

Arbeids- og sosialdepartementet

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2016

Oppsummering av lønnsoppgjørene

Rapport

fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 24. juni 2016

Forord

Beregningsutvalget la 22. februar 2016 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør og en endelig utgave 1. april, jf. NOU 2016: 6. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets hovedoppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettversjon, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars/april til neste år. Denne rapporten inneholder også materiale om lønnsutviklingen for ledere som har blitt tilgjengelig etter 1. april.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av utviklingen i industriens konkurransevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2016: 6. Utvalget redegjør i kapittel 2 kort for sentrale trekk ved konsumprisveksten i 2016.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 25. september 2015 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2019 med følgende mandat:

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

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

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

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet”.

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Ranjit Kaur, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg, KS, Jan Pieter Groenhof og Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Bård Westbye, Virke og Ragnar Ihle Bøhn og Jørn-Flemming Nordvik, Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Oslo, 24. juni 2016

Ådne Cappelen
leder
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug Statistisk sentralbyrå	Stein Gjerding Arbeidsgiverforeningen Spekter	Ellen Horneland Landsorganisasjonen i Norge
Lars Haartveit Hovedorganisasjonen Virke	Grete A. Jarnæs Kommunal- og moderniseringsdepartementet	Frank Emil Jøssund Finansdepartementet
Torill Lødemel Næringslivets Hovedorganisasjon	Synnøve Nymo Arbeids- og sosialdepartementet	Erik Orskaug Unio
Stein Reegård Landsorganisasjonen i Norge	Svein Sjølie Akademikerne	Helle Stensbak Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Per Kristian Sundnes KS		

Morten S. Henningsen, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder
Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet
Runar Aksnes, Finansdepartementet
Brynjar Indahl, Finansdepartementet
Alma Kajtaz, Finansdepartementet
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå

Innhold

1	LØNNSUTVIKLINGEN	6
1.1	Lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og næringer	7
1.1.1	Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene	7
1.1.2	Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer	11
1.1.3	Nærmere om sammensetningen av årslønnsveksten i forhandlingsområdene	14
1.2	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder i 2015 og 2016	16
1.2.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området	16
1.2.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	18
1.2.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	20
1.2.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid)	21
1.2.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	21
1.2.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	23
1.2.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	25
1.3	Lønnsoverhenget	26
1.4	Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2016 i enkelte tariffområder	28
1.5	Lønnsutviklingen for ledere	29
1.5.1	Lønnsutviklingen eksklusive opsjons- og naturalytelser for ledere i enkelte næringer	29
1.5.2	Lønnsutviklingen for ledere inklusive opsjons- og naturalytelser	30
1.5.3	Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor	33
1.6	Lønnsutviklingen for kvinner og menn	35
1.7	Lønnsutviklingen etter utdanning	42
1.8	Lønnsutviklingen for deltidsansatte	48
1.9	Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2006-2015	49
2	KONSUMPRISVEKSTEN I 2016	54

Vedlegg

1	LØNNSOPPGJØR I 2016	55
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2016	55
1.2	Oppgjørene i privat sektor	62
1.2.1	LO-NHO-området	62
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	65
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	66
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	70
1.5	Konflikter i 2016-oppgjøret	71
2	TABELLVEDLEGG	80

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen

- For *Industrioverenskomsten* bidrar meklingsresultatet i årets hovedoppgjør til årslønnsveksten i 2016 med 0,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.
- Som en oppfølging av Holden III-utvalget anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016.
- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* er det beregnet at lønnsoverhenget på 1,1 prosent og tilleggene i hovedoppgjøret bidrar til årslønnsveksten med 1,5 prosentpoeng i 2016. For *NHO-bedrifter i industrien i alt*, der industrifunksjonærer også inngår, er lønnsoverhenget 1,1 prosent.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 på 0,2 prosent og garantitillegg på 0,4 prosent et bidrag til årslønnsveksten på 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,3 prosent fra 2015 til 2016 før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.
- I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten på 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 1,9 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Det ble inngått en hovedtariffavtale med Akademikerne og en med LO Stat, Unio og YS Stat. De avtalte tariff tilleggene gir samme bidrag til årslønnsveksten i 2016 i begge avtaler.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 på 1,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.
- I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* er det ikke avtalt tillegg på A-nivå i 2016. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger.
- I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,4 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne er ikke avsluttet.
- For ansatte i forhandlingsområdene i bank og forsikring gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 på 0,2 prosentpoeng, ifølge Finans Norge. For ansatte i *finanstjenester*, som omfatter noen flere grupper, gir overhenget

på 1,2 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

- I forbindelse med meklingen i Industriooverenskomsten sendte Riksmekleren brev til Statsministeren om partenes syn på et utredningsarbeid om tjenstepensjonsordningene i privat sektor (se vedlegg). Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen er innstilt på å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor.
- På grunn av overgang til nytt datagrunnlag er usikkerheten i lønnsstatistikken i 2015 større enn vanlig, og da særlig for undergrupper. Utvalget presenterer likevel tall for noen slike grupper.
- Gjennomsnittslønn for *administrerende direktører og for ledere i små foretak* i industrien endret seg lite fra september 2014 til samme tidspunkt i 2015, mens lønnen for administrerende direktører i finanstjenester økte med 11,1 prosent. *Toppledere i offentlig sektor* økte gjennomsnittslønnen med 5,5 prosent i 2015.

For oppsummering av lønnsutviklingen i 2015 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2016: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016.

1.1 Lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og næringer

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2014 til 2015 for hovedgrupper av lønnstakere. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2016 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2016 gis i vedlegg 1.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2016. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønnsglidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønnsglidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2016: 6.

Det er knyttet særlige utfordringer til beregning av lønnsveksten fra 2014 til 2015. Dette skyldes at det i 2015 var overgang til et nytt elektronisk system for bedrifters rapportering av lønn (A-ordningen). Datagrunnlaget fra denne innrapporteringen sammenlignes med utvalgsbasert tradisjonell lønnsstatistikk for 2014 (jf. boks 1.1).

Overgang til ny lønnsstatistikk fra 2016 basert på A-ordningen vil gi mulighet til en mer presis beregnet lønnsvekst fra 2015 til 2016, ut fra opplysninger om månedlige lønnsutbetalinger gjennom hele året. Det nye statistikkgrunnlaget fra 2016 vil basere seg på alle arbeidsforhold og ikke bare som tidligere på et utvalg pr. 1. oktober og summariske antakelser om reguleringstidspunkter av lønn gjennom året.

1.1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper i forhandlingsområdene

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2014 til 2015 er beregnet til 2,5 prosent både for industriarbeidere og for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er også beregnet til 2,5 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,7 prosent ved mellomoppgjøret i 2015.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,3 prosent. Endret alderssammensetning med færre unge arbeidstakere trakk lønnsveksten betydelig opp i 2015. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 4,2 prosent. Høyere bonusutbetalinger i 2015 enn i 2014 trakk lønnsveksten opp. For ansatte i kommunene er lønnsveksten beregnet til 3,3 prosent. Streiken blant undervisningsansatte i 2014 trakk lønnsveksten i 2015 opp for hele kommunesektoren. Årslønnsveksten både i helseforetakene og i øvrige Spekter-bedrifter er beregnet til 2,7 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 2,8 prosent.

I de største forhandlingsområdene under ett har utvalget beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn til 3,0 prosent fra 2014 til 2015. Beregningen omfatter gruppene i tabell 1.1, enkelte grupper i vedleggstabell 4.10 og fra avsnitt 1.2.2. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene om lag 60 prosent av alle lønntakerårsverk i 2015.

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 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget for lønnsstatistikken basert på a-meldingen, se boks 1.1.

Tabell 1.1 viser at i årene 2006 til 2008 var det jevnt over stigende lønnsvekst. I 2009 og 2010 falt samlet lønnsvekst, mens den tok seg noe opp igjen i 2011. I årene 2012 til 2015 falt den igjen. Vi må langt tilbake for å finne en like lav lønnsvekst som i 2015. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst siden 1970 vises i NOU 2016: 6, vedlegg 5.

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, endret 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.

Boks 1.1 A-meldingen – nytt datagrunnlag for lønnsstatistikk

Fra og med 2015 er datagrunnlaget til lønnsstatistikken basert på opplysninger fra A-ordningen som omfatter alle arbeidsgivere både for privat og offentlig sektor. A-ordningen er en samordnet rapportering av lønns- og ansettelsesopplysninger til Skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå regulert av a-opplysningsloven. Data blir innhentet elektronisk fra Skatteetaten ved Etatenes fellesforvaltning (EFF).

Alle arbeidsgivere som har betalt ut lønn, kontantytelser eller naturalytelser må levere a-melding. Datamaterialet omfatter dermed alle ansatte i alle foretak med rapporteringsplikt til de nevnte forvaltningsorganene. A-meldingen rapporteres månedlig og omfatter alle kontant- og naturalytelser samt utgiftsgodtgjørelser.

For å sikre god sammenheng til tidligere statistikk, er innholdet i avtalt månedslønn og månedslønn det samme som tidligere.

Det tilstrebes å utarbeide en sammenlignbar lønnsstatistikk fra 2014 til 2015. Dette gjelder blant annet med tanke på tellingstidspunkt, lønnsbegrep, arbeidstid og yrkeskoder. I tillegg tilpasses statistikken utvalgsstørrelser i 2014 innen hver næring.

For NHO-bedrifter og for Virke-bedrifter er sammenligning mellom 2014 og 2015 basert på at metoden brukt i 2014 i hovedsak er kopiert i 2015, med basis i lønnsnivå for "avtalt lønn" fra a-meldingen pr. 1. oktober (lønn i september med justeringer av eventuelle etterbetalinger) og reguleringstidspunkter innenfor de enkelte tariffområder, samt bonuser og uregelmessige tillegg over en 9 måneders periode. Som i tidligere år holdes lønnsnivå pr. 1. oktober ut året både i 2014 og 2015 i beregningene. I helseforetakene i Spekter-området er årslønnsvekstberegningen basert på lønnsnivået i oktober 2014 justert med utviklingen i den kvartalsvise lønnsindeksen fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015. For øvrige bedrifter har Spekter gjennomført en egen datainnhenting per 1. oktober 2015.

KS samler fortsatt inn data for ansatte i kommuner, fylkeskommuner og ansatte som arbeider i virksomheter som følger tariffavtaler hvor KS/Oslo kommune er part. KS har derfor ingen nye utfordringer i datainnsamlingen. KS har også egen undersøkelse av virkningstidspunkter brukt for lønnstillegg ved lokale forhandlinger.

Statistisk sentralbyrå ser for seg en full gjennomgang av lønnsstatistikken når det er kommet inn et datagrunnlag for både 2015 og 2016. Dette for å kunne utnytte materialet fra A-ordningen fullt ut, og ikke være bundet opp av den utvalgsbaserte lønnsstatistikken. Det nye innrapporteringssystemet vil fra neste år bl.a. gi mulighet til å måle lønnsoverhenget lenger ut i året. Dette vil innebære at utvalget fra neste år må vurdere målingen av lønnsoverhenget i lys av nye muligheter innberetningene gir.

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

	NHO-bedrifter i industrien				Kommuneansatte				Spekter-bedrifter			
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer	Virkebedrifter i varehandel ¹	Finanstjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁷	Øvrige bedrifter
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 ⁸	3,9 ⁸	4,5 ⁸	1,8 ⁸	0,4 ⁸	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 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,2	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2005-2010	26,4	24,4	28,1	20,5	29,0	26,3	27,8	26,0	21,5	28,0	26,0	26,2
Gj. sn. per år	4,8	4,5	5,1	3,8	5,2	4,8	5,0	4,7	4,0	5,1	4,7	4,8
2010-2015	19,9	18,8	20,3	19,0	23,6	19,7	19,3	20,0	19,0	20,7	18,9	19,2
Gj. sn. per år	3,7	3,5	3,8	3,5	4,3	3,7	3,6	3,7	3,5	3,8	3,5	3,6
Årslønn 2015, per årsverk	558 100	442 400	697 000	-	-	504 200	548 500	477 500	527 000	462 200	538 300	505 100
Årslønn 2015, heltidsansatte	-	-	-	472 900	686 900	-	-	-	-	-	-	-
Antall årsverk 2015	172 000	90 500	81 500	84 000 ⁹	30 300 ⁹	620 100	144 200	371 600	87 300	284 300	104 300	46 800

¹ Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

² Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdene i bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte. Bortsett fra i 2009, 2012 og 2014 trakk bonusutbetalinger opp lønnsveksten i perioden 2005-2015.

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

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. Med bakgrunn i dette er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for årene 2013 og 2014 for forsvaret. Korrigeringene endrer nivå-tallene for 2013 og 2014. Beregnet årslønnsvekst fra 2014 til 2015 for staten eks. forsvaret er 2,7 prosent.

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.

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

⁷ Beregnet på Spekters tallmateriale fram til og med 2009, og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁸ 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.

⁹ Heltidsansatte.

Kilde: Beregningsutvalget.

1.1.2 Lønnsutviklingen samlet og i enkelte næringer

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper etter nasjonalregnskapet og etter lønnsstatistikken, og etter lønnsstatistikken for tre hovedsektorer:

- Ansatte i industrien¹
- Ansatte i varehandel
- Ansatte i offentlig forvaltning

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.

Tabell 1.2 viser at samlet fra 2005 til 2015 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 2014 til 2015 for lønnstakere under ett på 2,8 prosent, mot 3,1 prosent året før. Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall for 2015, har Statistisk sentralbyrå beregnet veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2014 til 2015 for lønnstakere under ett til 2,8 prosent.

¹ 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	Helseforetakene
					I alt	
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
2015	2,8	2,8	2,5	3,2	2,9	2,7
2005-2015	50,4	-	48,9	40,3	-	-
Gj. sn. per år	4,2	-	4,1	3,4	-	-
2010-2015	19,3	19,1	19,6	15,9	20,4	19,3
Gj. sn. per år	3,6	3,6	3,6	3,0	3,8	3,6
Årslønn 2015, per årsverk	519 700	518 100	516 000	454 900	508 300	539 400
Årslønn 2015, heltidsansatte ⁷	-	537 200	519 600	482 200	-	556 200

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 etterpå.

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 2006-2007.

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 1.2 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 2016: 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 industrien samlet og i NHO-bedrifter i industri:

A. Populasjonsforskjeller

- Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk omfatter hele næringsindustri iht. Standard for Næringsgruppering (nace). Endringer i offentlige næringsklassifikasjoner førte til at deler av spesielt oljebaserte industribedrifter ble tatt ut av industrien og plassert i blant annet "oljevirksomhet" 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 vektning.

De samme forholdene vil også kunne 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 2011 til 2015 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 overhenget 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 ansatte i Spekter-området har lønns glidningen vært noe lavere. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og knapt 3 prosentpoeng unntatt for ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring (finans tjenester) i 2013. I dette året 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	Gj.sn. 2011-15
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,4	4,1	3,5	3,0	2,5	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0	
- Tariff tillegg	0,9	1,0	0,4	0,7	0,2	
- Lønns glidning	2,3	1,8	1,9	1,1	1,3	1,7
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	4,7	4,1	4,3	3,2	2,5	
Herav:						
- Overheng	1,9	1,8	2,1	1,4	1,3	
- Lønns glidning	2,8	2,3	2,2	1,8	1,2	2,1
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	3,6	3,3	4,0	3,5	3,3	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,0	0,7	1,0	1,0	
- Tariff tillegg	0,6	1,2	1,1	0,5	0,4	
- Garantit tillegg	0,4	0,3	0,2	0,6	0,4	
- Lønns glidning	1,4	0,8	2,0	1,4	1,5	1,4
<i>Finanstjenester:</i>						
Årslønnsvekst	4,9	3,0	6,7	2,9	4,2	
Herav:						
- Overheng	1,2	1,3	1,4	1,0	1,2	
- Tariff tillegg	1,0	1,2	0,4	1,0	0,4	
- Lønns glidning	2,7	0,5	4,9	0,9	2,6	2,3
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,2	4,1	3,5	3,4	2,8	
Herav:						

	2011	2012	2013	2014	2015	Gj.sn. 2011-15
- Overheng	2,3	1,1	2,2	0,8	2,0	
- Tariff tillegg	1,2	2,4	0,7	2,0	0,1	
- Lønns glidning	0,7	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6
<i>Kommuneansatte²:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	4,1	3,7	3,2 ²	3,3 ²	
Herav:						
- Overheng	2,4	0,8	2,4	0,6	1,8	
- Tariff tillegg	1,4	2,6	0,7	2,1	0,9	
- Lønns glidning	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	4,0	3,2	2,3 ²	3,9 ²	
Herav:						
- Overheng	2,4	0,7	2,5	0,3	2,6	
- Tariff tillegg	1,4	2,9	0,6	2,0	1,0	
- Lønns glidning	0,5	0,4	0,1	0	0,3	0,3
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	4,3	4,1	3,9	3,7 ²	3,2 ²	
Herav:						
- Overheng	2,4	0,8	2,3	0,6	1,6	
- Tariff tillegg	1,4	2,6	0,7	2,1	1,1	
- Lønns glidning	0,5	0,7	0,9	1,0	0,5	0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>						
Årslønnsvekst	4,0	3,7	3,8	3,4	2,7	
Herav:						
- Overheng	1,9	0,8	1,0	0,7	1,2	
- Tariff tillegg	2,1	2,9	2,3	2,5	1,4	
- Lønns glidning	0,0	0,0	0,5	0,2	0,1	0,2
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>						
Årslønnsvekst	4,1	4,2	3,6	3,3	2,7	
Herav:						
- Overheng	0,9	1,2	1,2	0,8	0,8	
- Tariff tillegg	2,8	2,8	2,2	2,4	1,8	
- Lønns glidning	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2

¹ Pga. strukturendringer eller avrunding 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 undervisningsansatte. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten i 2015 påvirket.

Kilde: Beregningsutvalget.

1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder i 2015 og 2016

1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området

For industriarbeidere steg lønn per årsverk (både heltid og deltid) med 2,5 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,0 prosent året før, basert på foreløpig datamateriale for NHO-bedrifter. Så lav lønnsvekst for industriarbeidere har vi ikke hatt siden 1993. Fra 1. oktober 2014 til 1. oktober 2015 var det en vekst på 2,7 prosent, mot 2,8 prosent året før. For industriarbeidere er hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønselementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom år.

Det er noe større usikkerhet i lønnsveksten fra 2014 til 2015, knyttet til at data for 2015 på grunn av overgang til nytt, elektronisk system for bedrifters rapportering av lønn (A-ordningen) sammenlignes med utvalgsbasert tradisjonell lønnsstatistikk for 2014, jf. boks 1.1.

En utfordring er at bedriftenes klassifisering av lønnskomponenter i 2015, ikke er helt lik den i 2014. Bonus er basert på gjennomsnittlig bonus i 9 måneder av 2015 omregnet til 12 måneder, sammenlignet med tilsvarende fra utvalgsstatistikken i 2014. I tidligere utvalgsstatistikker har man målt bonuser over 12 måneder (hvor man tok med seg bonus fra siste kvartal året før), for å justere for sesong. Bonus for 4. kvartal 2014 er ikke tilgjengelig i datamaterialet fra A-ordningen for 2015 eller fra utvalgsstatistikken i 2014. Tidligere grunnmateriale hadde likevel bonuser for 9 måneder spesifisert, slik at lønnskomponenten er sammenlignbar med 2015. Det lønnsstatistikken registrerer som utbetalt bonus for ett år, kan være opptjent året før.

Uregelmessige tillegg er knyttet til lønn etter arbeidets art slik som skifttillegg, offshoret tillegg etc. I A-ordningen for 2015 er slike tillegg innberettet på en langt mere detaljert og omfangsrik måte. Elementer i "uregelmessige tillegg" for 2015, er summert og sammenholdt med 2014-materiale. Uregelmessige tillegg er basert på gjennomsnittet av de 9 første månedene av 2015 for et utvalg NHO-bedrifter, sammenlignet med tilsvarende for 2014 fra utvalgsstatistikken.

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. Det ble ikke gitt generelle tillegg i 2015. Sammen med garantiordninger og sentrale tilpasninger av minstelønnssetser, bidro tariff tilleggene til at gjennomsnittlig industriarbeiderlønn økte med anslagsvis 0,2 prosent pr. 1. april 2015. Sammen med lønnsoverhenget på 1,0 prosent ble lønnsveksten fra 2014 til 2015 beregnet til 1,1-1,2 prosent før lønnsglidning. Med en årslønnsvekst på 2,5 prosent, er lønnsglidningen beregnet til 1,3 prosent, mot 1,1 prosent året før. Det vises til tabell 1.3 for oversikt over historisk lønnsglidning.

Fordelingen mellom tariff tillegg og lønnsglidning er estimert på bakgrunn av summarisk tallmateriale og opplysninger om tariffoppgjør på bestemte tidspunkt. Strukturelle forhold som f.eks. redusert sysselsetting for personer med lav lønn og ev. lavere ansiennitet enn gjennomsnittet, vil isolert øke lønnsglidningen og lønnsveksten. Tilsvarende vil f.eks. redusert sysselsetting i grupper med høyere lønnsnivå trekke i motsatt retning.

Lønnsoverhenget for industriarbeidere inn i 2016 er beregnet til 1,1 prosent, mot 1,0 prosent året før. Det er imidlertid stor usikkerhet i beregning av lønnsoverheng fra A-ordningens opplysninger knyttet til september måned, hvor man har foretatt justering av etterbetalinger etc. ved bruk av oktobertall. Ved hovedoppgjøret i 2014 forhandlet først Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO) Industriooverenskomsten (omfatter de tidligere Verksted-,

Teko-, Teknologi og data- og Nexans (kabelmontører) overenskomstene). I 2015 var avtalen en del av det sentrale oppgjøret for LO-NHO-området. Totalt sett utgjør Industriooverenskomsten om lag 40 prosent av årsverkene for industriarbeidere totalt. Verkstedsdelen utgjør over 90 prosent av Industriooverenskomsten. Oljerelatert virksomhet utgjorde frem til 2014 en stadig større andel av overenskomsten. I 2015 var det redusert sysselsetting i den oljerelaterte delen av overenskomsten. Lønnsveksten for Industriooverenskomsten var 2,4 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,1 prosent året før. Den oljerelaterte delen av overenskomsten drar gjennomsnittstallet ned med over ¼ prosentpoeng, noe mer enn året før, mens den oljerelaterte delen dro veksten i gruppen opp fra 2012 til 2013 med nærmere ¾ prosentpoeng.

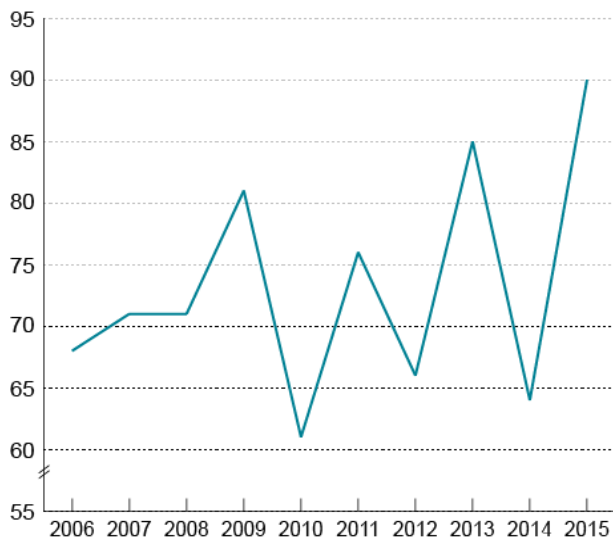
Det ble ikke gitt generelle tillegg innenfor Industriooverenskomsten i 2016, unntatt i Tekodelen, hvor det ble gitt et tillegg for alle på kr 2 pr. time. Arbeidere i Tekodelen utgjør 3,8 prosent av årsverkene. Ellers bidrar økte minstelønnsatser, skifttillegg og offshoresatser etc. med 0,3 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2015 til 2016. Strukturelle endringer i den oljerelaterte delen av overenskomsten vil fortsatt kunne bety mye for lønnsveksten for Industriooverenskomsten samlet. Lønnsoverhenget og tariff tillegg i overenskomsten er beregnet å bidra til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 med 1,5 prosentpoeng før lønnsglidning i 2016.

Tabell 1.4 Gjennomsnittlige tariff tillegg for industriarbeidere (inklusive den direkte effekten av skifttillegg 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
Våren 2016 ¹	120 øre/time	0,5 prosent

¹ Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvisse områdene inklusive generelle tillegg, lavlønns tillegg, fagarbeidertillegg, ansiennitetstillegg, skifttillegg etc. De fleste forbundsvisse tariff tilleggene ble gitt med ulike virkningstidspunkt mellom 1. april og 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

Om lag 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.

Summariske beregninger av tariff tillegg for industriarbeidere, etter at over 90 prosent av årsverkene for industriarbeidere er ferdigforhandlet i de forbundsvise forhandlingene i 2016, er foreløpig estimert til å heve gjennomsnittlig lønnsnivå pr. dato våren 2016 med om lag 1,20 kr/t eller om lag 0,5 prosent. Summen omfattes av generelle tillegg for noen områder, avtalte garantiordninger, fagtillegg, virkninger ved heving i minstelønn, økning i skifttillegg, offshoretillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art. Tatt hensyn til ulike reguleringstidspunkter for lønn i overenskomstområdene, bidrar tilleggene til at årslønnen for industriarbeidere øker med om lag 0,4 prosentenheter fra 2015 til 2016.

Sammen med lønnsoverhenget fra 2015 er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 for industriarbeidere beregnet til 1,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Det vises til tabell 1.3 for oversikt over historisk lønnsglidning.

1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i *byggevirksomhet* var årslønnsveksten 2,5 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,4 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2014 til 1. oktober 2015 er 2,0 prosent. Lønnsveksten i bransjen er preget av strukturelle endringer med avgang og tilgang av arbeidskraft.

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innenfor elektrofag (om lag $\frac{1}{3}$) og andre byggfag (om lag $\frac{2}{3}$) som tømrere, murere, grunnarbeid innenfor stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. En mindre gruppe innenfor byggevirksomhet er heisfirmaer og deler av verkstedoverenskomsten, offshore.

Gjennomsnittlig lønnsvekst i sektoren kan avvike betydelig fra tilleggene til den enkelte arbeider. Basert på tidligere år slår konjunkturrelle forhold som berører byggevirksomheten fort ut i endret lønnsvekst i sektoren.

For bygge- og anleggsvirksomhet samlet var lønnsveksten fra 2014 til 2015 3,0 prosent.

I byggevirksomhet bidro tariff tillegg gitt i 2016 med 0,8 prosentenheter til lønnsveksten fra 2015 til 2016, vel ½ prosentpoeng lavere enn i tilsvarende forbundsvise tariffoppgjør i 2014. Tariff tilleggene omfatter justeringer av akkordsatser, tilpasning av minstelønnsatser både for fagarbeidere og andre, skift tillegg, samt spesielle tillegg innenfor elektrofagene. Sammen med lønnsoverheng fra 2015 er årslønnsveksten fra 2015 til 2016 beregnet til 1,4 prosentpoeng, før lønns glidning og strukturelle endringer i bransjen.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var det en årslønnsvekst fra 2014 til 2015 på 2,4 prosent, mot 3,1 prosent året før.

Det er store variasjoner i lønnsveksten mellom store og små bedrifter. Noe lavere gjennomsnittlige bonuser drar lønnsveksten ned, mens uregelmessige tillegg drar noe opp. 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 ligger om lag 10 år lavere enn gjennomsnittlig alder for alle ansatte i NHO-bedrifter, noe som vil gi lavere lønnsnivå.

Lønnsoverhenget inn i 2015 innenfor området for Riksavtalen i hotell- og restaurantvirksomhet ble beregnet til 0,8 prosent. Sammen med garantit tillegg på kr. 1,51 per time pr. 1. april 2015, og lavlønns tillegg på kr. 1,75 per time fra samme dato, ble årslønnsveksten fra 2014 til 2015 beregnet til vel 2 prosent før bidrag fra lønns glidning. Lønns glidningen fra 2014 til 2015 er beregnet til om lag 0,3 prosentenheter.

I 2016 ble det konflikt i lønnsoppgjøret for Riksavtalen mellom Fellesforbundet/LO og NHO Reiseliv fra 24. april. Antall som var omfattet av konflikten utgjorde om lag ¼ av antall årsverk som omfattes av lønnsstatistikken for området.

Streiken ble avsluttet 21. mai etter mekling. Det ble gitt et garantit tillegg til alle på 1,77 kr/time pr. 1. april, hvorav 0,15 kr/time er gitt som skift- og natt tillegg. Et lavlønns tillegg på kr 2 pr. time til alle blir utbetalt fra 1. juni. Minstelønnsatser heves ytterligere med 1,23 kr/t fra samme dato.

Sammen med lønnsoverheng på 0,6 prosent vil lønnsveksten fra 2015 til 2016 bli i størrelsesorden 2,2 til 2,6 prosent før lønns glidning.

Ny bestemmelse om lokale forhandlinger trer i kraft i 2017.

For arbeidere innenfor *transportsektoren* i NHO-området samlet, var årslønnsveksten 3,2 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,0 prosent året før. Transportbedrifter (arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebils sektoren, 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 forhandlinger, mens bussbransjen ikke har lokale forhandlinger. I denne bransjen kan det imidlertid være lønselementer knyttet til "kompetansemoduler". Bussbransjen, som utgjør i underkant av 50 prosent av transportsektoren totalt, hadde en lønnsvekst på 2,9 prosent fra 2014 til 2015.

Basert på over 90 prosent av de årsverkene innenfor samferdsel for NHO bedrifter som er ferdigforhandlet, er tariff tilleggene inklusive garantiordninger, beregnet til å bidra til årslønnsveksten med om lag 1 ¾ prosentpoeng.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for alle *arbeidere innenfor arbeidere, offshore* på 3,5 prosent trekkes opp av betydelige strukturelle sysselsettingseffekter på over 2 prosentenheter. Forbundsvis tarifforhandlinger for sektoren er pr. dags dato ikke ferdig.

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 lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
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
2015 ³	2,5	0,2	2,3	90

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

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

³ Anslag på foreløpig materiale.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag $\frac{1}{3}$ av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Gjennomsnittlig årslønnsvekst for industrifunksjonærer var 2,5 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,2 prosent året før. Fra 1. oktober 2014 til 1. oktober 2015 var lønnsveksten samlet for industrifunksjonærer 2,3 prosent, mot 3,0 prosent i tilsvarende periode året før.

Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene næringsmiddel, treindustri, kjemisk industri, verksted- og metallindustri og annen industri drar gjennomsnittlig lønnsvekst ned med vel $\frac{1}{4}$ prosentpoeng. Dette har sammenheng med en relativ vridning fra kjemisk og verksteds- og metallindustri med lønnsnivå høyere enn gjennomsnittet for industrifunksjonærer, mot næringsmiddelsektoren og treindustri, hvor lønnsnivået ligger

lavere enn gjennomsnittet. Året før ga endringer i næringsfordelingen tilsvarende virkninger oppover i gjennomsnittlig lønnsvekst.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra offentlig klassifisering. For nærmere informasjon henvises til boks 1.2. 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. Som i andre områder forutsettes ingen endringer etter registreringstidspunktet 1. oktober. Dette danner grunnlag for beregninger av årslønnsvekst.

Lønnsoverhenget for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter inn i 2016 er beregnet til 1,1 prosent, mot 1,3 prosent året før.

Funksjonærer ellers i NHO-området er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør funksjonærene utenfor industri om lag 2/3 av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO-området* ble 2,9 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,3 prosent året før. Fra 1. oktober 2014 til 1. oktober 2015 var veksten 2,8 prosent mot 3,3 prosent året før. Lønnsoverhenget til 2016 for alle funksjonærer i NHO-bedrifter er beregnet til 1,2 prosent mot 1,3 prosent året før.

Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

I tillegg er det grupper innen håndverk, helse, organisasjoner og bemanningsbedrifter som ikke tas med i lønnsstatistikken hverken for funksjonærer eller arbeidere fordi man ikke har skillett arbeidere/funksjonærer. Samlet utgjør disse gruppene om lag 10 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter.

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

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer samlet er beregnet til 2,5 prosent fra 2014 til 2015, mot 3,3 prosent året før og 3,9 prosent fra 2012 til 2013.

Lønnstall samlet for alle ansatte innenfor næringsgruppene er vektet sammen (jf. vedleggstabell 4.10). Vektene mellom næringene baserer seg på de bedriftsenheter som var entydig klassifisert som industri i henholdsvis medlemsregistret i NHO og foretaks- og bedriftsregistret (FOB) i Statistisk sentralbyrå og sammenvektingen er basert på sysselsettingstall fra SSB på samme tidspunkter. I overgangen til A-ordningen i 2015, er basismaterialet for lønn basert på sammenlignbart utvalg i veksttallene fra 2014 til 2015.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016.

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *finansnæringen* ble det i mellomoppgjøret for 2015 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt

et tillegg på lønnsregulativets trinn på kr 3 100 per år med virkning fra 1. mai 2015. Tillegget anslås å bidra med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2014 til 2015. Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2015 på 0,49 prosent og per 1. juli 2015 på 1,13 prosent. Disse tilleggene gjelder regulativlønne.²

For finanstjenester har utvalget, på grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og lønnstilleggene i 2015, beregnet årslønnsveksten fra 2014 til 2015 til 4,2 prosent.

I hovedoppgjøret for 2016 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge ble det gitt et tillegg på alle lønnsregulativets trinn på kr 1 550 per år med virkning fra 1. mai 2016. Tillegget anslås å bidra med 0,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2015 til 2016. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med fire nye trinn på toppen, mens det ble tatt bort fire trinn i bunnen av lønnsregulativet.

For ansatte i finanstjenester, som omfatter noen flere grupper, gir overhenget på 1,2 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

I *varehandelen* ble det i mellomoppgjøret i 2015 på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og LO/HK fra 1. april gitt tillegg på kr 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 minstelønnsatsene 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.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og lønnstilleggene i 2015, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2014 til 2015 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 3,3 prosent. Endret alderssammensetning med færre unge arbeidstakere fra 2014 til 2015 trakk lønnsveksten betydelig opp i 2015.

I hovedoppgjøret i 2016 ble det på Landsoverenskomsten mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge (LO) fra 1. april gitt kr 1 per time i generelt tillegg. Minstelønnsatsene på overenskomstens trinn 1 til 5 ble også økt med kr 1 per time, mens minstelønnsatsen på trinn 6 ble økt med kr 2 per time. Garantiordningen på landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2016 på kr 3,88 per time.

For tillegg på andre overenskomster i Virke-området vises det til vedlegg 1.

For Virke-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2016 på 0,7 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2016 (0,2 prosent) og garantitillegg (0,4 prosent) en beregnet årslønnsvekst på om lag 1,3 prosent fra 2015 til 2016 før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

² Forhandlingsområdet i finansnæringen omfatter ansatte som omfattes av sentralavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet. Noen ledende ansatte er ikke omfattet av avtalen, og ansatte med lønn over lønnsregulativets øvre grense er ikke omfattet av sentralavtalens bestemmelser om lønn. Med virkning fra 1. mai 2015 er regulativets øvre grense kr 824 738.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I mellomoppgjøret for 2015 ble det i det *statlige tariffområdet* mellom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne gitt et generelt tillegg 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 kunne imidlertid føres lokale forhandlinger dersom arbeidsgiver lokalt avsatte økonomiske midler fra virksomheten iht. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3, første ledd pkt. b. Tilleggene bidrar til årslønnsveksten fra 2014 til 2015 med 0,1 prosentpoeng. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og tariff tilleggene i 2015, er årslønnsveksten fra 2014 til 2015 i det statlige tariffområdet beregnet til 2,8 prosent.

I hovedoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler, en med Akademikerne og etter mekling en annen med LO Stat, Unio og YS Stat. I avtalen med Akademikerne ble det gitt et generelt tillegg på hovedlønntabellen på 0,5 prosent fra 1. mai 2016, og det ble avsatt 2,3 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli. Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ga et generelt tillegg på 1,15 prosent fra 1. mai på hovedlønntabellen og det ble avsatt 1,5 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli.

I staten gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 på 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 1,9 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

Kommunesektoren/KS-området

I mellomoppgjøret i KS-området i 2015 kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet om at det ikke skulle 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. Per 1. mai 2015 skulle arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 377 400 i 100 prosent stilling. Dette utgjør en økning på 0,2 prosent per 1. mai.

I hovedoppgjøret i KS-området kom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne til enighet. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det i KS-området i 2016 gitt lønnstillegg fra 1. mai 2016 som vist i vedlegg 1. Tilleggene varierer med ansiennitet og kompetansekrav. Det er nå innført ansiennitetstillegg ved 16 år for alle stillingsgrupper. Ledere/noen lærerstillinger fikk et tillegg på 2,4 prosent og det ene kvelds- og nattillegget ble økt med 5 kroner. Det ble avtalt harmonisering av minstelønnsseter for stillingsgrupper med samme utdanningslengde over to år.

Tidligere garantiordning er erstattet med at laveste årslønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning på 16-årstrinnet, skal partene regulere slik at den minst tilsvarer 75 prosent av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr 1.1.2018).

Sentrale tillegg for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse utgjør 2,4 prosentpoeng pr. dato og 1,6 prosentpoeng i årslønnsvekst 2015-2016. Sammen med overheng til 2016 på 0,6 prosentpoeng utgjør dette 2,2 prosent. I tillegg kommer lønnsglidning.

For en del grupper i KS-området (kapittel 3 og 5) fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai 2016 med mindre annen dato er avtalt.

Det er brudd i forhandlingene knyttet til Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter og i forhandlingene vedrørende energiavtalene i KS Bedrift.

I *Oslo kommune* ble det avtalt et lønnstillegg fra 1. mai 2015 på 1,7 prosent eller minst kr 6 500 per år.

I hovedoppgjøret i 2016 i Oslo kommune ble det gitt et tillegg på lønnstabellen på 2,0 prosent, minimum kr 8 500, med virkning fra 1. mai. I tillegg ble det avtalt sentrale lønsmessige tiltak fra 1. mai tilsvarende 0,35 prosent av lønsmassen på årsbasis.

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og tariff tilleggene i 2015, er årslønnsveksten fra 2014 til 2015 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer³, beregnet til 3,3 prosent når forskyvninger i virkningstidspunkter av tariff tillegg i 2014 er medregnet. Uten slike forskyvninger ville årslønnsveksten være 0,2 prosentpoeng lavere.

Sentrale tillegg er anslått til om lag 2,1 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,4 prosentpoeng i årslønnsvekst 2015-2016. Sammen med overheng til 2016 på 0,7 prosentpoeng utgjør dette om lag 2,1 prosent. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten for årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og tariff tilleggene i 2015, er årslønnsveksten fra 2014 til 2015 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 3,2 prosent.

Sentrale tillegg for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte utgjorde om lag 2,0 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,3 prosentpoeng i årslønnsvekst 2015-2016. Sammen med overheng til 2016 på 0,7 prosentpoeng utgjør dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten for årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og tariff tilleggene i 2015, er årslønnsveksten fra 2014 til 2015 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 3,9 prosent når virkningstidspunktene for konflikten i 2014 er medregnet. Når konflikten ikke er medregnet, er årslønnsveksten 0,9 prosentpoeng lavere.

Sentrale tillegg for undervisningsstillinger er anslått til om lag 2,4 prosentpoeng pr. dato og om lag 1,6 prosentpoeng i årslønnsvekst 2015-2016. Sammen med overheng til 2016 på 0,6 prosentpoeng utgjør dette en årslønnsvekst på 2,2 prosent. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten for årene 2011-2015 vises i tabell 1.3.

³ Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann- og avløp etc.

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 legeforening 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.

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 i 2014 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.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2015 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2014 til 2015 i Spekter-området ekskl. helseforetakene til 2,7 prosent.

I hovedoppgjøret 2016 ble det i *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* på A-nivå ikke avtalt noen økonomiske tillegg.

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

Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

I mellomoppgjøret 2015 for *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. Avtalen innebærer også at minstelønnen i stillingsgruppe 1 for ansatte med 20 års ansiennitet (stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning), økte ytterligere med kr 7 000 til kr 373 000 fra 1. januar 2016. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2015.

Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvise avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) i 2015. 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.

Minstelønssatsene ble hevet tilsvarende. Det ble ikke gjennomført 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 i 2015 mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening kom partene til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) 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 gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå for medlemmer av Den norske legeforening som ikke fikk generelle tillegg i A2-forhandlingene. For øvrige forbund i Akademikerne ble det gjennomført lokale forhandlinger.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2014 og 2015 og lønnstilleggene i disse to årene, har utvalget beregnet årslønnsveksten i helseforetakene fra 2014 til 2015 til 2,7 prosent. Det kan være noen tillegg knyttet til lønnsoppgjøret i 2015 som ikke er fanget opp i lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå.

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. juli 2016 på kr 9 000 per år til alle medlemmer. Minstelønssatsene ble hevet med minst 9 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato, se vedlegg 1. Avtalen innebærer også at ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juli 2016. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2016.

For helseforetakene er Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund (NSF), Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Minstelønssatsene ble hevet med 9 000 til 21 000 kr med virkning fra 1. juni 2016, samt tillegg for enkelte stillinger, se vedlegg 1. Det er avtalt generelle tillegg mellom 2,25 prosent og 2,9 prosent fra 1. juni/1. juli 2016. Spesialsykepleiere/jordmødre, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter med minst 16 års ansiennitet være sikret et tillegg på minimum 2,5 prosent. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå med NSF i 2016, men ikke med Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet.

I helseforetakene gir de sentralt avtalte tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,4 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

Det er brudd i forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne og det er fastsatt mekling.

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 2016 til 0,7 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Gjennomsnittlig overheng i de tre foregående år var på 1,3 prosent. For områdene i tabell 1.6 varierer overhenget til 2016 fra 0,4 prosent for ansatte i helseforetakene i Spekter-området, til 1,2 prosent for ansatte i finanstjenester.

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 tariff oppgjør 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.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppens 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. 2011-2016.

Område/gruppe:	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹ :	1,5	1,5	1,6	1,3	1,3	1,1
Industriarbeidere	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0	1,1
Industrifunksjonærer	1,9	1,8	2,1	1,4	1,3	1,1
Virke-bedrifter i varehandel	1,2	1,0	0,7	1,0	1,0	0,7
Finanstjenester ²	1,3	1,3	1,4	1,0	1,2	1,2
Staten	2,3	1,1	2,2	0,8	2,0	0,4
Kommunene i alt :	2,4	0,8	2,4	0,5	1,8 ⁵	0,7
Undervisningsansatte	2,4	0,7	2,5	0,3	2,6 ⁵	0,6
Øvrige ansatte	2,4	0,8	2,3	0,6	1,6 ⁵	0,7
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene ³	1,9	0,8	1,0	0,7	1,2	0,4
Øvrige bedrifter	0,9	1,2	1,2	0,8	0,8	0,6
Veid gjennomsnitt ⁴	1,9	1,0	1,8	0,8	1,4	0,7

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

² Forretnings- og sparebanker og forsikring som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdene i bank og forsikring.

³ Beregnet på Spekters tallmateriale til 2010. Fra 2011 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁴ 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.

⁵ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble overhenget ikke påvirket.

Kilde: Beregningsutvalget.

1.4 Noen hovedtrekk ved lønnsutviklingen i 2016 i enkelte tariffområder

I dette avsnittet gis det en oversikt over lønnsveksten fra 2015 til 2016 i en del tariffområder før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten i årene 2011 til 2015 i de ulike tariffområdene vises i tabell 1.3.

For *Industrioverenskomsten* bidrar meklingsresultatet i årets hovedoppgjør til årslønnsveksten i 2016 med 0,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

Som en oppfølging av Holden III-utvalget anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016.

For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* er det beregnet at lønnsoverhenget på 1,1 prosent og tilleggene i hovedoppgjøret bidrar til årslønnsveksten med 1,5 prosentpoeng i 2016. For *NHO-bedrifter i industrien i alt*, der industrifunksjonærer også inngår, er lønnsoverhenget 1,1 prosent.

For *Virke-bedrifter i varehandel* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 på 0,2 prosent og garantitillegg på 0,4 prosent et bidrag til årslønnsveksten på 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,3 prosent fra 2015 til 2016 før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten på 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 1,9 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Det ble inngått en hovedtariffavtale med Akademikerne og en med LO Stat, Unio og YS Stat. De avtalte tariff tilleggene gir samme bidrag til årslønnsveksten i 2016 i begge avtaler.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 på 1,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* er det ikke avtalt tillegg på A-nivå i 2016. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger.

I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,4 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2016 på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016. Forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne er ikke avsluttet.

For ansatte i forhandlingsområdene i bank og forsikring gir de avtalte tariff tilleggene i 2016 et bidrag til årslønnsveksten fra 2015 til 2016 på 0,2 prosentpoeng, ifølge Finans Norge. For ansatte i *finans tjenester*, som omfatter noen flere grupper, gir overhenget på 1,2 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2015 til 2016 på om lag 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2016.

I forbindelse med meklingen i Industrioverenskomsten sendte Riksmekleren brev til Statsministeren om partenes syn på et utredningsarbeid om tjenstepensjonsordningene i privat sektor (se vedlegg). Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen er

innstilt på å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor.

1.5 Lønnsutviklingen for ledere

Ved avslutningen av arbeidet med NOU 2016: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016 den 1. april forelå det ennå ikke statistikk for lønnsutviklingen i 2015 for ledergrupper i alle næringsområder. Utvalget presenterer her statistikk som nå har blitt tilgjengelig.

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

I dette avsnittet presenteres lønnsveksten fra 2014 til 2015 for ledere i en del næringer basert på samme lønnsbegrep som i tabell 1.1, dvs. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Tallene omfatter heltidsansatte ledere i foretak i næringsvirksomhet i privat sektor inklusive offentlig eide foretak. Tallene er basert på Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Lønnsveksten er regnet som endring i månedslønn fra september 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 2015 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 2014 til september 2015 for administrerende direktører varierte en del mellom næringene som er med i tabellen, fra en nedgang i gjennomsnittslønnen i industrien på 0,1 prosent til en vekst på 11,1 prosent i finanstjenester. For ledere av små foretak var lønnsveksten i 2015 negativ innen industrien og innen IKT, hvor gjennomsnittslønnen falt med 1,9 prosent.

Lønnsveksten i alle næringer under ett er påvirket av forskyvninger i fordelingen av ledere mellom administrerende direktører og ledere av små foretak.

Tabell 1.7 Gjennomsnittslønn¹ per september 2014 og 2015 for heltidsansatte administrerende direktører² og ledere³ av små foretak i enkelte næringer i privat sektor inklusive offentlig eide foretak. Eksklusive opsjons- og naturalytelser. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Administrerende direktører				Ledere av små foretak			
	Lønnsvekst		Lønnsnivå		Lønnsvekst		Lønnsnivå	
	2014	2015	2015	Antall i utvalget	2014	2015	2015	Antall i utvalget
Olje- og gassutvinning inkl. tjenesteyting	5,6	-	-	-	-	-	-	-
Industri	0,9	÷0,1	1 028 400	1 141	3,4	÷0,2	661 200	445
Bygg- og anleggsvirksomhet	2,3	2,1	832 800	864	4,0	2,3	645 600	607
Varehandel	÷4,4	-	-	-	0,5	-	-	-
Samferdsel	2,0	4,3	999 600	-	11,0	-	-	-
IKT	÷1,0	3,2	1 170 000	912	7,1	÷1,9	888 000	347
Finanstjenester ⁴	0,9	11,1	1 870 800	577	-	-	-	-
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	4,9	0,7	1 112 400	621	2,4	1,6	786 000	346
Forretningsmessig tjenesteyting	1,0	2,7	912 000	466	2,4	1,3	663 600	286
Alle næringer ⁵	0,4	-4,6	850 800	14 502	1,7	3,3	602 400	9 402

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. Fra 2014 til 2015 økte gjennomsnittslønnen med 15,3 prosent i Bank- og forsikringsvirksomhet og med 5,3 prosent i Annen finansiell tjenesteyting.

⁵ Lønnsveksten i 2015 er påvirket av en betydelig forskyvning av ansatte fra gruppen ledere av små foretak til administrerende direktører fra 2014 til 2015. For alle næringer under ett økte antallet administrerende direktører med 2 436, mens antallet ledere av små foretak falt med 2 419.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

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 2005 til 2014. Denne lederlønsstatistikken bygger på yrkesklassifiseringen for å definere ledere (jf. boks 1.3). Statistikken kan omfatte flere personer med lederfunksjoner i hvert foretak.

Lønnsveksten er regnet som endring fra september 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 Gjennomsnittslønn¹ per september inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører og ledere av små foretak. Vekst fra året før i prosent. 2005-2014.

	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
2014	0,7	1,4	2,0
2004-14	40,7	39,1	48,9
Gj. sn. per år	3,5	3,4	4,1
Lønnsnivå 2014	910 800	591 600	742 800
- Herav opsjonsytelser og naturalytelser	20 400	8 400	14 400
Antall ledere i utvalget i 2014	12 066	11 821	23 887

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.

Tabell 1.8 viser at gjennomsnittslønnen for administrerende direktører økte med 0,7 prosent fra september 2013 til samme tidspunkt i 2014, mot 3,0 prosent i tilsvarende periode året før. Antall administrerende direktører økte med 11 prosent fra 2013 til 2014. Økningen bidrar isolert sett til å dra ned lønnsveksten i gruppen administrerende direktører. Opsjons- og naturalytelser i kroner økte noe for denne ledergruppen fra 2013 til 2014. Lønnsveksten varierte i 2014 fra -4,1 prosent for administrerende direktører i foretak med over 250 ansatte til 4,4 prosent i foretak med 100-249 ansatte. For ledere i småbedrifter var lønnsveksten 1,4 prosent fra september 2013 til september 2014, mot 3,4 prosent året før. For alle ledere var veksten 2,0 prosent, mot 5,2 prosent året før. Andelen som ledere i små bedrifter utgjorde av alle ledere, gikk ned fra 2013 til 2014. Dette trakk isolert sett opp samlet lønnsvekst for ledere i alt i 2014.

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 1 200 direktører i hvert desil i 2014. Tabellen viser at lederne i 10. desil hadde en gjennomsnittslønn på om lag 2,2 millioner kroner per september 2014. Opsjons- og naturalytelser for denne gruppen nærmet seg 120 000 kroner. Lønnsveksten i 2014 var høyest i desil 10 og lavest i desil 1, og varierende derimellom.

Tabell 1.9 Gjennomsnittslønn¹ etter desiler per september 2014 for administrerende direktører². Inklusive opsjons- og naturalytelser. Vekst i prosent fra året før.

Desiler	Samlet årslønn 2014	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser 2014
1	379 200	-0,6	
2	476 400	-0,3	
3	543 600	0,7	-
4	608 400	0,0	1 200
5	696 000	1,0	2 400
6	796 800	0,5	4 800
7	928 800	-0,4	6 000
8	1 101 600	-0,3	9 600
9	1 376 400	-0,1	16 800
10	2 197 200	2,7	118 800
I alt	910 800	0,7	20 400

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 1.3 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 2013 til samme tidspunkt i 2014 med 2,9 prosent, mens økningen for menn var 0,4 prosent. Gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinnelige administrerende direktører var per september 2014 om lag 75 prosent av lønnsnivået for mannlige administrerende direktører.

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ per september 2014 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	2013	2014
Alle adm. direktører ²	12 066	910 800	0,7	18 000	20 400
- menn	8 681	967 200	0,4	20 400	24 000
- kvinner	3 385	726 000	2,9	9 600	10 800

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. Lønnsnivået er 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 2014 inklusive opsjons- og naturalytelser for administrerende direktører² etter foretaksstørrelse. Vekst fra året før i prosent.

Foretaksstørrelse, ansatte	Antall	Samlet lønnsnivå ¹	Lønnsvekst fra året før	Opsjons- og naturalytelser
	administrerende direktører ²			
0-24	3 394	774	0,5	10 800
24-99	2 871	991	2,1	22 800
100-249	1 417	1 288	4,4	33 600
250 og over	4 384	978	-4,1	30 000
Alle	12 066	910	0,7	20 400

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 2015. Følgende grupper inngår i denne statistikken:

- *Øverste administrative leder* (rådmenn) i kommuner og fylkeskommuner
- *Øverste leder* i forvaltningen, etater, direktorater og finansieringsinstitusjoner i staten, fra 2014 definert som den høyest lønte heltidsansatte i hver virksomhet (forhandlingssted).

- *Administrerende direktør* i de regionale helseforetakene, herunder også de forskjellige helseforetakene.

Utplukket av ledere i staten er basert på Statistisk sentralbyrås ordinære lønnsstatistikk etter statens definisjon. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg.

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. Lønnsvekst fra året før i prosent.

	Kommuner og fylkeskommuner ²	Staten ³	Offentlig sektor i alt ⁴
2008	7,6	6,7	6,8
2009	6,2	8,4	6,4
2010	5,5	3,7	4,8
2011	5,5	4,3	4,8
2012	5,3	3,5	4,4
2013	4,9	5,0	4,6
2014	4,7	2,4	3,9
2015	4,4	7,9	5,5
Lønnsnivå 2015	949 500	1 304 400	1 074 700
Antall personer 2015	441	176	641

¹ Omfatter grunnlønn og faste og variable tillegg. Gjennomsnittslønn er definert som månedslønn per oktober (staten) eller desember (kommune) multiplisert med 12.

² Beregnet av KS med utgangspunkt i PAI-registeret, kommunenøkkel og direkte henvendelser til kommuner og fylkeskommuner.

³ Brudd i 2014. Fra 2014 omfattes den høyest lønte heltidsansatte i hvert foretak, mens øverste leder er identifisert ved stillingskode for årene før 2014. Fra 2014 omfatter statistikken noen færre personer enn før 2014.

⁴ Inkluderer administrerende direktører i helseforetakene. Brudd i 2014, se note 3.

Kilder: Beregningsutvalget, Statistisk sentralbyrå og KS.

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 5,5 prosent fra oktober/desember 2014 til oktober/desember 2015, mot 3,9 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten fra desember 2014 til desember 2015 4,4 prosent, mot 4,7 prosent året før. I staten var veksten fra oktober 2014 til oktober 2015 7,9 prosent, mot 2,4 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 2015 1 689 600 kroner, og lønnsveksten var i gjennomsnitt 6,4 prosent fra oktober 2014 til oktober 2015, mot 2,6 prosent året før.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere fra oktober/desember 2014 til samme tidspunkt i 2015 var høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor.

Per desember 2015 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner 949 500 kroner. I staten tjente topplerne i gjennomsnitt om lag 1 304 400 kroner per oktober 2015.

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 arbeider i næringer og bransjer med ulike lønnsevne og avtaledekning, og de har ulike stillinger på arbeidsplassene. Både endret antall ansatte 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.

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 2016: 6. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 2006-2015. Det oppgis også gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2015.

Det var tilnærming eller nær stabilitet mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn i de fleste store forhandlingsområdene fra 2014 til 2015 unntatt for ansatte i Virke-bedrifter i varehandelen. For ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter var tilnærmingen på 0,8 prosentpoeng. For industriarbeidere i NHO-bedrifter og ansatte utenom undervisning i kommunene var tilnærmingen 0,7 prosentpoeng.

I den siste 10-årsperioden har det vært flere brudd i seriene for de ulike forhandlingsområdene. Tatt hensyn til disse bruddene har det over denne perioden (2006-2015) vært tilnærming eller stabilitet mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn for de fleste forhandlingsområdene med unntak for ansatte i Virke-bedrifter. Økte lønnsforskjeller i Virke-bedrifter er påvirket av strukturelle endringer i enkelte år. Tilnærmingen var særlig markert for Spekter-områdene, for industrifunksjonærer og ansatte i hotell- og restaurantvirksomhet i NHO-bedrifter og for ansatte i kommunene.

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.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Årslønn	Årslønn	Kvinne-
											Menn	Kvinner	andel ²
											2015	2015	2015
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,5	88,3	88,5	88,3 ³	88,4	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2	453 700	409 400	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	77,6	77,7	78,2	78,9 ³	79,4	79,5	80,4	81,2	81,6	81,6	730 600	596 300	30
Virke-bedrifter i varehandel ^{4,9}	87,4	87,8	85,6 ³	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9	511 200	424 000	45
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ¹¹	94,3	94,8	94,4	94,1 ³	94,4	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5	349 600	337 200	58
Finanstjenester ^{4,5}	74,1	74,1	72,1 ³	73,1	73,4	73,4	74,1	73,8	74,2	74,4	786 400	584 800	49
Statsansatte ^{4,7,10}	90,2	90,4	90,3	89,8	89,8	90,1	90,7	90,7	90,9	90,7	577 200	523 400	51
Ansatte i kommunene ⁸	90,9	90,4	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	92,7	505 000	467 900	74
Herav:													
Undervisningspersonell ⁸	96,4	96,6	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	534 700	523 400	68
Øvrige ansatte	91,5	90,9	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	91,2	91,9	492 700	452 600	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁶	78,2	79,5	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	614 400	513 600	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	94,1	94,3	93,6	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9	515 200	499 400	36

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

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

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 Månedslønn per 1. oktober*12 (heltidsekvivalenter).

⁷ Månedslønn per oktober*12.

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 På bakgrunn av innføringen av A-ordningen og tidligere korrigeringer av tall for forsvaret er tallene for staten foreløpig eksklusive forsvaret.

¹¹ Tallene for hotell- og restaurant gjelder for "funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant"

Kilde: 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.

Fra 2014 til 2015 økte lønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn med 0,7 prosentpoeng. Kvinnene tjente i gjennomsnitt 87,7 prosent av menns lønn i 2015 mot 88,4 prosent i 2014 (tabell 1.14). Når deltid inkluderes, har lønnsforskjellen vært om lag uendret fra 2014 til 2015.

Målt ved medianlønn økte de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 1,4 prosentpoeng fra 2014 til 2015. Ved å sammenligne medianlønn i stedet for gjennomsnittslønn, er forskjellene mellom kvinner og menn mindre. 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.

Sett over en lengre tidsperiode, 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 2008 (nye tall) til 2015 ble forskjellen redusert med 1,4 prosentpoeng. Når vi inkluderer deltidsansatte, ble forskjellen fra 2008 redusert med 2,2 prosentpoeng. Ser vi på forskjellen i *medianlønn* mellom kvinner og menn, var det en tilnærming fra 1997 til 2008 på 1,4 prosentpoeng. Fra 2008 til 2015 ble lønnsforskjellene redusert med 1,7 prosentpoeng.

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

	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ⁵	2015	Månedslønn per dato ¹ *12	
												Menn 2015	Kvinner 2015
Gjennomsnittslønn per dato ¹ for heltidsansatte	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	566 400	496 800
Gjennomsnittslønn per dato ¹ per årsverk ⁴	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,2	86,1	554 400	477 600
Median lønn ² per dato ¹ for heltidsansatte	91,8	91,2	92,1	91,2	91,8	92,9	92,9	94,2	93,4	94,3	92,9	504 000	468 000

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.

⁵ Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. For å sikre sammenlignbarhet er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for 2014 for forsvaret.

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 1.4 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.13 og tabell 1.15.

I tiårsperioden 2006 til 2015 ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn redusert for alle næringer med unntak for ansatte i personlige tjenester (2008-2015).

For utviklingen av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt etter næring (2006-2015) 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
	2006	2007	2008 ³	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Menn	Kvinner	
Olje- gass og bergverksdrift	89,1	90,9	89,7	91,0	92,1	93,3	93,8	94,1	92,2	95,3	808 800	770 400	19
Industri	89,9	89,0	88,5	89,0	89,6	90,1	90,6	91,7	91,2	91,6	531 600	487 200	21
Kraftforsyning	90,4	91,2	92,0	91,2	92,6	94,2	93,9	95,2	95,4	95,7	644 400	616 800	21
Bygge- og anleggsvirksomhet	99,4	98,2	99,1	98,8	101,4	102,5	102,4	103,4	102,8	103,7	486 000	504 000	7
Varehandel i alt	84,4	83,1	84,0	84,1	84,8	85,3	84,6	85,3	85,3	84,7	516 000	436 800	37
Samferdsel	89,8	89,6	89,4	89,5	89,5	90,4	91,5	89,8	91,5	91,8	525 600	482 400	20
Hotell- og restaurant	89,7	89,3	91,3	92,5	90,8	91,6	93,0	92,6	93,6	90,9	406 800	369 600	50
Informasjon og kommunikasjon			82,9	83,3	83,8	83,5	84,9	85,5	85,7	86,1	697 200	600 000	30
Finanstjenester ⁶	69,5	68,6	65,3	69,1	69,0	68,1	70,4	71,3	70,8	71,1	852 000	606 000	47
Omsetning og drift av fast eiendom			81,8	82,7	81,9	86,4	84,4	87,8	83,9	84,4	675 600	570 000	
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting			76,9	78,2	78,4	78,1	78,3	78,4	79,4	79,5	727 200	578 400	38
Forretningsmessig tjenesteyting			90,6	89,9	91,4	91,4	93,2	91,1	93,1	93,0	463 200	430 800	35
Privat undervisning	88,0	87,2	87,4	88,5	89,5	90,2	90,1	91,5	91,0	91,9	536 400	493 200	55
Private helse- og sosialtjenester	83,8	83,5	83,4	84,1	84,8	85,0	85,9	85,2	86,8	87,5	500 400	438 000	72
Personlige tjenester			79,2	78,6	76,9	76,2	77,6	75,5	76,3	78,0	556 800	434 400	58
Ansatte i staten ⁵	90,7	91,2	91,3	90,9	91,3	91,6	92,2	91,6	89,7 ⁵	88,8	591 600	525 600	47
Kommune/fylkeskommune ²	93,2	93,2	93,1	93,3	93,6	93,4	93,8	93,7	94,0	94,1	522 700	492 000	68
Herav:													
- Skoleverket ²	96,2	96,4	96,4	96,6	96,8	96,8	97,0	97,2	97,3	97,3	539 300	525 000	65
- Øvrige ansatte ²	92,5	92,1	92,0	92,0	92,4	92,1	92,5	92,2	92,5	92,6	511 197	473 500	70
Helseforetak	76,3	77,8	79,4	80,3	80,1	80,8	81,4	82,2	82,3	83,0	630 000	523 200	70
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,8	86,5	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	566 400	496 800	38,2

¹ Per september/oktober/desember.

² Kilde: KS

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

⁴ I prosent av alle heltidsansatte i næringen.

⁵ Det er et brudd mellom 2013 og 2014. Fra og med 2015 er datagrunnlaget for staten basert på A-ordningen. For å sikre sammenlignbarhet er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for 2014 for forsvaret.

⁶ Finanstjenester omfatter her bank, forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS og Beregningsutvalget.

Boks 1.4 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 2014 til 2015 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn målt etter utdanningslengde økt for alle de fire utdanningslengdene. Sterkest økning i lønnsforskjellene har det vært blant ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med fire år. Ser vi på de to siste årene samlet, har det også vært en økning i lønnsforskjellene.

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 (2006-2015) og hvor deltid er inkludert, vises det til tabell 2.4 i vedlegg 2. For ansatte med inntil 4 års universitets- og høyskoleutdanning er lønnsforskjellene mindre når deltid inkluderes, mens det ellers er omvendt. Det siste kan ha 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* (2006-2015) 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. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Fra 2014 til 2015 har lønnsforskjellene økt for alle aldersgrupper med unntak av aldersgruppene under 30 år og 50-54 år. Ser vi på de to siste årene samlet, har det vært en tilnærming fra 2013 for enkelte aldersgrupper mens det har vært en økning for andre.

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

	2006	2007	2008									Månedslønn per dato ¹ *12		Andel kvinner ³
				2008 ²	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	2015	2015	2015	2015
Utdanning på grunnskolenivå	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	90,3	430 800	388 800	30
Utdanning på videregående skolenivå	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	83,4	536 400	447 600	31
Universitets- eller høskoleutdanning, tom 4 år	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	79,4	658 800	523 200	54
Universitets- eller høskoleutdanning lengre enn 4 år	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	80,8	788 400	637 200	44
Gjennomsnitt per heltidsansatt ²	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	566 400	496 800	38

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

³ Gjelder heltidsansatte. Prosent.

⁴ Fra og med 2012 er det inkludert utdanningskoder fra spørreundersøkelsen om utdanningsnivå blant innvandrere.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

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

	2005	2006	2007	2008									Månedslønn per dato ¹ *12		Andel Kvinner, prosent
					2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	2014 ³	2015	2015	2015	2015
- 24 år	93,4	93,6	92,7	92,9	91,9	91,7	91,5	91,4	91,7	91,6	91,4	93,3	358 800	334 800	31
25 – 29 år	93,8	93,4	92,7	93,1	92,0	92,7	92,7	92,9	93,1	92,6	92,5	92,7	460 800	427 200	40
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	91,0	519 600	472 800	39
35 – 39 år	88,9	88,8	87,6	88,0	87,0	87,6	88,0	87,8	89,0	88,9	89,4	88,6	570 000	505 200	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	87,1	606 000	528 000	39
45 – 49 år	83,0	83,1	83,2	84,2	83,3	84,0	85,3	86,0	86,9	86,9	87,3	86,2	625 200	538 800	40
50 – 54 år	82,9	82,7	82,3	82,5	81,8	82,4	82,8	83,1	84,9	84,5	85,2	85,4	632 400	540 000	39
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	82,9	632 400	524 400	38
60 år og over	81,5	80,9	80,7	81,6	81,0	81,2	82,0	81,8	82,5	82,5	82,7	82,4	620 400	511 200	36
Gjennomsnitt heltidsansatte	86,8	86,8	86,5	87,1	86,3	86,7	87,2	87,2	88,3	87,9	88,4	87,7	566400	496800	38

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

³ Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. For å sikre sammenlignbarhet er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for 2014 for forsvaret.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2016

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 lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Det vedtatte meklingsforslaget i *frontfaget* mellom *Fellesforbundet (LO)* og *Norsk Industri (NHO)* ga et lønnstillegg på kr 2 per time fra 1. april 2016 for arbeidstakere som er omfattet av Industriooverenskomstens Tekodel. Dette gir en likelønnsprofil da kvinneandelen her er høyere enn ellers på industriooverenskomsten.

I *hotell og restaurantoppgjøret* mellom *Fellesforbundet (LO)* og *NHO Reiseliv*, der det også er mange kvinner, ble det gitt et lavlønns tillegg på kr 2 per time, et garantitillegg på 1,77 kr per time og satsene ble hevet ytterligere med kr 1,23 per time.

Mellom *Handel og Kontor (LO)* og *Virke* ble det på *Landsoverenskomsten* og tilhørende bransjeavtaler gitt et generelt tillegg på kr 1 per time og ytterligere økning i minstelønns satsene. Dette gir en likelønnsprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønns satsene.

I *finansnæringen* ble det både mellom *Finansforbundet* og *Finans Norge* og mellom *LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund* og *Finans Norge* enighet om et lønnstillegg på kr 1 550 per år på alle lønnstrinnene. Det ble presisert at likelønn skal vurderes når bedriften foretar lønnsvurderinger av ansatte som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Partene ble enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å forbedre situasjonen mht. likelønn og likestilling.

I det *statlige tariffområdet* ble det både mellom *Staten og Akademikerne* og mellom *Staten og LO Stat, YS Stat og Unio* enighet om at forslag til en nytt lønns- og forhandlingssystem skal ivareta likelønns hensyn.

I *KS-området* ble det innført et ansiennitetstillegg ved 16 års ansiennitet i alle stillingsgrupper og ansatte med minimum 16 års ansiennitet skal ikke ha lavere lønn enn kr 384 700 i 100 prosent stilling. Dette er vesentlig kvinner.

I *helseforetakene* mellom *Norsk Sykepleierforbund, Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund og Spekter-Helse* ble minstelønns satsene ble hevet med mellom 9 000 og 21 000 kroner. Spesialsykepleiere/ jordmødre, spesialfysioterapeuter og spesialergoterapeuter med minst 16 års ansiennitet være sikret et tillegg på minimum 2,5 prosent.

Se vedlegg 1 for nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2016.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.18 vises lønnsutviklingen for heltidsansatte etter næring og utdanningslengde for perioden 2006-2015. Tabellen er fremkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret.⁴ Tabellen viser at fordelingen av ansatte på de ulike utdanningslengdene varierer mellom næringer.

I 2015 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 10 prosent, i kommune og fylkeskommune, eksklusive skoleverket 47 prosent, blant ansatte i helseforetakene 24 prosent og blant statsansatte 28 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 omtalt i NOU 2015:6.

Fra og med 2015 er datagrunnlaget til lønnsstatistikken i SSB basert på opplysninger fra a-meldingen. For å sikre god sammenheng til tidligere statistikk, har SSB laget sammenlignbar lønnsstatistikk fra 2014 til 2015. Det vil si for 2015 har man brukt samme tellingstidspunkt, lønnsbegrep, arbeidstid og yrkeskoder og utvalgsstørrelse innenfor den enkelte næring som i 2014.

For tabell 1.18 er det mellom 2013 og 2014 ett brudd for ansatte i staten. Her er det gjort korrigeringer i lønnsstatistikken for forsvaret for 2014 og 2015.

I enkelte næringer er andelen personer i noen av utdanningslengdene ganske liten. F.eks. innenfor skoleverket er det kun 3 prosent av de ansatte i utvalget som har grunnskoleutdanning. I bygg og anlegg og i varehandel er det kun 3 prosent som har universitets- eller høyskoleutdanning lenger enn 4 år. I disse tilfellene bør tallene tolkes med varsomhet. Det er også viktig å poengtere at lønnstallene i tabell 1.18 viser lønn etter næring og den utdanningslengde den enkelte har. I tabellen tas det ikke hensyn til at noen f.eks. kan være i jobber som ikke krever lang utdanning selv om de er registrert med lang utdanning.

Samlet vekst fra 2010 til 2015 etter utdanningslengde

For grunnskoleutdannede har den høyeste veksten de siste fem årene vært for ansatte i staten (20,7 prosent). Man må likevel her være klar over at det kun er 4 prosent av de ansatte som har grunnskole som høyeste utdanning. For personer med videregående skole som høyeste utdanning er det ansatte i finanstjenester som har hatt høyest lønnsvekst (22,2 prosent). For fagutdannede er det ansatte i staten som har hatt høyest lønnsvekst (21,7 prosent). For universitets- og høyskoleutdannede til og med 4 år er det ansatte i bygg- og anleggsvirksomhet som har hatt høyest lønnsvekst (20,6 prosent), mens det for universitets- eller høyskoleutdannede lenger enn 4 år er ansatte i finanstjenester som har hatt størst lønnsvekst (20,4 prosent).

⁴ For kommuner/fylkeskommuner og skoleverket er tallene basert på KS sitt PAI-register og definisjoner av utdanning der.

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-	Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet	Månedslønn per
	deler ⁵	2015	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013	2014	2015	fra 2010 til 2015
Industri i alt⁸	100	4,3	6,0	6,2	4,1	3,7	4,3	3,4	4,0	2,7	2,6	18,2	523 200
Utdanning på grunnskolenivå	18	4,1	5,4	5,8	3,6	3,1	4,4	2,9	3,8	3,0	1,2	16,1	415 200
Utdanning på videregående skolenivå	51	4,5	7,3	6,2	3,0	3,5	4,5	4,1	3,9	3,0	2,2	19,0	502 800
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	29	4,7	8,0	6,4	3,0	3,2	4,7	4,3	3,6	3,2	2,6	19,9	512 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	16	4,5	6,4	6,0	4,0	3,2	3,5	3,7	3,0	2,3	2,4	15,8	655 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9	5,8	6,1	6,6	2,2	4,2	2,9	3,7	2,7	0,9	1,7	12,5	787 200
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	6												
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt⁸	100	4,1	6,0	5,9	2,7	2,6	3,1	3,0	3,2	2,9	3,0	16,3	488 400
Utdanning på grunnskolenivå	20	3,3	4,7	6,4	2,1	1,7	1,7	4,4	2,6	3,8	1,2	14,5	397 200
Utdanning på videregående skolenivå	56	4,9	7,1	6,3	2,9	3,1	3,9	4,1	3,6	3,5	2,4	18,7	507 600
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	41	4,7	7,7	6,2	2,6	3,1	3,9	4,3	3,8	3,7	2,6	19,7	517 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9	5,0	6,2	9,1	3,1	3,9	4,6	4,2	3,6	2,7	4,0	20,6	660 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	7,5	2,7	8,5	0,5	6,9	5,0	8,2	-1,0	5,1	1,2	19,7	782 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	12												
Varehandel i alt⁸	100	5,0	5,1	3,6	2,1	3,5	3,1	3,3	3,5	1,6	3,3	15,7	487 200
Utdanning på grunnskolenivå	25	3,9	4,1	1,6	2,5	3,9	1,4	3,3	3,9	2,2	4,5	16,2	414 000
Utdanning på videregående skolenivå	52	4,3	6,4	4,0	2,1	3,3	3,5	4,2	3,2	2,4	3,3	17,7	484 800
Av dette:													
Fagutdanning ⁶	21	3,7	7,1	5,5	2,2	2,7	4,4	4,2	3,3	4,2	2,5	20,0	488 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	15	6,8	4,2	5,4	2,4	3,5	2,2	5,4	3,2	-0,2	2,1	13,2	595 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	6,8	7,5	4,7	-1,1	4,1	5,9	4,6	1,4	0,7	1,0	14,3	704 400
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	5												
Finanstjenester i alt^{7,8}	100	7,2	6,2	10,8	-3,8	6,1	7,1	0,4	4,6	4,2	4,0	21,9	740 400
Utdanning på grunnskolenivå	5	5,4	6,0	7,5	-2,7	6,4	2,1	3,6	6,4	0,2	3,7	17,0	536 400
Utdanning på videregående skolenivå	34	5,7	5,5	7,7	-1,5	5,5	5,5	1,8	4,9	3,8	4,5	22,2	615 600
Av dette:													

	An-		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2010 til 2015	Månedslønn per dato ² *12 2015
	deler ⁵	2015	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013	2014	2015		
Fagutdanning ⁶	4	0,9	7,5	7,3	-0,5	5,0	5,8	1,2	4,7	3,4	3,7	20,1	573 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	43	6,7	5,9	11,1	-5,5	5,4	6,7	-1,0	3,7	3,9	2,2	16,3	786 000	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	16	6,8	4,4	13,1	-7,2	6,3	5,9	0,1	4,2	4,4	4,4	20,4	948 000	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1													
Statsansatte i alt¹¹	100	4,8	4,7	7,8	2,8	5,2	3,9	4,5	3,6	3,2	2,9	19,3	561 600	
Utdanning på grunnskolenivå	4	4,7	4,4	7,8	2,7	5,9	4,0	4,2	3,7	3,6	3,7	20,7	475 200	
Utdanning på videregående skolenivå	24	4,5	4,6	7,9	2,9	5,5	3,5	4,5	4,0	3,1	3,4	20,0	504 000	
Av dette:														
Fagutdanning ⁶	7	5,1	4,9	9,4	2,9	5,3	3,8	4,5	4,1	3,6	3,9	21,7	508 800	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	34	4,9	4,8	7,8	2,6	6,0	3,6	4,0	3,6	3,0	2,2	17,6	553 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	36	4,6	4,6	7,2	2,9	4,0	3,2	5,1	2,7	2,9	2,2	17,1	619 200	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2													
Kommune og fylkeskommune⁹	100	4,9	4,6	7,2	3,6	5,2	2,8	5,9	1,8	4,7	2,3	18,7	502 900	
Utdanning på grunnskolenivå	10	4,7	5,6	6,3	3,5	4,6	2,7	5,3	2,6	4,3	2,7	19,0	398 700	
Utdanning på videregående skolenivå	23	6,5	4,8	8,7	2,7	6,2	2,9	6,0	1,7	4,5	2,0	18,2	447 200	
Av dette:														
Fagutdanning	9	5,2	5,3	7,7	3,2	5,4	2,5	5,9	1,2	4,4	2,2	17,1	408 200	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	55	3,9	4,3	6,6	3,6	4,9	2,5	5,8	1,4	4,3	2,1	17,2	521 900	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	10	3,8	4,8	7,4	3,8	4,3	3,4	5,4	1,5	4,3	2,1	17,7	614 900	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	2													
<i>Herav:</i>														
- Skoleverket i alt⁹	100	3,6	4,0	6,4	3,5	4,9	2,6	5,7	1,4	4,5	2,1	17,3	530 500	
Utdanning på grunnskolenivå	3	5,8	6,1	7,4	4,1	4,4	2,7	5,6	2,5	4,5	2,2	18,8	397 100	
Utdanning på videregående skolenivå	7	7,6	4,8	8,4	2,8	5,8	4,1	4,6	3,4	4,7	1,8	20,0	435 500	
Av dette:														
Fagutdanning	4	5,1	6,1	7,5	3,8	5,5	3,0	5,8	1,7	4,3	3,1	19,2	415 100	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	74	2,9	4,0	6,1	3,7	4,9	2,4	5,7	1,2	4,3	1,9	16,6	531 500	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	15	2,7	3,9	7,3	3,5	3,8	2,3	6,0	0,8	4,8	1,8	16,6	592 300	
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	1													

	An-		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før										Samlet vekst fra 2010 til 2015	Månedslønn per dato ² *12 2015	
	deler ⁵		2015	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹⁰	2013	2014			2015
- Kommune og fylkeskommune ekskl. skoleverket⁹			100	5,9	5,1	7,8	3,7	5,6	3,0	6,2	2,0	4,8	2,5	19,9	486 300
Utdanning på grunnskolenivå			14	4,5	5,5	6,2	3,5	4,6	2,7	5,3	2,6	4,3	2,8	19,0	398 800
Utdanning på videregående skolenivå			33	6,3	4,8	8,8	2,7	6,3	2,7	6,2	1,5	4,4	2,1	18,0	448 700
Av dette:															
Fagutdanning			12	5,2	5,1	7,8	3,0	5,4	2,4	5,9	1,1	4,4	2,0	16,7	406 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år			43	5,1	5,2	7,4	3,6	5,1	2,9	6,0	1,8	4,5	2,3	18,6	511 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år			7	5,4	5,8	7,8	4,0	5,1	4,5	4,6	2,5	3,3	2,3	18,5	643 300
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning			3												
Helseforetak			100	3,5	8,1	5,3	4,1	2,7	5,2	3,7	2,6	3,9	2,2	18,9	552 000
Utdanning på grunnskolenivå			5	2,4	7,0	7,2	1,5	2,2	5,8	2,8	3,0	2,6	0,3	15,3	379 200
Utdanning på videregående skolenivå			19	2,7	8,6	7,2	2,8	1,0	6,0	3,8	3,7	3,5	2,3	20,8	432 000
Av dette:															
Fagutdanning ⁶			6	3,3	9,0	8,3	5,1	0,6	6,1	3,6	4,1	3,7	1,1	19,9	447 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år			47	2,8	8,9	5,6	3,0	2,9	4,5	4,0	2,6	4,0	2,9	19,3	511 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år			26	3,5	2,5	1,3	2,8	3,7	4,3	4,9	1,2	3,0	0,6	14,7	753 600
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 Standard for næringsgruppering (SN2007).

⁴ Standard for utdanningsgruppering (NUS2000)

⁵ Andeler av utvalget i den enkelte næring. Prosent.

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 Kilde: KS

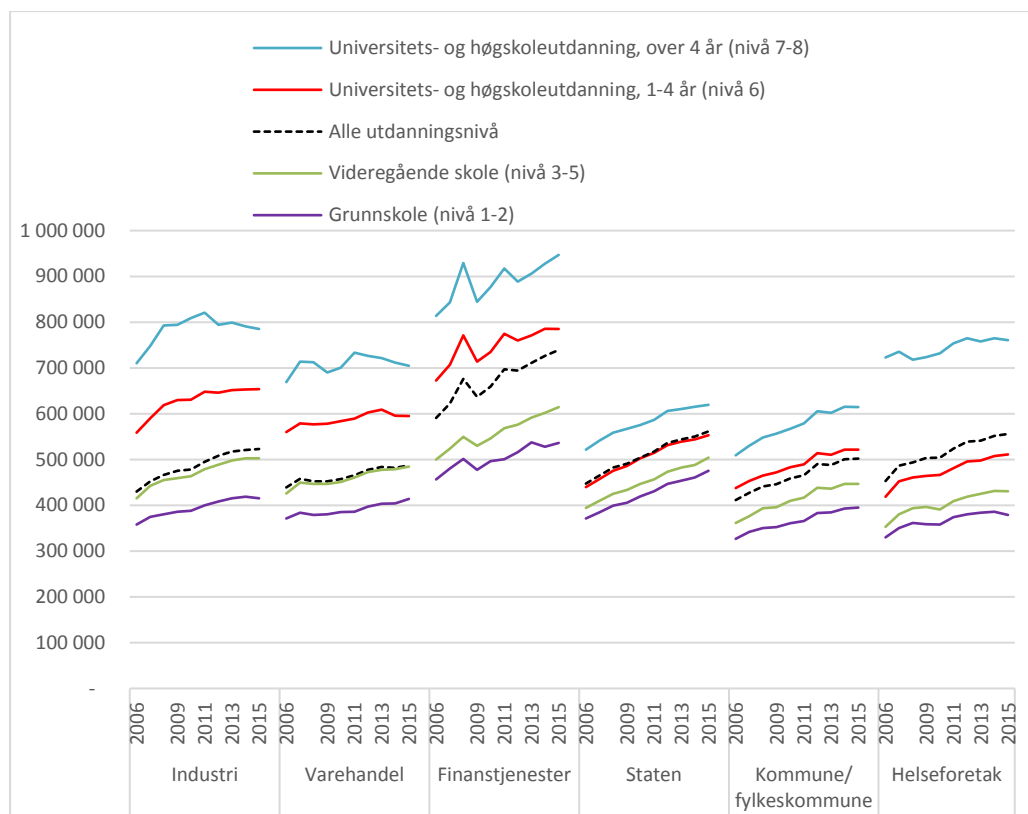
¹⁰ Fra og med lønnsveksttallet for 2012 er opplysninger fra SSBs spørreundersøkelse om innvandreneres utdanningsnivå inkludert.

¹¹ På bakgrunn av ny informasjon om utbetalte tillegg i forsvaret er det brudd i serien mellom 2013 og 2014 for staten. I lønnsveksttallet fra 2014 til 2015 er dette tatt hensyn til, mens lønnsveksttallet fra 2006 til 2014 er basert på gammel definisjon.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

Utvikling i lønn fordelt på næring og utdanningslengde

Figur 1.2 viser lønnsnivåer (målt i faste 2015 kroner) for perioden 2006 – 2015 etter utdanningslengder innen næringer. Lønnsforskjellene mellom de ulike utdanningslengdene er større i privat enn i statlig og kommunal sektor. Siden 2006 er den relative lønnsforskjellen mellom høyeste og laveste utdanningsnivå redusert eller om lag uendret innen de seks næringene i figuren. Dette gjelder også forskjellene mellom universitets- og høyskoleutdanning over 4 år og universitets- og høyskoleutdanning 1-4 år, og mellom universitets- og høyskoleutdanning 1-4 år og videregående skole. Den relative lønnsforskjellen mellom ansatte med videregående skole og grunnskole har økt i noen områder.



Figur 1.2 Lønnsbredning i ulike sektorer etter utdanning^{1,3,4}. Lønn (månedslønn*12) for heltidsansatte i faste 2015-kroner². 2006-2015.

¹ Fra og med 2012 er opplysninger fra SSBs spørreundersøkelse om innvandreernes utdanningsnivå inkludert.

² Deflatert med konsumprisindeksen.

³ Personer med fagutdanning er inkludert i gruppen videregående skole.

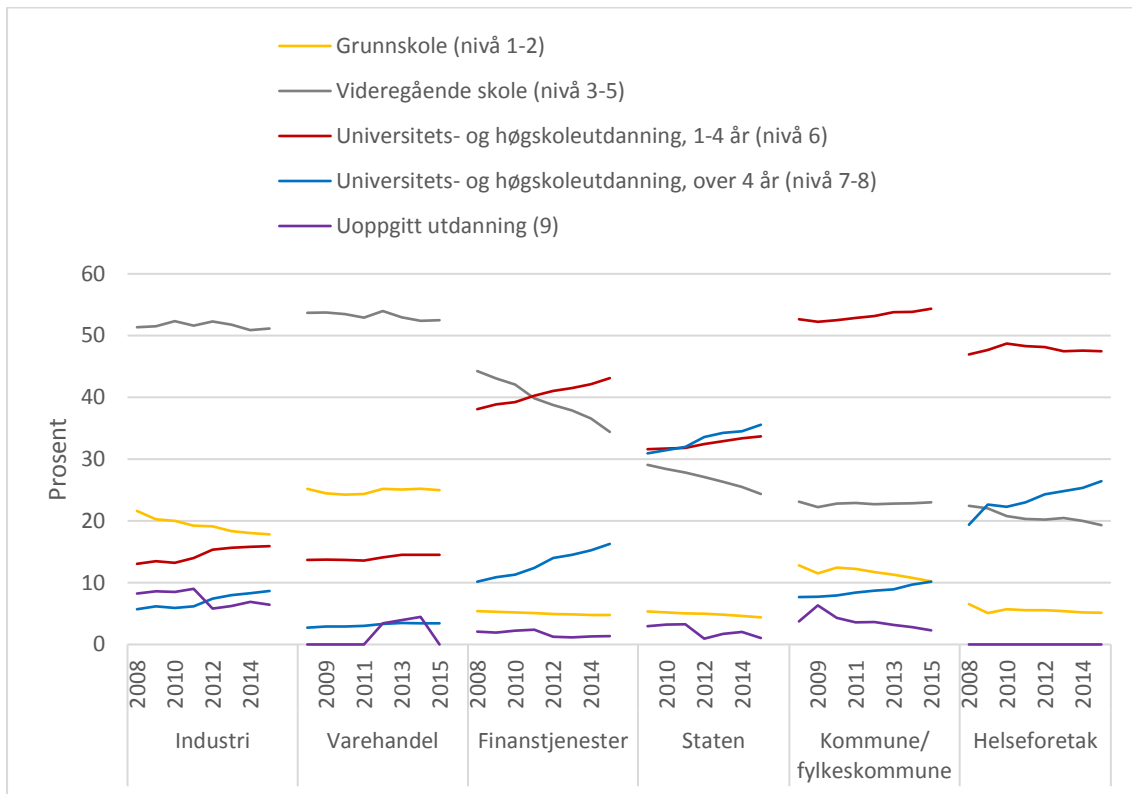
⁴ For kommune/fylkeskommune er tallene fra KS.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS 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 9 prosent av de ansatte som har universitets- eller høyskoleutdanning utover 4 år, mens det i staten er 36 prosent. Videre er andelen med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år over 50 prosent i kommune/fylkeskommune mens den er under 20 prosent i industrien.

Ser vi på utviklingen over tid (2008-2015), er det med unntak av industri og varehandel ansatte med universitets- og høyskoleutdanning over 4 år som har økt mest som andel av de ansatte (jf. figur 1.3). Andelen med videregående skole som høyeste utdanning (inkludert fagutdannede) er redusert i samme periode i de fleste områdene. Figuren viser kun

utviklingen for heltidsansatte. Hadde vi inkludert deltidsansatte ville fordelingen mellom de ulike utdanningslengdene kunne blitt noe annerledes, spesielt vil dette gjelde for varehandel, kommunal virksomhet og helseforetak.



Figur 1.3 Utvikling i andel heltidsansatte etter utdanningslengde og næring. 2008-2015. Prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

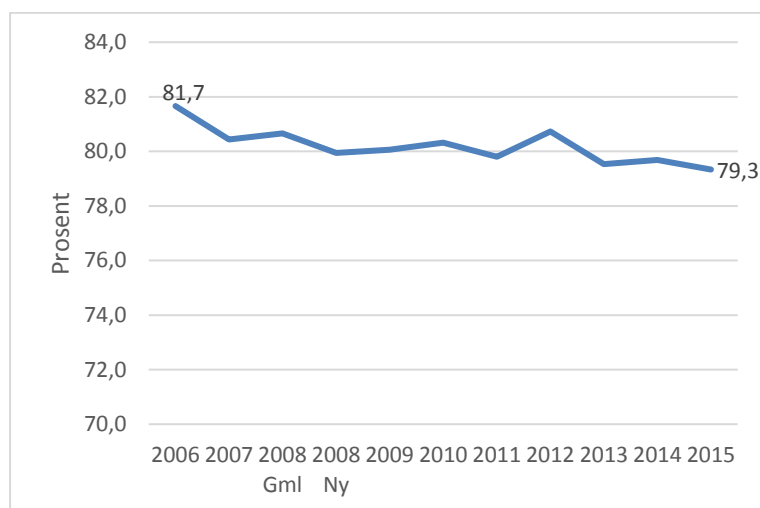
Tabell 1.19 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde fra 2014 til 2015. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2015 (september/oktober/desember) på kr 428 400, en vekst på 2,3 prosent fra 3. kvartal 2014. Lønnsveksten for deltidsansatte var 0,4 prosentpoeng lavere enn for heltidsansatte. Per 3. kvartal 2015 hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 540 000, en vekst på 2,7 prosent fra 3. kvartal 2014.

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

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2015 fra om lag 69 prosent for ansatte i finanstjenester til om lag 91 prosent for ansatte i helseforetak, med et gjennomsnitt for alle på om lag 79 prosent, jf. tabell 1.19. Forskjellen i lønn mellom deltidsansatte og 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 næringer stort sett har høyere gjennomstrømning enn heltidsansatte.

I figur 1.4 presenteres deltidsansattes lønn i prosent av heltidsansatte for årene 2006 til 2015. Tallene viser at deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes har gått noe ned (fra 81,7 prosent i 2006 til 79,3 i 2015).



Figur 1.4 Deltidsansattes lønn (i heltidsekvivalenter), som prosentandel av heltidsansattes lønn. 2006-2015¹

¹ På grunn av ny næringsklassifisering i 2008 er det brudd i serien.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikk

Tabell 1.19 Månedslønn per heltidsekvivalent¹ omregnet til årslønn² for deltidsansatte etter næring³, 2015. Vekst i prosent fra samme måned året før. Deltidsansattes lønn per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn.

	Vekst 2014- 2015	Månedslønn*12 per 3. kvartal	Deltidsansattes lønn regnet om til heltidsekvivalenter, som prosentandel av heltidsansattes lønn
Alle næringer	2,3	428 400	79,3
Industri	3,4	436 800	83,5
Varehandel	5,6	362 400	74,4
Samferdsel
Hotell- og restaurantvirksomhet	4,1	307 200	79,0
Informasjon og kommunikasjon	2,4	519 600	77,7
Finanstjenester	1,0	506 400	68,5
Faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting	2,1	520 800	77,8
Forretningsmessig tjenesteyting	0,0	358 800	79,3
Kommuner og fylkeskommuner (inkludert undervisning) ⁴	1,9	448 400	89,4
- herav undervisning ⁴	2,2	451 100	85,1
Helseforetak	2,4	504 000	90,7
Staten	0,5	483 600	86,1

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. i hovedsak alle med stillingsprosent på 100 % 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 dato*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 Standard for næringsgruppering (SN2007).

⁴ Kilde: KS' PAI-register

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken.

1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere 2006-2015

Tallene som presenteres i dette avsnittet omfatter en sammenveing av lønnen for alle⁵ lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som 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. Tabellen viser hvor stor del av samlet lønnssum de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2015 mottok de 10 prosentene

⁵ 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.

Tabell 1.20 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per september/oktober/desember 2006, 2014 og 2015.

	2006		2014	2015		Vekst i årslønn i prosent 2006-2015
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Alle	366 500	100	100,0	520 800	100	42,1
Desil 1	217 200	5,9	5,4	269 700	5,2	24,2
Desil 2	260 200	7,1	6,8	353 200	6,8	35,7
Desil 3	280 800	7,7	7,5	389 100	7,5	38,6
Desil 4	300 900	8,2	8,1	421 500	8,1	40,1
Desil 5	320 400	8,7	8,7	454 200	8,7	41,8
Desil 6	342 300	9,3	9,4	488 500	9,4	42,7
Desil 7	368 600	10,1	10,1	529 200	10,2	43,6
Desil 8	403 800	11,0	11,2	586 100	11,3	45,1
Desil 9	467 600	12,8	13,1	687 200	13,2	47,0
Desil 10	702 800	19,2	19,6	1 029 200	19,8	46,4
Gini-koeffisient		0,186	0,201		0,207	
Desil 10 oppdelt i persentilene:						
Persentil 91	529 100	1,4	1,5	780 000	1,5	47,4
Persentil 92	546 200	1,5	1,5	804 400	1,5	47,3
Persentil 93	565 600	1,5	1,6	833 200	1,6	47,3
Persentil 94	589 800	1,6	1,6	864 800	1,7	46,6
Persentil 95	616 100	1,7	1,7	903 800	1,7	46,7
Persentil 96	651 500	1,8	1,8	951 400	1,8	46,0
Persentil 97	694 800	1,9	1,9	1 013 200	1,9	45,8
Persentil 98	753 900	2,1	2,1	1 099 800	2,1	45,9
Persentil 99	851 200	2,3	2,4	1 249 200	2,4	46,8
Persentil 100	1 229 700	3,4	3,4	1 792 500	3,4	45,8
Menn	392 100	100,0	100	554 700	100	41,5
Desil 1	220 000	5,6	5,1	269 800	4,9	22,6
Desil 2	268 400	6,9	6,5	359 500	6,5	33,9
Desil 3	292 100	7,5	7,2	398 900	7,2	36,6
Desil 4	312 900	8,0	7,9	434 400	7,8	38,8
Desil 5	335 500	8,6	8,5	472 100	8,5	40,7
Desil 6	361 200	9,2	9,2	514 200	9,3	42,4
Desil 7	393 200	10,0	10,1	566 100	10,2	44,0
Desil 8	438 900	11,2	11,4	638 800	11,5	45,5
Desil 9	517 200	13,2	13,6	756 600	13,6	46,3
Desil 10	781 000	19,9	20,4	1 137 000	20,5	45,6
Gini-koeffisient		0,203	0,220		0,225	
Kvinner	331 800	100,0	100,0	477 600	100	43,9
Desil 1	214 700	6,5	5,9	270 200	5,7	25,9
Desil 2	253 200	7,6	7,3	345 900	7,2	36,6
Desil 3	269 500	8,1	8,0	380 600	8,0	41,2
Desil 4	286 700	8,6	8,6	407 400	8,5	42,1
Desil 5	304 800	9,2	9,2	437 700	9,2	43,6
Desil 6	322 400	9,7	9,8	465 700	9,8	44,4
Desil 7	342 700	10,3	10,4	496 400	10,4	44,8
Desil 8	368 500	11,1	11,2	535 100	11,2	45,2
Desil 9	404 800	12,2	12,4	597 500	12,5	47,6
Desil 10	551 000	16,6	17,3	839 700	17,6	52,4
Gini-koeffisient		0,147	0,165		0,170	

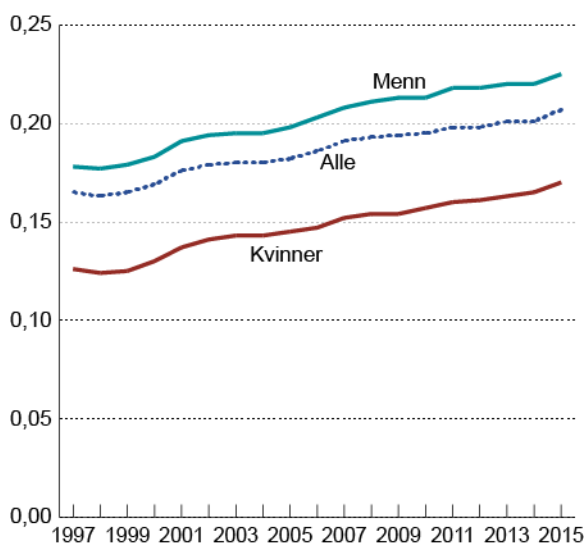
¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

med lavest lønn (desil 1) 5,2 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 19,8 prosent.

Fra 2006 til 2015 var det en forskyvning i lønnsfordelingen mot høyere andeler av samlet lønn til gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. De 10 prosent høyest lønnede økte sin andel av samlet lønn med 0,6 prosentpoeng, mens de 10 prosent lavest lønte (desil 1) fikk redusert sin andel av lønnsmassen med 0,7 prosentpoeng. Motsatsen til dette er at gjennomsnittslønnen har økt mindre i de lavere desilene i denne perioden enn i de øvre desilene (se siste kolonne i tabellen). 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. Gini-koeffisienten økte fra 0,186 i 2006 til 0,207 i 2015. Figur 1.5 viser utviklingen i Gini-koeffisienten over tid. Figuren viser at lønnsspredningen gjennomgående har økt på 2000-tallet.



Figur 1.5 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere 1997-2015.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det siste året har gjennomsnittslønnen økt mest i de øverste desilene, og andelen lønn som tilfalt lønnstakere i de fire øverste desilene økte med 0,1-0,2 prosentpoeng. Samtidig falt andelen lønn som tilfalt den laveste desilen med 0,2 prosentpoeng. Dette skyldes ikke minst at gjennomsnittslønnen i desil 1 falt med 1,9 prosent. Når vi ser på alle lønnstakere under ett økte Gini-koeffisienten noe fra 2014 til 2015. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke utviklingen i lønnsfordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.20 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde en gjennomsnittslønn på 1 792 500 kroner og mottok 3,4 prosent av samlet lønn i 2015. Andelen av samlet lønn som persentilene i øverste desil mottar har økt svakt eller er stort sett uendret de seneste ti årene, jf. også at veksten i gjennomsnittslønn fra 2006 til 2015 varierer lite mellom persentilene. Ifølge nasjonalregnskapet var det om lag 2 600 000 lønnstakere i 2015, og en persentil utgjør da om lag 26 000 personer.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønn blant kvinner og menn, og figur 1.5 viser utviklingen i Gini-koeffisienten for kvinner og menn. Spredningen i lønn målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,225 for menn og 0,170 for kvinner i 2015.

Tabell 1.21 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte, fordelt etter sektor. Per september/oktober/desember 2008, 2014 og 2015.

	2008		2014	2015		Vekst i årslønn i prosent 2008-2015
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Offentlig sektor						
Alle	396 000	100	100	512 400	100	29,4
Desil 1	274 800	6,9	6,8	339 600	6,6	23,6
Desil 2	309 600	7,8	7,8	391 200	7,7	26,4
Desil 3	333 600	8,4	8,4	424 800	8,3	27,3
Desil 4	354 000	8,9	8,9	450 000	8,8	27,1
Desil 5	370 800	9,4	9,3	474 000	9,3	27,8
Desil 6	390 000	9,9	9,8	499 200	9,7	28,0
Desil 7	410 400	10,4	10,3	525 600	10,3	28,1
Desil 8	434 400	11,0	10,9	561 600	11,0	29,3
Desil 9	469 200	11,9	11,9	619 200	12,1	32,0
Desil 10	610 800	15,4	15,9	835 200	16,3	36,7
Gini-koeffisient		0,125	0,131		0,140	
Privat sektor						
Alle	415 200	100	100	524 400	100	26,3
Desil 1	220 800	5,3	5,1	252 000	4,8	14,1
Desil 2	276 000	6,6	6,5	337 200	6,4	22,2
Desil 3	302 400	7,3	7,2	374 400	7,1	23,8
Desil 4	327 600	7,9	7,8	406 800	7,8	24,2
Desil 5	352 800	8,5	8,4	440 400	8,4	24,8
Desil 6	380 400	9,2	9,1	481 200	9,2	26,5
Desil 7	415 200	10,0	10,1	531 600	10,1	28,0
Desil 8	466 800	11,3	11,5	603 600	11,5	29,3
Desil 9	555 600	13,4	13,7	722 400	13,8	30,0
Desil 10	849 600	20,5	20,7	1 094 400	20,9	28,8
Gini-koeffisient		0,216	0,225		0,231	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per september/oktober/desember.

² Andel av samlet lønnssum i prosent.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

På den annen side har spredningen, målt som prosentvis økning i Gini-koeffisienten, økt mer blant kvinner enn for menn i perioden 1997 til 2015, også de siste 10 årene.

Tabell 1.21 viser fordelingen av lønn blant ansatte i privat og i offentlig sektor. I offentlig sektor mottok i 2015 de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 6,6 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 16,3 prosent. I privat sektor mottok de 10 prosentene med lavest lønn 4,8 prosent av samlet lønnssum, mens de 10 prosentene med høyest lønn (desil 10) mottok 20,9 prosent. Lønnsspredningen er større i privat sektor enn i offentlig sektor, dette ses blant annet ved at Gini-koeffisienten er 0,231 i privat sektor og 0,140 i offentlig sektor i 2015. Lønnsspredningen har også økt siden 2008 i både privat og offentlig sektor, målt ved Gini-koeffisienten. I offentlig sektor har andelen lønn til de øverste to desilene økt, mens andel av lønnsmassen i privat sektor har økt for de fire øverste desilene. Utviklingen det siste året har vært i samme retning.

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene av lønnsfordelingen, se tabell 1.22. I 2015 var 57,5 prosent av kvinnene og 42,9 prosent av mennene i desilene 1-5. Samtidig var 10,7 prosent av kvinnene og 27,1 prosent av mennene i de to øverste desilene. Fra 2006 til 2015 har andelen kvinner i de laveste desilene gått ned, mens andelen i de høyeste desilene er om lag uendret.

Tabell 1.22 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. Lønnstakere. 2006 og 2015. Prosent.

Desil	Menn		Kvinner	
	2006	2015	2006	2015
1	8,4	9,0	12,2	11,0
2	7,3	8,5	13,7	10,4
3	8,9	8,0	11,5	13,3
4	9,3	8,8	10,9	10,8
5	9,1	8,5	11,2	12,0
6	9,6	9,0	10,5	11,7
7	10,0	9,9	10,1	11,0
8	10,7	11,1	9,1	9,1
9	12,5	12,9	6,6	6,3
10	14,3	14,1	4,2	4,4
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Lavlønn

I forbindelse med tariffoppkjørene 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 mye benyttet lavlønnsgrense har vært 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i tariffområdet LO – NHO-området. En slik definisjon av lavlønns grensen ville tilsvare kr 376 000 for et fullt årsverk uten overtid i 2015.

Med denne definisjonen av lavlønn var 17 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavlønte i 2015, jf. tabell 1.23. For kvinner er andelen 19 prosent og for menn 16 prosent.

Lavlønnsandelen for begge kjønn samlet har holdt seg om lag uendret de siste ti årene. I 2015 var andelen lavlønte kvinner lavere enn i 2006, mens andelen var høyere for menn.

Tabell 1.23 Andel lavtlønte¹, beregnet lavlønnsnivå¹, gjennomsnittlig årslønn og median årslønn² for alle. 2006-2015. Prosent og kroner.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I alt	16	17	17	18	17	17	17	17	17	17
Menn	14	15	15	16	15	15	16	16	16	16
Kvinner	21	22	21	21	21	20	19	19	20	19
Lavlønnsnivå ¹	270 100	284 600	301 200	312 300	321 800	332 900	345 400	356 800	366 400	376 000
Gjennomsnittlig årslønn, alle ³	378 700	400 600	424 800	439 000	456 800	474 900	491 700	510 200	525 200	540 200
Median årslønn, alle	339 500	360 000	381 500	394 300	410 400	425 000	442 000	457 300	472 200	485 400

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.

Kapittel 2

2 Konsumprisveksten i 2016

Utvalget anslo både i den foreløpige rapporten 22. februar 2016 og i NOU 2016: 6 veksten i konsumprisindeksen (KPI) for 2016 til om lag 2½ prosent og presenterte et kvartalsvis forløp for prisveksten gjennom året basert på modellberegninger på KVARTS. 12-månedersveksten i KPI har fram til mai vært høyere enn modellresultatene. Det er mange faktorer som trekker i litt ulike retninger, men som til sammen forklarer at anslagene ikke har truffet så godt.

Undervurderingen av prisveksten i første halvår skyldes imidlertid i særlig grad at elektrisitetsprisene ifølge KPI har vært høyere enn forventet. I tillegg har flybilletter ifølge KPI vært overraskende dyre, nærmere 30 prosent høyere i pris i mars, april og mai, sammenliknet med de samme månedene i fjor. Utviklingen i prisene på flyreiser trekker isolert sett opp 12-månedersveksten i KPI med 0,3 prosentpoeng i denne perioden.

Terminprisene på kraft for resten av 2016 har økt markert siden TBU laget sitt anslag i NOU 2016: 6. I SSBs siste konjunkturrapport publisert 2. juni ble det lagt til grunn en økning i elektrisitetsprisene på 17 prosent fra 2015 til 2016. Det bidro til at SSB oppjusterte sitt anslag for KPI-veksten i 2016 fra 2,4 prosent i mars til 2,9 prosent i juni, som er på linje med gjennomsnittet for prognosene gjengitt av Consensus Forecasts i juni. Den isolerte virkningen på KPI-veksten av en økning i elprisene på 17 og ikke 4 prosent, som var anslaget i NOU 2016: 6, er 0,4 prosent.

Tabell 2.1 Forutsetninger og prisprognoser 2016.

	TBU	SSB/juni
I-44	5,0	2,4
Råolje, NOK	300	329
Elektrisitetspris	4	17
KPI	2,5	2,9
KPI-JAE	2,7	2,4

Kilder: Beregningsutvalget og Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2016

I 2016 var det etter vanlig mønster hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO-NHO-området, LO-Virke-området, YS-NHO-området og YS-Virke-området ble oppgjørene gjennomført ved forbundsvisе forhandlinger. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger. I Spekter-området foregår forhandlingene på to nivåer, først sentralt mellom Spekter og hovedorganisasjonene og deretter mellom de enkelte virksomheter og lokale arbeidstakerorganisasjoner.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I avsnitt 1.4 i kapittel 1 er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2015 til 2016 i noen områder. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2015 vises det til vedlegg 1 i NOU 2016: 6.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2016

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 23. februar 2016. I vedtaket het det bl.a.:

[...]

“Lønnsdannelsen kan etter en drøy 10- års periode med sterk reallønnsvekst, måtte håndtere stagnerende lønnsevne og forsterket press i retning av økonomisk og sosial ulikhet. Arbeidsgivere som i voksende grad tilpasser organisasjons- og kontraktsforhold med et kortsiktig lønnsomhetsperspektiv, kan undergrave bærekraften i den økonomiske samarbeidsmodellen.

[...]

Dette understreker viktigheten av at LO fortsatt ivaretar sin rolle ved å vektlegge rettferdig fordeling og økonomisk helhetsansvar. Det ble i 2014 bred oppslutning om Holden III-utvalgets anbefalinger om samordnet lønnsdanninge, velorganisert arbeidsliv og kraftfull innsats mot useriøsitet og sosial dumping.

[...]

For LO vil en svekket samarbeidsmodell gjøre det stadig mer krevende å balansere hensynet til en styrking av industriens konkurransevne og arbeidstakernes trygghet for lønn, pensjon, likelønn og arbeidsvilkår.

[...]

Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Hensikten med frontfagsmodellen er å sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsevnene i konkurranseutsatt næringsliv, og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen. Profilen må kunne tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer. For å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

De økonomiske utsiktene nå er preget av fall i oljeinvesteringene, et Europa med en uløst Eurokrise og fravær av den type vekstimpuls verden fikk gjennom Kinas inntreden i verdensøkonomien. Det store lyspunktet er en sterkt bedret internasjonal konkurranseevne for norske bedrifter. Både de som konkurrerer med import hjemme og eksporten nyter godt av den gunstige kronkursen. Den har utsikt til å forbli på et betydelig lavere nivå enn i 2012 framover, med mindre oljeprisen skulle vende tilbake til ekstremnivået før dette.

[...]

Når det gjelder arbeid og inntekt, har de to siste årene gitt lønnsvekst i tariffområdene som har vært klart lavere enn foregående år. Men perioden 2000-2013 har vært en spesiell periode i historisk sammenheng. Oljeøkonomien ga gjennom et sammenfall av investeringsløft og innføring av oljeinntekter, sterke vekstbidrag. Kinas inntreden i den globale økonomi ga norsk eksport en spesiell fordel.

[...]

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 likelønsspørsmål, 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.

[...]

Den sterke bevegelsen i viktige ordninger for ulike grupper LO -medlemmer og at ordningene samvirker med hverandre via jobbskifter m.v tilsier en samlet pensjonspolitikk i fagbevegelsen. Det videre arbeid for alle samordnes av LO.

Konklusjon

1. Arbeidet bør påbegynnes nå i samarbeid mellom myndigheter og partene i arbeidslivet, der en særlig skal se på pensjonsnivå, effektivitet og samvirket mellom de ulike ordninger i privat sektor og samspillet med offentlig sektor eventuelt parallelt med forhandlinger der.

2. Forhandlingene for neste avtaleperiode prioriterer:

- Opptjening fra første krone og dag en
- Tariffesting av tjenstepensjon
- Lettere jobbskifte mellom virksomheter uten tap av opptjening og uten økte kostnader for den enkelte
- Et system for bedre samling av opptjente rettigheter og pensjonskapital gjennom brede kollektive ordninger
- Evaluering av AFP

[...]

Vårt hovedkrav til lønn er å sikre medlemmenes kjøpekraft. For å fremme seriøsitet og likelønn og motvirke lavlønn

- heves overenskomstenes lønnsatser.
- fremmes det særskilte økonomiske krav for lavlønte som tradisjonelt får lite ut av eller ikke har lokale forhandlinger
- prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor

Andre grupper

Når LO også for denne tariffperioden prioriterer sysselsettingen fram for alt annet, er det rimelig at andre aktører følger opp. Som påpekt i sentralbanksjefens årstale er mer enn 10 års merlønsvekst nullt ut på kort tid som følge av kontrollert lønnsvekst og en valuta som gir en kraftig omfordeling i konkurranseutsatt næringslivs favør. Samtidig har en fått historisk lav rente som rammebetingelse.

TBU peker på en fortsatt konjunkturedgang, men viser til prognoser for en mulig moderat oppgang i andre halvår 2016. Norsk lønns- og kostnadsnivå var tilpasset en sterk oljedrevet vekst og en gunstig prisutvikling for norsk eksport. Med en normalisering av kostnads- og investeringsnivå, må næringsliv og myndigheter akseptere et skattnivå som er nødvendig for å klare framtidens utfordringer. Utbyttene må holdes på et rimelig nivå, lederlønsutvikling holdes i sjakk og andre forhandlingsområder innordnes frontfagets rammer. Finanssektoren, som til nå har hevet seg over den kollektive fornuft i lønnsutviklingen særlig for de øvre sjikt, må ta ansvar for soliditet og sin påvirkning overfor bl.a. avlønningsskulturen i næringslivet.”

Representantskapet besluttet å gjennomføre forhandlingene i privat sektor forbundsvist og ga sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår.

NHOs representantskap vedtok 2. mars 2016 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

[...]

“Siden 2014 har oljeprisen falt og har forsterket en ventet nedgang i petroleumsinvesteringene. Dette ga negative ringvirkninger som først traff leverandørindustrien og oljeprisfallet har redusert Norges bytteforhold overfor utlandet. Kostnadsnivået må tilpasses det.

[...]

Også 2016 vil være et år preget av at den sterke nedgangen i petroleumsnæringen gradvis sprer seg til flere næringer. Virkningene er så langt særlig merkbare på Sør- og Vestlandet. Mange bedrifter nedbemanner. Lav oljepris forsterker usikkerheten rundt både investeringsutsiktene og størrelsen på vedlikeholdsmarkedet.

På den annen side bidrar ekspansiv pengepolitikk fortsatt til lavere rente og svak kronekurs som støtter opp under vekst og omstilling i næringslivet.

[...]

Arbeidsmarkedet er fortsatt svakt. Antall ledige stillinger går ned, særlig ses dette i oljesektoren og industrien. Veksten i sysselsettingen ventes å avta. Veksten i arbeidsstyrken vil medføre at arbeidsledigheten fortsatt øker. Så langt har arbeidsledigheten

økt mest i kystfylkene der betydningen av oljevirkksomheten er størst, og i yrker som petroleumsingeniører og industriarbeidere. Det er dermed bedre tilgang på kompetent arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Bedriftenes kostnadmessige konkurranseevne i forhold til utlandet er forbedret i takt med valutasvekkelsen. Relative lønnskostnader i industrien lå anslagsvis 37 prosent over våre handelspartnere i 2015, mot 56 prosent i 2013. Norske bedrifter står dermed for tiden bedret rustet til å møte konkurransen både på hjemme- og eksportmarkedet. Dette skaper rom for bedret lønnsomhet i næringslivet og at nødvendig omstilling kan skje. Hvis oljeprisen kryper oppover igjen i år forventer valutamarkedet at kronkursen vil styrke seg gradvis.

Norske arbeidstakere har en lang periode bak seg med sterk reallønnsvekst muliggjort av et godt bytteforhold. Bytteforholdet, altså forholdet mellom eksportpriser og importpriser, er svekket som følge av at oljeprisen er svekket. Bytteforholdet gir ikke drahjelp for videre lønnsvekst. Svekkelsen av valutakursen fører til en midlertidig økning i prisstigningen. Det vil svekke effekten valutaen har for næringslivets omstillingsevne, dersom det kreves kompensert for denne prisstigningen i lønnsoppgjøret. Det er viktig at partene ser gjennom den midlertidig økte prisveksten i 2016. Forventet lønnskostnadsvekst per ansatt hos Norges handelspartnere er 2,6 prosent i 2016.

Derfor mener NHO at:

- Lønnsoppgjøret i 2016 må bli ytterst moderat og bidra til at omstillingsevnen og konkurransekraften i norsk næringsliv bedres
- Stramme økonomiske rammer skal også gjelde for regulering av overenskomstenes minstelønnsatser
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger
- NHO-fellesskapet vil avvise ethvert krav om innføring av nye pensjonsrettigheter gjennom lovgivning eller tariffavtaler. Dette gjelder både nivå og organisering
- Arbeidstid – årstimetallet skal beholdes på dagens nivå
- Lønnsgarantiordninger – det skal ikke inngås nye bestemmelser om lønnsgarantinivåer mv.”

Styret i *Unio* vedtok 15. mars 2016 en inntektspolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret i 2016. I vedtaket het det bl.a.:

“Norsk økonomi trenger kraftige tiltak for kompetanse, forskning, omstilling og nye arbeidsplasser. Både offentlig og privat sektor må brukes i kampen mot den stigende arbeidsledigheten. Oljeprisfallet, investeringsnedgangen i oljerelatert virksomhet og svakere krone gir økte muligheter for annen konkurranseutsatt virksomhet. Forsknings- og næringspolitikken må gi økte bidrag til de nødvendige omstillingene. Arbeidsmarkedspolitikken og offentlige budsjetter må brukes for å sluse ledige inn i arbeid.

[...]

Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og

kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

[...]

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 også et politisk ansvar.

[...]

Pensjon kan bli tema i årets oppgjør i både privat og offentlig sektor. Tariffesting av kollektive pensjonsordninger er viktig fordi pensjon er en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkårene. En god pensjonsordning er livsvarig, den har kjønns- og aldersnøytrale premier og reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon for arbeidstaker på samme måte som folketrygden.

[...]

Endringer i offentlig tjenestepensjon skal forhandles mellom partene i KS og Staten.”

Det ble lagt følgende føringer for oppgjøret:

- “utdanning, kompetanse, ansvar og risiko, legges til grunn ved utforming av krav, der likelønn skal ivaretas og verdsettingsdiskriminering motvirkes
- 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 kan kreves kompensert særskilt
- kvinnedominerte yrkesgrupper med høyere utdanning og lavt lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper kan kreves kompensert særskilt
- de enkelte forhandlingsutvalg har ansvaret for fordeling og prioritering innenfor den økonomiske ramma i eget tariffområde”

I Yrkesorganisasjonenes Sentralforbunds (YS) inntektspolitiske dokument for 2016-2018 heter det bl.a.:

“YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm. En troverdig ramme fra frontfagsoppgjøret skal verken være gulv eller tak for lønnsvekst, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

[...]

Vi har en felles interesse av langsiktig lav arbeidsledighet, god fordeling og vekst i økonomien. YS er en ansvarlig part i lønnsoppjøret, og vil bidra til å nå disse målene. Vi mener det er grunnlag for at kjøpekraften opprettholdes for store grupper i arbeidslivet, og at den styrkes for de lavest lønnede.

En god fordeling av verdiene som skapes er viktig for å opprettholde etterspørselen i økonomien. Etterspørselen er sterkest når inntektene er jevnt fordelt, mens den svekkes hvis ulikhetene øker. Svekket etterspørsel går ut over bedrifter, verdiskaping og arbeidsplasser. Både regjeringen, arbeidsgiversiden og vi på arbeidstakersiden har felles interesse av at inntektene fordeles godt slik at etterspørselen holder seg oppe.

[...]

Arbeidet med sikte på likelønn kreves videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk.”

Om pensjon het det bl.a.:

“YS vil arbeide for økte pensjonsinnskudd til arbeidstakerne.”

“YS mener [...] at OTP bør omfatte alle arbeidsforhold fra første krone.”

“Når arbeidstaker har risikoen for avkastning på pensjonsmidlene, mener YS at arbeidstaker må gis større innflytelse eller eierskap over plassering og forvaltning. Administrasjonskostnadene i alle pensjonsordninger må i størst mulig grad dekkes av arbeidsgiver og av pensjonsinnretningene.”

“I offentlig sektor mener YS at dagens offentlige tjenstepensjon («bruttomodellen») må endres for yngre årskull. Dagens modell har en uheldig kombinasjon av samordning og levealdersjustering som innebærer at tjenstepensjonen på lang sikt er en svært dårlig ordning.”

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

Akademikerne la bl.a. 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 verdiskapingen 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 lønnsoppjørene 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.

[...]

- Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte offentlige virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og gode tjenester.
- Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.”

Hovedstyret i KS vedtok 15. april 2016 følgende mandat for KS i hovedtariffoppgjøret 2016:

- “Den økonomiske rammen anslått i frontfaget legges til grunn for forhandlingene.
- Oppgjøret må ta hensyn til sektorens rekrutteringsutfordringer. Disponering av den økonomiske rammen til prioriterte lønnsjusteringer i hovedtariffavtalens kapittel 4 og til lokale forhandlinger, ivaretar dette.
- Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det forutsetter en stadig utvikling og tilpasning av tariffbestemmelser.
- Det er et mål for KS å beskrive et felles utfordringsbilde for fremtidig pensjonsordning i kommunal sektor, herunder at partene slutter opp om hvilke prinsipper som skal legges til grunn i en ny ordning og etablerer en plan for den videre prosessen.”

Virkes tariffpolitiske dokument for perioden 2016-2017 legger rammene for Virkes materielle forhandlingsposisjon i hovedoppgjøret for 2016 og mellomoppgjøret for 2017. Virke legger blant annet følgende til grunn i sin tariffpolitikk:

- “Virke er tilhenger av det inntektspolitiske samarbeidet og mener at frontfagsmodellen er velegnet for å koordinere lønnsveksten i samfunnet. Etter mange år med til dels betydelig reallønnsvekst (at prisvekst er lavere enn lønnvekst) har dette de siste årene bremsset opp. Norsk arbeidsliv må forvente flere år med lavere lønnsvekst enn tidligere, slik at næringslivet får mulighet til å omstille seg i takt med endringer i oljesektoren og behov for produktivitetsvekst.
- Tariffoppgjørene de siste 12 årene har vært gjennomført etter frontfagsmodellen som er basert på at lønnsveksten i økonomien som helhet må være tilpasset det konkurranseutsatt sektor kan tåle. Etter dagens forhandlingssystem betyr det at konkurranseutsatt industri forhandler først. Den økonomiske rammen som settes i dette forhandlingsområdet danner normen for øvrige forhandlingsområder. Men fordelingen av lønnsmidler innenfor den økonomiske rammen kan variere mellom ulike tariffområder og må være tilpasset de utfordringer den enkelte sektor, bransje eller virksomhet står overfor.
- Andre forhold som avtales i frontfaget er ikke nødvendigvis like aktuelt å følge for andre tariffområder, sektorer og bransjer. Uansett skal kostnader som følger av endringer i avtalene, beregnes inn i rammen for et oppgjør.
- Virke mener prinsipielt at sosiale reformer ikke bør innføres gjennom forhandlinger om innhold i tariffavtaler/overenskomster men via lovgivning, gjeldende for alle.
[...]
- Virke mener at arbeidsgivere bør ha muligheter til å gjøre endringer i tjenstepensjonsordninger ut fra virksomhetenes økonomiske situasjon og andre forhold. Tariffestete rettigheter om pensjon har vist seg å være til hinder for

nødvendige tilpasninger av tjenstepensjonsordningene. Derfor avviser Virke krav om tariffesting av pensjonsrettigheter og mener prinsipielt at slike sosiale reformer bør favne alle og dermed innføres gjennom lov og ikke tariffavtale.

[...]

- Virke mener at hele eller deler av lønnsutviklingen bør kunne avtales lokalt. Lønnsveksten og fordelingen av lønnsmidler må tilpasses virksomhetenes økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og den aktuelle arbeidskraftsituasjonen. Fastsettelsen av lokale tillegg må ta hensyn til hvilke tillegg som er gitt sentralt, men Virke vil arbeide for at rammene som legges sentralt gir rom for lokale tillegg. Det vil bidra til at lønnsveksten koordineres. Arbeidsgivere med god lønnsevne må ta hensyn til føringene som ligger i frontfagsmodellen slik at tillegg gis innenfor en forsvarlig ramme.
- Virke mener at den enkelte virksomhet må ha frihet til å utforme lønssystemer i tråd med virksomhetens strategi og personalpolitikk. Det må også være mulig å tilpasse fordeling av lokale lønnsmidler basert på lokalt utformete kriterier. Tariffavtalene må derfor legges til rette for dette innenfor de sentralt fastsatte lønssystemene.”

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene om revisjon av *Industrioverenskomsten 2016* begynte 8. mars mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Det ble brudd i forhandlingene 15. mars og oppgjøret gikk til meklingsforhandling. Den 3. april ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning.

Det ble ikke gitt et generelt tillegg. Arbeidstakere omfattet av *Industrioverenskomsten* Tekodel fikk et tillegg på kr 2 per time fra 1. april 2016. Offshoretillegget ble økt til kroner 75,84 per time fra 1. april 2016. Dessuten ble det avtalt økning av andre satser i overenskomsten.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016, jf. boks 1.1. i vedlegg 1.

Partene avtalte å iverksette et felles arbeid som bl.a. skal omhandle muligheten for å implementere flere overenskomster i *Industrioverenskomsten* for å styrke frontfagsmodellen, som partene mener er viktig for å sikre en sterk og konkurransedyktig industri. Arbeidet skal slutføres innen 1.10.2017.

I forbindelse med meklingsforhandlingen ble det sendt to brev til Statsministeren. Partene ble enige om et felles brev med anmodning om endringer i permitteringsregelverket. Riksmekleren sendte brev til Statsministeren om tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Brevene og Statsministerens svar er gjengitt i undervedlegg 1.

Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen, hovedoppgjøret 2016

I det følgende gjengis vurderinger rundt rammen for årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området i 2016 fra NHO, i forståelse med LO, datert 3. april 2016:

Totalt sett peker forholdene i realøkonomien i retning av at det blir lavere lønnsvekst i 2016 enn i 2015. NHO har, i forståelse med LO, lagt vekt på følgende utviklingstrekk i økonomien:

- Investeringsnedgangen i petroleumssektoren gir for tredje året på rad sterke negative ringvirkninger til norsk økonomi. Dette merkes nå tydeligere i verdikjeden, med tilhørende nedbemanninger også lenger ute i verdikjeden. Oljeleverandørene i Norges Banks regionale nettverk melder om betydelig nedgang i produksjonen. Lav oljepris forsterker usikkerheten rundt både investeringsutsiktene og størrelsen på vedlikeholdsmarkedet. Leverandørindustrien møter også et internasjonalt marked i sterk tilbakegang, men har samtidig nytte av styrket konkurransevne på grunn av kronekursen.
- Olje- og gasssektoren vil fortsatt være en viktig sektor for både som verdiskaper og gjennom ringvirkninger i samfunnet. Med lavere aktivitet i denne sektoren, er det viktig å utvikle eksisterende næringer og etablere nye vekstområder i næringslivet.
- Bytteforholdet, som uttrykker forholdet mellom eksportpriser og importpriser, svekket seg også i 2015 og gir ikke lenger drahjelp for videre lønnsvekst. Bytteforholdstapet var betydelig for varer og tjenester i alt, og også utenom olje og gass var det en svekkelse.
- På den annen side er kronekursen ytterligere svekket og bidrar til å bedre bedriftenes kostnadmessige konkurransevne i forhold til utlandet. Relative lønnskostnader i industrien lå anslagsvis 37 prosent over våre handelspartnere i 2015, mot 56 prosent i 2013. Norske bedrifter står dermed bedret rustet til å møte konkurransen både på hjemme- og eksportmarkedet og gjennom det styrke grunnlaget for fortsatt bredde i norsk næringsliv. Dette skaper rom for bedre lønnsomhet i næringslivet og at nødvendig omstilling kan skje. Hvis oljeprisen stiger, forventer aktørene i valutamarkedet at kronekursen vil styrke seg gradvis.
- Driftsresultatet i industrien samlet ble i fjor, ifølge SSBs foreløpige nasjonalregnskapstall, betydelig bedret samlet sett. Det er imidlertid store variasjoner mellom de enkelte industribransjene og dermed også mellom bedriftene i industrien. Mesteparten av forbedringen kom i deler av råvarebasert industri. Denne delen av industrien står for vel 5 prosent av sysselsettingen i industrien.
- Arbeidsmarkedet preges av lavere aktivitet i oljeklyngen. Mange bedrifter nedbemanner og ifølge Næringslivets økonomibarometer forventer NHO-bedriftene at nedbemanningen vil fortsette. Det er små forventninger til sysselsettingsvekst samlet i år, samtidig som arbeidsledigheten ventes å øke noe i forhold til 2015. Arbeidsledigheten har økt sterkest for funksjonærgrupper som blant annet ingeniører. Det slakkere arbeidsmarkedet gjenspeiles i at det nå er betydelig færre utlyste stillinger enn tidligere. Jobbutsiktene til de arbeidsledige har dermed forverret seg det siste året, mens arbeidsgivere har lettere for å rekruttere.
- Norsk økonomi er fortsatt inne i en konjunkturedgang. SSB anslår en vekst i BNP Fastlands-Norge på 1,4 prosent mot 1 prosent i fjor. Ifølge Norges Banks regionale nettverk vurderes kapasitetsutnyttningen som lav og tilgangen på arbeidskraft som god.
- Lønnsveksten i industrien i NHO har vært avtakende for både arbeidere og funksjonærer etter 2011 ifølge lønnsstatistikken per 1. oktober. Lønnsveksten var ved denne målingen i fjor høst, lavest for funksjonærene. Sysselsettingen vil fortsatt reduseres i leverandørindustrien som følge av pågående nedbemanninger av blant

annet ingeniører og sivilingeniører. Dette vil, sammen med moderate oppgjør i virksomheter som rammes av nedgangen, bidra til å dempe lønnsveksten. I andre deler av industrien vil lønnsveksten normalt øke når driftsresultatene bedres.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016. Rammen er basert på 1,1 prosentpoeng overheng for industriarbeidere og industrifunksjonærer i LO-NHO-området og 0,3 prosentpoeng bidrag fra tariff tillegg. Resterende bidrag til rammen er glidning. Dette er lønnsvekst fra lokale forhandlinger basert på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, samt økt lønnsnivå og andre mekanismer som hever det gjennomsnittlige lønnsnivået. Eksempler på disse er ansiennitet, kompetanseutvikling og sammensetningen mellom høyere og lavere lønte jobber.

De påfølgende forhandlings- og meklingsresultatene fulgte i stor grad hovedmønsteret fra frontfaget.

I hotell- og restaurantoppjøret mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv startet forhandlingene 31. mars 2016. Den 6. april ble det brudd i forhandlingene og oppjøret gikk til mekling. Den 23. april ble meklingen avsluttet uten at partene hadde kommet til enighet. Det ble iverksatt streik fra 24. april. Streiken ble avsluttet 21. mai da det ble satt fram et nytt meklingsforslag som partene anbefalte og sendte til uravstemning. Forslaget er senere vedtatt. Hovedpunktene var:

- Det gis ikke et generelt tillegg.
- Lavlønns tillegg fra 1. juni 2016 på kr 2 per time.
- Garantit tillegg fra 1. april 2016 på kr 1,77 per time
- Satsene heves ytterligere med kr 1,23 per time fra 1. juni 2016.
- Det skal årlig, etter at det sentrale oppjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli. For bedrifter som er organisert i kjeder eller inngår i konsern, skal kjeden avgjøre om forhandlingene skal skje i hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden. Bestemmelsen trer i kraft første gang i 2017.

I meklingen mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om *Fellesoverenskomsten for byggfag* ble det 6. april satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning. Hovedpunkter er:

- Det gis ikke et generelt tillegg.
- Økning av diverse satser på overenskomsten.

Partene viser til brevene fra Riksmekleren til Statsministeren og fra Statsministeren til Riksmekleren om tjenstepensjon vedlagt i meklingsforslaget for Industriooverenskomsten.

Partene var videre enige om et felles brev til Statsministeren 6. april om tiltak for et seriøst arbeidsliv i byggenæringen. Brevet er gjengitt i undervedlegg 2 sammen med svarbrevet fra Kommunal- og moderniseringsministeren.

I *Overenskomsten for renholdsbedrifter* gikk forhandlingene mellom Norsk Arbeidsmandsforbund (LO) og NHO Service til mekling. Partene anbefalte 10. mai

meklerens forslag til ny tariffavtale. Overenskomsten har normallønssatser. Hovedpunkter er:

- Satsene ble fra 1. mai 2016 økt med kr 4,83 per time.
- Tillegget for fagbrev ble hevet med kr 2,50 per time til kr 12,50 per time.

Boks 1.2 Bussbransjeavtalen

I februar 2007 ble det inngått en ny bussbransjeavtale for tariffområdene i henholdsvis NHO Transport og Spekter på arbeidsgiversiden. På arbeidstakersiden er partene Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Jernbaneforbund og Fagforbundet (LO/LO Stat) og YS/Yrkestrafikkforbundet.

I hovedoppgjøret i 2016 ble det, som i 2014, gjennomført felles forhandlinger, meklinger og avstemming for partene i bussbransjen.

Det ble gitt følgende tillegg:

- Et generelt tillegg til alle fra 1. april på kr 4 per time.
- Fagbrevtillegget for verkstedsarbeidere økes til samme nivå som for bussjåfører. Renholds-fagbrevet innføres for renholdere, og fagbrevstillegget får samme størrelse som for bussjåfører og verkstedsarbeidere.

Ved hovedoppgjøret i 2012 ble partene enige om at det ved hvert hovedoppgjør skal forhandles om et reguleringstillegg for neste mellomoppgjør som skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret. Det ble derfor også forhandlet fram et tillegg for rutebuss fra 1. april 2017 på kr 3 per time som kommer i tillegg til de sentrale tilleggene i mellomoppgjøret i 2017.

Partene viser til meklingsforslaget for Industriooverenskomsten vedrørende tjenestepensjon.

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I *industrien* begynte forhandlingene om revisjon av Industriooverenskomsten 2016 mellom Parat og Norsk Industri den 8. mars. Det ble brudd i forhandlingene 15. mars og oppgjøret gikk til mekling. Den 3. april ble det satt fram et meklingsforslag som partene anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning.

I *varehandelen* ble det i forhandlinger i 2016 mellom Handel og Kontor (LO/HK) og Hovedorganisasjonen Virke enighet om følgende tillegg på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler:

- Et generelt tillegg fra 1. april 2016 på kr 1 per time, og tilsvarende økning i minstelønnsatsene.
- Minstelønnsatsen på trinn 6 heves ytterligere med kr 1 per time.

Fra 1. februar 2016 ble minstelønnsatsen i trinn 6 økt med kr 3,88 i tråd med garantiordningen.

Partene vil følge arbeidet som settes i gang om tjenestepensjon, jf. brev mellom partene i frontfaget og Statsministeren gjengitt i undervedlegg 1, og ha dialog om ulike pensjonsspørsmål i tariffperioden.

Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og Hovedorganisasjonen Virke kom 13. april 2016 til enighet i oppgjøret for *grossistbedriftene*. Partene var enige om å øke minstelønnsatsen med kr 9,83 per time fra 1. februar. Det gis ikke et generelt tillegg. Endringer i tariffavtalen som er

resultat av forhandlinger i frontfaget er også implementert i denne overenskomsten. I tillegg avtalte partene flere tiltak som skal øke organisasjonsgraden i bedriftene.

Handel og Kontor (HK) og Samfo (kooperasjonen) anbefalte 14. mai 2016 meklerens skisse til en løsning for Landsoverenskomsten. Denne ble senere vedtatt. Forslaget ga samme tillegg som i HK-Virke-området. Satsene i det stillingsvurderte lønssystemet reguleres tilsvarende minstelønnssatsene trinn 1-5, mens satsene fra trinn 6 til 21 økes med kr 325 per måned. Partene er videre enige om at de lokale parter skal forhandle om ordninger for full lønn under sykdom i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene, og om arbeidsgivers forskuttering.

Partene er enige om å følge utredning av tjenestepensjoner avtalt i frontfaget.

Den 20. mai ble Virke og Norges Farmaceutiske Forening (NFF) enige om revisjon av overenskomst for farmasøyter. Det ble ikke gitt et generelt tillegg. Partene er blant annet enige om at det skal gjennomføres lokale lønnsforhandlinger i kjedene og de frittstående apotekene. Det skal nedsettes et partssammensatt utvalg som blant annet skal drøfte overenskomstens lønssystem og spesielt vurdere overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser.

I Virke-området ble det også enighet mellom Virke og Parat om reiselivsavtalen. Resultatet gir alle ansatte et generelt tillegg på en krone. Minstelønnssatsene justeres tilsvarende. Minstelønnssatsen på landsoverenskomstens trinn 3 gis ytterligere en krone. Det skal også nedsettes et utvalg som skal utarbeide et bransjespesifikt lønssystem.

I Virke-området ble det også enighet mellom Virke og Parat/Negotia (YS) om funksjonæravtalen. Det økonomiske resultatet er likt som i Landsoverenskomsten. Det gis et generelt tillegg på en krone. Minstelønnssatsene justeres tilsvarende. Minstelønnssatsen på trinn 6 gis ytterligere en krone.

Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området er blitt enige om å gjennomføre hovedtariffoppgjøret 2016 for HUK-overenskomstene⁶ i perioden 23. – 25. august.

I hovedoppgjøret for 2016 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge ble det gitt et tillegg på alle lønnsregulativets trinn på kr 1 550 per år med virkning fra 1. mai 2016. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med fire nye trinn på toppen, mens det ble tatt bort fire trinn i bunnen.

Virke og Finansforbundet opprettet en ny Funksjonæravtale med virkning fra 1. mai 2016. Avtalen kom på plass som et resultat av inkassonæringens innlemmelse i Virke, men omfatter alle deler av finansnæringen. Avtalen er for det vesentlige lik de øvrige funksjonæravtalene som Virke har med YS-forbundene.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 12. april 2016. I årets oppgjør inngikk staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet to hovedtariffavtaler, en med Akademikerne og en med LO Stat, YS Stat og Unio. De to avtalene har samme økonomiske ramme, men ulik profil. For øvrig er avtalene i all hovedsak likelydende.

⁶ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

Den 30. april kom staten og Akademikerne til enighet om en ny tariffavtale. Hovedpunktene var:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 2016 på 0,5 prosent på hovedlønntabellen.
- Det avsettes 0,1 prosent pr 1. mai til fellesbestemmelsene mv.
- Øverste lønnstrinn i lønnsspenn og –rammer tas bort.
- Med virkning fra 1. juli avsettes det 2,3 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.
- Lokale forhandlinger skal skje på forhandlingssteder som angitt i vedlegg 2 til avtalen.

Staten og Akademikerne var enige om å gjennomføre et partssammensatt arbeid som skal fremme forslag til et nytt lønns- og forhandlingssystem. Arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet implementeres i Hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret 2017. Arbeidet skal bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen. Denne rammen fordeles til forhandlingsstedene.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor den sentralt fastsatte rammen forhandler de lokale partene om fordelingen.
- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønnshensyn.
- Systemet legger til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.
- Systemet skal ha samme transparens som i dag.

Dersom det i tariffperioden foretas endringer i den offentlige tjenstepensjonsordningen som har betydning for AFP i staten, er partene enige om å foreta tilpasninger i tråd med endringene.

Den 1. mai 2016 ble det brudd i forhandlingene mellom staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet og LO Stat, YS Stat og Unio. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 26. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning. Staten aksepterte forslaget. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 2016 på 1,15 prosent på hovedlønntabellen.
- Det avsettes 0,1 prosent pr 1. mai til fellesbestemmelsene mv.
- Øverste lønnstrinn i lønnsspenn og –rammer tas bort.
- Med virkning fra 1. juli avsettes det 1,5 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.
- Lokale forhandlinger skal skje på forhandlingssteder som angitt i vedlegg 2 til Riksmeklerens møtebok.

Staten, LO Stat, YS Stat og Unio var enige om å gjennomføre et partssammensatt arbeid som skal fremme forslag til et nytt lønns- og forhandlingssystem. Arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet kan forhandles i mellomoppgjøret i 2017. Arbeidet skal bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.
- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønnshensyn.
- Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning.
- Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.
- Systemet skal ha samme transparens som i dag.

I det *kommunale tariffområdet* begynte forhandlingene i KS-området 12. april 2016. Den 30. april ble det en forhandlingsløsning mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune. Det anbefalte forslaget ble senere vedtatt i uravstemning.

Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det gitt lønnstillegg fra 1. mai 2016 som vist i tabell 1.1. For ledere, fagledere og arbeidsledere gis et lønnstillegg på 2,4 prosent fra 1. mai 2016.
- Det er nå innført et ansiennitetstillegg ved 16 års ansiennitet i alle stillingsgrupper. Ordningen med lønnsgaranti etter 20 års ansiennitet for stillinger uten særskilt krav til utdanning, som var knyttet til reguleringen av folketrygdens grunnbeløp, utgår. En ny garantiordning på 16-årstrinnet er innført som reguleres av partene.
- Det er også avtalt sentrale tillegg pr 1. august 2017 til ansatte med stilling i hovedtariffavtalens kapittel 4. Det er avtalt en samordning av stillingsgrupper (kapittel 4B og 4C) og at lønnsendringene i stillingsgruppene på 16-årstrinnene innføres ferdig. «Stillinger med fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning» innføres.
- Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017 er også en del av dette grunnlaget. Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det skal avsettes midler til lokale forhandlinger på 0,9 prosent pr 1.9.2017.

Partene var enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten, der dette er hensiktsmessig. Arbeidet skal, dersom det legges til rette for det, skje i samspill med staten. Partene er enige om at en fremtidig tjenstepensjonsordning i KS-området skal omfatte tjenstepensjon og AFP-ytelse, og blant annet bygge på livsvarige ytelser i en felles offentlig tjenstepensjon med overføringsavtale, som er bedre tilpasset folketrygden. Ordningen skal også ivareta andre hensyn, blant annet kjønns- og aldersnøytralitet.

Til ansatte i det kommunale tariffområdet med stilling i hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg slik:

Tabell 1.1 Garantilønn og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området per 1. mai 2015 og 1. mai 2016. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år).

	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2015	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2016	Tillegg 1. mai 2016	Andel ² kvinner, prosent	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2016	Tillegg 1. mai 2016	Andel ² kvinner, prosent
<i>Stillingsgrupper</i>							
Stillinger uten særskilt krav om utdanning ¹	274 700	282 000	7 300	69	384 700	¹	79
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	319 000	326 300	7 300	73	392 100	10 200	83
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	367 500	373 700	6 200	87	440 200	13 800	91
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	385 600	415 800	30 200	90	472 000	12 000	85
Stillinger med krav om mastergrad	416 300	460 100	43 800	100	540 500	40 300	69
Lærer	373 700	373 700	2,4%	58	456 500	2,4%	69
Adjunkt	415 800	415 800	2,4%	75	487 000	2,4%	71
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	446 200	457 000	10 800	70	537 900	12 700	69
Lektor	462 600	480 100	11 300	74	580 500	13 700	58
Lektor (med tilleggsutdanning)	484 200	495 900	11 700	67	606 500	14 300	58

¹ Per 1. mai 2016 skal arbeidstakere med minimum 16 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 384 700 i 100 prosent stilling.

² Per 1. desember 2015.

³ Ingen på årslønn lavere enn kr 384 700 dog slik at alle berørte arbeidstakere gis minst kr 7 300.

I *Oslo kommune* kom partene til enighet om et anbefalt forslag 1. mai. Det anbefalte forslaget ble senere vedtatt. Forslaget har følgende hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai på 2 prosent eller minimum kr 8 500 per år.
- Sentrale lønsmessige tiltak på 0,35 prosent med virkning fra 1. mai.
- Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger.

Det er videre enighet om å vurdere lønnsutviklingen til neste år i forhold til lønnsutviklingen i frontfaget og andre sammenlignbare tariffområder.

Videre ble partene enige om at eventuelle endringer i Oslo kommunes AFP-vedtekter og pensjonsvedtekter, som følger av eventuelle endringer i pensjonsordninger for offentlig ansatte, skal skje gjennom forhandlinger/drøftinger. Dersom en av partene krever det kan de pensjonsspørsmål som er forhandlingstema mellom partene i Oslo kommune bringes inn i mellomoppgjøret 2017.

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 ikke avtalt noen økonomiske tillegg. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. Noen av de lokale forhandlingene pågår fortsatt.

I *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvis forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. juli 2016 på kr 9 000 per år til alle medlemmer. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 9 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato, se tabell 1.2. Avtalen innebærer også at ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juli 2016. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2016.

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 forbundsvis forhandlingene (A2). Minstelønnsatsene ble hevet med 9 000 til 21 000 kr med virkning fra 1. juni, se tabell 1.3.

Med NSF ble det avtalt at ansatte i stilling som spesialsykepleier/jordmor med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juli 2016. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2016.

Det ble avtalt med Norsk Fysioterapeutforbund at det gis et generelt tillegg på 2,5 prosent til fysioterapeuter og 2,3 prosent til spesialfysioterapeuter og ledere med virkning fra 1. juni 2016. I tillegg ble det avtalt at ansatte i stilling som spesialfysioterapeut med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juni 2016. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2016.

Det ble avtalt med Norsk Ergoterapeutforbund at det gis et generelt tillegg på 2,25 prosent til ergoterapeuter og 2,3 prosent til spesialergoterapeuter og ledere med virkning fra 1. juni 2016. I tillegg ble det avtalt at ansatte i stilling som spesialergoterapeut med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juni 2016. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2016.

Til medlemmer av Utdanningsforbundet gis det et generelt tillegg på 2,95 prosent med virkning fra 1. juni 2016. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2016.

Det er brudd i forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne og det er fastsatt mekling.

Tabell 1.2 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. august 2015	1. juli 2016	Endring	1. august 2015	1. juli 2016	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning ¹	285 000	294 000	9 000	346 000	355 000	9 000
Fagarbeiderstillinger/ 3 års videregående utdanning m.m.	321 000	330 000	9 000	378 000	392 000	14 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	371 000	380 000	9 000	427 000	447 000	20 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	400 000	415 000	15 000	469 000	490 000	21 000

¹Etter 20 års ansiennitet var minstelønnsatsen fra 1. august 2015 kr 366 000 og økt til kr 373 000 fra 1. januar 2016. Fra 1. juli 2016 var den økt til 385 000 kr.

Kilde: Spekter

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

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2015	1. juni 2016	Endring	1. mai 2015	1. juni 2016	Endring
Grunnstillinger	371 000	380 000	9 000	427 000	447 000	20 000
Stillinger med spesialkompetanse	400 000	415 000	15 000	469 000	490 000	21 000

Kilde: Spekter

1.5 Konflikter i 2016-oppgjøret⁷

Meklingen mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet om Riksavtalen for ansatte innen hotell og restaurant førte ikke fram. Fellesforbundet tok ut 3 351 medlemmer ved 356 NHO-bedrifter i streik fra 24. april 2016. Uttaket berørte bedrifter i Oslo, Buskerud, Vestfold, Hordaland, Sør-Trøndelag og Nordland. Streiken ble trappet opp med fem ytterligere uttak. Fra og med 17. mai var 7 163 hotell- og restaurantarbeidere over hele landet i streik. Etter ny kontakt kom partene til enighet om en ny avtale den 21. mai, og streiken ble avsluttet.

Meklingen mellom NHO Reiseliv og Parat om Riksavtalen for ansatte innen hotell og restaurant førte ikke fram. Parat tok ut 192 medlemmer ved Gate Gourmet på Oslo Lufthavn Gardermoen og Bergen Lufthavn Flesland i streik fra fredag 20. mai. Den 21. mai kom partene til enighet om en ny avtale og arbeidet ble gjenopptatt fra om morgenen 22. mai.

Meklingen mellom Norsk Cockpitforbund og NHO Luftfart for pilotene i Lufttransport FW AS førte ikke fram. Norsk Cockpitforbund tok ut to medlemmer i streik fra 16. juni. Det var varslet opptrapping av streiken med ytterligere 100 medlemmer fra 19. juni. Regjeringen ved Arbeids- og sosialministeren besluttet 18. juni å foreslå tvungen lønnsnemnd og streiken ble avsluttet.

⁷ Oversikt per 23. juni 2016.

Undervedlegg 1

Brev fra Fellesforbundet og Norsk Industri til Statsminister Erna Solberg

Statsminister Erna Solberg

Oslo, den 2. april 2016

Utvidelse av dagpengeperioden mv.

Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO henvender seg med dette til Statsministeren med anmodning om at det gjøres endringer i permitteringsregelverket.

Bakgrunnen for henvendelsen er den bekymringsfulle utviklingen i arbeidsmarkedet den siste tiden. Vi ser at mange bedrifter må redusere bemanningen som følge av mindre etterspørsel etter bedriftenes produkter og tjenester.

I enkelte næringer vil etterspørselssvikten være av permanent karakter, mens andre næringer opplever at svikten i markedet er mere temporær. Vi ser også at det er store regionale forskjeller i arbeidsmarkedene.

Mange virksomheter har redusert bemanningen gjennom oppsigelser av kontrakter om innleid personell, oppsigelser av egne medarbeidere og permitteringer.

For bedrifter i viktige næringer er det derfor nå særdeles viktig å være konkurransedyktig fremover ved bl.a. å sikre at nøkkelkompetanse er disponibel for bedriften når markedet bedrer seg.

Fellesforbundet og Norsk Industri ser en utvidelse av dagpengeperioden til 52 uker som svært viktig for å sikre at bedriftens nøkkelkompetanse i større grad er tilgjengelig ved bedre markedsforhold.

Imøteser et snarlig positivt svar.

Med vennlig hilsen

Jørn Eggum

Fellesforbundet

Tor-Arne Solbakken

Landsorganisasjonen i Norge

Stein Lier-Hansen

Norsk Industri

Svein Oppegaard

Næringslivets hovedorganisasjon

Brev fra Statsminister Erna Solberg til Fellesforbundet, Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Industri og Næringslivets hovedorganisasjon

Fellesforbundet
Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Industri
Næringslivets hovedorganisasjon

Oslo, 3. april 2016

Utvidelse av dagpengeperioden mv.

Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Fellesforbundet, Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Industri og Næringslivets Hovedorganisasjon om utvidelse av dagpengeperioden mv.

Norsk økonomi er inne i en krevende periode med et betydelig behov for omstilling og strukturelle endringer. Fallet i oljeprisen har framskyndet og forsterket en forventet utvikling med lavere etterspørsel fra oljevirksomheten. Det kraftige oljeprisfallet har bidratt til lavere vekst og økt ledighet i norsk økonomi. Avdempingen i økonomien ser nå ut til å være litt sterkere enn lagt til grunn i fjor høst da forslaget til statsbudsjett ble lagt fram.

Mange bedrifter er berørt, og ikke bare bedrifter som er direkte knyttet til oljevirksomhet. Disse må omstille seg, bl.a. ved å søke mot nye markeder. Konkurransetsatte bedrifter vil stå bedre rustet hvis vi kan opprettholde en gunstig utvikling i den kostnadmessige konkurranseevnen. Økt produktivitet og fortsatt moderat lønnsvekst vil være viktige bidrag til det. Omstilling og strukturendringer vil kunne gå raskere og mindre smertefullt hvis arbeidskraft raskt kan flyttes over til andre virksomheter og næringer.

Dagpenger under permittering er et virkemiddel for å hjelpe bedrifter og arbeidstakere gjennom en midlertidig periode med etterspørselsbortfall og mangel på oppdrag. Regelverket kan tilpasses konjunkturutviklingen slik det er gjort en rekke ganger, og senest i fjor. Etter innspill til regjeringen fra LO og NHO ble regelverket endret fra 1.7.2015.

Regjeringen følger nøye med på utviklingen i arbeidsmarkedet og økonomien. Det er store strukturelle forskjeller, blant annet geografisk og hvilke yrkesgrupper som særlig berøres. Mange virksomheter står overfor varige endringer i etterspørselen etter sine produkter og tjenester, mens andre kan se lysere utsikter noe fram i tid. Bildet er sammensatt og har gjort det mer krevende å vurdere om ytterligere endringer i ordningen med dagpenger under permittering er et hensiktsmessig tiltak nå. Det er viktig at ordningen kan gi bedrifter mulighet til å holde på kompetent arbeidskraft gjennom en periode med midlertidige innskrenkninger. Samtidig må ordningen ikke bidra til å hindre en nødvendig omstilling, hvor vi er avhengig av god mobilitet i arbeidsstyrken.

I sin vurdering vil regjeringen også lytte til partene i arbeidslivet, og jeg har merket meg innspillet hvor Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO tar til orde for endringer i regelverket for dagpenger under permittering. Regjeringen vil derfor, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning i Frontfagsoppgjøret, samtidig med fremleggelsen av Revidert nasjonalbudsjett for 2016 foreslå for Stortinget å øke den maksimale perioden for dagpenger under permittering. Av hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet er det viktig at arbeidsgiverne grundig vurderer behovet for å holde på arbeidskraften. Økt arbeidsgiverbetaling i permitteringsordningen vil kunne bidra til det. Regjeringen har vurdert ulike modeller for dette. En ordning som er gjennomførbar på kort

sikt, er å innføre en ny periode med lønnsplikt etter 30 uker med dagpenger. Det kan være aktuelt å vurdere andre modeller senere. Konkret vil vi foreslå for Stortinget en ny periode med lønnsplikt i 5 dager etter 30 uker, og at etter ny periode med lønnsplikt forlenges dagpengeperioden med 19 uker. Perioden med lønn eller dagpenger økes dermed med 20 uker. Samlet periode med lønn eller dagpenger vil da være 52 uker, bestående av til sammen 3 uker med lønn og 49 uker med dagpenger. Regjeringen vil foreslå for Stortinget at endringene gjennomføres med virkning fra 1.juli 2016.

Med vennlig hilsen

Erna Solberg

Brev fra Riksmekleren til Statsminister Erna Solberg

Statsminister Erna Solberg

Oslo, 3. april 2016

Fremtidige pensjonsordninger i privat sektor

Som kjent pågår meklingen i Frontfaget (Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO) 2016 nå.

Loven pålegger meg å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik, jf. arbeidstvistloven § 12 første ledd andre punktum.

På denne bakgrunn har jeg, i samråd med partene i meklingen i Frontfaget og i samforståelse med LO og NHO, funnet det hensiktsmessig å rette en henvendelse til Statsministeren.

Basert på erfaringene fra meklingene i Frontfaget i 2014 og 2016, synes det å være enighet mellom partene om at det er ønskelig at det igangsettes et arbeid med sikte på å modernisere de lovbestemte pensjonsordningene i privat sektor. Fellesforbundet og Norsk Industri har opplyst at de er enige om følgende:

«Med grunnlag i utredningen og etter drøftelser mellom organisasjonene, forslår Fellesforbundet og Norsk Industri at arbeidstaker oppretter en personlig pensjonskonto og gis rett til å velge leverandør. Formålet er bl.a. å bedre ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifte. Arbeidsgiver, basert på bedriftens besluttede innskuddsnivå, betaler inn til arbeidstakers individuelle pensjonskonto. I tillegg foreslår vi at arbeidstaker på individuelle basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgiverens innskuddsnivå. Partene ser ulikt på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av et utredningsarbeid.»

Partene ser som det fremgår ulikt på en del andre elementer, som de likevel er enige om at bør omfattes av arbeidet. Partene finner således at nedenstående elementer bør inngå som en del av arbeidet.

Fellesforbundet har fremholdt betydningen av at:

- Det kan opparbeides rettigheter i tjenestepensjonsordningene fra du er 13 år
- Det skal opparbeides rett på tjenestepensjon for all lønn, opp til 12 G, som du tjener hos en arbeidsgiver, uavhengig av stillingens størrelse og varighet

Norsk Industri har fremholdt betydningen av at:

- Arbeidet baseres på lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)
- Det legges til grunn at ordningene verken medfører krav om balanseføring eller økte kostnader for bedriftene
- Det skal ikke gjøres endringer som svekker bedriftenes beslutningsmyndighet

Partene er videre enige om at utredningsarbeider fra Gabler, Deloitte, FAFO og Actecan, bør inngå i vurderingsgrunnlaget for et arbeid.

Det vises for øvrig til felles henvendelse fra partene til Statsministeren i dag vedrørende behovet for endring i permitteringsreglene.

Med vennlig hilsen

Nils Dalseide
Riksmekler

Brev fra Statsminister Erna Solberg til Riksmekleren

Riksmekleren

Oslo, 3. april 2016

Fremtidige pensjonsordninger i privat sektor

Jeg viser til brev av 2. april 2016 fra Riksmekleren om fremtidige pensjonsordninger i privat sektor.

Regjeringen er innstilt på, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt løsning, å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor. Et utredningsarbeid vil bl.a. omfatte en vurdering av spørsmål om arbeidstaker bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en pensjonsleverandør valgt av arbeidstaker, spørsmål knyttet til arbeidstakers adgang til å foreta individuell tilleggssparing og spørsmål knyttet til håndtering av pensjon ved jobbskifte. Utredningen kan ta utgangspunkt i lov om innskuddspensjon. I tillegg kan det utredes fra hvilken alder og inntekt opptjening bør starte, samt hvilken varighet på arbeidsforholdet som bør gi grunnlag for å opparbeide rettigheter. Regjeringen vil avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samråd med partene i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Erna Solberg

Undervedlegg 2

Brev fra Fellesforbundet og Norsk Industri til Statsminister Erna Solberg

Til: Statsminister Erna Solberg, Statsministerens kontor

Kopi: Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Oslo, 6. april 2016

Tiltak for et seriøst arbeidsliv i byggenæringen:

Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening (BNL) ser behov for at det tas grep som går langt utover hva vi som tariffparter kan løse alene. Næringen er i en kritisk situasjon. Arbeidslivet har alltid vært i endring, likevel opplever bedriftene en ny situasjon hvor rammebetingelsene for de som ønsker å være en del av det seriøse markedet er svekket. Økt bruk av atypiske ansettelsesformer, nye selskapsstrukturer, sosial dumping, mangel på kontroll av de useriøse bedriftene og for ensidig fokus på pris ved valg av leverandører fra det offentlige, utvikler næringen i feil retning.

Det mangler systematiske verktøy for å sikre en seriøs bygge- og anleggsnæring. Fellesforbundet og BNL ser behov for flere tiltak for å ivareta et seriøst og organisert arbeidsliv.

En samlet bygge- og anleggsnæring leverte i august 2014, etter oppdrag fra Kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner, rapporten "Enkelt å være seriøs". Den inneholdt en rekke forslag til tiltak som bransjen mener er av avgjørende betydning. Forslagene vil sikre kvalifikasjoner i foretak og i de enkelte bygge- og anleggstiltakene, bidra til seriøsitet og kvalitet, og slik fremme rekrutteringen til næringen. Tiltakene vil dessuten kunne bidra til økt innovasjon, redusere byggefeil, økt produktivitet og sunn konkurranse mellom seriøse foretak.

Det er viktig at slike regler er like for alle bedrifter i bygge- og anleggsnæringen. Like konkurransevilkår gjør at det ikke lønner seg for arbeidsgivere og arbeidstakere å stå utenfor det organiserte arbeidslivet. Et organisert arbeidsliv sikrer effektivitet og produktivitet, og regjeringen må bidra med sitt til et seriøst arbeidsliv.

Teknologiutvikling og nye arbeidsprosesser stiller nye kompetansekrav i bygge- og anleggsnæringen. For å sikre konkurransekraft må arbeidstakerne være selvstendige og faglig oppdaterte. Bedriftene på sin side bør følge nøye med på utviklingen og sikre kompetanseutvikling for sine ansatte. En forutsetning for dette er en hovedmodell med fast ansatte fagarbeidere .

I en prosjektstyrt næring som bygge- og anleggsnæringen kan det være ulike midlertidige bemanningsbehov. Det må imidlertid organiseres slik at det ikke erstatter faste arbeidsplasser, men er et supplement. Næringen er derfor avhengig av en seriøs bemanningsbransje.

Etter EU-utvidelsen og med økt arbeidsinnvandring har situasjonen fått en ny dimensjon. Partene ønsker ikke stengte grenser eller et norsk næringsliv uten konkurranse, men ryddige forhold og konkurranse på like vilkår.

Omfanget av useriøse aktører i næringen er stort. Til tross for flere forbedringer i lov- og regelverk omgås dette av mange aktører. I tillegg er det svakheter og hull i dagens regelverk. Regjeringen uttaler at dette er noe man nøye følger med på, og slik utviklingen skjer mener partene det er nødvendig at regjeringen bidrar med ytterligere tiltak og systematiske verktøy. Tariffoppgjøret og tariffavtalene kan ikke løse disse utfordringene alene.

Et umiddelbart grep vil være at regjeringen beslutter å innføre "modul 2" og registreringsordningen for arbeid på eiendom som er i skissert i rapportene "Enkelt å være seriøs", og som ble overlevert Kommunal- og moderniseringsdepartementet i august 2014 og oktober 2015. Iverksetting av forslagene som helhet er avgjørende for å få det kvalifiserte og seriøse arbeidslivet det norske samfunnet er avhengig av.

En god og effektiv sentral godkjenning er et viktig tiltak for kampen mot underskogen av useriøse aktører, som er i ferd med å overta markedet fra bygge- og anleggsnæringens tradisjonelle bedrifter som driver solid og seriøst og satser på fagfolk. Dette gjelder ikke minst små og mellomstore håndverksbedrifter som sliter med å overleve i en hverdag hvor konkurranse fra bedrifter som opererer på siden av lovverket, møter dem daglig.

En ordning med registrering av arbeid på eiendom henger nøye sammen med forslaget om å innføre Modul 1 og 2 i den Sentral Godkjenningen. En slik registreringsordning vil også ha stor betydning for de foretak som velger å ikke melde seg iden Sentrale Godkjenningen.

Registreringsordningen vil gi bedre oversikt over hvilket arbeid som utføres på bygge- og anleggsplasser og hvilke foretak som utfører/har utført det. Oversikten vil være viktig for eiere i forbindelse med garantier og reklamasjoner og for å forbedre kvaliteten i byggingen.

Registreringen skal også gi grunnlag for de tilsyn som gis hjemmel til dette i egen forskrift.

Partene ber derfor om at regjeringen så fort som mulig:

- Innfører Modul 2 i ny Sentral Godkjenning
- Innfører en registreringsordning for arbeid på eiendom

Dette vil også bidra til at myndighetene kan utøve sterkere og mer målrettede tilsyn og myndighetskontroll.

Imøteser et snarlig positivt svar.

Med vennlig hilsen

Jørn Eggum
Fellesforbundet

Jon Sandnes
Byggenæringens landsforening

Brev fra Kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner til Byggenæringens landsforening og Fellesforbundet

Byggenæringens landsforening
Fellesforbundet

6. april 2016

Felles henvendelse fra BNL og Fellesforbundet i forbindelse med lønnsoppgjøret 2016 - Seriøst arbeidsliv i byggenæringen

Jeg viser til felles henvendelse fra Fellesforbundet og Byggenæringens landsforening i dag.

I henvendelsen ber dere om at regjeringen så fort som mulig innfører den såkalte "modul 2" i den sentrale godkjenningsordningen, og at det innføres en registreringsordning for arbeid på eiendom. Begge tiltakene ble foreslått i rapporten som en samlet bygge- og anleggsnæring overrakte meg i august 2014.

Jeg vil gjerne påpeke at arbeidslivkriminalitet er et tema regjeringen tar på alvor, og viser til regjeringens strategi på dette området. Strategien inneholder en rekke punkter som er områder som er relevante for bygge- og anleggsnæringen, og vi har en god fremdrift på arbeidet. Flere tiltak er gjennomført, blant annet innføring av seriøsitetskrav i sentral godkjenning. Denne nye ordningen ivaretar etter mitt skjønn seriøsiteten for de 15000 godkjente foretakene godt.

Når det gjelder de tiltakene Fellesforbundet og Byggenæringens landsforening tar opp i sitt brev, så er de som kjent under vurdering i departementet. I tråd med ønsket fra Stortinget, jf. Innst. 359 L (2014-2015) er det blant annet bestilt en utredning av egnede virkemidler for å vise seriøsitet, der også modul 2 inngår. Utredningen skal etter planen foreligge i uke 15.

Vi vil så snart utredningen foreligger begynne å vurdere hvilke virkemidler som etter regjeringens mening er best egnet til å fremme seriøsitet i ROT-markedet og blant underleverandører på en god og hensiktsmessig måte. Vi vil selvfølgelig også diskutere alternativene med bygge- og anleggsnæringen. Der vil selvsagt Byggenæringens landsforening og Fellesforbundet være naturlige samtalepartnere.

Med hilsen

Jan Tore Sanner

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

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

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :								
	Arbeidere i alt	Industriarbeidere	Nærings- og nytelse	Treindustri	Kjemisk prosessindustri ⁸	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet I alt	Byggevirksomhet	Transportsektoren i alt
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
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2
2005-2015	49,1	47,7	48,3	44,0	-	52,6	47,6	47,7	48,5
Gj.snitt per år	4,1	4,0	4,0	3,7		4,3	4,0	4,0	4,0
Årslønn 2015	450 000	442 400	421 800	401 500	471 300	459 900	484 400	475 600	424 700

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,7} :		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO-bedrifter i alt ⁷	Finanstjenester ^{4,7}	Varehandel ⁷	
	Landtransport	Hotell- og rest. ³	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter ⁷
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	4,5 ⁹	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
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,2	3,2	3,3
2005-2015	-	39,0	56,6	54,0	51,6	59,4	40,3	43,4
Gj.snitt per år		3,3	4,6	4,4	4,2	4,8	3,4	3,7
Årslønn 2015	402 800	341 200	700 800	697 000	558 100	686 900	454 900	472 900

År	Forretningsm. tjenesteyting ⁷	Kommunene ¹⁴				Spekter-bedrifter		
		Staten	I alt	Undervisnings- ansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ¹¹	Øvrige bedrifter	
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	
2015	2,5	2,8 ¹³	3,3	3,9	3,2	2,7	2,7	
2005-2015	41,4	52,6	51,3	44,6	54,5	49,8	50,4	
Gj.snitt per år	3,5	4,3	4,2	3,8	4,4	4,1	4,2	
Årslønn 2015	429 600	548 500	477 500	527 000	462 200	538 300	505 100	

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 som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdene i bank og forsikring.

⁵ Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

⁶ En oppjustering av minstelønnsatsene 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 og for 2013. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra SSB.

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 Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen. Med bakgrunn i dette er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for årene 2013 og 2014 for forsvaret.

Korrigeringene endrer nivå-tallene for 2013 og 2014, men gir et reelt bilde av lønnsutviklingen. Beregnet årslønnsvekst fra 2014 til 2015 for staten eks. forsvaret er 2,7 prosent.

¹⁴ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.

Kilde: 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.

	2006	2007	2008	2008 ²	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12	
												Menn 2015	Kvinner 2015
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	88,3	90,4	88,8	89,7	91,0	90,1	-	-	93,3	91,7	94,8	804 000	762 000
Industri	88,9	87,9	88,9	87,1	87,6	88,2	88,7	89,4	90,2	90,0	90,5	530 400	480 000
Kraftforsyning	88,7	89,2	89,0	90,3	89,4	90,6	92,2	92,4	93,4	93,3	93,8	640 800	601 200
Bygge- og anleggsvirksomhet	97,6	97,0	98,0	97,9	96,8	99,1	100,8	100,5	101,0	100,8	102,2	484 800	495 600
Varehandel	79,8	78,8	80,5	79,7	80,3	81,5	82,3	82,1	82,7	82,7	82,2	499 200	410 400
Samferdsel	89,2	89,2	88,3	88,8	89,1	88,7	89,3	90,4	89,2	90,7	91,0	517 200	470 400
Hotell- og restaurantvirksomhet	89,4	88,9	90,2	90,1	90,0	89,6	90,2	91,1	91,0	91,8	90,0	382 800	344 400
Informasjon og kommunikasjon	-	-	-	82,6	83,1	83,4	82,9	84,5	85,1	85,3	85,3	692 400	590 400
Finanstjenester	-	-	-	64,2	68,0	68,1	67,4	69,6	70,5	70,2	70,4	847 200	596 400
Omsetning og drift av fast eiendom	-	-	-	80,2	81,1	80,3	84,6	83,4	86,2	82,8	82,6	669 600	553 200
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-	-	-	75,9	77,3	77,4	77,1	77,3	77,4	78,7	78,8	720 000	567 600
Forretningsmessig tjenesteyting	-	-	-	90,2	89,8	91,0	91,0	92,6	91,0	92,1	91,2	447 600	408 000
Privat undervisning	87,3	86,9	86,6	86,4	87,4	88,3	88,9	89,2	90,4	90,0	90,7	529 200	480 000
Private helse- og sosialtjenester	84,6	85,2	85,5	84,4	84,7	85,5	85,9	86,3	85,8	86,9
Personlige tjenester	-	-	-	77,9	77,0	76,3	75,4	76,4	74,9	75,6	77,3	543 600	420 000
Staten ³	89,7	90,2	90,4	90,2	90,1	90,5	90,8	91,5	90,9	89,2	88,6	588 000	520 800
Kommune og fylkeskommune ¹	90,9	90,4	91,3	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	92,7	505 000	467 900
Undervisningspersonale i skoleverket ¹	96,4	96,6	96,7	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	534 700	523 400
Helseforetak	78,2	79,5	81,0	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	614 400	513 600
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,2	86,1	554 400	477 600

¹ Tallene for kommune/fylkeskommune og skoleverket er basert på tall fra KS.

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

³ Det er et brudd mellom 2013 og 2014. Fra og med 2015 er datagrunnlaget for staten basert på A-ordningen.

For å sikre sammenlignbarhet er det foretatt korrigeringer i lønnsdataene som er innmeldt for 2014 for forsvaret.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

Tabell 2.3 Kvinneres lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 2006-2015.

	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	2015	Månedslønn*12 1.9/1.10/1.12.2015	
												Menn	Kvinner
<i>Utdanning på grunnskolenivå</i>	90,3	90,4	90,7	90,1	89,7	90,6	90,9	90,9	90,9	90,8	90,3	430 800	388 800
Industri i alt	92,5	92,2	91,7	90,9	91,5	92,4	93,0	92,6	92,9	92,5	92,9	421 200	391 200
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	102,8	100,4	102,1	103,6	102,1	101,0	103,4	101,0	103,8	102,1	103,9	396 000	411 600
Varehandel i alt	86,4	86,3	89,3	88,2	87,2	88,9	89,1	87,1	87,0	88,6	87,0	434 400	378 000
Finanstjenester i alt	77,1	74,9	75,4	74,4	80,0	76,4	82,1	82,1	80,1	83,4	86,3	579 600	500 400
Staten i alt ⁵	92,6	94,4	93,8	93,7	93,0	92,8	92,5	93,4	92,0	89,3	87,6	504 000	441 600
Kommune og fylkeskomm. i alt ^{1,2}	92,5	92,1	91,2	91,2	91,8	92,0	91,9	91,6	91,6	91,9	92,4	414 800	383 400
Herav skoleverket ¹	96,7	97,3	96,6	96,6	96,6	96,5	96,6	97,0	97,4	97,6	96,5	402 700	388 600
Helseforetak	95,9	94,6	93,8	93,9	93,9	94,7	95,0	95,1	95,9	94,8	96,0	390 000	374 400
<i>Utdanning på videregående skolenivå</i>	85,2	84,1	84,3	83,1	83,1	83,6	83,8	84,7	84,1	83,9	83,4	536 400	447 600
Industri i alt	90,4	88,8	88,9	87,7	88,0	88,7	88,9	89,0	89,1	89,5	89,2	512 400	457 200
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	93,6	91,5	92,6	90,7	92,4	92,9	94,7	94,8	95,5	94,4	93,9	508 800	477 600
Varehandel i alt	83,5	82,5	83,5	82,9	82,3	83,3	82,8	83,1	84,1	83,5	82,8	514 800	426 000
Finanstjenester i alt	76,4	75,5	75,2	74,4	76,7	76,8	76,7	78,0	78,5	78,5	79,1	693 600	548 400
Staten i alt ⁵	90,3	91,1	91,0	91,1	88,9	89,9	90,0	90,9	89,3	86,7	85,4	535 200	457 200
Kommune og fylkeskommune i alt ^{1,2}	94,5	94,1	94,5	94,5	94,5	94,8	94,2	94,1	93,7	93,6	93,2	467 200	435 600
Herav skoleverket ¹	96,3	96,5	96,7	96,7	96,0	95,8	95,4	96,3	96,3	96,2	95,2	447 800	426 100
Helseforetak	88,8	87,8	87,0	86,8	88,5	87,7	88,1	87,4	87,8	88,5	87,7	469 200	411 600
<i>Utdanning på videregående skolenivå, herav fagutdanning</i>													
Industri i alt	90,8	88,0	88,3	86,8	86,9	87,6	88,4	88,1	88,0	88,2	87,3	518 400	452 400
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	88,2	88,3	90,7	89,5	89,2	89,0	89,4	90,0	90,6	90,0	88,4	518 400	458 400
Varehandel i alt	85,1	84,0	84,3	84,0	84,7	86,2	86,2	86,0	86,6	85,2	84,2	501 600	422 400
Finanstjenester i alt	83,7	77,7	77,5	76,9	79,7	80,4	78,1	80,8	81,4	82,1	82,5	616 800	508 800
Staten i alt ⁵	90,0	90,3	89,1	89,0	87,7	88,3	87,9	88,7	87,1	84,9	82,8	530 400	439 200
Kommune og fylkeskomm. i alt ^{1,2}	95,8	96,2	95,6	95,6	95,9	96,1	95,9	95,7	95,3	95,0	94,8	420 300	398 200
Herav skoleverket ¹	94,6	95,2	95,3	95,3	94,3	94,3	94,1	94,5	94,2	93,9	92,8	429 600	398 600
Helseforetak	87,1	85,7	85,2	85,1	86,9	86,1	87,6	86,7	88,0	85,9	89,0	469 200	417 600
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år</i>	79,9	79,5	79,1	78,7	79,5	79,8	79,6	80,5	80,0	80,4	79,4	658 800	523 200
Industri i alt	82,0	81,9	83,4	83,1	82,4	83,2	82,4	83,2	84,2	82,5	83,4	687 600	573 600
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	83,8	86,2	84,5	81,8	82,3	84,5	82,8	86,5	87,5	86,4	85,2	680 400	579 600
Varehandel i alt	79,9	77,0	78,4	77,3	79,5	78,0	80,5	77,9	77,3	79,5	77,1	661 200	510 000
Finanstjenester i alt	71,0	69,5	66,5	65,3	69,8	70,0	67,7	70,2	71,2	70,3	70,5	897 600	632 400
Staten i alt ⁵	94,1	94,0	93,8	93,9	92,6	92,3	92,3	92,4	91,3	88,7	87,6	588 000	514 800

	2006	2007	2008	2008 ³	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	2015	Månedslønn*12	
												1.9/1.10/1.12.2015	1.9/1.10/1.12.2015
												Menn	Kvinner
Kommune og fylkeskomm. i alt ^{1,2}	94,1	93,9	94,1	94,1	94,2	94,4	94,2	94,6	94,3	94,3	94,3	544 400	513 300
Herav skoleverket ¹	97,4	97,5	97,5	97,5	97,7	97,8	97,8	97,9	97,9	97,8	97,8	539 600	527 400
Helseforetak	93,8	94,3	93,7	93,5	94,2	94,7	94,6	94,8	94,2	94,2	94,0	537 600	505 200
<i>Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år</i>	82,5	81,6	80,9	80,8	81,4	81,8	81,4	81,5	81,7	81,4	80,8	788 400	637 200
Industri i alt	81,5	81,6	81,0	83,9	83,4	83,7	82,7	82,1	83,2	82,3	83,8	823 200	690 000
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,3	83,1	85,5	86,1	85,3	82,8	84,0	85,1	91,0	85,4	88,8	800 400	710 400
Varehandel i alt	87,3	81,5	82,0	81,3	80,2	83,0	82,2	80,8	81,2	82,9	81,5	772 800	630 000
Finanstjenester i alt	74,7	73,9	69,1	68,0	73,5	73,9	73,7	76,0	77,4	75,9	73,1	1047 600	765 600
Staten i alt ⁵	90,9	90,4	90,3	90,2	89,5	90,0	90,5	90,7	90,6	89,7	88,7	656 400	582 000
Kommune og fylkeskomm. ialt ^{1,2}	94,0	94,0	94,0	94,0	94,0	94,1	93,9	93,9	94,3	94,4	94,4	636 000	600 100
Herav skoleverket ¹	96,0	96,1	96,5	96,5	96,5	96,4	96,3	96,4	96,9	97,0	97,1	603 000	585 400
Helseforetak	78,6	78,5	79,4	79,4	78,8	79,0	79,9	80,7	80,4	80,7	82,3	841 200	692 400

¹ Kilde: KS

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

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

⁴ Fra og med 2012 inkluderer statistikken nye opplysninger fra Statistisk sentralbyrås spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

⁵ Se fotnote 3 i tabell 4.11.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og KS.

Tabell 2.4 Kvinners gjennomsnittslønn per dato¹i forhold til menns etter lengste utdanning per 1.9/1.10/1.12. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter.

	2006	2007	2008	Månedslønn per dato ¹ *12									
				2008 ²	2009	2010	2011	2012 ³	2013	2014	2015	2015	2015
Utdanning på grunnskolenivå	89,2	88,8	89,3	88,5	88,1	89,4	90,0	90,1	90,1	90,1	89,7	421 200	378 000
Utdanning på videregående skolenivå	83,4	82,3	82,7	81,8	82,0	82,4	82,3	83,0	82,7	82,3	82,1	529 200	434 400
Universitets- eller høskoleutdanning, tom 4 år	79,6	79,2	79,0	78,8	79,6	79,7	79,6	80,6	79,8	80,2	79,6	646 800	514 800
Universitets- eller høskoleutdanning lengre enn 4 år	81,9	81,1	80,5	80,4	81,1	81,3	80,9	81,1	81,2	80,9	80,6	781 200	630 000
Gjennomsnitt (heltids- og deltidsansatte)	84,6	84,3	85,0	83,9	84,7	85,0	85,3	86,5	85,8	86,4	86,1	422 400	378 000

¹ Per september/oktober/desember.

² Tallene er beregnet etter ny næringsstandard.

³ Fra og med 2012 inkluderer statistikken nye opplysninger fra Statistisk sentralbyrås spørreundersøkelse om innvandreres utdanningslengde. Det er et brudd i tallserien mellom 2011 og 2012.

Kilder: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.