan være at statistikken omfatter flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak, slik at sammensetningen av ledergruppen som inngår kan variere mellom foretaksstørrelser. Det kan også skyldes næringsvise forskjeller i foretaksstørrelser.

Tabell 1.11 Gjennomsnittslønn¹ per september/oktober 2013 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører² etter foretaksstørrelse. Vekst fra året før i prosent.

Foretaksstørrelse, ansatte	Antall administrerende direktører ²	Samlet lønnsnivå ¹	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser
	2013	2013	2013	2013
0-24	3 174	770 400	4,2	12 000
24-99	2 730	970 800	3,9	19 200
100-249	1 285	1 234 800	3,3	28 800
250 og over	3 647	1 020 000	2,9	26 400
Alle	10 836	904 800	3,0	18 000

¹ Månedslønn inkl. overtid *12 med tillegg av opsjons- og naturalytelser fra LTO-registeret. Lønnsbegrepet omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg, bonus, overtid samt opsjons- og naturalytelser.

² Administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i foretak med 10 eller flere ansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken og LTO-registeret.

1.5.3 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor

Utvalget presenterer i dette avsnittet tall for lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor fra 1. oktober/1. desember 2007 til samme tidspunkt i 2014. Følgende grupper inngår i denne statistikken:

- *Øverste administrative leder* (rådmenn) i kommuner og fylkeskommuner
- *Øverste leder* i forvaltningen, etater, direktorater og finansieringsinstitusjoner i staten.
- *Administrerende direktør* i de regionale helseforetakene herunder også de forskjellige helseforetakene.

Utplukket av ledere er basert på Statistisk sentralbyrås ordinære lønnsstatistikk. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. I staten omfatter utplukket både toppledere som er lønnet etter lederlønnssystemet⁶ i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

Det er små grupper det er beregnet lønnsvekst for i tabell 1.12. Endringer i antallet som er med i gruppene, kan derfor gi forholdsvis store utslag i beregnet lønnsvekst.

Tabell 1.12 Gjennomsnittslønn¹ per oktober/desember for toppledere i offentlig sektor. Alle ledere. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Antall	Gjennomsnittlig årslønn ¹			Lønnsvekst				
		2014	2014	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kommuner og fylkeskommuner	406	914 400	7,7	6,3	5,4	5,8	5,2	4,5	5,4 ⁵
Staten	231	1 142 400	6,7	8,4	3,7	4,3	3,5	5,0	3,5
- Toppledere på lederlønnssystemet ²	132	1 216 800	8,6	9,4	3,7	3,6	1,5	5,7	3,6
- Toppledere ³ lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	99	1 044 000	4,7	6,2	3,6	4,4	7,9	3,3	3,0
Offentlige toppledere i alt ⁴	662	1 018 800	6,8	6,6	4,6	5,1	4,3	4,2	4,4

¹ Omfatter grunnlønn og faste og variable tillegg. Gjennomsnittlig årslønn er definert som månedslønn per oktober/desember*12.

² Dersom det er flere ledere lønnet etter lederlønnssystemet på ulike nivåer innen samme enhet, er bare topplederen tatt med.

³ Den høyeste lønte i hvert foretak.

⁴ Inkluderer administrerende direktører i helseforetakene.

⁵ KS har beregnet lønnsveksten fra 2013 til 2014 for ledere i fylkeskommuner og kommuner til 4,7 prosent med utgangspunkt i PAI-registeret, kommunenøkkelene og direkte henvendelser til kommuner og fylkeskommuner.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 4,4 prosent fra oktober/desember 2013 til oktober/desember 2014, mot 4,2 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten fra desember 2013 til desember 2014 5,4

⁶ Staten inngår individuelle lederlønnskontrakter med alle ledere tilknyttet lederlønnssystemet. Om lag 290 toppledere er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere. Lønnsmodellen i systemet er justert med virkning fra og med 2015.

prosent, mot 4,5 prosent året før. I staten var veksten fra oktober 2013 til oktober 2014 3,5 prosent, mot 5,0 prosent året før. Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor omfatter også administrerende direktører i helseforetakene. Lønnsnivået for denne gruppen i helseforetakene var per oktober 2014 1 587 600 kroner, og lønnsveksten var i gjennomsnitt 2,6 prosent fra oktober 2013 til oktober 2014, mot 1,0 prosent året før.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2013 til samme tidspunkt i 2014 var med unntak for toppledere i helseforetakene og toppledere i staten lønnet etter lønnsregulativet, høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor.

Per desember 2014 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 914 400 kroner. I staten tjente topplederne i gjennomsnitt om lag 1 142 000 kroner per oktober 2014. Lønnen var en del høyere for toppledere på lederlønnssystemet enn for toppledere lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen.

1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn

I dette avsnittet presenteres tall for utviklingen i gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn etter forhandlingsområder, næring, utdanningslengde, alder og samlet for alle lønnstakere både etter gjennomsnittslønn og medianlønn. Lønnsforskjellene måles for heltidsansatte eller per årsverk der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

Forskjeller i kvinners og menns yrkesdeltakelse, bransje/sektortilknytning, utdanning, arbeidserfaring og kompetanse er fortsatt viktige faktorer bak lønnsforskjellene. Det samme er kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Kvinner og menn er i næringer og bransjer med ulik lønnsevne og avtaledekning, og de har ulike stillinger på arbeidsplassene. Både endret antall kvinner og menn og endring i ulikhetene mellom dem over tid, kan dermed påvirke lønnsforskjellene slik de måles her. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering. Kvantifisering av ulike bidrag til utviklingen i gjennomsnittlig lønnsforskjell krever egne analyser.

TBU har statistikk for utviklingen i *gjennomsnittslønn* mellom kvinner og menn for ulike forhandlingsområder siden 1984 og samlet for alle kvinner og menn fra 1997. For arbeidsmarkedet under ett var det for heltidsansatte en tilnærming i relativ lønn på 1,7 prosentpoeng fra 1997 fram til og med 2008. I 2008 var det et brudd i serien. Fra 2009 til 2014 ble forskjellen redusert med 1,7 prosentpoeng. Når vi inkluderer deltidsansatte, ble også forskjellen fra 2009 redusert med 1,7 prosentpoeng. Ser vi på *medianlønn* mellom kvinner og menn, var det en tilnærming fra 1997 til 2008 på 1,4 prosentpoeng. Fra 2009 til 2014 ble lønnsforskjellene redusert med 2,5 prosentpoeng.

Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder

Tabell 1.13 viser lønnsutviklingen per årsverk for kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. vedlegg 2 i NOU 2015:6. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2005-2014. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2014.

Det var stabilitet eller tilnærming mellom kvinner og menns gjennomsnittlige lønn i de store forhandlingsområdene fra 2013 til 2014.

I den siste 10-årsperioden har det vært flere brudd i seriene for de ulike forhandlingsområdene. Tatt hensyn til disse bruddene har det over en tiårsperiode (2005-2014) vært tilnærming eller stabilitet i kvinners og menns lønn for de fleste forhandlingsområdene med unntak av i finanstjenester og for ansatte i Virke-bedrifter. Økte lønnsforskjeller i Virke- bedrifter skyldes strukturelle endringer (fram t.o.m. 2012), i første

rekke sterk økning i antallet kvinnelige butikkmedarbeidere, som har relativt lav lønn. Tilnærmingen var særlig markert for Spekter-områdene, industrifunksjonærer (NHO-bedrifter), stat og kommune.

I hovedgruppene i tabell 1.13 er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare 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 1.13 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Årslønn Menn 2014	Årslønn Kvinner 2014	Kvinne- andel ² 2014
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,1	89,5	88,3	88,5	88,3 ³	88,4	89,2	88,8	89,2	89,5	442 800	396 400	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	77,1	77,6	77,7	78,2	78,9 ³	79,4	79,5	80,4	81,2	81,6	707 900	577 500	30
Virke-bedrifter i varehandel ^{4,9}	87,5	87,4	87,8	85,6 ³	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	83,7	492 700	412 400	44
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter	94,6	94,3	94,8	94,4	94,1 ³	94,4	94,6	95,6	95,7	95,7	345 200	330 300	58
Finanstjenester ^{4,5}	75,2	74,1	74,1	72,1 ³	73,1	73,4	73,4	74,1	73,8	74,2	755 400	560 400	49
Statsansatte ^{4,7,10}	89,9	90,9	91,4	91,5	90,9	91,2	91,7	92,3	92,5	92,9	547 000	508 000	46
Ansatte i kommunene ⁸	89,9	90,9	90,4	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	489 371	452 500	74
Herav:													
Undervisningspersonell ^{6,8}	97,0	96,4	96,6	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	514 000	502 700	68
Øvrige ansatte	90,9	91,5	90,9	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	91,8	478 000	438 600	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ¹¹	78,2	78,2	79,5	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	598 800	500 400	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	93,1	94,1	94,3	93,6	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	96,8	503 600	487 500	36

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området.

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med dette året. Sammenlignet med tidligere år vil det være et brudd i tidsserien.

⁴ Gjelder heltidsansatte.

⁵ Omfatter heltidsansatte i bank og forsikring, (Norges Bank er ikke inkludert). Statistikken omfatter noe mer enn tariffområdet for bank og forsikring.

⁶ Undervisningspersonale i skoleverket ble overført fra det statlige tariffområdet til det kommunale/fylkeskommunale tariffområdet fra og med 1. mai 2004. Oslo kommune er inkludert fra og med 2006.

⁷ Månedslønn per oktober*12 fra og med 2007.

⁸ Månedslønn per 1. desember *12 fra og med 2008.

⁹ Tallet for ansatte i Virke-bedrifter i varehandelen fra og med 2008 er ikke sammenliknbart med tallene for foregående år. Lønnsstatistikken er lagt om ved at populasjonen er utvidet med nye ledergrupper fom 2008. Disse gruppene har en klar overvekt av menn. Inkludering av disse gruppene medfører et nivåskift i tabellen, dvs. at kvinners lønn som andel av menns lønn blir lavere som følge av denne omleggingen.

¹⁰ Kvinners andel av menns lønn er fra og med 2009 påvirket av ny beregningsmetode. Tallet for 2010 er påvirket av ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten. For 2013 og 2014 er det for statsansatte foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra Statistisk sentralbyrå.

¹¹ Månedslønn per 1. oktober*12 (heltidsekvivalenter).

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle grupper sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. I tabell 1.14 presenteres tre ulike måter å beregne dette på: Gjennomsnittslønn for heltidsansatte, gjennomsnittlig lønn per årsverk og medianlønn for heltidsansatte. Medianlønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakere etter størrelse på lønnen og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten. Ved en slik beregningsmetode vil de høyeste og laveste lønnsnivåene være uten betydning.

Det har vært en reduksjon i forskjellen mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn målt ved alle disse tre begrepene det siste året. Tilnærmingen reverserte tilbakegangen fra 2012 til 2013. Fra 2013 til 2014 ble lønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn redusert med 0,5 prosentpoeng. Kvinnene tjente i gjennomsnitt 88,4 prosent av menns lønn i 2014 mot 87,9 prosent i 2013 (tabell 1.14).

Når deltid inkluderes, ble lønnsforskjellene redusert med 0,6 prosentpoeng fra 85,8 prosent til 86,4 prosent fra 2013 til 2014.

Målt ved medianlønn har de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blitt redusert med 0,9 prosentpoeng, fra 93,4 til 94,3 prosent. Ved å sammenligne medianlønn i stedet for gjennomsnittslønn, er forskjellene mellom kvinner og menn mindre enn ved de andre målene. Hovedårsakene til at vi har mindre lønnsforskjeller målt på denne måten, er at menn i større grad enn kvinner er å finne blant de med høyt lønnsnivå og at flere kvinner enn menn er å finne blant de med lavt lønnsnivå. Høye enkeltlønninger blant menn betyr mer enn lave enkeltlønninger blant kvinner.

Tabell 1.14 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns for hhv. heltidsansatte, per årsverk og medianlønn²

	2005	2006	2007	2008	Månedslønn per dato ¹ *12									
					2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Menn 2014	Kvinner 2014	
Gjennomsnittslønn per dato ¹ for heltidsansatte	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	548 400	484 800	
Gjennomsnittslønn per dato ¹ per årsverk ⁴	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,4	538 800	465 600	
Median lønn ² per dato ¹ for heltidsansatte	91,4	91,8	91,2	92,1	91,2	91,8	92,9	92,9	94,2	93,4	94,3	483 600	456 000	

¹ Månedslønn per september/oktober/desember.

² Median lønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakere etter størrelse og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten.

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

⁴ Heltids- og deltidsansatte hvor deltidsansatte er omgjort til heltidsekvivalenter.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller etter næring

Tabell 1.15 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per september/oktober/desember). I boks 1.3 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.13 og 1.15.

I tiårsperioden 2005 til 2014 ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert eller var uendret for de fleste næringene med unntak for ansatte i finanstjenester og personlige tjenester.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2005-2014) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.2 i vedlegg 2. Generelt er lønnsforskjellene større når deltid inkluderes. Dette har sammenheng med at mange deltidsansatte er å finne i lavere stillinger. Et unntak er helseforetakene og private helse- og sosialtjenester hvor lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir mindre når deltid inkluderes.

Tabell 1.15 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns gjennomsnittslønn etter næring. Heltidsansatte.

											Månedslønn per dato ¹ *12		Andel kvinner ⁴
											Menn	Kvinner	
	2005	2006	2007	2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2014	2014
Olje- gass og bergverksdrift	87,7	89,1	90,9	89,7	91,0	92,1	93,3	93,8	94,1	92,2	796 800	734 400	20
Industri	89,6	89,9	89,0	88,5	89,0	89,6	90,1	90,6	91,7	91,2	519 600	474 000	20
Kraftforsyning	91,5	90,4	91,2	92,0	91,2	92,6	94,2	93,9	95,2	95,4	625 200	596 400	20
Bygge- og anleggsvirksomhet	98,1	99,4	98,2	99,1	98,8	101,4	102,5	102,4	103,4	102,8	472 800	486 000	6
Varehandel i alt	84,2	84,4	83,1	84,0	84,1	84,8	85,3	84,6	85,3	85,3	496 800	423 600	34
Samferdsel	90,0	89,8	89,6	89,4	89,5	89,5	90,4	91,5	89,8	91,5	508 800	465 600	18
Hotell- og restaurant	89,1	89,7	89,3	91,3	92,5	90,8	91,6	93,0	92,6	93,6	394 800	369 600	50
Informasjon og kommunikasjon				82,9	83,3	83,8	83,5	84,9	85,5	85,7	679 200	582 000	30
Finanstjenester	71,9	69,5	68,6	65,3	69,1	69,0	68,1	70,4	71,3	70,8	823 200	583 200	46
Omsetning og drift av fast eiendom				81,8	82,7	81,9	86,4	84,4	87,8	83,9	655 200	549 600	33
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting				76,9	78,2	78,4	78,1	78,3	78,4	79,4	711 600	565 200	38
Forretningsmessig tjenesteyting				90,6	89,9	91,4	91,4	93,2	91,1	93,1	452 400	421 200	35
Privat undervisning	88,2	88,0	87,2	87,4	88,5	89,5	90,2	90,1	91,5	91,0	522 000	475 200	52
Private helse- og sosialtjenester	84,2	83,8	83,5	83,4	84,1	84,8	85,0	85,9	85,2	86,8	490 800	426 000	73
Personlige tjenester				79,2	78,6	76,9	76,2	77,6	75,5	76,3	547 200	417 600	65
Ansatte i staten ⁵	90,8	90,7	91,2	91,3	90,9	91,3	91,6	92,2	91,6	91,4	560 400	512 400	46
Kommune/fylkeskommune ²	92,7	93,0	93,0	93,2	93,4	93,8	93,7	94,0	93,9	94,1	512 400	482 400	69
Herav:													
- Skoleverket	97,0	96,9	97,2	97,2	97,3	97,7	97,7	97,6	98,1	98,0	532 800	522 000	
- Øvrige ansatte ²	91,9	92,6	92,2	92,0	92,1	92,7	92,2	92,8	92,5	92,6	501 600	464 400	
Helseforetak	76,3	76,3	77,8	79,4	80,3	80,1	80,8	81,4	82,2	82,3	615 600	506 400	69
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,8	86,8	86,5	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	548 400	484 800	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert.

³ Tallene fra og med 2008 er beregnet etter ny næringsstandard.

⁴ I prosent av alle heltidsansatte i næringen.

⁵ For 2013 og 2014 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra Statistisk sentralbyrå.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.3 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.13 og 1.15

Tabell 1.13 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområder. Tabell 1.15 tar utgangspunkt i næringer etter Statistisk sentralbyrås standard for næringsgruppering. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme. Bl.a. er også uorganiserte virksomheter med i tabell 1.15 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.15 er også toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.13 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.13 for de fleste områdene tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.15 tar utgangspunkt i registrert månedslønn *12 per september/oktober/desember.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.16 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanningslengde for *heltidsansatte*. Fra 2013 til 2014 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn målt etter utdanningslengde økt for de med videregående skoleutdanning og de med universitet og høyskoleutdanning utover 4 år. For personer med høyskole eller universitetsutdanning inntil 4 år har lønnsforskjellene blitt redusert. Ser vi på de to siste årene samlet, har det med unntak av grunnskoleutdanning vært en økning i lønnsforskjellene for alle utdanningslengder.

Det er minst lønnsforskjeller for de som har kortest utdanning, dvs. de som har grunnskoleutdanning eller videregående skoleutdanning. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år. For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter utdanningslengde (2005-2014) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.4 i vedlegg 2. Generelt er lønnsforskjellene større når deltid inkluderes. Dette har sammenheng med at mange deltidsansatte er å finne på lavere stillingsnivåer.

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanningsnivå og *næring* (2005-2014) vises det til tabell 2.3 i vedlegg 2.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.17 viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns etter alder. Fra 2013 til 2014 har lønnsforskjellene blitt redusert for alle aldersgrupper. Ser vi på de to siste årene samlet, har det også vært en tilnærming fra 2012 for de fleste aldersgruppene.

Tabell 1.17 viser også at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Tabell 1.16 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns etter lengste utdanning. Heltidsansatte

	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	Månedslønn per dato ¹ *12		Andel
												Menn	Kvinner	kvinne ³
Utdanning på grunnskolenivå	90,8	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	418 800	380 400	30
Utdanning på videregående skolenivå	85,6	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	522 000	438 000	30
Universitets- eller høyskoleutdanning, tom 4 år	80,7	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	642 000	516 000	53
Universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år	82,9	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	769 200	626 400	42
Gjennomsnitt per heltidsansatt ²	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	548 400	484 800	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

³ Gjelder heltidsansatte.

⁴ Statistisk sentralbyrå gjennomførte i 2011 en spørreundersøkelse blant innvandrere som ikke hadde noen registrert utdanning i registeret for Befolkningens høyeste utdanningsnivå (BHU). Resultatet fra denne undersøkelsen er at ca 139 000 personer nå har fått påført utdanningskode. Tidligere har disse innvandrerne i tabell 1.16 kun vært med i totaltallet ("Gjennomsnitt per heltidsansatt"). Fra og med 2012 er de også med etter "lengste utdanning". Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Tabell 1.17 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte.

	2005	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Månedslønn per dato ¹ *12		Andel
												Menn	Kvinner	heltids-ansatte kvinner
- 24 år	93,4	93,6	92,7	92,9	91,9	91,7	91,5	91,4	91,7	91,6	91,8	349 200	320 400	38
25 – 29 år	93,8	93,4	92,7	93,1	92,0	92,7	92,7	92,9	93,1	92,6	92,7	446 400	414 000	37
30 – 34 år	90,9	90,6	90,1	90,3	89,3	90,3	91,1	91,2	92,4	91,3	92,2	505 200	465 600	37
35 – 39 år	88,9	88,8	87,6	88,0	87,0	87,6	88,0	87,8	89,0	88,9	89,6	554 400	496 800	38
40 – 44 år	86,5	86,8	86,5	86,8	85,8	86,7	87,1	87,4	88,1	87,5	88,0	590 400	519 600	38
45 – 49 år	83,0	83,1	83,2	84,2	83,3	84,0	85,3	86,0	86,9	86,9	87,5	604 800	529 200	38
50 – 54 år	82,9	82,7	82,3	82,5	81,8	82,4	82,8	83,1	84,9	84,5	85,4	615 600	525 600	37
55 – 59 år	82,1	82,1	82,0	82,7	82,3	82,7	82,6	82,3	83,4	82,7	83,4	613 200	511 200	34
60 år og over	81,5	80,9	80,7	81,6	81,0	81,2	82,0	81,8	82,5	82,5	82,9	602 400	499 200	31
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	548 400	484 800	37

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2015

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 lavlønnstillegg, 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 lavlønnsgруппene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Forhandlingsløsningen i mellomoppgjøret 2015 mellom *LO* og *NHO* innebar et lønnstillegg fra 1. april 2015 på kr 1,75 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn fra 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014 (388 013 kroner) og nedover. Dette har likelønnsprofil siden nær halvparten av dem som får lavlønnstillegget er kvinner, mens kvinner utgjør en drøy femtedel av hele området.

På Landsoverenskomsten med bransjeavtaler mellom *Handel og Kontor (LO)* og *Virke* ble det utover lavlønnstillegget på kr 1,75 per time gitt en økning i minstelønnsatsene 1-5 på kr 2,50 per time, og den høyeste (trinn 6) med kr 0,50 per time. Også mellom *YS* og *Virke* ble det på *Funksjonæravtalene* og *Kontoroverenskomsten* i tillegg til lønnstillegget på kr 1,75 per time gitt en økning i minstelønnsatsene 1-5 på kr 2,50 per time og den høyeste (trinn 6) med kr 0,50 per time. Dette gir en likelønnsprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønnsatsene.

I forhandlingene mellom *Finans Norge* og *Finansforbundet* og mellom *Finans Norge* og *HK/Postkom/LO* ble partene enige om å gi et lønnstillegg på kroner 3 100 per år på alle lønnstrinnene. I tillegg ble det enighet om viktigheten av at bedriftene har særlig oppmerksomhet på eventuelt ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det vises til nåværende forpliktelser i avtaleverket og man henstiller de lokale parter om å ta opp forholdene rundt likelønn i passende samarbeidsfora innen 1. januar 2016.

I det *statlige tariffområdet* ble det enighet om et generelt tillegg fra 1. mai 2015 på 0,19 prosent. Fra lønnstrinn 19 til 39 ble det gitt et tillegg på kr 700 per år.

I *KS-området* ble det for arbeidstakere med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ikke gitt noen tillegg utover det som ble avtalt i 2014, dvs. et tillegg på 1,4 prosent fra 1. mai 2015 for alle. Arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet skal ikke skal ha lavere grunnlønn per 1. mai 2015 enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Dette omfatter i stor grad kvinner.

I *helseforetakene* ble det enighet mellom *Norsk Sykepleierforbund*, *Utdanningsforbundet*, *Norsk Fysioterapeutforbund* og *Norsk Ergoterapeutforbund* og *Spekter- Helse* om et generelt tillegg på kr 2 000 per år med virkning fra 1. mai 2015. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende. Spesialsykepleiere, spesialergoterapeuter, pedagoger med spesialkompetanse og ledere fikk kr 4 000 også fra 1. mai.

Se vedlegg 1 for nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2015.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.18 vises lønnsutviklingen for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde for perioden 2005-2014. Tabellen er fremkommet ved å koble lønnsstatistikken mot

utdanningsregisteret. Tabellen viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringer. I 2014 var det innenfor industri, bygg og anlegg og varehandel 69 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inklusive fagutdanning) som lengste utdanning. I skoleverket var tilsvarende andel 3 prosent, i kommune og fylkeskommune eksklusive skoleverket 44 prosent, blant ansatte i helseforetakene 25 prosent og blant statsansatte 30 prosent.

I 2011 og 2012 gjennomførte Statistisk sentralbyrå en spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningsnivå. Inkludering av disse opplysningene har påvirket lønnsstatistikken og medført et brudd i 2012. Hvordan dette bruddet er behandlet i tabell 1.18 er nærmere beskrevet i boks 1.4.

Samlet vekst fra 2009-2014 etter utdanningslengde

For grunnskoleutdannede har den høyeste veksten de siste fem årene vært for ansatte i staten (23,2 prosent). For personer på videregående skolenivå er det finanstjenester som har hatt høyest lønnsvekst (23,4 prosent). For fagutdannede er det ansatte i kommunene samlet som har hatt høyest lønnsvekst (23,8 prosent). For universitet og høyskoleutdannede til og med 4 år er det ansatte i kommunene eksklusive skoleverket som har hatt høyest lønnsvekst (22,0 prosent), mens det for universitets- eller høyskoleutdannede lenger enn 4 år er ansatte i bygg og anlegg som har hatt størst lønnsvekst (26,4 prosent).

I enkelte næringer er andelen personer i noen av utdanningslengdene ganske liten. F.eks innenfor skoleverket er det kun 0,4 prosent av de ansatte i utvalget som har grunnskoleutdanning. I bygg og anlegg og i varehandel er det kun 3 prosent som har universitet og høyskoleutdanning lenger enn 4 år. I disse tilfellene bør tallene tolkes med varsomhet.

Boks1.4 Nye opplysninger om innvandrernes utdanningsnivå

Pga sterk innvandring de siste årene har det over tid bygget seg opp en stor gruppe med personer man ikke har utdanningsopplysninger om. Statistisk sentralbyrå gjennomførte derfor i 2011 en spørreundersøkelse om innvandrernes utdanningslengde for de man manglet opplysninger om. Det ble også gjennomført en tilleggsundersøkelse i 2012 for å få en større dekningsgrad. Et resultat av dette var at en stor gruppe innvandrere (ca 139 000 personer) som tidligere var oppført under uoppgitt utdanning nå fikk tildelt utdanningskode. Egne analyser fra Statistisk sentralbyrå viser at disse i snitt hadde noe lavere lønn enn resten av lønnstakerne med tilsvarende utdanningslengde. Dette kan bl.a. ha årsak i kortere ansiennitet eller at de er i yrker som ikke samsvarer med den type utdanning de har.

Beregning av lønn etter utdanning baserer seg på utdanningsopplysninger fra året før fordi utdanningsopplysninger blir senere oppdatert enn lønnsopplysninger. Generelt er ikke dette noe stort problem så lenge de nye gruppene som kommer inn det enkelte år ikke er for store. Dette var ikke tilfelle i 2012 da vi fikk inn en ny stor gruppe med innvandrere som tidligere har vært oppført under "uoppgitt utdanning". For å få til sammenlignbare grupper mellom to år og begrense bruddet i lønnsstatistikken mellom 2011 og 2012, har man derfor i tabell 1.18 valgt å ta utgangspunkt i to datasett for 2011. Et "gammelt" 2011 datasett hvor de nye utdanningskodene ikke er med når en beregner lønnsveksten fra 2010 til 2011, og et "nytt" 2011 datasett hvor de nye utdanningskodene er med og som brukes når en beregner lønnsveksten fra 2011 til 2012. Tabellen inneholder altså to ulike lønnsnivå tall for 2011. Det ene tallet er sammenliknbart med øvrige lønnsnivå fram til 2011, og måler veksten fra 2010-2011. Det andre inkluderer alle nye opplysninger om utdanningsnivå for innvandrere, og er utgangspunktet for måling av lønnsvekst fra 2011-2012.

Tabell 1.18 Gjennomsnittslønn¹ per dato² for heltidsansatte etter næring³ og utdanningslengde⁴. Vekst fra året før i prosent. (Inklusive oppdaterte opplysninger om innvandrernes utdanningslengde¹⁰)

	An- deler ⁵	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2009 til 2014 ¹⁰	Månedslønn per dato ^{2*} 12 2014 ¹⁰
		2014 ¹⁰	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰		
Industri i alt⁸	100	3,6	4,3	6,0	6,2	4,1	3,7	4,3	3,4	4,0	2,7	19,4	510 000
Utdanning på grunnskolenivå	18	3,6	4,1	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	2,9	3,8	3,0	18,3	410 400
Utdanning på videregående skolenivå	51	3,2	4,5	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	4,1	3,9	3,0	20,5	492 000
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	31	3,2	4,7	8,0	6,4	3,0	3,2	4,7	4,3	3,6	3,2	20,5	499 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	16	3,7	4,5	6,4	6,0	4,0	3,2	3,5	3,7	3,0	2,3	16,6	639 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	8	3,3	5,8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,9	3,7	2,7	0,9	15,3	774 000
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	7												
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt⁸	100	3,4	4,1	6,0	5,9	2,7	2,6	3,1	3,0	3,2	2,9	15,7	474 000
Utdanning på grunnskolenivå	21	2,1	3,3	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	4,4	2,6	3,8	15,0	392 400
Utdanning på videregående skolenivå	56	3,4	4,9	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	4,1	3,6	3,5	19,6	495 600
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	40	3,8	4,7	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	4,3	3,8	3,7	20,3	504 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	5,1	5,0	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	4,2	3,6	2,7	20,5	634 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	7,8	7,5	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	8,2	-1,0	5,1	26,4	772 800
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	12												
Varehandel i alt⁸	100	4,4	5,0	5,1	3,6	2,1	3,5	3,1	3,3	3,5	1,6	15,8	471 600
Utdanning på grunnskolenivå	25	3,8	3,9	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	3,3	3,9	2,2	15,5	396 000
Utdanning på videregående skolenivå	52	4,4	4,3	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	4,2	3,2	2,4	17,8	469 200
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	20	4,8	3,7	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	4,2	3,3	4,2	20,2	476 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	15	2,9	6,8	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	5,4	3,2	-0,2	14,7	583 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	4,4	6,8	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	4,6	1,4	0,7	17,7	697 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	4												
Finanstjenester i alt^{7,8}	100	8,4	7,2	6,2	10,8	-3,8	6,1	7,1	0,4	4,6	4,2	24,3	711 600
Utdanning på grunnskolenivå	5	5,4	5,4	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	3,6	6,4	0,2	20,1	517 200
Utdanning på videregående skolenivå	37	6,5	5,7	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	1,8	4,9	3,8	23,4	589 200
Av dette:													

	An- deler ⁵		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før									Samlet vekst fra 2009 til 2014 ¹⁰	Månedslønn per dato ^{2*12} 2014 ¹⁰
	2014 ¹⁰	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰	2014 ¹⁰	2014 ¹⁰	2014 ¹⁰
Fagutdanning ⁶	4	8,0	0,9	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	1,2	4,7	3,4	21,6	553 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	42	10,0	6,7	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	-1,0	3,7	3,9	19,9	769 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	6,4	6,8	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	0,1	4,2	4,4	22,6	908 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
Statsansatte i alt¹¹	100	3,5	4,8	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	4,5	3,6	3,2	22,1	538 800
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,4	4,7	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	4,2	3,7	3,6	23,2	451 200
Utdanning på videregående skolenivå	25	2,6	4,5	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	4,5	4,0	3,1	22,4	477 600
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	7	2,5	5,1	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	4,5	4,1	3,6	23,2	477 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	33	3,2	4,9	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	4,0	3,6	3,0	21,9	532 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	34	3,5	4,6	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	5,1	2,7	2,9	19,2	602 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2												
Kommune og fylkeskommune⁹	100	2,2	4,4	4,5	7,3	3,7	5,1	2,8	6,1	1,8	4,6	22,0	492 000
Utdanning på grunnskolenivå	7	2,7	6,8	4,7	7,3	2,3	5,9	2,8	5,1	2,3	4,7	22,6	397 200
Utdanning på videregående skolenivå	25	2,2	5,5	5,2	8,3	3,5	5,1	2,9	5,9	1,8	4,6	22,0	433 200
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	10	2,6	4,1	4,8	8,4	3,5	5,4	2,6	8,0	1,5	4,7	23,8	429 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	57	2,1	4,4	4,2	6,6	3,5	5,1	2,7	5,8	1,2	4,4	20,5	510 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	11	1,8	4,3	4,5	7,3	3,8	4,6	3,2	6,2	1,7	4,2	16,6	591 600
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
<i>Herav:</i>													
- Skoleverket i alt	100	1,9	3,1	3,6	6,3	3,4	4,9	2,3	6,1	1,0	4,5	20,2	526 800
Utdanning på grunnskolenivå	0	1,8	8,1	6,7	4,2	3,0	5,4	1,5	5,0	2,8	4,4	20,6	456 000
Utdanning på videregående skolenivå	3	0,3	5,2	5,4	5,6	3,1	5,1	2,8	5,0	1,3	4,4	19,9	483 600
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	1	0,4	4,6	6,1	6,0	2,7	5,2	2,5	4,6	0,5	4,6	18,6	487 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	82	2,1	3,0	3,6	6,2	3,4	5,0	2,1	5,9	1,0	4,3	19,7	518 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	0,7	3,1	3,5	7,5	3,1	4,2	2,1	7,0	0,7	4,8	20,1	579 600
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	0												

	An- deler ⁵		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før									Samlet vekst fra 2009 til 2014 ¹⁰	Månedslønn per dato ² *12 2014 ¹⁰
	2014 ¹⁰	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013 ¹⁰	2014 ¹⁰	2014 ¹⁰	2014 ¹⁰
- Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket	100	2,6	5,8	5,2	7,7	4,2	5,3	3,2	6,0	2,2	4,7	23,3	476 400
Utdanning på grunnskolenivå	10	2,3	5,0	4,7	7,3	2,3	5,6	2,8	4,8	2,6	4,4	21,8	396 000
Utdanning på videregående skolenivå	34	2,4	5,5	5,1	8,1	3,5	5,4	2,6	6,3	1,8	4,7	22,4	432 000
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	14	2,7	5,0	5,0	8,3	3,9	5,1	2,9	6,3	1,8	4,7	22,6	428 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	46	2,4	5,6	4,8	7,5	3,9	5,2	3,0	5,9	1,8	4,5	22,0	504 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9	2,7	5,4	5,8	7,2	4,0	5,0	3,9	5,6	2,3	3,5	22,1	598 800
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1												
Helseforetak	100	2,4	3,5	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	3,7	2,6	3,9	19,5	540 000
Utdanning på grunnskolenivå	5	3,4	2,4	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	2,8	3,0	2,6	17,4	378 000
Utdanning på videregående skolenivå	20	3,3	2,7	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	3,8	3,7	3,5	19,3	422 400
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	8	3,6	3,3	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	3,6	4,1	3,7	19,4	442 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	48	3,1	2,8	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	4,0	2,6	4,0	19,4	496 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	25	1,0	3,5	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	4,9	1,2	3,0	18,2	748 800
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2												

¹ Registrert månedslønn per dato*12. Dette begrepet må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

² Per september/oktober/desember.

³ NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

⁴ NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

⁵ Andeler av utvalget i den enkelte næring.

⁶ Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

⁷ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁸ Lønnsveksten fra og med 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

⁹ Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke inkludert.

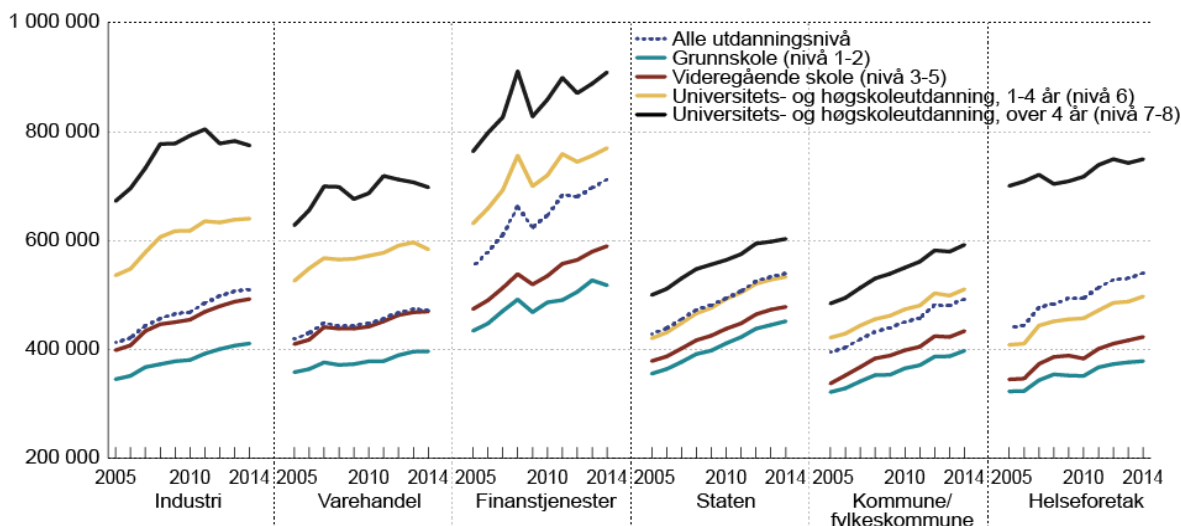
¹⁰ Inkludert nye opplysninger om innvandrernes utdanningsnivå. Se nærmere omtale i boks 1.4.

¹¹ For 2013 og 2014 er det for staten ikke foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra Statistisk sentralbyrå.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Utvikling i lønn fordelt på sektor og utdanning

Lønnsspredning kan uttrykkes som hvor mye høyere lønn ansatte med universitets- og høyskoleutdanning har i forhold til ansatte med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanning. I figur 1.2 vises lønnsutviklingen (målt i faste 2014 kroner) for perioden 2005 -2014 etter ulike næringer totalt og etter utdanningslengder. Lønnsspredningen målt på denne måten er større i privat enn i offentlig sektor.



Figur 1.2 Lønnsspredning i ulike sektorer etter utdanning^{1,3}. Lønn (månedslønn*12) for heltidsansatte i faste 2014 kroner². 2005-2014

¹ Fra og med 2012 er nye opplysninger om innvandreneres utdanningsnivå inkludert i statistikken. Disse har tidligere vært inkludert under "uoppgitt utdanning". Dette har påvirket lønnsnivået bl.a. i industrien og bidratt til en negativ lønnsutvikling fra 2011 til 2012 for ansatte med universitet og høyskoleutdanning utover 4 år.

² Deflatert med konsumprisindeksen.

³ Personer med fagutdanning er inkludert i gruppen videregående skole.

Kilder: Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk og Beregningsutvalget.

Som vist i tabell 1.18 er det store forskjeller på hvor mange ansatte som har henholdsvis lengre/ kortere utdanning i de forskjellige næringene. For eksempel i industrien er det 8 prosent av de ansatte som har universitet eller høyskoleutdanning utover 4 år, mens det i staten er 34 prosent.

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.19 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekivalent etter næringshovedområde fra 2013 til 2014. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekivalent i 3. kvartal 2014 (september/oktober/desember) på kr 418 800, en vekst på 3,3 prosent fra 3. kvartal 2013. Lønnsveksten for deltidsansatte var 0,2 prosentpoeng høyere enn for heltidsansatte. Per 3. kvartal 2014 hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 526 600, en vekst på 3,1 prosent fra 3. kvartal 2013.

Der antallet deltidsansatte er lite, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2014 fra om lag 71 prosent for ansatte i finanstjenester til om lag 92 prosent for ansatte i

kommuner og fylkeskommuner, med et gjennomsnitt for alle på om lag 80 prosent. Forskjellen i lønn mellom gruppen deltidsansatte og gruppen heltidsansatte knytter seg blant annet til faktorer som yrke, stilling, utdanning og alder. For eksempel er deltidsansatte i varehandel relativt unge og jobber i lavere stillinger enn heltidsansatte. I skoleverket derimot er deltidsansatte og heltidsansatte mer like i alder og utdanning. Også andre forhold kan virke inn, for eksempel at deltidsansatte i enkelte områder stort sett har høyere turnover enn heltidsansatte.

Tabell 1.19 Månedslønn per heltidsekvivalent¹ omregnet til årslønn² for deltidsansatte etter næring³. Vekst i prosent fra samme måned året før. Deltidsansattes lønn per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn.

	Vekst fra 2013 til 2014	Månedslønn*12 per 3. kvartal 2014	Deltidsansattes lønn regnet om til heltidsekvivalenter, som prosentandel av heltidsansattes lønn
Alle næringer	3,3	418 800	79,7
Industri	1,7	422 400	82,8
Varehandel	2,5	343 200	72,8
Samferdsel	3,2	429 600	85,6
Hotell- og restaurantvirksomhet	2,9	295 200	77,4
Informasjon og kommunikasjon	-0,7	507 600	78,2
Finanstjenester	4,5	501 600	70,5
Faglig, teknisk og vitenskapelig	4,4	510 000	77,8
Forretningsmessig tjenesteyting	3,1	358 800	81,3
Kommuner og fylkeskommuner	4,5	450 000	91,5
- herav undervisning	4,1	454 800	87,5
Helseforetak	4,1	492 000	91,1
Staten	2,0	481 200	89,3

¹ Omfatter heltidsansatte og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Månedslønnen per heltidsekvivalent for deltidsansatte er regnet ut på grunnlag av gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for de heltidsansatte, dvs. alle med avtalt arbeidstid på 33 timer per uke eller mer. Dersom gjennomsnittlig arbeidstid for heltidsansatte er 37 timer i uka, vil for eksempel en deltidsansatt som arbeider 15 timer i uka ha en vekt på 0,41 (15/37) regnet som heltidsekvivalent. Lønnen for deltidsansatte regnet per heltidsekvivalent framkommer ved å multiplisere lønnen til vedkommende deltidsansatt med 2,47 (37/15).

² Registrert månedslønn i alt per 1.9.2014*12. Må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

³ NOS Standard for næringsgruppering (SN07).

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2005-2014

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle⁷ lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som

⁷ I datamaterialet er lønnen til deltidsansatte omregnet til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte.

benyttes i tabell 1.1, dvs. fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.20 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 2005, 2013 og 2014. Den viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2014 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,4 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 19,6 prosent.

Fordelingen av samlet lønnssum blant lønnstakere fra 2005 til 2014 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av samlet lønn for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,182 til 0,201. Gini-koeffisienten er et summarisk mål på inntektsulikhet og antar verdier mellom 0 og 1. Verdien 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens en Gini-koeffisient lik 1 tilsier at en person mottar all inntekt. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av samlet lønn med 0,7 prosentpoeng til 19,6 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,4 prosentpoeng til 13,1 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-4.

Det siste året har andelen lønn som tilfalt lønnstakere i desil 10 falt med 0,1 prosentpoeng. Samtidig falt andelen lønn som tilfalt de laveste desilene også med 0,1 prosentpoeng. Når vi ser på hele gruppen av lønnstakere under ett, var det ingen endring i lønnsforskjellene målt ved Gini-koeffisienten. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke fordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.20 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. I perioden 2005 til 2014 økte andelen mottatt lønn for persentilene 91, 93, 98, 99 og 100. For andre persentiler i den øverste desilene var andelen mottatt lønn om lag uendret fra 2005 til 2014. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) mottok 3,2 prosent av samlet lønn i 2005 og 3,4 prosent i 2014. For denne gruppen, som besto av om lag 20 000 lønnstakere i 2014, var gjennomsnittslønnen dette året 1 729 300 kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 2005 til 2014. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 45,1 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 30,5 prosent og i desil 10 50,5 prosent.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønn blant menn og kvinner. Spredningen i lønn målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,220 for menn og 0,165 for kvinner i 2014. På den annen side har spredningen, målt som prosentvis økning i Gini-koeffisienten, økt mer blant kvinner enn for menn i perioden 1997 til 2014. I perioden 2005 til 2014 er forskjellen i økningen i lønnsfordelingen mindre. Figur 1.3 viser utviklingen i Gini-koeffisienten for kvinner og menn.

Tabell 1.21 viser fordelingen av lønn blant ansatte i privat og i offentlig sektor. I offentlig sektor mottok i 2014 de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn sektor 6,8 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 15,8 prosent. I privat sektor mottok de 10 prosentene med lavest lønn sektor 5,1 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 20,7 prosent.

Tabell 1.20 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 2005, 2013 og 2014.

	2005		2013	2014		Vekst i årslønn i prosent 2005-2014
	Årslønn ¹	Andel ²		Årslønn ¹	Andel ²	
Alle	349 900	100,0	100,0	507 600	100,0	45,1
Desil 1	210 600	6,0	5,5	274 800	5,4	30,5
Desil 2	249 600	7,1	6,9	345 600	6,8	38,5
Desil 3	269 100	7,7	7,5	380 400	7,5	41,4
Desil 4	288 500	8,3	8,1	412 800	8,1	43,1
Desil 5	306 900	8,8	8,7	444 000	8,7	44,7
Desil 6	328 000	9,4	9,4	476 400	9,4	45,2
Desil 7	353 500	10,1	10,1	514 800	10,1	45,6
Desil 8	386 500	11,1	11,1	567 600	11,2	46,9
Desil 9	445 600	12,7	13,1	664 800	13,1	49,2
Desil 10	660 800	18,9	19,7	994 800	19,6	50,5
Gini-koeffisient		0,182	0,201		0,201	
Desil 10 oppdelt i persentilene:						
Persentil 91	502 800	1,4	1,5	754 600	1,5	50,1
Persentil 92	517 200	1,5	1,5	778 600	1,5	50,5
Persentil 93	536 400	1,5	1,6	805 000	1,6	50,1
Persentil 94	558 000	1,6	1,7	836 500	1,6	49,9
Persentil 95	584 400	1,7	1,7	873 700	1,7	49,5
Persentil 96	615 600	1,8	1,8	919 000	1,8	49,3
Persentil 97	657 600	1,9	1,9	978 000	1,9	48,7
Persentil 98	714 000	2,0	2,1	1 061 000	2,1	48,6
Persentil 99	802 800	2,3	2,4	1 206 400	2,4	50,3
Persentil 100	1 120 800	3,2	3,4	1 729 300	3,4	54,3
Menn	374 400	100	100	538 800	100	43,9
Desil 1	213 900	5,7	5,1	276 000	5,1	29,0
Desil 2	258 100	6,9	6,6	352 800	6,5	36,7
Desil 3	280 500	7,5	7,2	390 000	7,2	39,0
Desil 4	300 700	8,0	7,9	423 600	7,9	40,9
Desil 5	321 800	8,6	8,5	458 400	8,5	42,4
Desil 6	347 100	9,3	9,2	496 800	9,2	43,1
Desil 7	376 700	10,1	10,1	547 200	10,1	45,3
Desil 8	419 600	11,2	11,4	616 800	11,4	47,0
Desil 9	492 300	13,2	13,5	730 800	13,6	48,4
Desil 10	733 400	19,6	20,4	1 096 800	20,4	49,6
Gini-koeffisient		0,198	0,220		0,220	
Kvinner	317 200	100	100,0	465 600	100,0	46,8
Desil 1	207 500	6,5	5,9	274 800	5,9	32,4
Desil 2	242 500	7,7	7,3	338 400	7,3	39,5
Desil 3	258 200	8,1	8,0	370 800	8,0	43,6
Desil 4	274 000	8,6	8,6	399 600	8,6	45,8
Desil 5	291 600	9,2	9,2	429 600	9,2	47,3
Desil 6	308 300	9,7	9,8	456 000	9,8	47,9
Desil 7	328 100	10,3	10,4	486 000	10,4	48,1
Desil 8	353 000	11,1	11,1	522 000	11,2	47,9
Desil 9	387 700	12,2	12,4	579 600	12,4	49,5
Desil 10	520 600	16,4	17,3	806 400	17,3	54,9
Gini-koeffisient		0,145	0,163		0,165	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

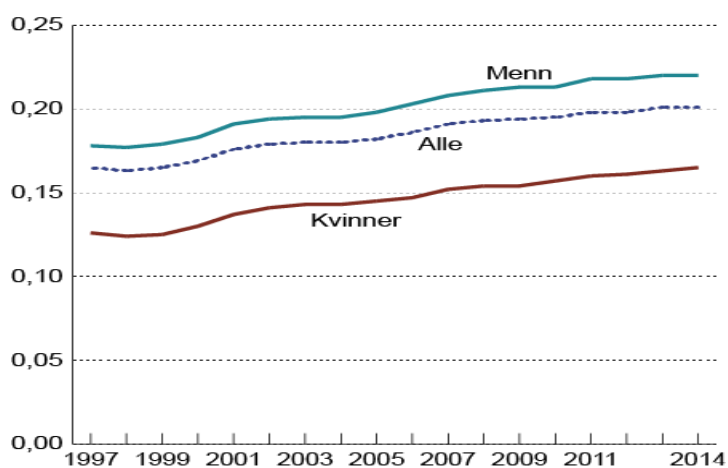
Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekivalent for alle ansatte, fordelt etter sektor. Per september/oktober/desember 2008, 2013 og 2014.

	2008		2013	2014		Vekst i årslønn i prosent 2008-2014
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Offentlig sektor						
Alle	396 000	100	100	499 200	100	26,1
Desil 1	274 800	6,9	6,9	340 800	6,8	24,0
Desil 2	309 600	7,8	7,8	387 600	7,8	25,2
Desil 3	333 600	8,4	8,4	420 000	8,4	25,9
Desil 4	354 000	8,9	8,9	444 000	8,9	25,4
Desil 5	370 800	9,4	9,3	465 600	9,3	25,6
Desil 6	390 000	9,9	9,8	489 600	9,8	25,5
Desil 7	410 400	10,4	10,3	514 800	10,3	25,4
Desil 8	434 400	11,0	10,9	544 800	10,9	25,4
Desil 9	469 200	11,9	11,9	594 000	11,9	26,6
Desil 10	610 800	15,4	15,8	786 000	15,8	28,7
Privat sektor						
Alle	415 200	100	100	511 200	100	23,1
Desil 1	220 800	5,3	5,1	260 400	5,1	17,9
Desil 2	276 000	6,6	6,5	331 200	6,5	20,0
Desil 3	302 400	7,3	7,2	364 800	7,2	20,6
Desil 4	327 600	7,9	7,8	396 000	7,8	20,9
Desil 5	352 800	8,5	8,4	429 600	8,4	21,8
Desil 6	380 400	9,2	9,1	466 800	9,1	22,7
Desil 7	415 200	10,0	10,1	514 800	10,1	24,0
Desil 8	466 800	11,3	11,4	585 600	11,5	25,4
Desil 9	555 600	13,4	13,7	702 000	13,7	26,3
Desil 10	849 600	20,5	20,8	1 057 200	20,7	24,4

¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.3 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere. 1997-2014.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2014 var 11 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfattet 14 prosent av mennene og 5 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 var 56 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene, se tabell 1.22. Fra 2005 til 2014 har andelen av kvinnene i de tre laveste desilene gått ned.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. Lønnstakere. 2005 og 2014. Prosent

Desil	Menn		Kvinner	
	2005	2014	2005	2014
1	8	9	12	11
2	7	9	14	11
3	9	9	12	11
4	9	10	11	11
5	9	9	11	12
6	9	9	11	11
7	10	9	10	11
8	11	10	9	9
9	13	12	7	7
10	14	14	4	5
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lavlønn

I forbindelse med tariffoppgjørene har det vært benyttet ulike grenser for utmåling av lavlønnsstillegg. Det har også vært brukt ulike prinsipper for omfanget av de lavlønnsstillegg som er gitt. Ofte har avtaleområdets gjennomsnitt vært avgjørende, ved andre anledninger bedriftens eller den enkeltes lønnsnivå.

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavtlønnsgarantiordningen for LO-NAF-området (nå LO-NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavlønns grensen ville tilsvare kr 366 400 for et fullt årsverk uten overtid i 2014.

Med denne grensen for lavlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavlønte i 2014, uendret fra 2013, jf. tabell 1.23. For kvinner er andelen 20 prosent og for menn 16 prosent. Lavlønnsandelen har holdt seg om lag uendret fra 2013 til 2014 for begge kjønn. Målt fra 2005 til 2014 har andelen lavlønte kvinner sunket, mens andelen lavlønte menn har økt.

Lavlønns grensen i 2014 på kr 366 400 tilsvarer om lag 70 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 525 200). Dette kan tilskrives flere forhold, blant annet variasjon i antall arbeidstimer for heltidsansatte og at industriarbeidernes lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle lønnstakere. Tabell 1.23 er best egnet til å vise utvikling i andel lavlønnede over tid.

Tabell 1.23 Andel lavtlønte¹, beregnet lavlønnsnivå¹, gjennomsnittlig årslønn og median² årslønn for alle. 2005-2014. Prosent og kroner.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
I alt	17	16	17	17	18	17	17	17	17	17
Menn	14	14	15	15	16	15	15	16	16	16
Kvinner	22	21	22	21	21	21	20	19	19	20
Lavtlønnsnivå ¹	260 600	270 100	284 600	301 200	312 300	321 800	332 900	345 400	356 800	366 400
Gj. sn. årslønn, alle ³	361 700	378 700	400 600	424 800	439 000	456 800	474 900	491 700	510 200	525 200
Median årslønn, alle	325 000	339 500	360 000	381 500	394 300	410 400	425 000	442 000	457 300	472 200

¹ Definert som lønnsnivå lavere enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO-NHO-området.

² Median årslønn finner en ved å sortere lønnen for lønnstakerne etter størrelse og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten.

³ Månedslønnen per september/oktober/desember*12.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2015

For de fleste tariffområder ble det i 2014 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 2015.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I kapittel 1, avsnitt 1.4, er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2014 til 2015 i disse områdene. For oversikt over lønnsoppgjør i 2014 vises det til vedlegg 1 i NOU 2015: 6.

1.1 Vedtak foran mellomoppgjørene i 2015

Representantskapet i LO behandlet kravene foran mellomoppgjøret 17. februar. I vedtaket het det bl.a.:

[.....]

” De økonomiske utsikter for de nærmeste år fremstår som svært usikre. Vekstutsiktene internasjonalt er lavere enn det normale, og norsk økonomi vil bli sterkt preget av betydelig nedgang i oljeinvesteringene. Samtidig bedres konkurransesituasjonen for øvrig industri og annen konkurranseutsatt virksomhet dersom den gunstigere kronekursen varer ved. Usikkerhet er særlig knyttet til varigheten av disse trekkene og faren for nye tendenser til krise i eurosonen.

En hovedoppgave for LO er å medvirke til at det legges grunnlag for langsiktig holdbar jobbvekst, samtidig som arbeidstakerne sikres en rimelig del av verdiskapingen og at lønn og annen inntekt fordeles rettferdig.

[.....]

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper 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.

[...]

Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går for langsomt, særlig som følge av et fortsatt svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger og der kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. I tillegg til at lavlønsproblemet i stor grad samtidig er et likelønnsspørsmål, er det klart at mange kvinnedominerte yrker gir lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Likelønnsprofil på sentral og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling blant annet gjennom trepartssamarbeid rettet

inn mot mekanismer i arbeidslivet. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det viktig at ikke enkeltgrupper profiterer på at flertallet viser kollektiv fornuft. I en tid der høyinntektsgrupper blir særlig tilgodesett i statsbudsjettet av stortingsflertallet er det viktig at lønnsdannelsen bidrar til å motvirke ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen.

[....]

Kravet ved hovedoppgjøret som skal følges opp for annet avtaleår lød:

”...å sikre medlemmenes kjøpekraft ved:

- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnssetser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Prioritering av kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.
- Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor.”

Det foreløpige tallmaterialet fra TBU synes å bekrefte at kjøpekraften ble mer enn opprettholdt for LOs forhandlingsområder i 2014. Vi har ikke grunnlag ennå for å si at siktemålene for lavlønn og likelønn er like godt ivaretatt. Utsikt til svekket grunnlag for særnorsk reallønnsvekst, som hittil på 2000-tallet, innebærer dempet lønnsvekst. Tiltak for lavlønte og likelønnsutvikling er det som i videreføringen av hovedoppgjørets føringer bør gis prioritet”.

Representantskapet ga sekretariatet/forhandlingsutvalgene fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av de ovennevnte retningslinjene.

Representantskapet i NHO vedtok 24.-25.februar forhandlingsfullmakten for mellomoppgjøret i 2015. I vedtaket heter det bl.a.:

[.....]

”Fallet i oljeprisen er en viktig årsak til svakere vekst i norsk økonomi. Oljeprisutsiktene er betydelig lavere enn det vi har vært vant med. Som respons reduserte Norges Bank styringsrenten 11. desember i fjor, og varsler lav rente også fremover. De begrunner dette slik: *"En lavere rente kan isolert sett bidra til at boligpriser og gjeld fortsetter å vokse raskere enn husholdningenes inntekter. På den andre siden har oljeprisen falt kraftig, og utsiktene for norsk økonomi er svekket. Hovedstyret legger vekt på å motvirke faren for en markert nedgang i norsk økonomi."*

Investeringene i industrien ligger fortsatt om lag 20 prosent under nivået før finanskrisen. I 2015 vil den økonomiske veksten i Norge være markant svakere enn tidligere, og veksten vil være mer på linje med våre konkurrentland. BNP-veksten i Fastlands-Norge er anslått til en prosent, som er lik veksten i Eurosonen. I tillegg til nedgangen i petroleumsinvesteringene, vil lavere konsumvekst være en medvirkende årsak til at vekstbildet er svakere.

Også arbeidsmarkedet er svakere. Sysselsettingsveksten har nesten stoppet opp og ledigheten vil øke i 2015. At ledigheten også øker innen ingeniør- og ikt-fag, bidrar til mindre lønnspress i økonomien.

Det er uro i valutamarkedene. Erfaringer fra tidligere viser at utviklingen fort kan snu. Dagens kronkurs bør derfor ikke ha betydning for lønnsfastsettelsen. Bedre priser fra eksportmarkedene må brukes til å bedre virksomhetenes konkurransekraft og omstillingsevne.

NHO mener konkurranseutsatt sektor skal stimuleres, da må kostnadsveksten ned. Det langt høyere lønnskostnadsnivået vi har hatt sammenlignet med våre konkurrenter, har vi kunnet tåle fordi bytteforholdet har gjort det mulig. Utsiktene for bytteforholdet er negativt og gir ikke drahjelp for videre lønnsvekst. I Eurosonen er forventet lønnsvekst per ansatt 1,9 prosent og for OECD-området 2,5 prosent i 2015.

NHO mener at lønnsoppgjøret i 2015 må bli ytterst moderat og bidra til at omstillingsevnen og konkurransekraften i norsk næringsliv bedres. Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger. Det skal utvises stor forsiktighet med særskilte lavlønnstillegg i det sentrale oppgjøret.”

Styret i Unio vedtok 18. mars 2015 en inntektspolitisk uttalelse foran mellomoppgjøret i 2015 der det bl.a. heter:

”Det kraftige oljeprisfallet stiller oss overfor store utfordringer. Oljevirkosomheten vil ikke lenger gi norsk økonomi store vekstbidrag. Tradisjonell næringsvirkosomhet og annen ressursbasert virksomhet må erstatte deler av aktivitetsbortfallet fra den oljerelevante virksomheten. Dette stiller også politikken overfor nye krav. Forskning og næringspolitikk må gi økte bidrag til de nødvendige omstillingene. Arbeidsmarkedspolitikken og offentlige budsjetter må brukes aktivt for å holde arbeidsledigheten lav. Vi går inn i en periode hvor det vil være ekstra synlig at verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet.

[...]

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, særlig innen helse, utdanning og forskning. Offentlige arbeidsgivere har et stort ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet med tanke på å sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er ikke minst et politisk ansvar.

[...]

Det ble lagt følgende føringer for oppgjøret:

- Krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag.
- Forhandlingene om økonomi skal ta utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien og kompensasjon for eventuelt etterslep.
- I hvert enkelt tariffområde forhandles det om rammer og innretning, med sikte på bedret reallønn for medlemmene. Grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutvikling og lønnsnivå, kan kreves kompensert særskilt.
- De enkelte forhandlingsutvalg har ansvaret for fordeling og prioritering innenfor den økonomiske ramma i eget tariffområde.
- Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko, legges til grunn ved utforming av krav, der likelønn skal ivaretas og verdsettingsdiskriminering motvirkes. Det kreves målrettede sentrale tiltak i 2016.”

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds (YS) vedtok i februar 2014 inntektspolitiske retningslinjer for tariffperioden 2014-2016. Ved mellomoppgjøret 2015 gjelder fortsatt disse retningslinjene, men er supplert med noen forutsetninger for mellomoppgjøret 2015. Det heter bl.a.:

[...]

”YS har lenge støttet opp om prinsippene bak frontfagsmodellen. Det må være lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet som skal være normgivende

for resten av økonomien. Modellen må være en norm og praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet blant arbeidstakerne, slik Holden-III-utvalget også understreket.

Videre er det viktig at lønnsdannelsen er fleksibel nok til å gi rom for nødvendige strukturelle endringer. For eksempel anslår SSB gjennom Helsemod at Norge vil kunne mangle 58 000 helsefagarbeidere i 2035. Norge står overfor store utfordringer knyttet til det fremtidige arbeidskraftbehov, og det må vilje og ressurser til for å løse dette. YS mener frontfaget er viktig for en sunn utvikling i norsk økonomi, men at det ikke må hindre omstilling og rekruttering av rett kompetanse til samfunnsoppgaver vi vet vil øke i omfang fremover.

YS vil gjennomføre årets lønnsoppgjør samordnet. Det er sentralt at medlemmene får sin rettmessige andel av verdiskapningen, og YS legger til grunn at det er rom for reallønnsvekst i 2015. Det må sikres særskilte tillegg til lavtlønte.”

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS gjaldt også for offentlig sektor.

Akademikerne la til grunn:

- ” Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.
- Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapningen blir høy og arbeidskraften utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.
- Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger”.

Hovedstyret i KS vedtok 9. april 2015 mandatet for mellomoppgjøret i 2015:

“Administrasjonen gis fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjøret pr. 1.5.2015 etter følgende hovedlinjer: Mellomoppgjøret i 2015 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som i tariffperioden gir en lønnsvekst på linje med sammenlignbare tariffområder.”

Virkes tariffpolitiske dokument for perioden 2014-2015 la rammene for Virkes materielle forhandlingsposisjon i hovedoppgjøret for 2014 og mellomoppgjøret for 2015. Virke legger følgende til grunn i sin tariffpolitikk:

[.....]

- ” Frontfagsmodellen er basert på at lønnsveksten i økonomien som helhet må være tilpasset hva konkurranseutsatt sektor kan tåle. Etter dagens forhandlingssystem betyr det utekonkurrerende industri som forhandler først. Den økonomiske rammen som settes innen dette området, danner normen for øvrige forhandlingsområder.
- Virke støtter det inntektspolitiske samarbeidet og ser behovet for at nivået på lønnsveksten i ulike sektorer og områder koordineres. Virke vil arbeide for en mer forpliktende koordinering på arbeidsgiversiden.

- Profilen på - og fordelingen mellom de ulike elementene i - lønnsdannelsen må bygge på de utfordringer den enkelte bransje/virksomhet står ovenfor. Sosiale reformer bør ikke implementeres gjennom forhandlinger om overenskomsters innhold. Sosiale reformer bør implementeres lovveien.
- Kostnader som følge av materielle endringer i overenskomster, skal beregnes inn i rammen for et oppgjør.
[.....]
- Virke mener at lokal fastsettelse av lønn er en ønskelig forutsetning for at partene lokalt også skal kunne samhandle godt om andre spørsmål. Lønnsveksten og fordelingen av lønnsmidler må tilpasses virksomhetenes økonomiske og konkurransemessige og driftsmessige forutsetninger. Virke mener at lokale oppgjør gir de beste forutsetningene for å kunne ivareta partenes interesser. Det bør gjennomføres lokale lønnsforhandlinger og – vurderinger.
- Størrelsen på de lokale tilleggene bør fastsettes med utgangspunkt i virksomhetenes økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og den aktuelle arbeidskraftsituasjonen. Fastsettelsen av lokale tillegg bør videre ta hensyn til hvilke tillegg som er gitt sentralt. Prinsippet om lokale forhandlinger forutsetter at den sentrale rammen, herunder avsetningen til forventet lønnsglidning, er på et slikt nivå at det er rom for lokale tillegg. Dette vil sikre en koordinering av lønnsveksten. Hensynet til frontfagsmodellen krever at lokale lønnstillegg gis innenfor en forsvarlig økonomisk ramme, og dette krever disiplin hos arbeidsgivere med god lønnsevne”.

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Som alltid i et mellomoppgjør ble forhandlingene ført mellom LO og NHO. Forhandlingene startet opp 16. mars. Den 26. mars kom partene fram til en forhandlingsløsning som senere er vedtatt av partene.

Det ble ikke gitt generelle tillegg. Fra 1. april 2015 ble det gitt et lønnstillegg på kr 1,75 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014 (388 013 kroner).

Om lokale forhandlinger heter det at de skal være reelle og føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det heter også at partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

Partene ble videre enige om en felles henvendelse til Regjeringen vedrørende lov om lønnsplikt under permittering. Brevet fra partene og statsministerens svarbrev er gjengitt i undervedlegg 1.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2015, jf. boks 1.1.

Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen, mellomoppgjøret 2015.

Totalt sett peker forholdene i realøkonomien og behovet for omstilling i retning av at det blir lavere lønnsvekst i 2015 enn i 2014. NHO har, i forståelse med LO, lagt vekt på følgende utviklingstrekk i økonomien:

- Summen av det som nå skjer innen oljesektoren gir negative ringvirkninger for norsk økonomi i 2015. Tilbakemeldingene fra Norges Banks regionale nettverk gjenspeiler også dette.
 - Nedgangen i oljeprisen har ført til svakere kontantstrøm i oljeselskapene. Dette innebærer at vedlikeholdsmarkedet ventes å bli halvert fra 2013 til 2015. Store nedbemanninger har funnet sted og nye er under oppseiling.
 - Dessuten faller investeringene i petroleumssektoren. Norges Bank anslår 15 prosent i år, ytterligere 10 prosent neste år og ytterligere 5 prosent i 2017. Også dette fører til nedbemanninger gjennom året og inn i neste år.
 - Leverandørindustrien til olje- og gassvirksomheten har de siste ti årene blitt en av våre store eksportnæringer. Med omfattende kanselleringer av riggprosjekter og utbygginger også internasjonalt, forverres eksportmulighetene for mange bedrifter, hvorav mange allerede er i gang med nedbemanning.
- Kronekursen er svekket og bidrar til å styrke konkurranseevnen. Eksportbedrifter og bedrifter som konkurrerer på hjemmemarkedet får bedret inntjening. Dagens svake krone kan være av midlertidig karakter.
- Norsk økonomi har hatt store bytteforholdsgevinster på 2000-tallet. NHO og LO er som Holden-utvalget pekte på, bevisste på at de bytteforholdsgevinstene vi har hatt ikke er det normale. Utviklingen har snudd, og bytteforholdstapet økte gjennom fjoråret og inn i 2015.
- Svakere valuta gjennom fjoråret bidro til en bedring på 6 prosent i den relative timelønnskostnadsveksten i industrien i Norge sammenliknet med handelspartnerne. Fortsatt er kronen svakere enn snittet i fjor. Holden III-utvalget vektla at *"For å redusere risikoen for en sterk nedbygging av konkurranseutsatt sektor, bør den kostnadmessige konkurranseevnen ikke svekkes. På lengre sikt er det trolig nødvendig med en forbedring, særlig dersom oljeprisen skulle falle markert. En moderat lønnsvekst vil bidra til bedre konkurranseevne både direkte, og indirekte gjennom lavere rente og svakere kronekurs. Det vil gi tryggere grunnlag for høy sysselsetting og lav arbeidsledighet framover."* NHO og LO har i mellomoppgjøret lagt vekt på disse sammenhengene.
- Anslag for veksten i BNP Fastlands-Norge for 2015 er gjennomgående lavere enn hva den var i 2014. SSB anslår en vekst i BNP Fastlands-Norge på 1,1 prosent mot 2,3 prosent i fjor. Ifølge Norges Banks regionale nettverk vurderes kapasitetsutnyttingen nå å være lavere enn det som kan anses å være et normalt nivå, og den forventes å avta fremover.
- Også arbeidsmarkedet er svakere. Veksten i sysselsettingen ventes å nærmest stoppe opp i 2015 ifølge SSB. Arbeidsledigheten vil øke. Arbeidsmarkedet er mindre stramt enn tidligere, også for funksjonærgrupper som for eksempel ingeniører. Fortsatt redusert sysselsetting i oljerelatert virksomhet vil nå bidra til å dempe lønnsveksten.
- Lønnstendensen i industrien har vært avtakende for både arbeidere og funksjonærer etter 2011 ifølge lønnsstatistikken per 1. oktober. Det er viktig at alle grupper tilpasser de rammer som det er enighet om i frontfaget. Overhenget inn i 2015 er beregnet til 1 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,3 prosentpoeng for industrifunksjonærer. Pågående nedbemanning av ingeniører og sivilingeniører i leverandørindustrien, samt nedskjæringer av frittstående konsulenter og innleide funksjonærer, vil bidra til å dempe lønnsveksten lokalt.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2015. Rammen er basert på 1 prosentpoeng overheng i LO-NHO-området, 0,3 prosentpoeng bidrag fra tariff tillegg i LO-NHO-området og 1,3 prosentpoeng overheng for industrifunksjonærer. Partene har i utarbeidelsen av anslaget for lønnsrammen forsøkt å ta tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsiktene og behovet for omstilling.

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

Den 26. mars ble det også en forhandlingsløsning mellom *YS* og *NHO* som senere er vedtatt av partene. Det ble gitt samme lønnstillegg som i oppgjøret mellom *LO* og *NHO*. *YS* og *NHO* har i fellesskap over 50 overenskomster. De fleste av disse er likelydende med større avtaler som *LO* har for tilsvarende områder og fikk samme forhandlingsresultat. De øvrige avtalene fikk et resultat innenfor rammen av frontfaget.

Mellom *Virke* og *LO* og mellom *Virke* og *YS* foreligger det vedtatte forhandlingsresultater som blant annet omfatter varehandel, transport, reiseliv, renhold, IT og begravellesbyråer med flere. Mellom *LO* og *Virke* ble det ikke gitt generelle tillegg, men til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014 (388 013 kroner) ble det gitt et lønnstillegg på kr 1,75 per time fra 1. april. Dette gjaldt bl.a. Landsoverenskomsten med bransjeavtaler (Handel og Kontor). Ut over dette ble de laveste minstelønnsatsene på denne overenskomsten, trinn 1 – 5, økt med kr 2,50 per time og den høyeste (trinn 6) med kr 0,50 per time. For Grossistoverenskomsten (NTF) ble det ikke gitt tillegg fra 1. april, og også andre avtaler fulgte i stor grad modellen fra *LO-NHO*-oppgjøret.

Mellom *YS* og *Virke* ble det på Funksjonæravtalene og på Kontoroverenskomsten ikke gitt generelle tillegg, men til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2014 (388 013 kroner) ble det gitt et lønnstillegg på kr 1,75 per time fra 1. april. Ut over dette ble de laveste minstelønnsatsene, trinn 1 – 5, økt med 2,50 kroner per time og den høyeste (trinn 6) med kr 0,50 per time. For Grossistoverenskomsten (Parat/YTF) ble det ikke gitt tillegg fra 1. april, og også andre avtaler fulgte i stor grad modellen fra *YS-NHO*-oppgjøret.

Tillegget etter *garantiordningen* på Landsoverenskomsten mellom *HK* og *Virke* ble benyttet til å øke minstelønnsatsen for trinn 6 med kr 404,- per måned eller kr 2,49 per time med virkning fra 1. februar 2015.

Også innen *YS-Virke*-området ble det gitt samme tillegg fra 1. februar etter *garantiordningen* som i *HK-Virke*-området.

På Grossistoverenskomsten ble partene *LO/NTF* og *Virke* i 2010 enige om å gjøre endringer i de tekniske beregninger av *lønnsgarantien*. Endringene skulle implementeres over fire år. Det nye beregningsgrunnlaget medførte at tariffavtalens minstelønn for arbeidstakere over 18 år, ble hevet med kr 8,72 til kr 195,26 per time fra 1. februar 2015. Tilsvarende endringer ble også gjennomført mellom *Virke* og *YS*.

I mellomoppgjøret i 2015 innenfor *Virke-HUK⁸-området* kom partene til enighet etter forhandlinger. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler med mellom 35 000 og 40 000 arbeidstakere innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. *Virke* forhandlet parallelt med *LO*, *YS*, *Unio* og *Akademikerne*. Forhandlingsresultatet innebærer økonomiske tillegg i form av generelle tillegg, justering av minstelønn og lokale forhandlinger. Tilleggene på de ulike overenskomstene fulgte resultatet i korresponderende områder. Forhandlingsresultatet skal godkjennes av partene. Frist er satt til 17. juni.

Mellom *LO* og *Samfo* (kooperasjonen) ble det også en forhandlingsløsning som senere ble godtatt av partene. For Landsoverenskomsten (*HK*) ble det avtalt samme tillegg som for

⁸ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

Landsoverenskomsten (HK) med Virke. Tillegget etter garantiordningen fra 1. februar 2015 var også det samme.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det et vedtatt forhandlingsresultat mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK/Postkom og Finans Norge. Fra 1. mai 2015 ble det på alle lønnstrinn på lønnsregulativet gitt et generelt tillegg på kr 3 100 per år.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 20. april. Den 30. april kom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne til enighet i forhandlinger. Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. mai på 0,19 prosent på hovedlønnstabellen. Fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 39 var tillegget kr 700 per år. Det ble ikke avsatt penger til lokale forhandlinger. Det kan imidlertid føres lokale forhandlinger dersom arbeidsgiver lokalt avsetter økonomiske midler fra virksomheten iht. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3, første ledd pkt. b. Med mindre partene lokalt ikke avtaler et annet tidspunkt, skal eventuelle lokale tillegg gis med virkning fra 1. august 2015.

I det *kommunale tariffområdet* startet forhandlingene i KS-området 23. april. Den 30. april kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet om at det ikke gis sentrale tillegg i 2015 utover de som ble avtalt i oppgjøret i 2014. I KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i oppgjøret i 2014 avtalt lønnstillegg fra 1. mai 2015 på 1,4 prosent. Tilleggene varierer med ansiennitets- og kompetansekrav, jf. tabell 1.1. Videre skal arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet ikke ha lavere grunnlønn per 1. mai 2015 enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Dette utgjør 0,2 prosent per 1. mai. Det ble i 2014 avtalt å innføre et nytt lønssystem fra 1. mai 2015, se boks 1.2.

Videre er partene enige om behovet for en god og felles offentlig tjenestepensjon og at nødvendige endringer må utredes nærmere. Blant annet er regelverket for yngre årskull ikke ferdig. Partene er på denne bakgrunn enige om å starte opp et arbeid med å avklare relevante pensjonsspørsmål i KS-området for å legge premisser for den varslede prosessen fra myndighetene.

I *Oslo kommune* kom partene 30. april til enighet om et forhandlingsresultat som ga et lønnstillegg fra 1. mai 2015 på 1,7 prosent eller minst kr 6 500 per år.

Boks 1.3 Nytt lønssystem i KS-området fra 1. mai 2015

I hovedoppgjøret 2014 ble det blitt avtalt et nytt lønssystem med virkning fra 1. mai 2015. Dette skal være et garantilønssystem som skal forhindre at lokale lønnstillegg blir utlignet ved ansiennitetsopprykk. Det ble også lagt inn to nye ansiennitetstrinn ved 2 og 6 år.

1. Prinsipper i nytt lønssystem

I HTA kapittel 4 innføres pr. 1.5.2015 garantilønn og sentrale lønnstillegg ved hhv. 2, 4, 6, 8 og 10/16 års ansiennitet.

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Tilleggene fastsettes i prosent av garantilønn (0 år) og utregnes i kronebeløp. Laveste årslønn på hvert ansiennitetstrinn utregnes i kronebeløp.

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Laveste årslønn er lik garantilønn (0 år) pluss sum av prosentvise ansiennitetstillegg.

Dersom de sentrale parter i senere sentrale oppgjør endrer ansiennitetstillegg på et gitt ansiennitetstrinn, er arbeidstakere på dette ansiennitetstrinnet omfattet av endringen.

2. Innføring av nytt lønssystem

Ved iverksetting av sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015, jf. II pkt. 1, er arbeidstakere som er omfattet av lønssystemet innfasert i det nye systemet.

I ny årslønn pr. 1.5.2015 er ansiennitetstillegg i henhold til fastsatt ansiennitet på hhv. 2,4,6,8 eller 10/16 år inkludert.

3. Virkninger ved fremtidige endringer i nytt lønssystem

Endret ansiennitetstillegg innebærer at utregnet laveste årslønn endres tilsvarende kun på dette ansiennitetstrinnet.

For ansatte med stilling i hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 ble sentrale lønnstillegg per 1.5.2015 gitt slik:

Tabell 1.1 Sentrale lønnstillegg per 1.5.2015 etter nytt lønssystem i KS-området

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
<i>Stillingsgruppe</i>						
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	1 000	6 500	4 200	7 200	300	500
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	2 700	9 100	10 000	13 500	16 000	6 800
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	3 000	10 400	9 400	13 100	16 100	6 900
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesial-utdanning	2 500	10 300	9 600	13 900	16 300	12 400
Stillinger med krav om mastergrad	4 500	12 900	6 800	15 200	8 400	8 700

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	4 000	11 500	6 500	11 500	9 400	8 100	5 300
Adjunkt	5 000	13 400	7 500	13 100	10 200	10 000	6 700
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	5 700	14 700	8 700	12 800	9 400	10 700	7 400
Lektor	6 200	15 600	11 400	16 100	13 600	10 400	8 500
Lektor (med tilleggsutdanning)	6 500	16 200	9 600	14 200	8 400	10 700	9 100

Tabell 1.2 Minstelønnsatser i KS-området per 1. mai 2014 og garantilønn og lønns tillegg etter ansiennitet per 1. mai 2015. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år eller 16 år).

	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 10 år			
	Minste- lønnsats 1. mai 2014	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2015	Tillegg 1. mai 2015	Andel ² kvinner, prosent	Minste- lønnsats 1. mai 2014	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2015	Tillegg 1. mai 2015	Andel ² kvinner, prosent
<i>Stillingsgrupper</i>								
Stillinger uten særskilt krav om utdanning ¹	273 700	274 700	1 000	69	339 900	340 400	500	79
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fag- arbeiderstillinger	316 300	319 000	2 700	71	375 100	381 900	6 800	83
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	364 500	367 500	3 000	86	419 500	426 400	6 900	89
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	383 100	385 600	2 500	90	447 600	460 000	12 400	93
Stillinger med krav om mastergrad	411 800	416 300	4 500	92	491 500	500 200	8 700	86
	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år			
	Minste- lønnsats 1. mai 2014	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2015	Tillegg 1. mai 2015	Andel ² kvinner, prosent	Minste- lønnsats 1. mai 2014	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2015	Tillegg 1. mai 2015	Andel ² kvinner, prosent
Lærer	369 700	373 700	4 000	60	451 200	456 500	5 300	69
Adjunkt	410 800	415 800	5 000	72	480 300	487 000	6 700	71
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	440 500	446 200	5 700	69	517 800	525 200	7 400	68
Lektor	462 600	462 600	6 200	66	558 300	566 800	8 500	53
Lektor (med tilleggsutdanning)	477 700	484 200	6 500	63	583 100	592 200	9 100	56

¹ Per 1. mai 2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Kvinner utgjør 80 prosent av disse arbeidstakerne.

² Per 1. desember 2014.

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.

På A-nivå ble det mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2015 på kr 3 413 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med årslønn på kr 388 013 eller lavere. For helseforetakene ble det avtalt at lønnstillegg skulle avtales i de videre forhandlinger. Nettbuss var ikke omfattet av lønnsreguleringen avtalt på A-nivå, da lønnsreguleringer her følger lønnsreguleringene i bussbransjen i NHO.

Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

I *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. august 2015 på kr 2 000 per år i stillingsgruppene 1-4 og kr 4 000 i stillingsgruppe 5 og til ledere som leder ansatte i stillingsgruppe 5. Øvrige medlemmer i LO- og YS-forbundene fikk et tillegg på kr 2 000 per år fra 1. august 2015. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende fra samme dato, se tabell 1.3. Avtalen innebærer også at minstelønnen i stillingsgruppe 1 for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), økes ytterligere med kr 7 000 til kr 373 000 fra 1. januar 2016. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2015.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvise avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og førskolelærere fikk et generelt tillegg på kr 2 000 per år med virkning fra 1. mai 2015, mens spesialsykepleiere, jordmødre, spesialfysioterapeuter, spesialergoterapeuter, pedagoger med spesialkompetanse og ledere fikk kr 4 000 fra samme dato. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende, se tabell 1.4. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2015. For medlemmer av Unio som ikke er omfattet av sentrale forbundsvise forhandlinger, ble det gjennomført lokale forhandlinger.

I oppgjøret mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A 2) for helseforetakene. I helseforetakene fikk turnusleger et tillegg på kr 12 000 per år og leger i spesialisering et tillegg fra kr 14 500 til kr 17 500. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2015. Det ble gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeforening som ikke fikk generelle tillegg i A 2-forhandlingene. For øvrige forbund i Akademikerne ble det gjennomført lokale forhandlinger.

Tabell 1.3 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2014	1. august 2015	Endring	1. juli 2014	1. august 2015	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	283 000	285 000	2 000	344 000	346 000	2 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	319 000	321 000	2 000	376 000	378 000	2 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	369 000	371 000	2 000	425 000	427 000	2 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	396 000	400 000	4 000	465 000	469 000	4 000

¹Etter 20 års ansiennitet var minstelønnsatsen fra 1. juli 2014 kr 364 000. Fra 1. august 2015 er den økt til kr 366 000 og til kr 373 000 fra 1. januar 2016.

Tabell 1.4 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for Unios medlemsforbund. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2014	1. mai 2015	Endring	1. juli 2014	1. mai 2015	Endring
Grunnstillinger	369 000	371 000	2 000	425 000	427 000	2 000
Stillinger med spesialkompetanse	396 000	400 000	4 000	465 000	469 000	4 000

1.5 Konflikter i 2015-oppgjøret

Meklingen mellom *Norsk Cockpitforbund* og *NHO Luftfart* om opprettelse av avtale for piloter i SAS førte ikke til enighet. Seks piloter ble tatt ut i streik fra 21. mai, deretter seks nye den 22. mai, og ytterligere syv fra den 24. mai. Den 27. mai ble meklingen gjenopptatt og den 28. mai la Riksmekleren fram forslag til løsning. Arbeidsgiversiden aksepterte forslaget og det er senere også godkjent av arbeidstakersiden.

Undervedlegg 1

Brev fra LO og NHO til statsminister Erna Solberg

Statsminister Erna Solberg
Statsministerens kontor
Postboks 8001 Dep
0030 Oslo

Oslo, 26. mars 2015

LO og NHO har ved mellomoppgjøret lagt vekt på å tilpasse lønnsutviklingen til en ny makroøkonomisk situasjon for Norge. Gjennom dette gir partene et viktig bidrag til å sikre arbeidsplasser og bedriftenes økonomi. Det øker myndighetenes spillerom for egen tiltaksinnsats som fremmer kompetanse og bærekraft i næringslivet.

Lav oljepris har ført til at utsiktene er særlig svake for oljerelaterte deler av næringslivet. Men det drar med seg svakere vekst også i andre næringer. Perioden med svakere aktivitetsvekst bør brukes til kompetanseheving, for å gjøre arbeidstakere og bedrifter bedre rustet til omstillinger og styrke deres posisjon i det framtidige arbeids- og næringsliv. Det bør legges til rette for økt bruk av bedriftsintern opplæring (BIO), jfr. gode erfaringer med det i forbindelse med finanskrisen. Målgruppen og innholdet i arbeidsmarkedspolitikkenes utdanningstiltak bør også utvides.

Permittering er en mulighet for å hjelpe bedrifter og ansatte i en kritisk fase ved markedssvikt. Målet er ikke å sementere en næringsstruktur som ikke har livets rett, men å hindre at en kortvarig svikt fører til unødvendige nedleggelse og oppsigelser.

NHO og LO erkjenner at et regelverk som åpner for omfattende og langvarig permitteringer vil kunne gi negative effekter. Partene mener dog at dagens regelverk er langt unna det nivået.

For stort omfang av oppsigelser og større utskiftning av arbeidskraft kan medføre lavere produktivitetsvekst. Hensynet til at bedriftene kan miste nødvendig kompetanse som vanskelig lar seg erstatte når produksjonen igjen tar seg opp er viktig. For de ansatte vil det bety inntektssikring og tryggere rammer, særlig dersom alternativet er oppsigelse.

LO og NHO ber om at Regjeringen endrer loven om dagpenger under permittering gjennom at bedriftene får redusert antall dager med lønnsplikt og at dagpengeperioden økes. Permitteringsperioden bør så langt som mulig brukes til kompetanseheving.

Vennlig hilsen



Kristin Skogen Lund



Gerd Kristiansen

Svarbrev fra statsminister Erna Solberg til LO og NHO

LO

v/leder Gerd Kristiansen

Oslo, 27. mars 2015

NHO

v/leder Kristin Skogen Lund

Jeg viser til felles brev fra leder i LO og leder i NHO, datert 26. mars 2015.

Jeg er glad for at LO og NHO har kommet fram til et lønnsoppgjør som er godt tilpasset de utfordringer som norsk økonomi nå står overfor.

I årene framover må vi være forberedt på lavere etterspørsel fra oljevirksomheten. Fallet i oljeprisen siden i fjor sommer kan framskynde og forsterke denne utviklingen. Mange bedrifter må vende seg mot nye markeder. En fortsatt høy sysselsetting og verdiskaping krever dermed omstillinger og strukturelle endringer i norsk økonomi. Disse utfordringene sto sentralt også i rapporten fra det partssammensatte Holden III- utvalget, som ble lagt frem i desember 2013. En moderat lønnsvekst og økt produktivitet, sammen med svekkelsen vi har sett i kronekursen de siste par årene, er den beste hjelpen vi kan få i møte med disse utfordringene. Regjeringen legger for sin del stor vekt på politikktiltak som støtter opp under en produktiv og vekstkraftig økonomi.

Det er ingen krise i arbeidsmarkedet, selv om det gradvis har blitt mindre stramt i løpet av de siste to årene. Sysselsettingen har fortsatt å vokse i et mer avdempet tempo enn tidligere. Den registrerte arbeidsledigheten har så langt i år holdt seg på om lag samme nivå som i fjor. Det er likevel store strukturelle forskjeller i utviklingen. Ledigheten har økt mye særlig i Rogaland og for yrkesgrupper som kan knyttes til oljenæringen, som IKT- og ingeniørfag. Samtidig er dette etterspurte yrkesgrupper med høy kompetanse. Så langt synes det som mange har funnet nytt arbeid. Regjeringen vil følge utviklingen i arbeidsmarkedet nøye og vurdere behovet for tilpasninger fram mot Revidert nasjonalbudsjett.

Jeg har samtidig merket meg de innspillene LO og NHO har når det gjelder permitteringsordningen. Regjeringen vektlegger partenes syn. Det kan være behov for å være føre var i dagens situasjon. Regjeringen vil derfor foreslå enkelte endringer i permitteringsregelverket for Stortinget i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett som legges fram 12. mai. Konkret vil vi foreslå å øke den maksimale dagpengeperioden under permittering fra 26 til 30 uker, samt å redusere bedriftenes lønnsplikt under permittering fra 20 til 10 dager med virkning fra 1. juli 2015.

Med vennlig hilsen



Erna Solberg

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst¹ fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1

Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :										
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk prosessindustri ⁸	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt	
							I alt	Byggevirksomhet		
2005	3,2	3,4	3,6	3,1	-	3,6	2,7	2,9	3,8	
2006	4,2	3,6	3,3	3,9	-	3,8	3,9	4,1	3,9	
2007	5,4	5,5	5,4	5,8	-	6,4	5,4	5,5	4,4	
2008	5,7	5,7	5,7	5,8	-	5,9	5,4	5,5	6,6	
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4 ¹⁰	3,9	3,9	4,5	
2010	3,7	3,6	3,8	4,2	3,0	3,6	3,8	4,0	3,4	
2011	4,1	4,4	4,6	4,3	4,3	4,6	4,2	4,3	3,4	
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	
2004-14	50,0	49,0	49,3	45,8	-	53,6	47,1	48,3	49,4	
Gj. sn. per år	4,1	4,1	4,1	3,8	-	4,4	3,9	4,0	4,1	
Årslønn 2014	437 500	431 100	409 000	393 000	459 000	447 000	463 000	456 000	415 000	

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt ⁷	Forretnings- og sparebanker ^{4,7}	Varehandel ⁷	
	Landtransport	Hotell- og rest. ³	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter ⁷
2005	-	2,5	4,1	4,3	4,0	7,7	3,7	3,9
2006	-	3,3	5,1	4,6	4,3	5,6	3,4	4,2
2007	-	4,2	6,3	5,7	5,3	5,2	5,9	5,0
2008	-	4,6	5,8	6,3	6,1	9,2	4,3	4,4
2009	4,7	3,1	4,7	4,59	4,2	0,4	3,0	1,8
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,9	2,9	3,6
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,9	3,6	3,6
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,0	3,2	3,3
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,7	3,4	4,0
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	2,9	1,6	3,5
2004-14	-	39,1	58,4	56,7	53,8	64,8	41,0	44,2
Gj. sn. per år	-	3,4	4,7	4,6	4,4	5,1	3,5	3,7
Årslønn 2014	393 000	336 000	672 300	669 500	538 700	640 500	440 800	457 700

År	Forretningsm. tjenesteyting ⁷	Kommunene				Spekter-bedrifter	
		Staten	I alt ¹³	Undervisnings- personell ¹³	Øvrige ansatte	Helseforetakene ¹¹	Øvrige bedrifter
2005	2,4	3,4	3,4	3,0	3,6	3,3	3,6
2006	3,2	4,5	3,9	2,6	4,5	3,7	4,8 ⁵
2007	5,0	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	4,8	6,7	6,7 ⁶	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	3,3	4,5 ¹²	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
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	2,3	3,7	3,4	3,3
2004-14	41,3	53,5	51,4	43,3	55,1	50,7	51,7
Gj. sn. per år	3,5	4,4	4,2	3,7	4,5	4,2	4,3
Årslønn 2014	419 300	524 300	462 000	507 200	447 800	523 900	492 100

¹ 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 og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.

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

³ Omfatter månedslønte, prosentlønte og timelønte arbeidstakere. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte.

⁴ Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

⁵ Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

⁶ En oppjustering av minstelønnssettene for høyskolegruppene pr 1.1.2008 bidro med 0,2 prosentpoeng til lønnsveksten i 2008.

⁷ Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

⁸ Gruppen samsvarer om lag med summen av tidligere elektrokjemisk industri, kjemisk industri og treforedling (se tabell 4.9 i NOU:2009:7) og en del mindre grupper innenfor kjemisk prosessindustri.

⁹ Antall årsverk i industrifunksjonærgruppen ble redusert med i overkant av 10 prosent fra 2008 til 2009, i hovedsak fordi forlag nå ble klassifisert utenfor industri, mens de fram til 2008 var innenfor industri.

¹⁰ Som følge av ny næringsgruppering ble montasje og reparasjon av heiser flyttet til bygg- og anleggsvirksomhet.

¹¹ Beregnet på Spekters tallmateriale til og med 2009. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

¹² Årslønnsveksten for det statlige tariffområdet inkluderer virkninger av ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten med et bidrag på 0,6 prosentpoeng, og 0,3 prosentpoeng som skyldes omlegging av beregningsmetode.

¹³ 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 undervisningspersonell.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Tabell 2.2 Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring per 1.9/1.10/1.12. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	2005	2006	2007	2008	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12								
					2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Menn 2014	Kvinner 2014
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	86,7	88,3	90,4	88,8	89,7	91,0	90,1	-	-	93,3	-	-	-
Industri	88,5	88,9	87,9	88,9	87,1	87,6	88,2	88,7	89,4	90,2	90,0	517 200	465 600
Kraftforsyning	89,8	88,7	89,2	89,0	90,3	89,4	90,6	92,2	92,4	93,4	93,3	622 800	580 800
Bygge- og anleggsvirksomhet	96,5	97,6	97,0	98,0	97,9	96,8	99,1	100,8	100,5	101,0	100,8	472 800	476 400
Varehandel	79,9	79,8	78,8	80,5	79,7	80,3	81,5	82,3	82,1	82,7	82,7	478 800	396 000
Samferdsel	89,5	89,2	89,2	88,3	88,8	89,1	88,7	89,3	90,4	89,2	90,7	504 000	457 200
Hotell- og restaurantvirksomhet	89,0	89,4	88,9	90,2	90,1	90,0	89,6	90,2	91,1	91,0	91,8	367 200	337 200
Informasjon og kommunikasjon	-	-	-	-	82,6	83,1	83,4	82,9	84,5	85,1	85,3	675 600	576 000
Finanstjenester	-	-	-	-	64,2	68,0	68,1	67,4	69,6	70,5	70,2	818 400	574 800
Omsetning og drift av fast eiendom	-	-	-	-	80,2	81,1	80,3	84,6	83,4	86,2	82,8	650 400	538 800
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-	-	-	-	75,9	77,3	77,4	77,1	77,3	77,4	78,7	705 600	555 600
Forretningsmessig tjenesteyting	-	-	-	-	90,2	89,8	91,0	91,0	92,6	91,0	92,1	439 200	404 400
Privat undervisning	87,0	87,3	86,9	86,6	86,4	87,4	88,3	88,9	89,2	90,4	90,0	513 600	462 000
Private helse- og sosialtjenester	85,2	84,6	85,2	85,5	84,4	84,7	85,5	85,9	86,3	85,8	86,9	486 000	422 400
Personlige tjenester	-	-	-	-	77,9	77,0	76,3	75,4	76,4	74,9	75,6	536 400	405 600
Staten	89,7	89,7	90,2	90,4	90,2	90,1	90,5	90,8	91,5	90,9	90,9	556 800	506 400
Kommune og fylkeskommune ¹	91,2	91,9	91,4	91,7	91,4	91,7	91,8	91,5	92,2	92,1	92,4	505 200	466 800
Undervisningspersonale i skoleverket ³	96,7	96,4	96,7	96,7	94,3	94,4	94,7	95,1	95,1	95,6	95,6	516 000	493 200
Helseforetak	78,2	78,2	79,5	81,0	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	598 800	500 400
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,4	538 800	465 600

¹ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonale i skoleverket er med i statistikkgrunlaget fra og med 2008.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med 2008.

³ Fra og med 2008 vil også personale i skoleverket utover rent undervisningspersonale være inkludert.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.3 Kvinneres lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 2005-2014

	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2014	
												Menn	Kvinner
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>	90,8	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	418 800	380 400
Industri i alt	92,8	92,5	92,2	91,7	90,9	91,5	92,4	93,0	92,6	92,9	92,5	417 600	386 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100,8	102,8	100,4	102,1	103,6	102,1	101,0	103,4	101,0	103,8	102,1	391 200	399 600
Varehandel i alt	87,6	86,4	86,3	89,3	88,2	87,2	88,9	89,1	87,1	87,0	88,6	411 600	364 800
Finanstjenester i alt	79,3	77,1	74,9	75,4	74,4	80,0	76,4	82,1	82,1	80,1	83,4	572 400	477 600
Staten i alt	92,8	92,6	94,4	93,8	93,7	93,0	92,8	92,5	93,4	92,0	90,8	471 600	428 400
Kommune og fylkeskommune i alt ²	91,5	94,3	94,1	93,5	93,5	91,9	93,6	93,2	93,5	93,3	93,0	414000	385200
Herav skoleverket	96,5	101,1 ³	103,4	102,5	102,7	102,3	100,3	100,9	103,5	101,9	102,1	451 200	460 800
Helseforetak	95,7	95,9	94,6	93,8	93,9	93,9	94,7	95,0	95,1	95,9	94,8	392 400	372 000
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>	85,6	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	522 000	438 000
Industri i alt	90,3	90,4	88,8	88,9	87,7	88,0	88,7	88,9	89,0	89,1	89,5	501 600	448 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	94,6	93,6	91,5	92,6	90,7	92,4	92,9	94,7	94,8	95,5	94,4	496 800	469 200
Varehandel i alt	83,8	83,5	82,5	83,5	82,9	82,3	83,3	82,8	83,1	84,1	83,5	495 600	414 000
Finanstjenester i alt	78,5	76,4	75,5	75,2	74,4	76,7	76,8	76,7	78,0	78,5	78,5	668 400	524 400
Staten i alt	90,4	90,3	91,1	91,0	91,1	88,9	89,9	90,0	90,9	89,3	89,2	499 200	445 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	92,3	92,5	92,1	92,4	92,4	92,0	92,4	91,7	91,9	91,5	87,9	457 200	402 000
Herav skoleverket	91,4	93,5 ³	95,8	95,5	95,8	95,0	95,0	95,7	96,4	97,2	97,5	488 400	476 400
Helseforetak	89,1	88,8	87,8	87,0	86,8	88,5	87,7	88,1	87,4	87,8	87,0	460 800	400 800
<i>Utdanning på videregående skolenivå, herav fagutdanning</i>													
Industri i alt	91,0	90,8	88,0	88,3	86,8	86,9	87,6	88,4	88,1	88,0	88,2	506 400	446 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	90,7	88,2	88,3	90,7	89,5	89,2	89,0	89,4	90,0	90,6	90,0	504 000	453 600
Varehandel i alt	85,5	85,1	84,0	84,3	84,0	84,7	86,2	86,2	86,0	86,6	85,2	487 200	415 200
Finanstjenester i alt	83,7	83,7	77,7	77,5	76,9	79,7	80,4	78,1	80,8	81,4	82,1	597 600	490 800
Staten i alt	90,7	90,0	90,3	89,1	89,0	87,7	88,3	87,9	88,7	87,1	86,6	493 200	427 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	90,3	90,4	89,8	89,9	89,9	89,6	89,8	89,0	89,3	88,7	91,8	454800	417600

	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2014	
												Menn	Kvinner
Herav skoleverket	86,2	86,3 ³	91,6	91,6	91,7	91,1	90,4	92,2	91,3	92,1	91,5	493 200	451 200
Helseforetak	87,7	87,1	85,7	85,2	85,1	86,9	86,1	87,6	86,7	88,0	85,9	466 800	400 800
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning, til og med 4 år</i>	80,7	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	642 000	516 000
Industri i alt	82,7	82,0	81,9	83,4	83,1	82,4	83,2	82,4	83,2	84,2	82,5	673 200	555 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	83,2	83,8	86,2	84,5	81,8	82,3	84,5	82,8	86,5	87,5	86,4	651 600	562 800
Varehandel i alt	79,8	79,9	77,0	78,4	77,3	79,5	78,0	80,5	77,9	77,3	79,5	638 400	507 600
Finanstjenester i alt	73,7	71,0	69,5	66,5	65,3	69,8	70,0	67,7	70,2	71,2	70,3	879 600	618 000
Staten i alt	94,8	94,1	94,0	93,8	93,9	92,6	92,3	92,3	92,4	91,3	91,1	555 600	506 400
Kommune og fylkeskommune i alt ²	93,8	94,4	94,0	94,1	94,1	94,3	94,3	94,2	94,3	94,1	94,1	532 800	501 600
Herav skoleverket	97,9	97,7 ³	97,9	97,9	97,7	98,1	98,2	98,2	98,3	98,6	98,2	524 400	514 800
Helseforetak	93,6	93,8	94,3	93,7	93,5	94,2	94,7	94,6	94,8	94,2	94,2	520 800	490 800
<i>Universitets- eller høgskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>	82,9	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	769 200	626 400
Industri i alt	82,0	81,5	81,6	81,0	83,9	83,4	83,7	82,7	82,1	83,2	82,3	813 600	669 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	81,8	92,3	83,1	85,5	86,1	85,3	82,8	84,0	85,1	91,0	85,4	795 600	679 200
Varehandel i alt	91,2	87,3	81,5	82,0	81,3	80,2	83,0	82,2	80,8	81,2	82,9	748 800	620 400
Finanstjenester i alt	76,6	74,7	73,9	69,1	68,0	73,5	73,9	73,7	76,0	77,4	75,9	987 600	750 000
Staten i alt	91,1	90,9	90,4	90,3	90,2	89,5	90,0	90,5	90,7	90,6	90,5	631 200	571 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	93,4	93,7	93,5	93,7	93,7	93,4	93,3	93,3	93,0	93,1	93,0	616 800	573 600
Herav skoleverket	96,6	96,6	96,5	97,0	97,0	97,1	97,2	97,3	97,2	97,6	98,0	586 800	574 800
Helseforetak	78,4	78,6	78,5	79,4	79,4	78,8	79,0	79,9	80,7	80,4	80,7	841 200	679 200

¹ Endrede definisjoner på utdanningsnivåene fra og med 2005. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

² Ansatte i kraftforsyning og vann og avløp er ikke med i statistikkgrunnet.

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med 2008.

⁴ Tallene for 2012 - 2014 inkluderer nye opplysninger fra Statistisk sentralbyrås spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.4 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹ i forhold til menns etter lengste utdanning per 1.9/1.10/1.12. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	Månedslønn per dato ¹ *12												
	Menn Kvinner												
	2005 ¹	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012 ³	2013	2014	2014	2014
Utdanning på grunnskolenivå	89,7	89,2	88,8	89,3	88,5	88,1	89,4	90,0	90,1	90,1	90,1	410 400	369 600
Utdanning på videregående skolenivå	83,8	83,4	82,3	82,7	81,8	82,0	82,4	82,3	83,0	82,7	82,3	516 000	424 800
Universitets- eller høskoleutdanning, tom 4 år	80,5	79,6	79,2	79,0	78,8	79,6	79,7	79,6	80,6	79,8	80,2	630 000	505 200
Universitets- eller høskoleutdanning lengre enn 4 år	82,4	81,9	81,1	80,5	80,4	81,1	81,3	80,9	81,1	81,2	80,9	760 800	615 600
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	84,7	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,4	538 800	465 600

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

³ Statistisk sentralbyrå gjennomførte i 2011 en spørreundersøkelse blant innvandrere som ikke hadde noen registrert utdanning i registeret for Befolkningens høyeste utdanningsnivå (BHU). Resultatet fra denne undersøkelsen er at ca. 139 000 personer nå har fått påført utdanningskode. Tidligere har disse innvandrerne kun vært med i totaltallet "Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)". Fra og med 2012 er de også med etter "lengste utdanning". Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Vedlegg 3.

3 Allmenngjøringsforskrifter

I utvalgets rapport fra mars var det en oversikt over gjeldende forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler med lønnssetser, jf. vedlegg 5 i NOU 2015: 6. Den 11. mai fattet Tariffnemnda vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. Siden mars har Tariffnemnda på grunnlag av mellomoppgjøret 2015 også fattet vedtak om endringer i lønnssetser i følgende allmenngjøringsforskrifter:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene.
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter.
- Forskrift om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene.

De nye satsene er publisert på Tariffnemndas nettside:

<https://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/org/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda/vedtak/2015/tariffnemnda-vedtak-om-endringer-i-lonnssatser-i-folgende-allmenngjoringsforskrifter/id2416179/>

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei

Tariffnemnda fattet 11. mai 2015 vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. Forskriften er fastsatt på grunnlag av de to likelydende avtalene Godsbilavtalen av 2014 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 2014 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. 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.

Minstelønnssetsen per time er på 158,32 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. Forskriften trer i kraft 1. juli 2015.