

Etter inntektsoppgjørene 2021

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 18. juni 2021

Forord

Beregningsutvalget la 15. februar 2021 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2021: 5) den 25. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i mellomoppgjørene i 2021. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2022.

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

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

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

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

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet».

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

Oslo, 18. juni 2021

Geir Axelsen

leder

Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad
Landsorganisasjonen i Norge

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Ragnar Ihle Bøhn
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Øystein Dørum
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika
KS

Nina Skrove Falch
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen
Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen
i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Hanne Jordell
Akademikerne

Frank Emil Jøssund
Finansdepartementet

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Erik Orskaug
Unio

Sigrid Russwurm
Arbeids- og sosialdepartementet

Morten S. Henningsen,
Arbeids- og sosialdepartementet,
sekretariatsleder

Karine Handegaard Bakken,
Arbeids- og sosialdepartementet

Runar Aksnes,
Finansdepartementet

Manav Frohde,
Finansdepartementet

Jørgen Larsen,
Finansdepartementet

Agnes Marie Simensen,
Finansdepartementet

Thomas von Brasch,
Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini,
Statistisk sentralbyrå

Trond Christian Vigtel,
Statistisk sentralbyrå

Innholdsfortegnelse

1	LØNNSUTVIKLINGEN I FORHANDLINGSOMRÅDENE	7
1.1	Innledning	8
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	8
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	15
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	15
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	18
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	19
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	20
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	20
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	21
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	23
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	24
1.4	Lønnsoverhenget	26
 VEDLEGG		
1	LØNNSOPPGJØR I 2021	28
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2021	28
1.2	Oppgjørene i privat sektor	35
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	39
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	40
1.5	Konflikter i 2021-oppgjøret	41
2	TABELLVEDLEGG	43

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved mellomoppgjøret i 2021 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2021.
- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* bidrar resultatet i årets mellomoppgjør til årslønnsveksten i 2021 med 0,7 prosentenheter. Sammen med overhenget til 2021 på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2020 til 2021 på 1,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2020 til 2021 på 0,3 prosentenheter. Sammen med overhenget til 2021 på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- I *staten* gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2021 på 2,0 prosentenheter. Sammen med overhenget på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- Oppgjøret i KS-området gikk til mekling. KS og LO kommune, YS kommune og Akademikerne kommune godtok meklerens forslag. Unio avslo meklerens forslag og gikk til streik 27. mai 2021. Streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 4. juni. Norsk Lektorlag (i Akademikerne) godtok heller ikke meklerens forslag, og gikk til streik fra 8. juni. Norsk Lektorlag godtok senere meklerens forslag etter frivillig mekling, og avsluttet streiken 11. juni.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap. 4) i KS-området gir de avtalte tariff tilleggene, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, et bidrag til årslønnsveksten i 2021 på 2,2 prosentenheter. Sammen med overhenget på 0,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Årslønnsvirkninger for KS-området er beregnet med sentrale lønnstillegg per 1. mai 2021 for alle ansatte, bortsett fra medlemmer av Norsk Lektorlag med tillegg per 11. juni 2021. Virkningstidspunkt for lokale forhandlinger er beregnet med virkning per 1. oktober for alle ansatte. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelig resultat.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå for *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* et bidrag til årslønnsveksten i 2021 på om lag 0,4 prosentenheter. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,7 prosentenheter. Sammen med overhenget på 0,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.
- Oppgjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. Spekter og Unio kom ikke til enighet etter mekling og Unio iverksatte streik fra 4. juni. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet.

- Sammen med utvalgets beregnede overheng på 0,9 prosent gir de avtalte tilleggene i *finanstjenester* i 2021 en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- Oppgjøret i 2021 mellom LO og NHO hadde likelønnsprofil siden nesten halvparten av de som får lavlønnsstillegget er kvinner, mens kvinneandelen i alt var 22 prosent. Tilsvarende hadde oppgjøret mellom YS og NHO likelønnsprofil. Økningen av minstelønssatsene i oppgjørene mellom Handel og Kontor (LO) og Virke og mellom YS og Virke har en likelønnsprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønssatsene. Resultatet mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat har likelønnsprofil gjennom at det gis relativt størst tillegg i lønnsintervall med flest kvinner. I finanstjenester tilgodeser kronetillegget i de laveste lønnstrinnene kvinner i særlig grad.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2020 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2021: 5 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2019 til 2020 samt lønnsoverhenget til 2021 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2020 og 2021 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2021 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2021. 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 2021: 5.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

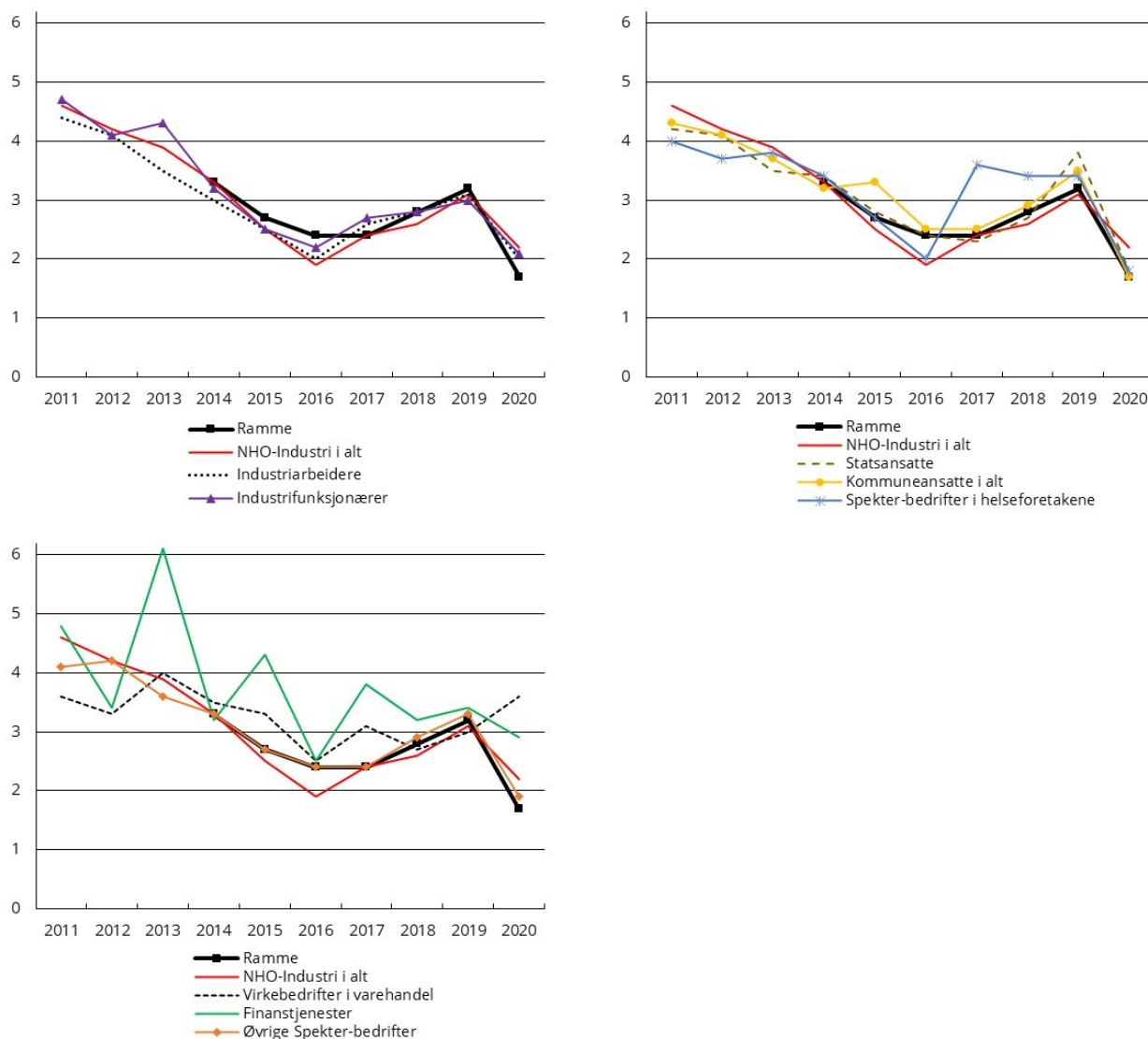
Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2019 til 2020 er beregnet til 2,0 prosent for industriarbeidere og 2,1 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 2,2 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 1,7 prosent ved det utsatte hovedoppgjøret i 2020.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,6 prosent. Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentenheter. I finanstjenester er årslønnsveksten beregnet til 2,9 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 1,8 prosent. For øvrige Spekter-bedrifter var årslønnsveksten 1,9 prosent. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 1,7 prosent. Årslønnsveksten var lavere for undervisningsansatte med 1,2 prosent enn for øvrige ansatte med 1,9 prosent. Dette har blant annet sammenheng med økt bruk av lærere uten godkjent utdanning som trekker lønnsveksten ned for undervisningsansatte, og overføring av ingeniører fra Statens vegvesen til fylkeskommunene i 2020 som trekker lønnsveksten opp for øvrige ansatte, se boks 1.1. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 1,8 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2019 til 2020 til 2,2 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (eller heltidsansatte) i 2019 og 2020 for forhandlingsområdene i tabell 1 i vedlegg 2, dvs. flere områder enn dem som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 61 prosent av alle

lønnstakerårsverk i 2020. Forskjellen mellom den beregnede årslønnsveksten for forhandlingsområdene samlet og for alle lønnstakere ifølge lønnsstatistikken fra SSB, som var 3,1 prosent i 2020, har blant annet sammenheng med forskjeller i populasjoner og beregningsmetoder, herunder hvordan permitteringer gjennom året behandles og får effekt, jamfør omtalen i kapittel 2 og vedlegg 2 i NOU 2021: 5.

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i forhandlingsområdene bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år. Se vedlegg 2 i NOU 2021: 5 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.



Figur 1.1 Årslønnsvekst i prosent i store forhandlingsområder¹ og frontfagsrammen²

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

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

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel ¹	Finans-tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Stats-ansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommune-ansatte i alt ⁵	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore-takene	Øvrige bedrifter
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4 ¹¹	3,5	3,8 ¹²	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,2	2,0	2,1	3,6 ¹³	2,9	1,7	1,8 ¹²	1,7	1,2 ¹⁴	1,9 ¹⁴	1,8	1,9
Samlet vekst 2010–2015	19,9	18,8	20,3	19,0	23,8	19,6	19,3	20,0	19,0	20,7	18,9	19,2
Gj. sn. per år ⁹	3,7	3,5	3,8	3,5	4,4	3,6	3,6	3,7	3,5	3,8	3,5	3,6
Samlet vekst 2015–2020	12,8	13,1	13,5	15,8	16,8	13,7	13,7	13,8	12,4	14,5	15,0	13,6
Gj. sn. per år ⁹	2,4	2,5	2,6	3,0	3,2	2,6	2,6	2,6	2,4	2,7	2,8	2,6
Årslønn 2020, per årsverk	641 400	506 600	804 800			575 800	623 600	543 800	591 300	530 000	630 800	579 000
Årslønn 2020, heltidsansatte				558 400	714 500							
Antall årsverk 2020	154 600	84 700	69 900	60 900 ⁷	25 600 ⁷	666 400	146 900	409 600	92 900	316 700	109 900 ¹⁰	54 900

¹ Tallene gjelder heltidsansatte.

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

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

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

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 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 ble ikke årslønnsveksten påvirket.

⁷ Antall heltidsansatte.

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

⁹ Geometrisk gjennomsnitt.

¹⁰ Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

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

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

¹³ Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentenheter.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

I de fleste forhandlingsområdene falt årslønnsveksten fra 2012 til 2016 og tok seg deretter opp, før den gikk ned igjen i 2020, jf. tabell 1.1. Dette følger utviklingen i frontfagsrammen, se tabell 1.2 og figur 1.1. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i boks 2.1 i kapittel 2 i NOU 2021: 5.

Tabell 1.2 Frontfagsrammen¹

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ramme	3,3	2,7	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7

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

Utviklingen i gjennomsnittslønnen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som endringer i stillingsstruktur, endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg, sammensetningseffekter i form av endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer påvirke den registrerte lønnsveksten. Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper kan skyldes slike forhold, som er omtalt nærmere i boks 1.1. I kapittel 2 i NOU 2021: 5 beskrives sammensetningseffekter i lønn i 2020 etter yrkesgruppe og næring, basert på lønnsstatistikken fra SSB.

Betydningen av sammensetningseffekter kan illustreres ved industrien. Lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området blir i enkelte år lavere eller høyere enn hva lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg tilsier. I 2016 var det større reduksjon i antall funksjonærer enn i antall arbeidere, og i 2017 og 2018 falt antall funksjonærer mens antall arbeidere økte. Sammen med et generelt fall i lønnsveksten i 2016 bidro disse forskyvningene fra funksjonærer til arbeidere med lavere lønnsnivå til å trekke ned den samlede lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien disse årene. Det medvirket til at den samlede lønnsveksten i 2016 og 2018 ble lavere enn rammen (anslaget) fra oppgjørene samme år, se figur 1.1. Endret sammensetning har i 2020 i noen grad bidratt til høyere lønnsvekst fra året før for industrien samlet, enn for gruppene hver for seg.

Generelt må det forventes avvik mellom rammen som anslått i oppgjørene og den realiserte årslønnsveksten. Vurderingene rundt rammen foretas vanligvis på våren under usikkerhet om utviklingen i arbeidsmarkedet og bedriftenes økonomiske situasjon resten av året, og dermed om resultatene av lokale forhandlinger og annen lønnsjustering. Vurderinger rundt rammen i hovedoppgjøret 2020 datert 20. august er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1 i NOU 2021: 5.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene fra 2016 til 2020 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsjustering gjennom året. Normalt betyr lønnsjusteringen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabellen for alle forhandlingsområdene. Det skyldes at lønnsjusteringen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhenget til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhenget til 2021 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

For ansatte i staten og i kommunene i alt har bidraget fra lønnsjusteringen i perioden ligget i størrelsesorden fra 0,2 til 0,8 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter øvrige virksomheter har lønnsjusteringen vært lavere. For gruppene i privat sektor har lønnsjusteringen variert mellom 0,6 og 2,4 prosent. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsjustering.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønns glidning¹

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gj.sn. 2016–2020
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,0	2,6	2,8	3,1	2,0		
Herav:							
- Overheng	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0	
- Tariff tillegg	0,4	0,4	0,5	0,8	0,2	0,7	
- Lønns glidning	0,6	1,1	1,2	1,2	0,6		0,9
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,2	2,7	2,8	3,0	2,1		
Herav:							
- Overheng	1,5	1,1	1,4	1,4	1,3	1,5	
- Lønns glidning	0,7	1,6	1,4	1,6	0,8		1,2
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	3,1	2,7	3,0	3,6 ⁵		
Herav:							
- Overheng	0,7	0,9	0,8	1,1	1,0	0,8	
- Tariff tillegg	0,2	0,0	0,1	0,2	0	0,1	
- Garantit tillegg	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,1	
- Lønns glidning	1,1	1,7	1,3	1,2	2,2		1,5
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	3,8	3,2	3,4 ³	2,9		
Herav:							
- Overheng	1,1	0,9	1,0	1,5	1,3 ³	0,9	
- Tariff tillegg	0,2	0,5	0,7	1,0	0,2	1,1	
- Lønns glidning	1,2	2,4	1,5	0,9	1,4		1,5
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,4	2,3	2,7	3,8 ⁴	1,8 ⁴		
Herav:							
- Overheng	0,4	1,5	0,6	1,5	1,2	0,4	
- Tariff tillegg	1,6	0,5	1,9	1,5	0,1	2,0	
- Lønns glidning	0,4	0,2	0,2	0,7	0,5		0,4
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	2,5	2,9	3,5	1,7		
Herav:							
- Overheng	0,7	0,9	1,4	0,7	1,2	0,3	
- Tariff tillegg	1,4	1,2	1,0	2,0	0,1	1,8 ⁷	
- Lønns glidning	0,4	0,4	0,5	0,8	0,4		0,5
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	2,3	2,8	3,0	1,2 ⁶		
Herav:							
- Overheng	0,6	0,9	1,3	0,7	1,1	0,2	
- Tariff tillegg	1,5	1,3	1,2	1,9	0,1	2,1 ⁷	
- Lønns glidning	0,4	0,1	0,3	0,4	-0,1		0,2

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gj.sn. 2016–2020
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,5	2,6	3,0	3,7	1,9 ⁶		
Herav:							
- Overheng	0,7	0,9	1,4	0,7	1,3	0,4	
- Tariff tillegg	1,5	1,1	1,0	2,0	0,1	1,7 ⁷	
- Lønns glidning	0,3	0,6	0,6	1,0	0,5		0,6
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	2,0 ²	3,6 ²	3,4	3,4	1,8		
Herav:							
- Overheng	0,4	1,6	0,9	1,9	1,0	0,8	
- Tariff tillegg	1,5 ²	1,1	2,1	1,2	0,7	- ⁸	
- Lønns glidning	0,1	0,9 ²	0,4	0,3	0,1		0,4
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	2,4	2,4	2,9	3,3	1,9		
Herav:							
- Overheng	0,6	0,6	0,6	0,8	0,9	0,5	
- Tariff tillegg	1,7	1,7	2,1	2,3	0,8	2,1	
- Lønns glidning	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2		0,1

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

² For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppkjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

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

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

⁵ Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentenheter.

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

⁷ Tariff tillegg er beregnet med sentrale lønnstillegg med virkningstidspunkt 1. mai 2021, bortsett fra medlemmer av Norsk Lektorlag i KS-området der virkningstidspunkt er 11. juni 2021. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelige tall.

⁸ Oppkjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. Spekter og Unio kom ikke til enighet etter mekling og Unio iverksatte streik fra 4. juni. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet.

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

Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder

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

Årslønnsveksten er veksten i gjennomsnittlig årslønn fra ett år til det neste (se definisjon av årslønn i vedlegg 2 i NOU 2021: 5). Det vil alltid være noe utskifting av ansatte, og det kan påvirke årslønnsveksten gjennom å endre gjennomsnittlig årslønn i det andre året. Generelt kan endringer i sammensetningen av en gruppe påvirke årslønnsveksten. Det kan skje gjennom endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller andre endringer i sammensetningen av arbeidstakerne (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). Lønnsutviklingen kan også være påvirket av endringer i stillingsstruktur og tariffavtaler og endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer påvirke den registrerte lønnsveksten.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket lønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,3 prosentenheter årlig i det siste tiåret. I 2020 trakk dette årslønnsveksten ned med 0,1 prosentpoeng. Lavere utbetaling av uregelmessige tillegg trakk videre veksten ned med 0,3 prosentpoeng. Endret yrkessammensetning trakk på sin side veksten opp med 0,2 prosentpoeng i 2020. Ut fra første siffer i yrkeskoden bidro en lavere andel ansatte innen salgs- og serviceyrker og kontoryrker og en høyere andel ledere til dette. Bruk av flere dimensjoner i beregningene, samt en mer detaljert inndeling av yrkesgruppene og andre variabler som for eksempel alder, utdanning osv. kan påvirke resultatene for sammensetningseffekter.

Metoden som er brukt for dekomponering av lønns- og sammensetningseffekter er beskrevet i von Brasch, T., Grini, H., Johnsen, M. B. og Vigtel, T. C. (2020). An exact additive decomposition of the unit value index. Statistics Norway: Discussion Papers (944).

For industriarbeidere i NHO-bedrifter har endret sammensetning av tariffavtaleområdene det siste tiåret påvirket lønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,2 prosentenheter per år, mens dette ikke hadde effekt i 2020. Uregelmessige tillegg trakk veksten ned med 0,4 prosent i 2020 fra avtalt lønn. Lønnsveksten ble imidlertid trukket opp med 0,2 prosentenheter gjennom lavere andel industriarbeidere med kortere ansiennitet. Det er her brukt ansiennitetsgrupper med intervall på to år fram til ti års ansiennitet.

Sammensetningseffekter kan forklare at den vektete lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg, som omtalt i avsnitt 1.2. Både i 2016, 2017 og 2018 førte endret sammensetning til at lønnsveksten for gruppene under ett var lavere enn lønnsveksten for hver av gruppene. I 2020 førte endret sammensetning av gruppene til at veksten ble høyere enn for gruppene hver for seg. Årslønnsveksten er beregnet til 2,2 prosent og uregelmessige tillegg trakk veksten ned med 0,3 prosent. Lønnsveksten i summen av avtalt lønn og bonus var 0,1 prosentpoeng høyere for arbeidere enn for funksjonærer, men utviklingen i uregelmessige tillegg bidro til lavere lønnsvekst totalt for arbeidere enn for funksjonærer. Et høyere nivå for lønnssum og årsverk for industrifunksjonærene (se tabell 1.6) bidro til ytterligere høyere vekst for industri totalt når gruppene vektet sammen.

I 2020 trakk lavere utbetaling av uregelmessige tillegg for Industriooverenskomsten veksten ned fra avtalt lønn med 1,1 prosentpoeng. Årslønnsveksten for Industriooverenskomsten er beregnet til 1,7 prosent.

I 2019 var det en økning i timeverkene i den oljerelaterte delen av Industriooverenskomsten som bidro til høyere utbetalinger av uregelmessige tillegg og trakk årslønnsveksten opp med 1,1 prosentenheter. En nedgang i bonus trakk ned med 0,1 prosentenheter. I 2020 var det motsatt og lavere uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng. Årslønnsveksten for

Boks 1.1 forts.

arbeidere innen oljevirksomheten (offshore) i NHO-området har variert noe fra år til år, blant annet som følge av endringer i sammensetningen av lønnstakerne og variasjoner i bonusutbetalinger. Bonus og uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,9 prosentpoeng i 2019, men i 2020 var det motsatt, slik at bonus og uregelmessige tillegg trakk veksten ned med 1,9 prosentpoeng. Årslønnsveksten er beregnet til 1,7 prosent.

For enkelte arbeideravtaler i tjenestenæringene i NHO, kan sammensetningsendringer knyttet til nedstengning i 2020 ha påvirket lønnsveksten. For Riksavtalen – Hotell og Restaurant har ansiennitet (med ansiennitetsgrupper med intervall på to år) et positivt sammensetningsbidrag på 0,7, noe som i hovedsak skyldes nedgang i antall og andel timer for ansatte med lav ansiennitet. En reduksjon i utbetaling av uregelmessige tillegg bidro ned med 0,7 prosentenheter fra avtalt lønn. På den mindre Frisøroverenskomsten trakk nedgang i andelen unge arbeidstakere og andre med kortere ansiennitet lønnsveksten opp med 1 prosentenheter. I dekomponeringen av lønns- og sammensetningseffekter er det brukt ansiennitetsgrupper med intervall på to år. I gruppen med lavest ansiennitet inngår ansatte som har ansiennitet på 0-1 år, mens ansatte med ansiennitet på ti år eller mer inngår i en felles gruppe.

I Virke-bedrifter i varehandelen bidro endret alderssammensetning med flere unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten ned i perioden fra 2010 til 2013, mens en motsatt bevegelse har trukket lønnsveksten opp fra og med 2014, mest markert i årene 2015 og 2016. Sammensetningseffekter, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I 2020 trakk økte bonusutbetalinger opp årslønnsveksten fra 2,7 til 3,6 prosent. Også i 2020 trakk færre unge lønnstakere lønnsveksten opp.

Lønnsveksten i helseforetakene påvirkes av endringer i kompetansesammensetningen i sykehusene. Andelen ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (hovedsakelig leger) er økt samtidig som andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning er redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere). Dette trakk opp lønnsveksten fra 2018 til 2019 med om lag 0,2 prosentpoeng. Endringer i kompetansesammensetning trakk også opp lønnsveksten tidligere år.

I kommunesektoren var det en økning på om lag 1000 årsverk i stillingskode «7960 - lærer uten godkjent utdanning» fra 2019 til 2020. Dette trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Per 1.1.2020 ble det overført ca. 1000 årsverk fra Statens vegvesen til fylkeskommunene. Dette trakk lønnsveksten opp med om lag 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte i kommunesektoren. I overkant av 30 prosent av alle årsverk i kommunal sektor er i en kommune som slo seg sammen per 1.1.2020. Lønnsglidningen i 2020 var høyere i sammenslåingskommuner enn i kommunene som ikke slo seg sammen, og trakk dermed lønnsveksten opp for kommunesektoren samlet.

Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 1,8 prosent fra 2019 til 2020. Om lag 0,3 prosentpoeng av veksten tilskrives vekst i faste og variable tillegg, hovedsakelig fra Forsvaret.

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2019 til 2020 og avtalte lønnstillegg i 2021 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av mellomoppgjørene i 2021.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 2,0 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,1 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 0,2 prosentpoeng i årslønnsveksten, og med et overheng på 1,2 prosent er lønnsglidning beregnet til å bidra med 0,6 prosentenheter. Historisk bidrag fra lønnsglidningen når lønnsvekst dekomponeres kun i glidning og overheng vises i tabell 1.4.

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

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
Per 1. april 2017	88 øre/time	0,4 prosent
Per 1. april 2018 ²	222 øre/time	0,9 prosent
Per 1. april 2019 ¹	323 øre/time	1,3 prosent
Våren 2020 ¹	112 øre/time	0,4 prosent

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

² Tillegget er en kombinasjon av sentralt oppgjør med generelt tillegg, lavlønns tillegg og avsetning til forbundsvisse tilpasningsforhandlinger.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønssummer gjennom hele 2019 og 2020. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønns elementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

I beregning av overheng inn i 2020 og 2021 er det justert for etterbetalinger. Overhenget er beregnet med lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivå. Overhenget inn i 2021 er beregnet til 1,0 prosent for industriarbeidere, og i 2020 ble det beregnet til 1,2 prosent.

I det forbundsvisse hovedoppgjøret i 2020 ble Fellesforbundet, LO og Norsk Industri, NHO, for Industriooverenskomsten enige om et generelt tillegg på kr 0,50 per time fra 1. april og ytterligere kr 1,50 per time til arbeidstakere omfattet av Industriooverenskomsten Teko. Gjennomsnittlig årslønnsvekst for Verksteddelen er beregnet til 1,7 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,6 prosent fra 2018 til 2019. Tilleggene består av økte minstelønns satser, skift tillegg og offshoresatser etc. Verksteddelen utgjør over 90 prosent av Industriooverenskomsten.

Mellomoppgjøret i 2021 mellom LO og NHO ga etter mekling et generelt lønns tillegg til alle på kr 2,25 per time fra 1. april 2021 og ytterligere et tillegg på kr 1,00 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2020 (kr 455 970).

For industriarbeidere ble bidraget fra tariff tilleggene ved mellomoppgjøret beregnet til 0,7 prosentenheter i årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med lønns overhenget på 1,0 prosent, er årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2020 til 2021 beregnet til 1,7 prosent før bidrag fra lønns glidning. Det ble ved mellomoppgjøret lagt til grunn en lønns glidning på 1,0 prosent. Dette omfatter, foruten bidrag fra lokale forhandlinger, blant annet virkninger av garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter. Historisk bidrag fra lønns glidningen de seneste fem årene er vist i tabell 1.3.

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

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjeneste¹, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før

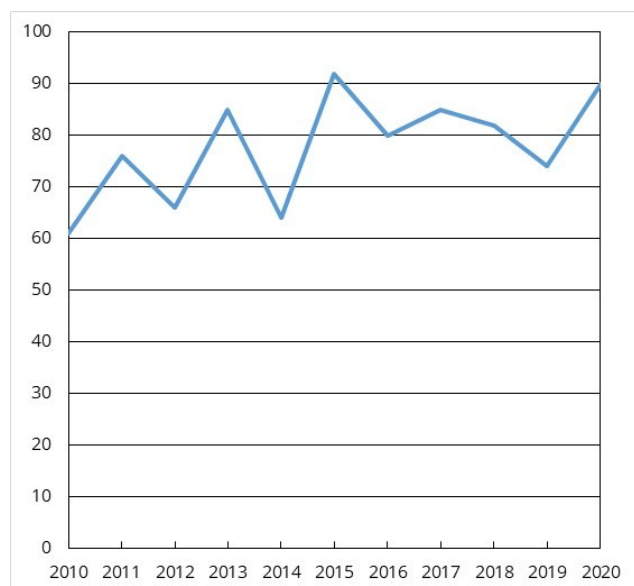
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
2010	3,6	1,2	2,4	67
01.okt	3,9	1,5	2,4	61
2011	4,4	1,3	3,1	70
01.okt	4,5	1,1	3,4	76
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	92
2016 ³⁾	2,0	0,4	1,6	80
2017	2,6	0,4	2,2	85
2018	2,8	0,5	2,3	82
2019	3,1	0,8	2,3	74
2020	2,0	0,2	1,8	90

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 1.2 hvor årslønnsveksten er dekomponert i lønnsoverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til årslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO.



Figur 1.2 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter¹

¹ Se noter til tabell 1.5.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I mellomoppgjøret i 2021 mellom LO og NHO ble det gitt tillegg som beskrevet i avsnitt 1.3.1 og vedlegg 1. For arbeidere i hele NHO-området er tariff tilleggene beregnet å bidra med 0,7 prosentenheter og overhenget med 0,9 prosentenheter til årslønnsveksten i 2021.

For arbeidere i *byggevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 2,2 prosent fra 2019 til 2020, mot 2,7 prosent fra 2018 til 2019. I løpet av 2020 ble det færre ansatte i næringen og lavere andel timer med utbetalte skift tillegg som trakk lønnsveksten ned fra avtalt lønn med 0,4 prosentpoeng.

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

I byggevirksomhet bidro tariff tillegg med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2019 til 2020. Tariff tilleggene omfatter justeringer av akkordsatser, tilpasning av minstelønnsatser både for fagarbeidere og andre, skift tillegg og spesielle tillegg i elektrofagene.

For *Riksavtalen - Hotell og restaurant* er årslønnsveksten beregnet til 1,7 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,6 prosent året før. Fra mars til mai 2020 var det registrert 20 000 færre ansatte mens antallet økte igjen fra juli. Dette bidro til lavere utbetaling av uregelmessige tillegg som trakk lønnsveksten ned med 0,7 prosentpoeng.

For *Riksavtalen - Hotell og restaurant*, ble Fellesforbundet, LO og NHO Reiseliv enige om et generelt tillegg på kr 0,50 per time, individuelt og på satser, og et garantit tillegg på kr 1,40 per time på 37,5 t/uke, fra 1. april 2020.

Inn i 2020 var overhenget på 1,0 prosent. Sammen med tariff tilleggene bidro dette til en årslønnsvekst på 1,7 prosent som var uten glidningsbidrag. Gjennomstrømmingen av ansatte i området var på nærmere 40 prosent i 2020. Årslønnsveksten for identiske personer var 2,4 prosent.

For *Riksavtalen - Hotell og restaurant* ga mellomoppgjøret mellom LO og NHO et generelt lønnstillegg på kr 2,25 per time og et lavlønns tillegg på ytterligere kr 1,00 per time fra 1. april 2021. Sammen med et garantit tillegg på 2,81 kr per time fra samme tidspunkt, er dette beregnet å bidra med 2,3 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2021. Overheng inn i 2021 var beregnet til 1,0 prosent.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO* er årslønnsvekst beregnet til 2,7 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,1 prosent fra 2018 til 2019.

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

Noen områder i bransjen, for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer, har lokal forhandlingsrett. Bussbransjen utgjør i underkant av 50 prosent av transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 2,6 prosent fra 2019 til 2020, mot 2,9 prosent fra 2018 til 2019. Tariff tillegg og overheng bidro med 1,6 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2019 til 2020. De uregelmessige tilleggene trakk opp lønnsveksten med 0,7 prosentpoeng. For bussbransjen er det gitt kr 2,50 fra 1. april 2021 fra oppgjøret i 2020 i tillegg til et generelt tillegg på kr 2,25 for hele avtalen i oppgjøret i 2021. Dette er beregnet til å bidra med 1,5 prosentpoeng til årslønnsveksten. Overheng inn i 2021 var beregnet til 1,9 prosent.

For arbeidere i *oljevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 1,7 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,7 prosent året før. I 2020 bidro bonus og uregelmessige tillegg til å trekke veksten ned med 1,9 prosentpoeng fra avtalt lønn.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 25 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 2,1 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,0 prosent året før. Lavere uregelmessige tillegg i 2020 trakk lønnsveksten ned med 0,3 prosentpoeng.

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

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2 i NOU 2021: 5. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2021 er beregnet til 1,5 prosent.

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

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 2,3 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,0 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

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

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

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk	2016	53,0	47,0
	2017	54,8	45,2
	2018	55,5	44,5
	2019	55,2	44,8
	2020	54,8	45,2
Lønnssum	2016	41,2	58,8
	2017	43,2	56,8
	2018	43,9	56,1
	2019	43,8	56,2
	2020	43,3	56,7

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.

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

Årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter i alt er beregnet til 2,2 prosent fra 2019 til 2020, mot 3,1 prosent året før. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 1,7 prosent ved det utsatte hovedoppgjøret i 2020.

Ved mellomoppgjøret i 2021 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2021. Av dette bidrar overhenget med 1,2 prosent. Mellomoppgjøret i 2021 er omtalt i vedlegg 1.

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I hovedtariffoppgjøret for 2020 i varehandelen ble det på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke avtalt høyere tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid, og innført et nytt tillegg for arbeid mellom kl. 15 og 18 på lørdager, fra 1. oktober 2020. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnssatsen i trinn 6 økt med kr 5,74 per time og minstelønnssatsen for ansatte på sentrallager eller hovedlager i engros-virksomheter mv. ble hevet med kr 7,32 per time, fra 1. februar 2020. Fra 1. oktober 2020 falt bestemmelsen om at arbeidstakere med en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på færre enn 12 timer ikke har rett på tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid, bort.

Årslønnsveksten fra 2019 til 2020 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,6 prosent. Bonusutbetalinger trakk opp årslønnsveksten med 0,9 prosentenheter. Færre unge lønntakere i 2020 bidro også til økt vekst i gjennomsnittslønnen.

I mellomoppgjøret i 2021 mellom LO og Virke og mellom YS og Virke for *handel, service og tjenesteytende næringer* kom partene til enighet etter forhandlinger. På Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke ble det gitt et generelt tillegg på kr 0,50 per time. Minstelønnssatsene ble økt med henholdsvis 2 kr (trinn 1–3), 3 kr (trinn 4) og 5 kr (trinn 5) per time fra 1. april 2021. Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnssatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2021 på kr 3,10 per time. På Avtale for reiselivsbransjen ble det gitt et generelt tillegg på kr 0,50, og minstelønnssatsene på trinn 1–3 ble hevet med kr 2,00 per time. For de fleste andre overenskomster ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,25 per time per 1. april 2021. I tillegg ble det på enkelte overenskomster gitt ytterligere kr 1,00 per time (lavlønstillegg).

For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2020 til 2021 på 0,3 prosentenheter. Sammen med overhenget til 2021 på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021.

I *finanstjenester* ble det i hovedtariffoppgjøret i 2020 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO og Finans Norge gitt et generelt tillegg på 0,3 prosent, men minst kr 1 500 på alle trinn i lønnsregulativet, med virkning fra 1. mai 2020. Årslønnsveksten i finanstjenester fra 2019 til 2020 er beregnet til 2,9 prosent.

I mellomoppgjøret for 2021 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO og Finans Norge ble det gitt et generelt tillegg på 1,7 prosent på lønnsregulativet, men minst 7 700 kr per år, med virkning fra 1. mai 2021. Tillegget anslås å bidra med 1,1 prosent til årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir det en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2021.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I hovedoppgjøret 2020 ble det for avtalen mellom Staten og LO Stat, YS Stat og Unio gitt et generelt tillegg på 0,44 prosent på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. oktober 2020, men 0,54 prosent i ltr. 47–63 med flere kvinner enn menn. Det ble ikke satt av midler til lokale forhandlinger. For avtalen mellom Staten og Akademikerne ble hele den disponible økonomiske rammen, 0,45 prosent av lønnsmassen, avsatt til lokale forhandlinger med virkning fra 1. oktober 2020.

Årslønnsveksten fra 2019 til 2020 i det statlige tariffområdet er beregnet til 1,8 prosent.

I mellomoppgjøret 2021 ble det for avtalen mellom Staten og LO Stat, YS Stat og Unio gitt følgende tillegg:

- Et generelt tillegg på 0,9 prosent og 1 500 kr på alle trinn på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. mai 2021.
- Et tillegg på 4 000 kr på ltr. 19–50. Tillegget trappes ned med 200 kr per trinn fra ltr. 51 til ltr. 69, der det er flere kvinner enn menn.
- Med virkning fra 1. juli 2021 avsettes det 1,8 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.

For avtalen mellom Staten og Akademikerne avsettes det 3,35 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2021.

I staten gir de avtalte tilleggene i 2021 et bidrag til årslønnsveksten på 2,0 prosentenheter. Sammen med overhenget på 0,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2020 til 2021 på 2,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i avtalen med Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedtariffoppgjøret i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. september 2020 på mellom 1 400 kr og 1 900 kr per år. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 0,3 prosent fra 1. september 2020. Det ble ikke satt av midler til lokale forhandlinger i 2020.

I mellomoppgjøret i 2021 ble det en løsning i meklingen mellom KS og LO kommune, YS kommune og Akademikerne. Unio aksepterte ikke forslaget fra mekleren og gikk i streik fra 27. mai 2021. Streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 4. juni 2021. Norsk Lektorlag (i Akademikerne) aksepterte heller ikke forslaget og gikk i streik fra 8. juni 2021. Gjennom frivillig mekling ble KS og Norsk Lektorlag enige om at Norsk Lektorlag tiltrer meklerens forslag, og streiken ble avsluttet 11. juni 2021.

Årslønsvirkninger for kommunesektoren er beregnet med sentrale lønnstillegg for KS-området og Oslo kommune med virkningstidspunkt 1. mai 2021, bortsett fra medlemmer av Norsk Lektorlag i KS-området der virkningsdato er 11. juni. Midler til lokale forhandlinger i kapittel 4 er beregnet med virkningsdato 1. oktober 2021. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelige tall.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2021 på mellom 10 000 kr og 22 000 kr per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,9 prosent fra 1. mai 2021. Det ble satt av 1,0 prosent per 1. oktober 2021 til lokale forhandlinger.

Sentrale tillegg, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse, i KS-området (kapittel 4) bidrar med 2,2 prosentenheter til årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med et overheng på 0,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021 for denne gruppen.

I hovedtariffoppgjøret i *Oslo kommune* mellom Oslo kommune og Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), Akademikerne, Unio og YS kommune (YS-K) ble det gitt et tillegg på lønnstabellen på 0,9 prosent, minimum kr 4 400 med virkning fra 1. mai 2020. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger.

I mellomoppgjøret 2021 kom Oslo kommune til enighet med KAH, Akademikerne og YS-K etter mekling. Det ble gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,45 prosent, minimum kr 16 500 med virkning fra 1. mai 2021. Unio brøt meklingen og iverksatte streik fra 28. mai 2021 som ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 7. juni, se avsnitt 1.5 i vedlegg 1.

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

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2020 og tarifftilleggene i 2020, er årslønnsveksten fra 2019 til 2020 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer¹, beregnet til 1,7 prosent.

Sentrale tillegg i 2021 utgjør om lag 3,2 prosent per dato og om lag 1,8 prosentenheter i årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med overheng til 2021 på 0,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelige tall.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2020 og tarifftilleggene i 2020, er årslønnsveksten fra 2019 til 2020 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 1,2 prosent. Økt antall årsverk i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning» trakk lønnsveksten ned med om lag 0,3 prosentenheter.

Sentrale tillegg i 2021 utgjør om lag 3,6 prosent per dato og om lag 2,1 prosentenheter i årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med overheng til 2021 på 0,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelige tall.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2020 og tarifftilleggene i 2020, er årslønnsveksten fra 2019 til 2020 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 1,9 prosent. Overføring av ingeniører fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten opp med om lag 0,1 prosentenheter.

Sentrale tillegg i 2021 utgjør om lag 3,0 prosent per dato og om lag 1,7 prosentenheter i årslønnsveksten fra 2020 til 2021. Sammen med overheng til 2021 på 0,4 prosent gir dette en

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

årlønnsvekst på 2,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021. Et annet resultat eller senere virkningstidspunkt for medlemmer av Unios foreninger kan påvirke endelige tall.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

Spekter-området ekskl. helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2020

I forhandlingene på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter i hovedoppgjøret i 2020 ble det avtalt et generelt tillegg på kr 975 per år med virkning fra 1. april 2020. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

Årlønnsveksten fra 2019 til 2020 i Spekter-området ekskl. helseforetakene er beregnet til 1,9 prosent.

Mellomoppgjøret i 2021

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

Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årlønnsveksten i 2021 på om lag 0,4 prosentenheter. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,7 prosentenheter. Sammen med overhenget på 0,5 prosent gir dette en årlønnsvekst fra 2020 til 2021 på 2,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2021. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2020

I de sentrale forbundsvise forhandlingene mellom Spekter og forbundene i LO og YS for helseforetakene i 2020 ble det gitt et generelt tillegg til alle ansatte i stillingsgruppe 1 på kr 6 000 per år. Arbeidstakere i gruppe 2 og 3 med ansiennitet lavere enn 16 år fikk et generelt tillegg på 8 000 kr, mens arbeidstakere i gruppe 2 og 3 med ansiennitet på minst 16 år fikk et generelt tillegg på 1,9 prosent. Arbeidstakere i gruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg på 0,8 prosent. Arbeidstakere i gruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer fikk ytterligere et generelt tillegg på 0,8 prosent (samlet 1,6 prosent). Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1–5 fikk et generelt tillegg på 1,4 prosent. Alle tillegg hadde virkning fra 1. oktober 2020. Minstelønnsatsene ble hevet for alle stillingsgrupper fra samme dato, se tabell 1.2 i vedlegg 1 i NOU 2021: 5. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2020.

Spekter og Ergoterapeutforbundet, Fysioterapeutforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) for helseforetakene. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2020.

Minstelønnssatsene ble hevet med virkning fra 1. oktober 2020, se tabell 1.3 i vedlegg 1 i NOU 2021: 5. Det ble gitt følgende generelle tillegg:

- Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 0,8 prosent med virkning fra 1. oktober 2020. Medlemmer i stilling som spesialfysioterapeut/spesialergoterapeut med ansiennitet på 16 år eller mer fikk ytterligere et tillegg på 0,8 prosent (samlet 1,6 prosent).
- Med Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt et generelt tillegg på 0,8 prosent med virkning fra 1. oktober 2020. Alle i stilling som spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 prosent (samlet 1,6 prosent).
- Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 1,4 prosent med virkning fra 1. oktober 2020. Styrer i barnehage fikk ytterligere et generelt tillegg på 0,9 prosent, totalt 2,3 prosent. Faggruppene spesialpedagog, klinisk pedagog og logoped med ansiennitet 16 år eller mer fikk ytterligere et generelt tillegg på 0,6 prosent, samlet 2,0 prosent.

Spekter og *Den norske legeforening* kom til enighet om generelle lønnstillegg. Leger i spesialisering med over fire år gjennomført tid i spesialisering fikk et generelt tillegg på kr 10 000, mens de med under ett år gjennomført spesialisering fikk et generelt tillegg på kr 16 700, med virkning fra 1. juli 2020. Det ble ikke gitt generelle tillegg for mellom ett og fire år gjennomført tid i spesialisering. I tillegg ble det avtalt endringer i lønnssystemet for leger i spesialisering, som følge av ny utdanningsstruktur, som hadde lønnsmessige konsekvenser.

Med virkning fra 1. januar 2020 fikk legespesialister et generelt tillegg på 15 000 kr og overleger og stipendiater 17 000 kr. Leger med totallønsavtale og øvrige medlemmer av Legeforeningen fikk et generelt tillegg på 1,7 prosent med virkning fra 1. januar 2020. Det skulle ikke gjennomføres lokale forhandlinger i 2020.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2020 og avtalte tillegg i 2020, er årslønnsveksten fra 2019 til 2020 i helseforetakene beregnet til 1,8 prosent.

Mellomoppgjøret i 2021

Ved avleggelse av utvalgets rapport pågår fortsatt forhandlinger. Spekter og Unio kom ikke til enighet etter mekling og Unio iverksatte streik fra 4. juni. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet. Se omtale i vedlegg 1.

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.7 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn i enkelte tariffområder. Fra 2019 til 2020 minket forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn i NHO-bedrifter i industrien og finanstjenester, mens det var små endringer i andre områder i tabellen. Endringene i de enkelte områdene fra år til år påvirkes av flere forhold, herunder endringer i sysselsettingen for menn og kvinner. Sett over en lengre periode er hovedbildet at lønnsforskjellen er redusert.

I hovedgruppene i tabellen er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenlignbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i

helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

Tabell 1.7 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

	2011	2012	2013	2014	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Årslønn Menn 2020	Årslønn Kvinner 2020	Kvinne- andel ² 2020
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	93,5 ¹⁰	91,5	91,9	516 100	474 500	17
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	79,5	80,4	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	83,1 ¹⁰	84,3	85,1	843 600	718 200	29
Virke-bedrifter i varehandel ³	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	85,2 ⁹	85,4	84,7 ¹²	596 100	505 100	41
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ⁸	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	96,2	95,9	95,8	402 900	386 100	56
Finanstjenester ⁴	80,3	79,7	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	81,7 ⁴	81,1 ¹¹	82,3	784 300	645 600	50
Statsansatte	90,1	90,7	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	657 200	590 200	50
Kommunene i alt ⁷	91,5	92,2	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	93,6	94,1	94,1	568 700	535 100	74
Undervisningsansatte ⁷	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	597 300	588 600	69
Øvrige ansatte ⁷	91,0	91,9	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	558 200	520 700	75
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁵	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	738 100	597 800	76
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak ⁶	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	95,8	96,7	96,5	589 400	569 000	40

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

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

³ Gjelder heltidsansatte.

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

⁵ Månedslønn per september*12 (heltidsekvivalenter), kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Sykehustjenester» under Statlig forvaltning.

⁶ Månedslønn per oktober*12.

⁷ Månedslønn per 1. desember *12.

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

⁹ Korrigert for populasjonsendringer er andelen den samme i 2018 som i 2017.

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

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

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2021

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

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønnstillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst

for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønsgruppene.

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

Et ekstra lønnstillegg på 1,00 kr til arbeidstakere på overenskomster med lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, var del av mellomoppgjøret i 2021 mellom LO og NHO. Dette hadde likelønnsprofil siden nesten halvparten av de som får tillegget er kvinner, mens kvinneandelen i alt var 22 prosent. Tilsvarende hadde oppgjøret mellom YS og NHO likelønnsprofil.

På *Landsoverenskomsten* og tilhørende bransjeavtaler mellom Handel og Kontor (LO) og Virke og i oppgjør mellom YS og Virke ble minstelønnssatsene økt. Dette har en likelønnsprofil, ettersom kvinner i større grad enn menn befinner seg på minstelønnssatsene.

Resultatet mellom *staten og LO Stat*, *Unio og YS Stat* har likelønnsprofil gjennom at det gis relativt størst tillegg i lønnsintervall med flest kvinner.

I finanstjenester tilgodeser kronetillegget i de laveste lønnstrinnene kvinner i særlig grad.

1.4 Lønnsoverhenget

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

Lønnsoverhenget til 2021 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,2 prosent. For områdene i tabell 1.8 varierer lønnsoverhenget til 2021 fra 0,2 til 1,5 prosent.

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

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn lønnsoverhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønnsoverheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året.

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

Ved hovedtariffoppgjørene i 2020 ble det i flere tilfeller avtalt lønnstillegg for 2021. I oppgjøret om Bussbransjeavtalen mellom Fellesforbundet og NHO Transport ble det gitt et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2021 for rutebussjåfører. For Avisbudavtalen mellom Fellesforbundet og Mediebedriftenes Landsforening ble det avtalt et tillegg med kr 2,00 fra 1. april 2021. På Vekteroverenskomsten mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service og Handel og mellom Parat og NHO Service og Handel ble det avtalt et tillegg på kr 1,00 fra 1. april 2021.

På Grossistoverenskomsten avtalte Virke og Fellesforbundet å gjennomføre lokale forhandlinger med sentralt avsatte pottter på minimum henholdsvis 0,5 og 0,3 prosent per dato, med virkning 1. april 2021 og 2022.

Tabell 1.8 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2016–2021

Område/gruppe:	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2
Industriarbeidere	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,0
Industrifunksjonærer	1,5	1,1	1,4	1,4	1,3	1,5
Virke-bedrifter i varehandel	0,7	0,9	0,8	1,1	1,0	0,8
Finanstjenester ²	1,1	0,9	1,0	1,5	1,3 ⁵	0,9
Staten	0,4	1,5	0,6	1,5	1,2	0,4
Kommunene i alt	0,7	0,9	1,4	0,7	1,2	0,3
Undervisningsansatte	0,6	0,9	1,3	0,7	1,1	0,2
Øvrige ansatte	0,7	0,9	1,4	0,7	1,3	0,4
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	0,4	1,6 ⁴	0,9	1,9	1,0	0,8
Øvrige bedrifter	0,6	0,6	0,6	0,8	0,9	0,5
Veid gjennomsnitt ³	0,7	1,1	1,1	1,1	1,2	0,6

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

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge (arbeidsgivermedlemmer) utenom ledere.

³ Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vekter.

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

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2021

For de fleste tariffområder ble det i 2020 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til å forhandle om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 2021.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2020 vises det til vedlegg 1 i NOU 2021: 5.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2021

Representantskapet i LO behandlet kravene foran mellomoppgjøret 16. februar 2021. I vedtaket het det bl.a.:

«Koronapandemien har ført til et kraftig tilbakeslag i både internasjonal og norsk økonomi. BNP hos handelspartnerne har antakeligvis falt med 5–6 pst. i 2020, og med 3–3 ½ pst. i norsk fastlandsøkonomi.

De omfattende smitteverntiltakene bidro til kraftige fall i mars og april. Kvinner og ansatte med innvandrerbakgrunn i lavlønnsyrker i privat sektor ble i særlig grad rammet. 412 000 personer var registrert som helt eller delvis arbeidssøkere eller på tiltak. Fra sommeren 2020 vokste aktiviteten i fastlandsøkonomien igjen, men i november bidro ny innstramming i smitteverntiltakene til nytt fall.

Nedgangen i november rammet hotell og restaurant, passasjertransport og kulturbransjen, som i utgangspunktet fortsatt hadde lav aktivitet. Industri og bergverk hadde på sin side vekst knyttet til petroleums- og kjemiske produkter samt bergverk, i dette korte tidsperspektivet.

[...]

Den beregnede kapasitetsutnyttingsgraden for industrien i siste kvartal av 2020, var likevel under det historiske gjennomsnittet for perioden 1990–2020. Samlet endte industriproduksjonen med en nedgang på 3 pst fra 2019 til 2020.

[...]

Norges Bank satt styringsrenta ned fra 1 til 0,25 pst 23. mars i fjor og videre til null 8. mai. Norges Banks prognose for styringsrenten innebærer en rente på dagens nivå i over ett år og deretter en gradvis økning i renten etter hvert som aktiviteten i norsk økonomi nærmer seg et mer normalt nivå. Kronekursen har vært svak, selv om krona styrket seg igjen etter rekordlavt nivå i mars.

[...]

Bildet med svært ulik utvikling næringer og bransjer imellom, vil fortsette også i 2021. Med fortsatte støttetiltak kan innenlandsk vareproduksjon og handel forbli mindre påvirket, og deler som for eksempel byggeindustri og mat- og drikkevarerindustrien kan endog ha god vekst. Samtidig vil mange av næringene knyttet til reiseliv, kultur og servering fortsatt ha svak utvikling.

Det er betydelig usikkerhet om den videre økonomiske utviklingen, både i Norge og internasjonalt. Det er fortsatt en svært alvorlig smittesituasjon verden over med hensyn til virusmutasjon og fare for flere smittebølger. Den oppstartede vaksineringen gir håp om en

gradvis normalisering, mens det er uvisst hvor raskt og sterkt den økonomiske gjeninnhenting kan bli.

[...]

Den digitale kompetansen er blitt mer skjevfordelt under pandemien, og den langvarige arbeidsløsheten har økt risikoen for utenforskap. Virkemidlene må derfor nå rettes mer inn mot at flere kan være helt eller delvis på jobb, samtidig som ledig arbeidskapasitet kan brukes til kompetanseheving. En justert kompensasjonsordning som tar hensyn til lønnskostnader, sammen med en styrket ordning for bedriftsintern opplæring (BIO) er blant LOs forslag til myndighetene. Bransjeprogrammene for kompetanse er fortsatt viktige, og bidrar til at mange permitterte får oppgradert sin kompetanse.

[...]

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen. Det innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurranseevnen i sine lønnskrav. Dette for å trygge grunnlaget for inntekt og sysselsetting, blant annet gjennom å gjøre etterspørselsstimulerende tiltak effektfulle. Hovedoppgjøret i 2020 var igjen et eksempel på disse fordelene i norsk lønnsdannelse.

For LO er fordelingshensyn viktig. Krisen som pandemien har utløst i arbeidsmarkedet har rammet sosialt svært skjevt. Da er det ikke bare svært viktig at inntektssikringssystemene våre motvirker skjevhetene, men også at vi styrker de sidene ved lønnsdannelsen som demmer opp for de svakere, mer markedsdrevne sidene som skaper ytterligere skjevheter. I kollektive forhandlinger på sentralt nivå, kan lavlønn og likelønn ivaretas i større grad enn hvis alt overlates til markedet. Gevinsten samordning gir, skal fordeles gjennom små lønnsforskjeller.

[...]

Med bakgrunn i den endrede situasjonen ved årets mellomoppgjør som følge av pandemien, vil LO sikre medlemmenes kjøpekraft og gjennom sine krav prioritere seriøsitet, likelønn og å motvirke lavlønn.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det avgjørende at alle grupper omfattes. I en tid der deler av økonomien sliter, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen samtidig som det tas hensyn til mindrelønnsutvikling i sektorer.

Utsiktene framover er ekstra usikre som følge av pandemien.»

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

NHOs representantskap vedtok 11. mars 2021 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Koronapandemien påførte i fjor norsk økonomi det største tilbakeslaget i manns minne. I privat sektor falt både aktiviteten og sysselsettingen kraftig. Sjøkket rammet dessuten usedvanlig skjevt. Mens få bransjer var uberørt av krisen, traff pandemien og smitteverntiltakene først og fremst overnatting, servering og deler av person- og bedriftsrettet tjenesteyting.

[...]

Koronapandemi, smitteverntiltak og nedstengt økonomisk aktivitet preget store deler av verden i 2020. BNP- fallet hos Norges handelspartnere anslås nå til 4,5 prosent, som er det største i nyere tid. [...] Blant annet takket være såkalt oppdemmet etterspørsel (utsatt forbruk), er det ventet at både BNP og importen hos våre handelspartnere vil ta seg opp utover høsten, og nå førkrisenivået i fjerde kvartal i år. For 2021 som helhet anslås en vekst på nærmere 4 prosent.

[...]

Prognosene antyder en vekst på nærmere 4 prosent i Fastlands-BNP i 2021, slik at aktiviteten vil være tilbake på førkrisenivå ved årsskiftet. Økonomien vil imidlertid da fortsatt ikke ha gjeninnhentet førkrisetrenden, som illustrerer at pandemien vil ha påført økonomien et stort, og trolig varig tap. I hvert fall ut neste år vil økonomien ventelig være preget av ledige ressurser, blant annet arbeidsledighet over førkrisenivået.

[...]

Når smitteverntiltakene gradvis fjernes, vil den økte sparingen kunne omsettes i økt forbruk, og en vridning vekk fra varer og tilbake til tjenester. Prognosene peker mot en forbruksvekst på solide 7 prosent i år.

Pandemien medførte lavere energietterspørsel og et kraftig fall i oljeprisen. Mange oljeselskaper varslet i fjor vår om betydelige investeringskutt. Stortinget vedtok derfor en skatteomlegging som skulle motvirke noe av dette, og prognosene anslår nå at investeringsnedgangen i år blir om lag 7 prosent. Dermed vil hjemmemarkedet også bli mindre for norsk leverandørindustri.

[...]

Styringsrenten ble satt til null i fjor vår. Norges Bank har varslet at renten vil holdes på dette nivået ut året. Lav rente gjør det lettere for både husholdninger og næringsliv å betjene gjeld, og stimulerer boligetterterspørsel og -investeringer.

[...]

Konkurransesevnen ble bedret med 9,6 prosent i 2020, hovedsakelig fordi den handelsveide krone-kursen ble svekket med vel 8 prosent. I tillegg var timelønnskostnadsveksten lavere i Norge enn anslått hos våre handelspartnere. Samlet er kronen svekket med nærmere 33 prosent siden 2013, før oljenedturen, og har dermed gitt et betydelig bidrag til styrket konkurranseevne. Frem til 9. mars i år har imidlertid kronen styrket seg med 3,7 prosent mot årsgjennomsnittet 2020, og slik reversert noe av fjorårets konkurranseevneforbedring. Lønnsdannelsen har et ansvar også for å bidra til at konkurranse-evnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser.

[...]

Lønnskostnadene tilsvarte i fjor 82,3 prosent av faktorinntekten i industrien, like over gjennomsnittet de siste 20 årene. Fordelingen av verdiskapingen mellom arbeid og kapital i industrien har vært rimelig stabil over tid, slik frontfagsmodellen tilsier. I næringsområder som reiseliv, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting der tjenester til petroleumsnæringen er inkludert, samt bygg og anlegg, har derimot lønnskostnadsandelene økt de siste årene.

[...]

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, TBU, har anslått konsumprisveksten til 2,8 prosent for 2021. Usikkerheten i prisvekstanslaget er knyttet

spesielt til utviklingen i kronekursen og energiprisene, men også til hvordan koronapandemien påvirker økonomien og prisutviklingen slik den nå måles.

Derfor mener NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge.
- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen ivareta industriens konkurranseevne.
- Forskjellene mellom ulike næringers inntjening og lønnsevne er større enn noen gang i nyere tid som følge av koronapandemien. Eventuelle sentrale tillegg (generelt tillegg og tillegg til overenskomster som ligger lavt), må hensynta dette.
- Et høyt innslagspunkt for eventuelle "lavlønnstillegg" knytter lønnstakere i andre tariffområder for nært industriens lønnsnivå. Derfor bør innslagspunktet settes lavere enn det som har vært vanlig de siste årene.
- Den økonomiske realitet som er lagt til grunn for resultatet i de sentrale forhandlingene skal også gjelde for de forhandlinger som i etterkant skal føres om eventuelle justeringer av minstelønnsseter.»

Styret i Unio vedtok 9. mars 2021 Unios inntektspolitiske uttalelse foran mellomoppgjøret i 2021. I vedtaket het det bl.a.:

«Vaksinering vil bringe oss ut av krise. Utsiktene for norsk økonomi er mer optimistiske, mange virksomheter gjør det godt selv om mange sliter. Forbruksveksten i år og neste år ventes å ta igjen mye av det tapte. Lønnsdannelsen må normaliseres raskest mulig. Arbeidsledigheten er fortsatt rekordhøy. Den må bekjempes på bred front.

[...]

SSB anslår at fastlands-BNP vil vokse med over 3 ½ prosent både i 2021 og 2022 og dermed innhente mye av fallet i koronaåret 2020. Usikkerheten er derimot fortsatt stor, særlig pga. mer smittsomme virusvarianter, og nye runder med hel eller delvis nedstengning vil utsette den økonomiske opphenting. Arbeidsledigheten er rekordhøy og anslås å feste seg på et høyere nivå enn før pandemien. Det kreves derfor ytterligere tiltak for å stimulere økonomien.

[...]

De siste sju årene har reallønnsveksten vært svært lav, noe høyere de to siste årene. Produktivitetsveksten i industrien tok seg opp før pandemien og TBUs tall viser at industriens konkurranseevne har styrket seg betydelig de siste årene. Store deler av industrien har klart seg bra under pandemien. For deler av næringslivet ellers har imidlertid smitteverntiltakene gitt ny krise, svak lønnsomhet og stor usikkerhet.

Unio vil imidlertid også peke på at store deler av næringslivet har hatt kraftig omsetningsvekst. Husholdningenes forbruksmønstre har endret seg, men samlet volum viser kraftig oppgang i år og neste år. SSBs prognoser tilsier at lønnsdannelsen vil komme raskere tilbake til normalen etter koronakrisa enn etter finanskrisa i 2008 og etter oljeprisfallet i 2014, gitt at vi klarer å håndtere smitten.

Unio forventer at årets tariffoppgjør må gi lønnsmessig uttelling for våre grupper som lojalt har holdt seg innenfor frontfagsramma i 2020, mens andre tok ut mer. Det må sikres god reallønnsvekst. Det er nødvendig for at ansatte i offentlig sektor skal slutte opp om frontfagsmodellen.

[...]

Arbeidsledigheten ser ut til å feste seg på et høyere nivå etter krisa. Den rammer særlig ungdom og det er stor fare for at mange vil slite lenge med å finne jobb. Det tilsier at utdanningskapasiteten økes, at kompetansehevende tiltak brukes i langt større grad enn det som har vært vanlig og at arbeidsmarkedstiltakene styrkes. Investering i utdanning er den beste investeringen for framtida.

[...]

Unio kjemper 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. Ifølge TBU tjener kommunalt ansatte 95 000 kroner mindre enn ansatte i industrien. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er også store rekrutteringsproblemer i store deler av offentlig sektor.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

Det foregår en diskusjon om frontfagsmodellen. Modellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer, for å heve lønnsnivået der det åpenbart er for lavt eller for å ta igjen dokumentert etterslep i lønnsutviklingen for store grupper som f.eks. for lærere. Frontfagsmodellen kan også gjøre det vanskelig å rekruttere og beholde arbeidstakere med høyere utdanning. Unio mener at frontfagsmodellen må praktiseres mer fleksibelt og at det er rom for dette samtidig som frontfagsmodellens gode effekter for norsk økonomi kan videreføres. Modellens handlingsrom må utnyttes.

I årets mellomoppgjør er det flere forhold som tilsier at Unios grupper skal komme godt ut. Offentlig sektor var nærmest alene om å holde seg innenfor frontfagsramma i kriseåret 2020. Flere av utdanningsgruppene har lav lønn og store etterslep. Lønn må brukes for å løse rekrutteringsproblemer og bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det er derfor nødvendig at mellomoppgjøret 2021 sikrer kjøpekraftforbedring og at resultatet i offentlig sektor blir høyere enn frontfagsramma.

[...]

Unios overordnede føringer

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- Unio krever at årets mellomoppgjør gir klar reallønnsvekst for de med høyere utdanning.
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon.
- Der avtalesystemet tilsier det, kan generelle prosentvise tillegg prioriteres.
- Unio krever at det gis fullt skattefradrag for fagforeningskontingent.»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok i februar 2020 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2020–2022. YS' inntektspolitiske dokument 2021 vedtatt 2. mars 2021 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2021. Det heter bl.a.:

«YS vil sikre medlemmenes kjøpekraft i 2021.

Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke

frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

[...]

Aktiviteten i norsk økonomi forventes å ta seg opp igjen i løpet av det kommende året, etter at vi i 2020 har lagt bak oss det største økonomiske tilbakeslaget siden krigen.

Koronakrisen har rammet hardt, og ført til lavere aktivitet og økt arbeidsledighet over hele landet, og i et bredt spekter av næringer. Hardest har det likevel gått ut over næringer hvor smitteverntiltakene har rammet direkte: reiseliv, luftfart, kultur, servering og overnatting.

Ved inngangen til 2021 står vi i en situasjon med et lavere aktivitetsnivå, og en høyere arbeidsledighet enn normalen. En ekspansiv finanspolitikk og omfattende støttetiltak til husholdninger og bedrifter har bidratt til å begrense ringvirkningene av krisen. Vi kan derfor forvente en god vekst i norsk økonomi i året vi har foran oss, når vaksineringen blir utbredt og smitteverntiltakene kan lempes på. Verdiskaping og sysselsetting vil likevel ligge lavere enn i et normalår, siden nedgangen gjennom 2020 har vært så kraftig.

SSB anslår en vekst i fastlands-BNP på 3,7 prosent fra 2020 til 2021, og at arbeidsledigheten som rapportert gjennom AKU-undersøkelsen vil falle fra 5,2 prosent mot slutten av 2020, til 4,5 prosent i 2021, og videre til et tilnærmet historisk gjennomsnitt på 3,9 prosent i 2022. I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 2,6 prosent fra 2020 til 2021.

Den kostnadsmessige konkurranseevnen til norsk industri ble bedret i 2020.

Timelønnskostnadene i industrien hos våre handelsspartenere hadde 2,3 prosentpoeng høyere vekst enn timelønnskostnadene i norsk industri i 2020. Sammen med en markant svekkelse av den norske kronen har dette bidratt til at relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne målt i felles valuta anslås å ha falt med 9,6 prosent i fjor.

Koronakrisen har rammet skjevt. Grupper som i utgangspunktet hadde relativt lav lønn er hardest rammet av permitteringer og oppsigelser. Samtidig har lave renter bidratt til at det økonomiske handlingsrommet øker for personer som har beholdt jobben.

Selv om samlet lønnsulikhet har holdt seg relativt stabil de senere årene ser vi en høyere lønnsvekst blant toppledere i privat sektor sammenlignet med gjennomsnittet av heltidsansatte fra 2019 til 2020. Siden 2015 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minket men over de to siste årene ser vi ikke en slik konvergens mellom kjønnene. »

Akademikerne la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2021:

«Trepertssamarbeidet er avgjørende for utviklingen av velferdssamfunnet og sikring av best mulige rammevilkår for ansatte og næringsdrivende. Treperts- og topartssamarbeidet har, ikke minst, vist seg både viktig og konstruktiv under den pågående pandemien. Gjennom pandemien har samarbeid og dialog på sentralt og lokalt nivå hatt en svært viktig funksjon. Vi har sammen bidratt til løsninger og tilpasninger blant annet ved lov og ved tariffavtaler.

De beste beslutningene skjer når alle parter involveres og beslutningsgrunnlaget opplyses bredt. Dette gjelder både på sentralt nivå og lokalt ned til den enkelte virksomhet. Det er essensielt at arbeidsgiver, sammen med de ansatte via tillitsvalgte, finner løsninger som

fremmer gode arbeidsvilkår, økt produktivitet og ikke minst trygge rammer for nødvendige omstillingsprosesser.

I offentlig sektor ser vi dessverre en utvikling i retning av økt sentral styring og økt bruk av arbeidsgivers styringsrett. Dette er en utvikling Akademikerne er bekymret for. En slik utvikling vil påvirke og svekke treparts- og topartssamarbeidet, og vil underminere betydningen av å organisere seg.

En utvikling i mer sentralisert retning ser vi blant annet ved praktiseringen av frontfaget i offentlig sektor, hvor mange arbeidsgivere forholdet seg til frontfagets resultat som en fasit for lønnsoppgjørene.

Tariffoppgjøret i 2020 står i en særstilling, gitt landets økonomiske situasjon som følge av pandemien, men holdningen til frontfagets resultat er i tråd med en utvikling vi har sett over tid og i alle våre tariffområder.

I Akademikernes idégrunnlag står det blant annet at Akademikerne vil jobbe for at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnspolitikken forutsetter at lønn skal kunne brukes som personalpolitisk virkemiddel, og legger vekt på lokal handlefrihet.

Lønnsforhandlingene er et viktig verktøy for å sikre høy og riktig kompetanse, og dermed gode offentlige tjenester for hele befolkningen.

Dersom frontfagets resultat følges som en fasit og/eller føring, vil det si at de frie forhandlingene som skal og bør skje i det enkelte tariffområdet svekkes betraktelig. Det forhindrer de ulike tariffområdene å kunne vurdere egne behov og utfordringer og nødvendige tiltak for å løse disse på det lønsmessige området. Det er derfor viktig å understreke at praktiseringen av frontfaget skal være en norm over tid og ikke fasit.

Innretningen av oppgjørene er opp til det enkelte tariffområde.»

Hovedstyret i KS ga administrasjonen fullmakt til å forhandle mellomoppgjøret 2021 etter følgende hovedlinjer:

«Frontfagsmodellen ligg til grunn for lønsdanninga i Noreg. Dei økonomiske utsiktene tilseier at partane i alle tariffområda gjennomfører sine oppgjer i samsvar med denne.

Administrasjonen blir gitt fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjeret i 2021 etter følgende hovudlinjer:

1. Mellomoppgjeret i 2021 skal gjennomførast innan ei økonomisk ramme som gir ein lønsvekst på linje med samanliknbare tariffområde.
2. Oppgjeret må ha omsyn til heilskapen og til dei rekrutteringsutfordringar sektoren står overfor. Å disponere den økonomiske ramma delt mellom generelle lønstillegg og å sette av lønsmidlar til lokale forhandlingar vil ta omsyn til dette.

Hovudlinjene i hovudstyret sitt vedtak for mellomoppgjeret kan offentleggjerast.»

Sentralstyret i Virke vedtok på sitt møte 23. februar 2021 følgende forhandlingsfullmakt:

«Virke vil gjennomføre forhandlingene i tråd med frontfagets ramme, men forutsetter profil tilpasset de ulike bransjenes forutsetninger og de strukturer for lønnsdannelse som fins i de ulike områdene gitt den ekstraordinære situasjonen mange virksomheter nå befinner seg i.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Som alltid i et mellomoppgjør ble forhandlingene i LO-NHO-området i 2021 ført mellom LO og NHO sentralt, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene startet med utsatt kravoverlevering 24. mars. Den 25. mars ble det brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 11. april la Riksmekleren fram et forslag som partenes representanter aksepterte. Det ble gitt et generelt lønnstillegg til alle på kr 2,25 per time fra 1. april 2021 og ytterligere kr 1,00 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2020 (kr 455 970).

Lokale forhandlinger skal ifølge protokollen føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. De skal være reelle. Partene forutsetter videre at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,7 prosent i 2021, se boks 1.1 under for disse betraktningene.

Boks 1.1 Frontfagsrammen, mellomoppgjøret 2021

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

11. april 2021

Bakgrunn

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

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

Siden enigheten i Holden 3-utvalget dvs. perioden 2014-20, har gjennomsnittlig årslønnsvekst i industrien i NHO-området samsvart med rammeanslaget. I samme tidsrom har glidningen for industriarbeidere variert fra 0,6 til 1,3 prosent per år, og i gjennomsnitt vært på 1,0 prosent.

Den økonomiske situasjonen og utsiktene

For ett år siden iverksatte regjeringen de "mest inngripende tiltakene i fredstid", og stengte ned store deler av økonomien for å hindre spredning av koronaviruset. Nedstengningen markerte starten på det dypeste tilbakeslaget i norsk økonomi i nyere tid. Etter hvert ble det lempet på smitteverntiltakene, og fra mai av tok aktiviteten seg opp igjen. Etter fortsatt gjeninnhenting i tredje kvartal, ga nye smittevernstiltak i november mer beskjedne utslag i den økonomiske utviklingen. Gjennomsnittlig falt aktiviteten i BNP Fastlands-Norge med 2,5 prosent i 2020. I januar i år lå Fastlands-BNP fortsatt 1,5 prosent under førkrisenivået i februar.

Norge er nå inne i sin tredje smittebølge, med ny, landsomfattende nedstengning. Samtidig er vaksineringsen i gang. FHI's siste scenario innebærer at hele den voksne befolkningen vil ha blitt tilbudt første vaksinedose innen utgangen av juli. I så fall vil smitteverntiltakene kunne trappes ned mot sommeren, og bidra til et oppsving i etterspørselen i annet halvår. SSB anslår nå en oppgang på 3,3 prosent i år.

Utviklingen i arbeidsmarkedet avspeiler utviklingen beskrevet over. I fjor falt sysselsettingen målt i personer med 1,3 prosent, i år anslår SSB en vekst på 0,9 prosent. Arbeidsledigheten passerte toppen rundt påsketider i fjor, falt mye frem til sommeren, men har siden ligget nokså flatt. Ved utgangen av mars var 7,5 prosent av arbeidsstyrken helt eller delvis ledige eller på tiltak. Vel 119 000 var registrert som helt arbeidsledige, og 48 prosent av disse har vært uten arbeid i mer enn et halvt år ifølge NAV.

Nedgangen i fjor traff skjevt. Aktivitetsnedgangen var sterkest for næringer som drev personrettet tjenesteyting, og det har vært lokale variasjoner. I mange av de hardest

rammede næringene ligger aktiviteten fortsatt langt under førkrisenivået. Dette reflekteres også i store forskjeller i lønnsomheten mellom næringene, målt med driftsresultatet. Ifølge månedlige nasjonalregnskapstall var verdiskapingen i industri og bergverk i januar tilbake på førkrisenivået, mens tjenestenæringene samlet sett fortsatt lå 5 prosent under. Her inngår reiseliv (46 prosent under) og transport utenom sjøfart (24 prosent under).

Deler av industrien ble også påvirket av lavere aktivitet i petroleumsnæringen i fjor, som følge av oljeprisfall og lavere oljeinvesteringer. Verftsindustrien ble særlig rammet, og veksten i andre halvår har ikke vært tilstrekkelig sterk til å løfte aktiviteten til prekoronanivå. Bruttoproduktet i verftsindustrien lå i fjerde kvartal fortsatt vel 11 prosent lavere enn i fjerde kvartal 2019.

Også utenlands ble tilbakeslaget det dypeste i nyere tid. Men også her har aktiviteten snudd. Etter et fall på 4,7 prosent i industrilandenes BNP i fjor, anslår IMF nå en oppgang på 5,1 prosent i år. Verdenshandelen med varer og tjenester anslås å øke med 8,4 prosent i år, etter et fall på 8,5 prosent i fjor. Dette vil også gavne norsk eksport av tradisjonelle varer, som SSB anslår vil øke med 4,8 prosent i år.

Usikkerheten er svært høy. Usikkerheten er dels knyttet til smitte- og vaksineutviklingen og tilhørende smitteverntiltak, og dels til hvor raskt og sterkt etterspørselen tar seg opp når pandemien slås tilbake. Grenserestriksjoner og den søknadsbaserte innreiseordningen gir også usikkerhet om den videre tilgangen på arbeidskraft fra utlandet.

Nærmere om situasjon og utsikter for industrien

Siden 2013 har den kostnadmessige konkurranseevnen, målt som timelønnskostnader i norsk industri relativt til handelspartnerne, bedret seg. I 2020 var bedringen på 9,6 prosent. Både lavere timelønnskostnadsvekst og en markert svekkelse av kronekursen bidro til dette. Frem til 9. april i år har imidlertid kronen styrket seg med 4,3 prosent mot årsgjennomsnittet 2020. Lønnsveksten hos våre handelspartnere er for 2021 anslått til 2,2 prosent.

Konkurranseevnen avhenger også av blant annet av prisutviklingen på innsatsfaktorer og ferdigprodukter, samt produktivitetsutviklingen. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, falt med 0,3 prosent i 2020 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. Prisene på industriens bruttoprodukt steg med 3,8 prosent. SSB anslår bedring i bytteforholdet for tradisjonelle varer i 2021.

Industriens driftsresultat økte fra 27 milliarder kroner i 2019 til 33 milliarder i 2020. Resultatet ble bedret i de fleste industriområder, herunder næringsmiddelindustri, trelast og trevarer, raffinering, kjemisk og farmasøytisk industri. Unntaket var verksteds- og skipsbyggingsindustri, der resultatet ble halvert. Lønnskostnadene er beregnet til 82,3 prosent av faktorinntekten i industrien i fjor, omtrent som det historiske gjennomsnittet ifølge SSBs nasjonalregnskapstall.

SSBs konjunkturbarometer for fjerde kvartal meldte om litt bedre stemning i industrien. Produ-senter av investeringsvarer melder imidlertid om nedgang i ordretilgangen både fra hjemme- og eksportmarkedet.

Mindre bruk av uregelmessige tillegg i 2020 enn i 2019 trakk årslønnsveksten for industriarbeidere i NHO-området ned med 0,4 prosentpoeng. I fjor trakk samtidig en lavere andel arbeidere med kortere ansiennitet opp 0,2 prosentenheter.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2021. Av dette bidrar overhenget med 1,0 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,5 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 0,7 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått glidning. Denne favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

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

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

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

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I oppgjøret mellom *YS* og *NHO* ble det brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 11. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt. Det ble gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO.

Den 14. april ble det forhandlingsløsninger mellom LO og Virke og mellom YS og Virke i mellomoppgjørene for *handel, service og tjenesteytende næringer*. Forhandlingsløsningene er senere vedtatt av partene. På Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke ble det gitt et generelt tillegg på kr 0,50 per time. Minstelønnssatsene ble økt med henholdsvis 2 kr (trinn 1–3), 3 kr (trinn 4) og 5 kr (trinn 5) per time fra 1. april 2021. Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnssatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2021 på kr 3,10 per time. På Avtale for reiselivsbransjen ble det gitt et generelt tillegg på kr 0,50, og minstelønnssatsene på trinn 1–3 ble hevet med kr 2,00 per time. For de fleste andre overenskomster ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,25 per time per 1. april 2021. I tillegg ble det på enkelte overenskomster gitt ytterligere kr 1,00 per time (lavlønns tillegg).

Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området² har satt av 21.–22. juni til forhandlinger i mellomoppgjøret 2021.

Den 5. mai ble det forhandlingsløsninger i mellomoppgjøret for 2021 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO og Finans Norge for *finans tjenester*.

² Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

Forhandlingsløsningene er senere vedtatt av partene. Det ble gitt et generelt tillegg på 1,7 prosent på lønnsregulativet, men minst 7 700 kr per år, med virkning fra 1. mai 2021.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i mellomoppgjøret 2021 den 26. april. Staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet forhandlet med henholdsvis LO Stat, YS Stat og Unio og med Akademikerne. Den 29. april brøt LO Stat, YS Stat og Unio forhandlingene og den 30. april brøt også Akademikerne. Dermed gikk oppgjørene til mekling. Den 27. mai la Riksmekler fram forslag til løsninger på de to avtalene, som partene aksepterte.

For avtalen mellom Staten og LO Stat, YS Stat og Unio har forslaget fra Riksmekler følgende økonomiske hovedpunkter:

- Et generelt tillegg på 0,9 prosent og 1 500 kr på alle trinn på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2021.
- Et tillegg på 4000 kr på ltr. 19–50. Tillegget trappes ned med 200 kr per trinn fra ltr. 51 til ltr. 69.
- Med virkning fra 1. juli 2021 avsettes det 1,8 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

For avtalen mellom Staten og Akademikerne innebærer forslaget fra Riksmekler at det avsettes 3,35 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2021.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne 21. april 2021. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 27. mai kom KS og LO kommune, YS kommune og Akademikerne fram til en løsning i samsvar med meklerens forslag. Unio avslo forslaget og gikk til streik, se avsnitt 1.5. Streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 4. juni 2021. Senere avslo også Norsk Lektorlag forslaget og gikk i streik fra 8. juni 2021. Streiken ble avsluttet 11. juni 2021 etter frivillig mekling. Forslaget fra mekler har følgende hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2021 på mellom 10 000 kr og 22 000 kr per år, som vist i tabell 1.1. For medlemmer av Norsk Lektorlag i KS-området gis tillegg per 11. juni 2021.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 2,9 prosent fra 1. mai 2021.
- Det ble avsatt 1,0 prosent av lønsmassen til lokale lønnsforhandlinger i HTA kapittel 4 per 1. oktober 2021.

I mellomoppgjøret i *Oslo kommune* mellom Oslo kommune og Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), Akademikerne, Unio og YS kommune (YS-K) ble det brudd i forhandlingene 30. april. Den 27. mai kom Oslo kommune til enighet med KAH, Akademikerne og YS-K om et anbefalt forslag etter mekling. Det gis et prosentvis tillegg på lønstabellen på 3,45 prosent, minimum kr 16 500 med virkning fra 1. mai 2021. Unio brøt meklingen og iverksatte streik fra 28. mai 2021, se avsnitt 1.5. Streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 7. juni 2021.

Tabell 1.1 Garantilønn² og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2019	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2021	Tillegg 1. mai 2021	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2019	Tillegg 1. mai 2021	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	301 500	312 900	10 000	70	419 400	12 900	76
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	350 800	363 700	11 500	67	446 000	14 600	81
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	372 800	386 000	11 800	76	467 100	15 700	85
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	410 000	423 500	12 100	82	523 100	16 700	87
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	450 000	464 100	12 500	72	549 100	17 500	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	489 700	504 700	13 300	67	597 400	18 800	71
Lektor og stillinger med krav om mastergrad	514 600	532 800	16 400	68	646 100	21 000	77
Lektor med tilleggsutdanning	531 700	550 100	16 500	65	674 900	22 000	66

¹ Per 1. desember 2020.

² Nye satser for garantilønn gjelder foreløpig ikke for medlemmer av Unios foreninger. For disse gjelder gammel garantilønnstabell. For medlemmer av Norsk Lektorlag gjelder nye satser for garantilønn fra 11. juni 2021.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2021.

Virkningsdato er 1.5.2021.

Kilde: KS.

1.4 Oppgjørene i Spekter-området

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

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

Spekter-området ekskl. helseforetakene

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

Helseforetakene

I de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund konstaterte partene 6. mai at man ikke kom til enighet. Uenigheten gjaldt i tillegg til helseforetakene også Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Martina Hansens Hospital AS. Unio valgte etter dette å bryte forhandlingene. Det ble derfor ikke gjennomført A2 forhandlinger mellom Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet. Det ble heller ikke gjennomført forhandlinger på B-dels nivå med noen forbund. Spekter og Unio kom ikke til enighet etter mekling og Unio iverksatte streik fra 4. juni. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet.

Spekter og Den norske legeforening ble 28. mai enige i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) for helseforetakene samt Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Martina Hansens Hospital AS. Det ble gitt tillegg på kr 20 000 til legespesialist, kr 16 000 til leger i spesialisering med over fire år gjennomført spesialisering, kr 7 500 for 2–4 år gjennomført spesialisering og kr 7 000 for 1–2 år gjennomført spesialisering. LiS 1 (tidligere turnuslege) ble gitt et tillegg på kr 5 000. Alle tillegg ble gitt med virkning fra 1. januar 2021. Det ble videre avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå for de legegrupper som ikke er gitt sentralt tillegg. Ved hovedoppgjøret i 2020 var det enighet om å utsette de lokale B-delsforhandlingene til mellomoppgjøret i 2021, dvs. at det ble åpnet for full revisjon av B-delene. Den norske legeforening og øvrige forbund i Akademikerne gjennomfører nå forhandlinger på B-dels nivå. Det er avtalt avsluttende sentrale forhandlinger mellom Spekter og Akademikerne 24. juni.

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

1.5 Konflikter i 2021-oppgjøret³

I meklingen for KS-området avsto Unio meklers forslag til en løsning for mellomoppgjøret 2021 og gikk i streik. Unio tok ut 7 390 medlemmer i streik fra 27. mai og ytterligere 13 370 medlemmer fra 2. juni. Streiken ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 4. juni. Norsk Lektorlag avsto også meklerens forslag og tok ut 44 medlemmer i streik fra 8. juni. Streiken ble avsluttet etter frivillig mekling 11. juni, og Norsk Lektorlag sluttet seg til meklerens forslag.

³ Oversikt per 17. juni 2021.

Den 27. mai brøt Unio meklingen med Oslo kommune om mellomoppgjøret 2021. Unio tok ut 647 medlemmer i streik fra 28. mai og ytterligere 1 272 medlemmer fra 2. juni. Den 7. juni foreslo regjeringen tvungen lønnsnemnd og streiken ble avsluttet.

Etter brudd i meklingen mellom Spekter og Unio for helseforetakene og de to private sykehusene Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Martina Hansens Hospital AS iverksatte Unio streik fra 4. juni for 313 medlemmer. Streiken ble trappet opp fra 10. juni med ytterligere 294 medlemmer og fra 15. juni med ytterligere 14 medlemmer. Den 16. juni ble Spekter og Unio enige om frivillig nemndsbehandling, og streiken ble avsluttet.

Etter at det ble konstatert brudd i mekling mellom Spekter og LO Stat vedrørende det utsatte hovedoppgjøret 2020 for Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS iverksatte Fagforbundet streik for 7 medlemmer fra 19. mai 2021. Den 17. juni kom LO Stat og Spekter til enighet og streiken ble avsluttet.

Etter brudd i forhandlingene mellom Spekter og LO Stat i overenskomst område 9 Øvrige virksomheter ble det 17. juni iverksatt streik i Global Connect AS for 15 medlemmer i EL og IT forbundet og Norsk Jernbaneforbund.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

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

Arbeidere i NHO-bedrifter ² :									
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nyttelsesmiddelindustri	Treindustri	Kjemisk Prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt
							I alt	Byggevirksomhet	
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
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8
2018	2,8	2,8	2,9	2,5	2,8	2,8	2,5	2,8	2,8
2019	3,1	3,1	2,9	3,2	3,1	3,3	2,6	2,7	3,1
2020	2,3	2,0	2,2	2,2	2,6	1,7	2,3	2,2	2,7
2010–2020	33,8	34,4	35,7	30,5	33,7	36,0	33,6	34,1	35,1
Gj. sn. per år ¹⁰	3,0	3,0	3,1	2,7	2,9	3,1	2,9	3,0	3,1
Årslønn 2020	510 300	506 600	486 900	457 600	549 800	518 100	546 500	538 000	483 100

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ²		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt	Finanstjenester ⁴	Varehandel	
	Landtransport	Hotell og rest. ³	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,8	3,6	3,6
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,4	3,2	3,3
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,1	3,4	4,0
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	1,6	3,5
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,3	3,2	3,3
2016	2,6	1,5 ⁹	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2017	2,6	2,7 ⁹	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1
2018	2,1	2,8 ⁹	2,2	2,8	2,6	3,2	2,6	2,7
2019	3,0	3,6 ⁹	3,0	3,0	3,1	3,4 ¹¹	3,5	3,0
2020	2,5	1,7	2,3	2,1	2,2	2,9	3,8	3,6 ¹³
2010–2020	38,3	31,1	36,8	36,4	35,3	44,6	35,0	37,8
Gj. sn. per år ¹⁰	3,3	2,7	3,2	3,2	3,1	3,8	3,0	3,3
Årslønn 2020	465 700	393 600	772 500	804 800	641 400	714 500	532 400	558 400

År	Forretningsm. tjenesteyting	Staten ⁶	Kommunene ⁷			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁵	Øvrige bedrifter
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 ⁷	2,3 ⁷	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3 ⁷	3,9 ⁷	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8	3,8 ¹²	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,6	1,8 ¹²	1,7	1,2 ¹⁴	1,9 ¹⁴	1,8	1,9
2010–2020	33,7	35,7	36,6	33,7	38,2	36,7	35,4
Gj. sn. per år ¹⁰	2,9	3,1	3,2	2,9	3,3	3,2	3,1
Årslønn 2020	495 900	623 600	543 800	591 300	530 000	630 800	579 000

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 i alt 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 Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

⁵ Beregnet på Spekters tallmateriale for 2009 og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

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

⁷ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for 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.

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

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

¹⁰ Geometrisk gjennomsnitt.

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

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

¹³ Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentenheter.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.