

Etter inntektsoppgjørene 2019

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 21. juni 2019

Forord

Beregningsutvalget la 18. februar 2019 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2019: 6) den 28. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i årets oppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettverson, men blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2020.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av utviklingen i industriens konkurransevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2019: 6.

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

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

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

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

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Marie Gisetstad Andersen, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Ann-Kristin Ansteensen, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Grethe Lunde, Akademikerne, Gunnar Owren og Rune Soleng, KS, Pia Skare Rønnevik, Næringslivets Hovedorganisasjon, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Nina Skrove Falch, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Bård Westbye, Virke.

Oslo, 21. juni 2019

Ådne Cappelen
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

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Hanne Jordell
Akademikerne

Frank Emil Jøssund
Finansdepartementet

Ørnulf Kastet, fung. medlem
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Torill Lødemel
Næringslivets Hovedorganisasjon

Synnøve Nymo
Arbeids- og sosialdepartementet

Erik Orskaug
Unio

Morten S. Henningsen, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder

Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet

Runar Aksnes, Finansdepartementet

Lovise Bauger, Finansdepartementet

Manav Frohde, Finansdepartementet

Thomas von Brasch, Statistisk sentralbyrå

Bjorn Dapi, Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini, Statistisk sentralbyrå

Innholdsfortegnelse

1	LØNNSUTVIKLINGEN I FORHANDLINGSOMRÅDENE	6
1.1	Innledning	7
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	7
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	13
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området	13
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	15
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	16
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	16
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	17
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	18
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	20
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	22
1.4	Lønnsoverhenget	23
VEDLEGG		
1	LØNNSOPPGJØR I 2019	25
2	TABELLVEDLEGG	38

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved mellomoppgjøret i 2019 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,2 prosent i 2019.
- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* bidrar meklingsresultatet i årets mellomoppgjør til årslønnsveksten i 2019 med 0,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2019 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 1,9 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* gir garantitilleggene og de avtalte tariff tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- I *staten* gir tariff tilleggene i meklingsresultatet et bidrag til årslønnsveksten på 1,5 prosentpoeng i 2019. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2019 et bidrag til årslønnsveksten fra 2018 til 2019 på 2,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå for *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,5 prosentpoeng fra 2018 til 2019. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.
- For de oppgjørene som er avsluttet i *Spekter-bedrifter i helseforetakene* (gjelder om lag $\frac{3}{4}$ av de ansatte) gir de sentralt avtalte tilleggene i 2019 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,0 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,2 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2019 på 1,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- Sammen med utvalgets beregnede overheng på 1,5 prosent gir de avtalte tilleggene i *finanstjenester* i 2019 en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.
- Ekstra lønnstillegg på avtaler med lavt lønnsnivå i LO-NHO-området, økte minstelønnsseter i Virke-LO-området og kronetillegget i regulativet i finanstjenester treffer kvinner mer enn menn. Mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat er det avtalt

høyere prosenttillegg i lønnstrinn der kvinner er i flertall. Det særskilte lønnstiltaket i KS-området løfter særlig stillinger med mange kvinner.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2018 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2019: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2017 til 2018 samt lønnsoverhenget til 2019 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2018 og 2019 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2019 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 lønns glidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønns glidningen i 2019. Som det framgår av tabell 1.2, varierer lønns glidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønns glidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2019: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2017 til 2018 er beregnet til 2,8 prosent både for industriarbeidere og for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 2,6 prosent. Det har vært reduksjon i sysselsettingen for industrifunksjonærer med høyere lønnsnivå, og noe større økning i sysselsettingen for industriarbeidere med lavere lønnsnivå. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,8 prosent ved hovedoppgjøret i 2018.

Årslønnsveksten fra 2017 til 2018 i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 2,7 prosent. I finanstjenester er lønnsveksten beregnet til 3,2 prosent. For ansatte i kommunene er lønnsveksten beregnet til 2,9 prosent.

Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 3,4 prosent. Strukturendring, som følge av at det fra 2017 til 2018 var en relativ økning i legeårsverk og en nedgang i andelen helsefagarbeidere, bidrar til om lag 0,4 prosentpoeng av lønnsveksten. For øvrige Spekter-bedrifter er årslønnsveksten i 2018 beregnet til 2,9 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 2,7 prosent.

I de største forhandlingsområdene har Beregningsutvalget beregnet årslønnsveksten fra 2017 til 2018 til 2,8 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (eller heltidsansatte) i 2017 og 2018 for forhandlingsområdene i tabell 2.1 i vedlegg 2, dvs. flere områder enn dem som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene om lag 58 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2018. 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 2019: 6 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.

Årslønnsveksten falt i alle områder etter 2008 mens den tok seg noe opp igjen i 2011, jf. tabell 1.1. I årene 2012 til 2016 falt lønnsveksten igjen. I 2017 og 2018 var årslønnsveksten i

de fleste forhandlingsområdene høyere enn i 2016. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i boks 2.1 i kapittel 2 i NOU 2019: 6.

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

I tabell 1.2 er årslønnsveksten i årene 2014 til 2018 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. Normalt betyr lønnsglidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.2 for alle forhandlingsområdene. Dette skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhengen til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhengen til 2019 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønnsglidningen i perioden 2014-2018 ligget i størrelsesorden 0,2 til 0,7 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter-området har lønnsglidningen vært lavere, med unntak av for helseforetakene i 2017 og 2018. For gruppene i privat sektor har lønnsglidningen variert mellom 0,6 og 2,8 prosentpoeng. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsglidning.

Tabell 1.1 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	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁷	Øvrige bedrifter
2009	4,2	3,9	4,5	1,8	0,5	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,5	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
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 ⁹	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 ⁹	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
Samlet vekst 2008-2013	22,8	21,1	23,9	17,4	21,9	21,9	22,5	22,1	21,1	22,5	21,8	21,0
Gj. sn. per år ¹⁰	4,2	3,9	4,4	3,3	4,0	4,0	4,1	4,1	3,9	4,1	4,0	3,9
Samlet vekst 2013-2018	13,4	13,6	14,1	16,0	18,2	14,9	14,4	15,3	14,6	15,9	16,0	14,5
Gj. sn. per år ¹⁰	2,5	2,6	2,7	3,0	3,4	2,8	2,7	2,9	2,8	3,0	3,0	2,7
Årslønn 2018, per årsverk	603 500	478 000	759 800			545 800	589 900	516 400	567 400	501 200	594 800	549 800
Årslønn 2018, heltidsansatte				525 900	666 500							
Antall årsverk 2018	157 100	87 200	69 900	55 300 ⁸	24 200 ⁸	646 700	146 000	393 700	91 000	302 800	106 900 ¹¹	56 600

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 er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2014 med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.

⁷ Beregnet på Spekters tallmateriale for 2009, og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁸ Antall heltidsansatte.

⁹ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trekke opp veksten i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere er beregnet å trekke ned årslønnsveksten i 2016 og ytterligere trekke opp veksten i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

¹⁰ Geometrisk gjennomsnitt.

¹¹ Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

Tabell 1.2 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert¹ i overheng, tariff tillegg og lønns glidning

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Gj.sn. 2014-18 ⁴
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,0	2,5	2,0	2,6	2,8		
Herav:							
- Overheng	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	
- Tariff tillegg	0,7	0,2	0,4	0,4	0,5	0,8	
- Lønns glidning	1,1	1,3	0,6	1,1	1,2		1,1
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,2	2,5	2,2	2,7	2,8		
Herav:							
- Overheng	1,4	1,3	1,5	1,1	1,4	1,4	
- Lønns glidning	1,8	1,2	0,7	1,6	1,4		1,3
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	3,5	3,3	2,5	3,1	2,7		
Herav:							
- Overheng	1,0	1,0	0,7	0,9	0,8	1,1	
- Tariff tillegg	0,5	0,4	0,2	0,0	0,1	0,2	
- Garantit tillegg	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	
- Lønns glidning	1,4	1,5	1,1	1,7	1,3		1,4
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	3,2	4,3	2,5	3,8	3,2		
Herav:							
- Overheng	1,3	1,1	1,1	0,9	1,0	1,5	
- Tariff tillegg	1,0	0,4	0,2	0,5	0,7	1,0	
- Lønns glidning	0,9	2,8	1,2	2,4	1,5		1,8
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,4	2,8	2,4	2,3	2,7		
Herav:							
- Overheng	0,8	2,0	0,4	1,5	0,6	1,5	
- Tariff tillegg	2,0	0,1	1,6	0,5	1,9	1,5	
- Lønns glidning	0,5	0,7	0,4	0,2	0,2		0,4
<i>Kommuneansatte²:</i>							
Årslønnsvekst	3,2 ²	3,3 ²	2,5	2,5	2,9		
Herav:							
- Overheng	0,6	1,8	0,7	0,9	1,4	0,7	
- Tariff tillegg	2,1	0,9	1,4	1,2	1,0	2,0	
- Lønns glidning	0,6	0,6	0,4	0,4	0,5		0,5
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	2,3 ²	3,9 ²	2,5	2,3	2,8		
Herav:							
- Overheng	0,3	2,6	0,6	0,9	1,3	0,7	
- Tariff tillegg	2,0	1,0	1,5	1,3	1,2	1,9	
- Lønns glidning	0	0,3	0,4	0,1	0,3		0,2

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Gj.sn. 2014-18 ⁴
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,7 ²	3,2 ²	2,5	2,6	3,0		
Herav:							
- Overheng	0,6	1,6	0,7	0,9	1,4	0,7	
- Tariff tillegg	2,1	1,1	1,5	1,1	1,0	2,0	
- Lønns glidning	1,0	0,5	0,3	0,6	0,6		0,6
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,4	2,7	2,0 ³	3,6 ³	3,4		
Herav:							
- Overheng	0,7	1,2	0,4	1,6	0,9	1,9	
- Tariff tillegg	2,5	1,4	1,5 ³	1,1	2,1	1,2 ⁵	
- Lønns glidning	0,2	0,1	0,1	0,9 ³	0,4		0,3
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	3,3	2,7	2,4	2,4	2,9		
Herav:							
- Overheng	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	
- Tariff tillegg	2,4	1,8	1,7	1,7	2,1	2,3 ⁵	
- Lønns glidning	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2		0,1

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

² Kommuneansatte omfatter også undervisningsansatte. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2014 med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten i 2015 påvirket.

³ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trekke opp veksten i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere er beregnet å trekke ned årslønnsveksten i 2016 og ytterligere trekke opp veksten i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

⁴ I gjennomsnittet inngår tall som er beregnet på forskjellig grunnlag som en følge av innføringen av A-ordningen. Geometrisk gjennomsnitt.

⁵ For de oppgjørene som er avsluttet per 20. juni 2019.

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

Boks 1.1 Strukturendringer mv. i forhandlingsområder

Årslønnsveksten slik den fremkommer i statistikken inkluderer struktureffekter. Struktureffekter oppstår når veksten i gjennomsnittslønnen påvirkes av særlige forhold som ikke har å gjøre med tradisjonelle faktorer i lønnsdannelsen. Dette kompliserer en sammenligning av lønnsutviklingen på tvers av områder.

Utvalget omtaler i denne boksen struktureffekter i store forhandlingsområdet de seneste ti årene, med særlig vekt på forholdet mellom frontfag og følgefag. Utvalget understreker samtidig at det er struktureffekter i alle områder i alle år, i større eller mindre omfang.

Generelt kan endringer i sammensetningen av en gruppe fra ett år til det neste føre til at den registrerte lønnsveksten avviker noe fra gjennomsnittet av den individuelle lønnsveksten. Det kan for eksempel skyldes forskyvninger mellom næringer eller delområder med forskjellig lønnsnivå og endringer i sammensetning etter alder og kompetanse og dermed forskjellig lønnsnivå. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer

Boks 1.1 forts.

påvirke den registrerte lønnsveksten. For noen grupper kan også endringer i utbetalinger av variabel lønn (bonus, provisjon, uregelmessige tillegg, mv.) påvirke lønnsveksten.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket lønnsveksten både opp og ned i enkelte år. I 2013 og 2014 var denne virkningen positiv med rundt 0,3 prosentenheter. I 2012 bidro bonusutbetalinger til å dra ned årslønnsveksten med 0,4 prosentenheter og i noe mindre grad i 2013. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene dro årslønnsveksten ned med vel $\frac{1}{4}$ prosentpoeng i 2015 samt 0,1 prosentpoeng i 2016 og 2018, mens i 2017 bidro det til å trekke årslønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng.

For industriarbeidere i NHO-bedrifter bidro endret sammensetning av tariffavtaleområdene til å øke lønnsveksten med om lag 0,2 prosentenheter i gjennomsnitt per år i årene 2009-2012. I 2016 bidro endringer i fordelingen mellom tariffavtaleområdene til å trekke ned veksten med 0,1 prosentpoeng, og opp med 0,2 prosentpoeng i 2017. Uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten opp med 0,6 prosentpoeng i 2018.

Strukturendringer kan forklare at den vektete lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg. I 2016 var det større reduksjon i sysselsettingen blant industrifunksjonærer med høy lønn enn blant industriarbeidere med lav lønn. I 2017 og 2018 har det vært reduksjon i sysselsettingen for industrifunksjonærer med gjennomgående høyere lønnsnivå, mens sysselsettingen har økt for industriarbeidere med lavere lønnsnivå.

Frem til 2014 utgjorde den oljerelaterte virksomheten en stor andel av Industriooverenskomstens verksteddel, men fra 2015 til 2016 var det redusert sysselsetting spesielt i den oljerelaterte delen. For både de som sluttet samt nyansatte var lønnsnivået relativt lavere enn gjennomsnittet. Det var flere som sluttet enn det var nyansettelser.

Årslønnsveksten for arbeidere innen oljevirkomheten (offshore) i NHO-området steg med 1,8 prosent fra 2015 til 2016, mot 3,5 prosent året før. Om lag 2 prosentenheter av veksten fra 2014 til 2015 kan tilskrives til dels store strukturendringer. Lønnsveksten fra 2015 til 2016 ble trukket opp av gjennomsnittlig bonus og uregelmessige tillegg, noe som sannsynlig kan tilskrives endringene i sysselsettingen i bransjen. I 2017 trakk reduserte bonusutbetalinger ned årslønnsveksten med 1,0 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk ned med 0,1 prosentpoeng. I 2018 trakk bonusutbetalinger årslønnsveksten opp med 2,0 prosentpoeng.

Lønnsveksten i byggevirkomhet i NHO-området har fulgt lønnsveksten for industriarbeidere i NHO-området det siste tiåret. Det har vært en økning i arbeidede timer innenfor sektoren for NHO-bedrifter, uten at dette påvirker lønnsveksten i særlig grad. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene dro veksten opp med 0,2 prosentpoeng i 2016.

Både i 2008 og 2009 var det uvanlig store variasjoner i varehandelen mht. omsetning, lønnsomhet og sysselsetting. Flere faghandelsbransjer med relativt høyt lønnsnivå ble hardt rammet av finanskrisen fra vår/sommer 2008, mens dagligvarehandel og andre bransjer med et lavere lønnsnivå viste god vekst. Dette bidro etter alt å dømme til å trekke registrert lønnsvekst ned i disse årene. I perioden 2010 til 2013 bidro endret alderssammensetning med flere unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten ned, mens en motsatt bevegelse har trukket lønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandel opp fra og med 2014, mest markert i årene 2015 og 2016. Strukturendringer, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017.

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 2017 til 2018 med om lag 0,4 prosentpoeng. Endringer i kompetansesammensetning trakk også opp lønnsveksten tidligere år.

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder i 2018 og 2019 basert på områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av mellomoppgjørene i 2019.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området

For *industriarbeidere* i NHO-bedrifter var årslønnsveksten (både heltid og deltid) på 2,8 prosent fra 2017 til 2018, mot 2,6 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 0,5 prosentpoeng i årslønnsveksten, og med et overheng på 1,1 prosent bidro lønnsglidning med 1,2 prosentpoeng (se tabell 1.2). I 2018 trakk bonusutbetalinger lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng, og uregelmessige tillegg bidro med 0,6 prosentpoeng. Endringer i fordelingen mellom tariffavtaleområdene påvirket ikke lønnsveksten i 2018.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønnssummer gjennom hele 2017 og 2018. 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.

Tabell 1.3 Gjennomsnittlige tariff tillegg for industriarbeidere (inklusive den direkte effekten av skift tillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art) per dato

Per 1. april 2009	112 øre/time	0,6 prosent
Våren 2010 ¹	282 øre/time	1,5 prosent
Per 1. april 2011	219 øre/time	1,1 prosent
Våren 2012 ¹	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014 ¹	221 øre/time	1,0 prosent
Per 1. april 2015	45 øre/time	0,2 prosent
Våren 2016 ¹	120 øre/time	0,5 prosent
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

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

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

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.

I beregning av overheng inn i 2018 og 2019 er det justert for etterbetalinger der dette er kjent ved glatting av nivåene noe tilbake i tid. Overhengen inn i 2019 er på 1,1 prosent, og er beregnet ved lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivået. Overhengen inn i 2018 var også 1,1 prosent.

I hovedoppgjøret mellom LO og NHO i 2018 ble det satt av kr 0,30 per time fra 1. april til forbundsvise tilpasningsforhandlinger. Det godkjente meklingsresultatet ga videre et generelt tillegg på kr 1,00 per time fra 1. april 2018. Arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittslønnen for industriarbeidere, fikk ytterligere et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2018.

Historisk bidrag av lønns glidningen dekomponert på en litt annen måte enn i tabell 1.2, vises i tabell 1.4.

Tabell 1.4 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjeneste¹, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før.

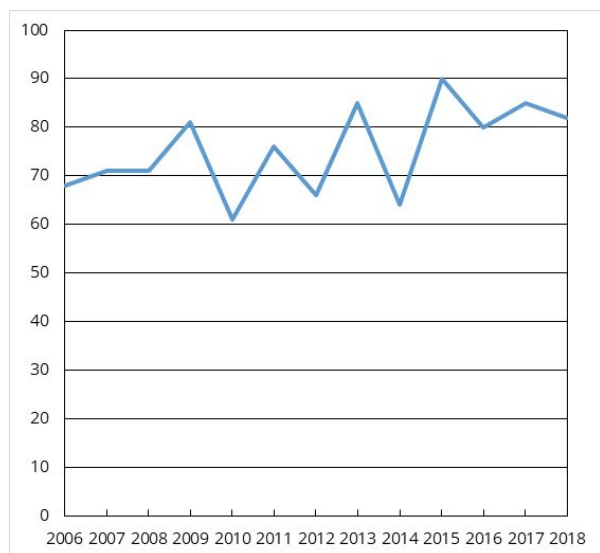
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
2009	3,9	0,5	3,4	87
01.okt	3,2	0,6	2,6	81
2010	3,6	1,2	2,4	67
01.okt	3,9	1,5	2,4	61
2011	4,4	1,3	3,1	70
01.okt	4,5	1,1	3,4	76
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	90
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

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

² Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og 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 1.1 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter

Industrioverenskomsten utgjør 40 prosent av industriarbeiderårsverkene i alt. Verksteddelen utgjør 90 prosent av Industrioverenskomsten. Gjennomsnittlig årslønnsvekst for Verksteddelen var 2,7 prosent fra 2017 til 2018.

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

Mellomoppgjøret 2019 mellom LO og NHO ga etter mekling et generelt lønnstillegg til alle på kr 2,50 per time fra 1. april 2019 og ytterligere et tillegg på kr 2,00 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2018 (kr 430 221).

For industriarbeidere ble bidraget fra tariff tilleggene ved mellomoppgjøret beregnet til 0,8 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2018 til 2019. Sammen med lønns overhenget på 1,1 prosent, er årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2018 til 2019 beregnet til 1,9 prosent før bidrag fra lønns glidning. Det ble ved mellomoppgjøret lagt til grunn en anslått glidning på 1,3 prosentpoeng i 2019. Denne omfatter blant annet garantitillegg og tekniske tillegg, strukturendringer og lønnsvekst fra lokale forhandlinger. Historisk bidrag av lønns glidningen for de siste 5 årene vises i tabell 1.2. Mellomoppgjøret i 2019 er omtalt i vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I mellomoppgjøret mellom LO og NHO i 2019 ble det gitt tillegg som beskrevet i avsnitt 1.3.1. For arbeidere i hele NHO-området er tariff tilleggene beregnet å bidra med 0,9 prosentpoeng og overhenget med 1,0 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2018 til 2019.

For arbeidere i *byggevirksomhet* var årslønnsveksten på 2,8 prosent fra 2017 til 2018. I 2018 trakk uregelmessige tillegg lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng.

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innen elektrofag (om lag 1/3) og andre byggfag (om lag 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.

Det har vært en økning i arbeidede timer innenfor sektoren for NHO-bedrifter, uten at dette påvirker lønnsveksten i særlig grad.

I byggevirksomhet bidrar tariff tillegg med 0,7 prosentpoeng på årslønnsveksten fra 2018 til 2019, mens fra 2017 til 2018 bidro dette med 0,6 prosentpoeng. Tariff tilleggene omfatter justeringer av akkordsatser, tilpasning av minstelønnsatser både for fagarbeidere og andre, skift tillegg, samt spesielle tillegg innenfor elektrofagene.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var årslønnsveksten 2,8 prosent fra 2017 til 2018. I 2018 trakk bonusutbetalinger lønnsveksten ned med 0,1 prosentpoeng.

Overgang til ny lønnsstatistikk basert på innberetningene av lønn til den sentrale A-ordningen, får særlig stor effekt i dette området, fordi sysselsettingen er sesongpreget og arbeidsforhold og arbeidstid kan skifte mye gjennom året. Turnover i området er fortsatt høy og 1/3 av arbeidstakere skiftes ut fra ett år til det neste.

Årslønnsveksten for personer som var med i både 2017 og 2018 innen hotell og restaurant var på 4,2 prosent.

For Riksavtalen - Hotell og restaurant ga mellomoppgjøret mellom LO og NHO et generelt lønnstillegg på kr 2,50 per time og et lavlønnstillegg på ytterligere kr 2,00 per time fra 1. april 2019. Sammen med et garantitillegg på 1,75 kr per time fra samme tidspunkt, er dette beregnet å bidra med 2,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2018 til 2019. Overheng inn i 2019 var beregnet til 0,8 prosent.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO-området samlet* var årslønnsveksten på 2,8 prosent fra 2017 til 2018. Uregelmessige tillegg bidro til å trekke opp lønnsveksten med 1,1 prosentpoeng fra 2017 til 2018.

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

Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren tilhører avtaler med lokal forhandlingsrett. Noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale forhandlinger, mens bussbransjen ikke har lokale forhandlinger. For bussbransjen, som utgjør i underkant av 50 prosent av transportsektoren totalt, var årslønnsveksten 2,1 prosent fra 2017 til 2018. Tariff tillegg og overheng bidro til sammen med 0,6 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2017 til 2018. Lønns glidning bidro dermed med 1,5 prosentpoeng. Uregelmessige tillegg bidro til å trekke opp lønnsveksten med 1,9 prosentpoeng. For bussbransjen er tariff tillegg ved mellomoppgjøret beregnet å bidra med 0,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2018 til 2019.

Arbeidere innenfor *oljevirkksomheten, offshore* her består av operatørarbeidere, oljeboring og oljeservicearbeidere. Ingeniører og sivilingeniører klassifiseres som funksjonærer og er ikke med i gruppen ovenfor. For arbeidere innen *oljevirkksomhet i NHO-området* var årslønnsveksten 5,5 prosent fra 2017 til 2018, mot 3,1 prosent året før. I 2018 trakk bonusutbetalinger årslønnsveksten opp med 2,0 prosentpoeng, og uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng. For arbeidere innen oljevirkksomheten bidrar tariff tillegg med 3,9 prosentpoeng på årslønnsveksten fra 2018 til 2019.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 30 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer var på 2,8 prosent fra 2017 til 2018, mot 2,7 prosent året før. I 2018 trakk bonusutbetalinger lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene dro veksten ned med 0,1 prosentpoeng i 2018 og opp med 0,2 prosentpoeng i 2017.

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 tariff sammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2 i NOU 2019: 6. Virkningene blir også omtalt i fotnotene i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i både 2018 og 2019 ble beregnet til 1,4 prosent.

Funksjonærer ellers i NHO-området er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkksomhet, bygge- og anleggsvirkksomhet, 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-området* var 2,2 prosent fra 2017 til 2018, mot 2,7 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med, og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

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

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

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter samlet var 2,6 prosent fra 2017 til 2018, mot 2,4 prosent året før. Fra 2017 til 2018 var årslønnsveksten for både industriarbeidere og

industrifunksjonærer 2,8 prosent. Det har vært reduksjon i sysselsettingen for industrifunksjonærer med høyere lønnsnivå, og noe større økning i sysselsettingen for industriarbeidere med lavere lønnsnivå. Overhenget for industrien samlet inn i 2019 er på 1,2 prosent.

Ved mellomoppgjøret i 2019 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,2 prosent i 2019. Av dette bidrar overhenget med 1,2 prosentpoeng. Mellomoppgjøret 2019 er omtalt i vedlegg 1.

Tabell 1.5 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
Lønnssum	2016	41,2	58,8
	2017	43,2	56,8
	2018	43,9	56,1

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *varehandelen* ble det i hovedoppgjøret i 2018 mellom LO og Virke og mellom YS og Virke ikke avtalt ytterligere tillegg i de samordnede forhandlingene for de overenskomstene som allerede hadde fått en heving av minstelønnssetter som følge av garantilønnsbestemmelser. På øvrige overenskomster ble det per 1. april 2018 gitt et tillegg til alle på kr 1 per time, og ytterligere kr 2,50 per time der lønnsnivået var under 90 prosent av industriarbeiderlønn. For mange overenskomster ble det i tillegg fordelt en pott på 30 øre per time per 1. april 2018 i overenskomstsvise tilpasningsforhandlinger.

Garantiordningen mellom HK og Virke for Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten ble lagt ut med kr 6,20 per time per 1. februar 2018 i trinn 6 og som et generelt tillegg på kr 0,75 per time per 1. april 2018 som ble lagt på alle minstelønnssetterne. For tillegg på andre overenskomster i Virke-området vises det til vedlegg 1.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og lønnstilleggene i 2018, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2017 til 2018 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 2,7 prosent.

Mellomoppgjøret i 2019 mellom Virke og LO og mellom Virke og YS for handel, service og tjenesteytende næringer ble gjennomført 3. og 4. april. På Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke ble minstelønnssetterne økt med henholdsvis 2 kr (trinn 1-3), 3 kr (trinn 4) og 5 kr (trinn 5) per time fra 1. april 2019. Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnssetter trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2019 på kr 5,80 per time. For de fleste andre overenskomster ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,50 per time per 1. april 2019. I tillegg ble det på enkelte andre overenskomster gitt ytterligere kr 2,00 per time (lavlønns tillegg).

For *Virke-bedrifter i varehandel* gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2018 til 2019 på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2019 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,8 prosent fra 2018 til 2019 før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

I *finansnæringen* ble det i hovedoppgjøret i 2018 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et generelt tillegg på lønnsregulativet på 1,0 prosent, minimum kr 4 000 per år, med virkning fra 1. mai 2018. I tillegg ble lønnsregulativet utvidet med fire nye trinn på toppen, og innplassering på de nye trinnene skal skje

senest innen to år. Tilleggene anslås å bidra med 0,7 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2017 til 2018, ikke inkludert virkningen av utvidelsen av lønnsregulativet.

Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg på 0,34 prosent med virkningstidspunkt 1. januar 2018 og på 1,15 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Dette gjelder regulativlønnede.

I NOU 2019: 6 la utvalget om beregningen av årslønn for finanstjenester slik at denne nå bygger på lønnsopplysninger for alle tilgjengelige måneder. Metoden er i hovedsak den samme som benyttes for NHO-området. Dette er nærmere omtalt i vedlegg 2 i NOU 2019: 6.

Årslønnsveksten i finanstjenester fra 2017 til 2018 er beregnet til 3,2 prosent.

I mellomoppgjøret for 2019 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge ble det gitt et generelt tillegg på alle trinn på lønnsregulativet på kr 9 200 per år, med virkning fra 1. mai 2019. Tillegget anslås å bidra med 1,0 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2018 til 2019. For ansatte i finanstjenester gir utvalgets beregnede overheng på 1,5 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på om lag 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I hovedoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2018 ble det i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat gitt et generelt tillegg fra 1. mai 2018 på 1,25 prosent, minimum 5 100 kr, på hovedlønnsstabellen. Med virkning fra 1. juli 2018 ble det avsatt 1,9 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. I avtalen med Akademikerne ble det avsatt 2,8 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai 2018. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og tariff tilleggene i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 i det statlige tariffområdet beregnet til 2,7 prosent.

Mellomoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2019 gikk til mekling. Den 24. mai 2019 la Riksmekleren fram et forslag som partene aksepterte. I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat ble det gitt et generelt tillegg på 1,35 prosent i ltr. 19-46 og ltr. 64-101 på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. mai 2019. I ltr. 47-63 med flere kvinner enn menn, ble det gitt 1,55 prosent. Med virkning fra 1. juli 2019 ble det avsatt 1,24 prosent til lokale forhandlinger. I avtalen med Akademikerne ble det avsatt 2,15 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai 2019.

I staten gir de avtalte tilleggene i 2019 et bidrag til årslønnsveksten på 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i 2019 i avtalen med Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedoppgjøret i 2018 i *KS-området* ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2018 på mellom 5 000 og 12 300 kr per år. Ledere, fagledere og arbeidsledere i hovedtariffavtalens kapittel 4 fikk et lønnstillegg på 1,5 prosent med virkning fra 1. mai 2018. Det ble ikke avsatt penger til lokale forhandlinger i 2018. Det ble avtalt å øke satsene for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg med virkning fra 1. januar 2019. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og tariff tilleggene i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 i *KS-området* beregnet til 2,9 prosent.

I mellomoppgjøret i 2019 ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2019 på mellom 8 000 og 20 000 kr per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. I tillegg var det enighet om et særskilt lønnstiltak med virkning fra 1. juli 2019. Tiltaket gjelder for alle arbeidstakere med 3- og 4-årig høyskoleutdanning i stillingsgruppene «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning», samt arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Fagarbeiderstillinger» og «Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning». Med virkning fra 1. juli økes garantilønna for disse arbeidstakerne ut over det generelle tillegget. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent fra 1. mai 2019. Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i HTA kapittel 4 i 2019.

Sentrale tillegg for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (kapittel 4) utgjør 2,4 prosent i årslønnsveksten fra 2018 til 2019. Sammen med et overheng på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

I hovedoppgjøret for 2018 i Oslo kommune ble det avtalt et generelt tillegg fra 1. mai 2018 på 1,75 prosent eller minimum kr 7 700 per år. I tillegg kommer sentrale lønsmessige tiltak på 0,53 prosent med virkning fra 1. mai 2018. Det ble satt av midler til lokale forhandlinger på 0,96 prosent av lønsmassen, med virkning fra 1. august 2018.

I mellomoppgjøret i *Oslo kommune* mellom Oslo kommune og Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), Unio og YS kommune, kom partene etter forhandlinger til enighet om et tillegg på lønnstabellen fra 1. mai 2019 på 2,62 prosent eller minimum 12 000 kr. Det ble konflikt mellom Oslo kommune og Akademikerne den 24. mai. Den 27. mai kom partene til enighet. Medlemmer av Akademikerne og tilsluttede forbund fikk et tillegg på lønnstabellen fra 28. mai 2019 på 2,62 prosent eller minimum 12 000 kr.

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 2018 og tariff tilleggene i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer¹, beregnet til 2,9 prosent.

Sentrale tillegg i 2019 utgjør om lag 3,0 prosent per dato og om lag 2,0 prosentpoeng i årslønnsveksten 2018-2019. Sammen med overheng til 2019 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og tariff tilleggene i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 3,0 prosent.

Sentrale tillegg i 2019 utgjør om lag 3,0 prosent per dato og om lag 2,0 prosentpoeng i årslønnsveksten 2018-2019. Sammen med overheng til 2019 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

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

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og tariff tilleggene i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 2,8 prosent.

Sentrale tillegg i 2019 utgjør om lag 2,9 prosent per dato og om lag 1,9 prosentpoeng i årslønnsveksten 2018-2019. Sammen med overheng til 2019 på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

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

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

Spekter-området ekskl. helseforetakene

I hovedoppgjøret i 2018 i Spekter-området ekskl. helseforetakene ble det på A-nivå for medlemmer i LO og YS avtalt et generelt tillegg på kr 1 950 per år. Det ble ytterligere gitt et tillegg på kr 4 875 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417 726 eller lavere. Tilleggene hadde virkning fra 1. april 2018. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2018 og avtalte tillegg i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 2,9 prosent.

I mellomoppgjøret 2019 ble det i forhandlingene på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter avtalt et generelt tillegg på kr 4 875 per år. Det ble gitt ytterligere et tillegg på kr 3 900 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 430 821 eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2019. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,5 prosentpoeng fra 2018 til 2019. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

I hovedoppgjøret i 2018 for helseforetakene mellom Spekter og forbundene i LO og YS ble det i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) gitt et generelt tillegg til alle ansatte i stillingsgruppe 1-3 på kr 16 000 per år med virkning fra 1. juli 2018. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg på 3,5 prosent. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe ble gitt et generelt tillegg på 3,5 prosent, mens ledere fikk et tillegg på 5,0 prosent. Alle

tillegg hadde virkning fra 1. juli 2018. Minstelønssatsene ble hevet med minst 15 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-nivå i 2018.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2). Med Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt et generelt tillegg på 3,5 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Alle medlemmer i ansiennitetsstige spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer ble gitt ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Medlemmer i lederstilling fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,5 prosent (samlet 5,0 prosent). Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2018. Partene var dessuten enige om at minstelønn for sykepleiere med 10 års ansiennitet skal heves til kr 500 000 senest fra 1. juli 2019.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i avsluttende sentrale forhandlinger. Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 2,8 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som fikk et generelt tillegg på 5 prosent. Minstelønssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august 2018. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 2,0 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som fikk et tillegg på 5 prosent. Minstelønssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august 2018. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 3,1 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Medlemmer i Utdanningsforbundet i ansiennitetsstige pedagog med spesialkompetanse med ansiennitet på 16 år eller mer fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,1 prosent). Medlemmer i Utdanningsforbundet i lederstilling med personal- og økonomiansvar fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,9 prosent (samlet 5 prosent). Minstelønssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. juli 2018. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Spekter og Den norske legeförening ble enige om at det ikke skulle gis sentrale tillegg i 2018. Oppgjøret for de øvrige foreninger i Akademikerne ble i sin helhet gjennomført lokalt.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2018 og avtalte tillegg i 2018, er årslønnsveksten fra 2017 til 2018 i helseforetakene beregnet til 3,4 prosent. Strukturendring, som følge av at det fra 2017 til 2018 er en relativ økning i legeårverk og en nedgang i andelen helsefagarbeidere, bidrar til om lag 0,4 prosentpoeng av lønnsveksten. Se også boks 1.1.

I mellomoppgjøret i 2019 i helseforetakene mellom Spekter og forbundene i LO og YS ble det brudd i forhandlingene om sosiale bestemmelser i helseforetakene (A1-delen av tariffavtalen). For forbundene i LO og YS gikk dermed hele årets mellomoppgjør i helseforetakene til mekling. Meklingen førte ikke fram, og det ble konflikt fra 29. mai. Konflikten omfatter ca. ¼ av de ansatte i helseforetakene.

Spekter og Ergoterapeutforbundet, Fysioterapeutforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) for helseforetakene. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2019. Minstelønssatsene ble hevet med minst 10 000 kr med virkning fra 1. august 2019, se tabell 1.2 i vedlegg 1. Det ble gitt følgende generelle tillegg:

- Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund skal være sikret et generelt tillegg på 1,9 prosent med virkning fra 1. august 2019. Medlemmer i stilling som spesialfysioterapeut/spesialergoterapeut med ansiennitet på 16 år eller mer og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis et ytterligere tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,4 prosent).
- Med Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt et generelt tillegg på 2,1 prosent med virkning fra 1. august 2019. Alle medlemmer i ansiennitetsstige spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet

på 16 år eller mer og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,6 prosent).

- Medlemmer av Utdanningsforbundet skal være sikret et generelt tillegg på 2,2 prosent med virkning fra 1. mai 2019. Medlemmer i stilling som pedagog med spesialkompetanse og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis et ytterligere tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,7 prosent).

Spekter og Den norske legeforening kom til enighet om generelle lønnstillegg til medisinerstudenter og leger i helseforetakene med virkning fra 1. januar 2019. Tilleggene varierer fra 14 000 kr til 30 200 kr per år. Medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar som ikke deltar i vaktordning gis et tillegg på 3,2 prosent. Leger i vaktordning med totallønnsavtale gis også et tillegg på 3,2 prosent. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger i 2019.

For de oppgjørene som er avsluttet i helseforetakene gir de sentralt avtalte tilleggene i 2019 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,0 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,2 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2019 på 1,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.6 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn i enkelte tariffområder. Fra 2015 til 2018 ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i de fleste tariffområder redusert.

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

Tabell 1.6 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

									Årslønn		Kvinneandel ²			
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Menn	Kvinner					
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	88,3	88,4	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	93,5	483 200	451 700	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	78,9	79,4	79,5	80,4	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	83,1	800 300	664 800	31
Virke-bedrifter i varehandel ³	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	85,2 ⁹	559 300	476 800	41
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ⁸	94,1	94,4	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	96,2	381 400	367 000	56
Finanstjenester ⁴	79,4	79,3	80,3	79,7	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	81,7 ⁴	735 600	600 900	51
Statsansatte	89,8	89,8	90,1	90,7	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	89,2	89,7	618 900	555 200	49
Kommunene i alt ⁷	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	93,6	542 300	507 400	74
Undervisningsansatte ⁷	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	98,1	574 500	563 500	69
Øvrige ansatte ⁷	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	92,9	537 700	499 300	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁵	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	78,9	80,1	79,8	80,5	710 640	572 280	76
Statlige eide helseforetak ⁶	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	95,8	563 300	539 520	39

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 Månedslønn per 1. des. Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant».

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2019

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

Et ekstra lønnstillegg på 2,00 kr til arbeidstakere på overenskomster med lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, var del av mellomoppgjøret i 2019 mellom LO og NHO. Dette hadde likelønnsprofil siden nesten halvparten av de som får det ekstra tillegget er kvinner, mens kvinneandelen i alt er 24 prosent.

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

Likt kronetillegg på alle regulativets trinn i oppgjørene mellom *Finans Norge* og *LO/HK* og *Postkom* og mellom *Finans Norge* og *Finansforbundet* har lavlønnprofil og ga større utslag for kvinner enn for menn, siden kvinner i større grad enn menn er på de laveste lønnstrinnene.

Meklingsresultatet mellom *staten* og *LO Stat*, *Unio* og *YS Stat* har likelønnsprofil gjennom det høyere prosenttillegget på 1,55 prosent i trinn 47-63 der kvinner er i flertall.

I oppgjøret i KS-området vil det særskilte lønnstiltaket per 1. juli 2019 særlig løfte stillinger med mange kvinner.

1.4 Lønnsoverhenget

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

Utvalget har beregnet lønnsoverhenget til 2019 til 1,1 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Lønnsoverhenget i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,2 prosent. For områdene i tabell 1.7 varierer lønnsoverhenget til 2019 fra 0,7 til 1,9 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. Ved hovedoppgjøret i det kommunale tariffområdet i 2018 ble det avtalt å øke satsene for kvelds- og

natt tillegg og lørdags- og søndagstillegg med virkning fra 1. januar 2019. I hovedoppgjøret i 2018 mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt at minstelønn for sykepleiere med 10 års ansiennitet skal heves til kr 500 000 senest fra 1. juli 2019.

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. Fra 2011 er nye ordninger kommet til, blant annet for regulering av minstelønnsatser i LO - NHO-området. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klare før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2014-2019

Område/gruppe:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,3	1,3	1,1	1,1	1,2	1,2
Industriarbeidere	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
Industrifunksjonærer	1,4	1,3	1,5	1,1	1,4	1,4
Virke-bedrifter i varehandel	1,0	1,0	0,7	0,9	0,8	1,1
Finanstjenester ²	1,3	1,1	1,1	0,9	1,0	1,5
Staten	0,8	2,0	0,4	1,5	0,6	1,5
Kommunene i alt:	0,6	1,8 ⁴	0,7	0,9	1,4	0,7
Undervisningsansatte	0,3	2,6 ⁴	0,6	0,9	1,3	0,7
Øvrige ansatte	0,6	1,6 ⁴	0,7	0,9	1,4	0,7
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene	0,7	1,2	0,4	1,6 ⁵	0,9	1,9
Øvrige bedrifter	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8
Veid gjennomsnitt ³	0,8	1,5	0,7	1,1	1,1	1,1

¹ Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønnssummen 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 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble overhenget ikke påvirket.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2019

For de fleste tariffområder ble det i 2018 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til å forhandle om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 2019.

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 2018 vises det til vedlegg 1 i NOU 2019: 6.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2019

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 19. februar 2019. I vedtaket het det bl.a.:

«Norsk økonomi er i en historisk sett svært svak konjunkturoppgang. Etter nær uendret produksjon i norsk industri fra 2016 til 2017, tok veksten seg noe opp i fjor og det er nå mer optimistiske meldinger fra industriledere. Årsaken til at konjunkturoppgangen er så vidt svak ligger blant annet i at næringsstrukturen i norsk økonomi er mye endret de siste 15 årene. Svært lavt rentenivå, svak inntektsvekst i husholdningene og sosial dumping har bidratt til at penger har blitt kanalisert til boligmarkedet og lavproduktive næringer. Gjeldsgraden i husholdningene er rekordhøy. Mange av arbeidsplassene som har vokst fram er ikke i tråd med et høyproduktivt norsk arbeidsliv og står derfor i fare for å forsvinne raskt.

[...]

Regjeringen sier at målet med politikken er å få kapitaleierne til å investere i kompetanse og ny næringsvirksomhet. Selv om det nå er en viss oppgang i investeringene både offshore og landbasert i petroleumstilknyttet virksomhet, er investeringsutviklingen generelt historisk svak – både i næringsvirksomhet og i kompetanse. I en sunn økonomi bør bedriftenes overskudd reinvesteres. Det har i for liten grad skjedd de siste årene.

[...]

Det var en nedgang i arbeidsløsheten også gjennom 2018, men svakere enn året før. Nedgangen har først og fremst kommet i fylkene og yrkene som var rammet av nedgangstidene i oljebransjen.

[...]

I en slik situasjon er det viktig at Norges Bank er varsom med for raske rentehevinger. Vi har ikke erfaring med en så lang periode med lave renter, der kapitalen har blitt konsentrert i boliger, næringsseiendom og aksjemarkedet. En renteheving vil føre til reprising av markedene og et brått fall vil smitte over til produksjon og sysselsetting.

[...]

For LO er fordelingshensyn viktig. 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.

[...]

De fornyede vedtakene om allmenngjøring er et viktig virkemiddel for å møte en utvikling med økt ulikhet og manglende likelønn, sammen med tilbakeholdenhet på arbeidsgiversiden overfor ledere og andre som ofte har ledet an i lønnsvekst. Videre er det den samordnede lønnsdannelsen med sentrale tillegg et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller. I enkelte tariffområder er de

sentrale elementene blitt svekket, noe som svekker samordningen. Dette gjelder spesielt i staten og er en utvikling LO mener må snu.

[...]

Kravet ved hovedoppgjøret i 2018 som skal følges opp for annet avtaleår lød:

LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.

[...]

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 tungt mens andre nyter godt av sterkt bedret konkurransevne, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen.

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang, der særlig petroleumsinvesteringer ventes å gi ringvirkninger i 2019. Utsiktene for andre avtaleår og framover er positive, men de aller nyeste prognosene peker på noe lavere vekstutsikter internasjonalt enn tidligere. Det er tre politikkområder som har bidratt til å løfte økonomien etter lavkonjunkturen fra oljeprisfallet i 2014. Det er budsjettpolitikken med økt oljepengebruk, pengepolitikken med svært lave renter og lønnsdannelsen med ansvarlig lønnsvekst. I lys av de bedre konjunktorene har regjeringen lagt vekt på at budsjettpolitikken normaliseres og Norges Bank har startet en normalisering av rentenivået. På samme vis er det nå behov for en normalisering av lønnsveksten.»

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

NHOs representantskap vedtok 5. mars 2019 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Det er vel to år siden norsk økonomi gikk inn i en moderat oppgangskonjunktur. Kapasitetsutnyttelsen i fastlandsøkonomien har vært lavere enn normalt de siste årene. Produksjonsgapet har vært negativt siden 2015, noe som indikerer ledige ressurser i økonomien. Beregninger tyder på at dette gapet trolig vil lukkes i år. [...] Selv om arbeidsledighetsraten ventes å avta noe fremover vil den ventelig fortsatt ligge høyere enn likevektsnivået i år. Det tilsier isolert sett at lønns- og prisveksten vil holde seg relativt moderat.

SSB anslår en vekst i fastlandsøkonomien på 2,7 prosent i 2019. Privat forbruk er den etterspørselskomponenten som bidrar mest til veksten, selv om utviklingen i forbruket blir moderat. Det er videre forventninger om at eksporten fra fastlandet vil øke mellom 3 og 5 prosent og bidra til å løfte veksten i fastlandsøkonomien. Høyere offshoreinvesteringer globalt ventes også å bidra til å trekke eksporten fra leverandørindustrien opp. Eksportørene vil også få drahjelp av en fortsatt svak krone. Oljeinvesteringene vil ta seg opp i år. Boliginvesteringene forventes å utvikle seg tilnærmet uendret i år, mens øvrige investeringer i fastlandet vil gi et positivt vekstbidrag.

[...]

Frontfagsmodellen innebærer at lønnskostnadsandelen i industrien er noen lunde stabil over tid. Da må den nominelle lønnsveksten på lang sikt følge utviklingen i produktiviteten og produsentprisene. Høy nominell lønnsvekst uten bakgrunn i tilsvarende produktivitetsvekst, vil i all hovedsak slå ut i høyere inflasjon og økt arbeidsledighet på lengre sikt, og ikke i høyere reallønnsvekst. I industrien falt produktiviteten med 0,3 prosent i 2018, mens prisene på industriens bruttoprodukt falt med 2,7 prosent. I perioden 2008-2017 var den årlige produktivitetsveksten på 1,8 prosent, 0,1 prosentpoeng høyere enn hos handelspartnerne.

[...]

De relative timelønnskostnadene for alle ansatte i industrien i felles valuta, som er et mål for konkurranseevnen, ble bedret i 2018. Mens kostnadsnivået lå 31 prosent over handelspartnerne i EU i 2017, viser foreløpige tall at kostnadsnivået per time lå 29 prosent over i fjor.

Når utsiktene for kronekursen er usikker, vil lønnsdannelsen få et større ansvar for å ivareta konkurranseevnen. Produktivitetsveksten i Norge kan vanskelig forutsettes å være høyere enn hos våre konkurrenter. Dersom konkurranseevnen skal ivaretas, bør følgelig lønnsveksten i Norge være lavere enn lønnsveksten hos handelspartnerne. Forventet lønnskostnadsvekst per sysselsatt hos Norges handelspartnere er av OECD anslått til 3,5 prosent i 2019.

På arbeidsmarkedet fortsetter veksten i sysselsettingen, med en veksttakt som synes å være høy og ganske stabil. [...] Både SSB og Norges Bank venter at arbeidsledigheten holder seg på 3,8 prosent i 2019. Det har vært en vekst i antall ledige stillinger gjennom 2018, men resultatene fra NHOs medlemsundersøkelse viser at mangelen på kvalifisert arbeidskraft ikke har endret seg mye gjennom fjoråret.

[...]

Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er på grunnlag av SSBs foreløpige nasjonalregnskap beregnet til 89,5 prosent i 2018. Dette er den høyeste andelen som er observert på førti år, og også høyere enn gjennomsnittet de siste tjue årene. Tallene indikerer at kapitaleierne nå sitter igjen med en lavere andel av verdiskapingen enn det som er frontfagsmodellens utgangspunkt, at fordelingen mellom arbeid og kapital i industrien skal være rimelig stabil over tid.

[...]

Derfor mener NHO at:

- Konkurranseevnen må styrkes. Lønnsveksten i Norge bør derfor bli lavere enn lønnsveksten hos handelspartnerne.
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger. Ved eventuelle sentrale tillegg bør det derfor skilles mellom de overenskomster som har og de som ikke har lokale forhandlinger.
- 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 14. mars 2019 en inntektspolitisk uttalelse foran mellomoppgjøret i 2019. I vedtaket het det bl.a.:

«[...]

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt til å holde aktiviteten oppe etter oljeprisfallet. Moderate oppgjør har bidratt til økt lønnsomhet og bedret konkurranseevne. Svakere krone har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv. Svak økning i oljepegebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurranseevnen som kronesvekkelsen har gitt.

[...]

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Arbeidsgivere må i større grad forpliktes til å aktivt bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte

[...]

Oppgangen i norsk økonomi er bred, privat forbruk, petroleumsinvesteringer, bedriftsinvesteringer og boligbygging vil vokse mer i 2019 enn i 2018. Veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge godt over trendvekst. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må økes. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt lønnsomhet og bedret konkurranseevne. Fjorårets overraskende høye økning i elprisene ga igjen nær null i reallønnsvekst. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.

[...]

Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av. Alle sektorer bidrar til verdiskapingen og er avhengig av hverandre.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Ifølge TBU tjente kommunalt ansatte i 2018 90.000 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 store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor. Lønn må kunne brukes for å løse rekrutteringsproblemene. Det er derfor nødvendig at resultatet i offentlig sektor må bli høyere enn frontfagsramma der det er særskilte rekrutteringsutfordringer.

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

[...]

Unio vil styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for redusert midlertidighet, fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god pensjon. Sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, tiltakende lavlønnskonkurranse, svart økonomi og økonomisk kriminalitet undergraver den norske arbeidslivsmodellen og må bekjempes på bredt grunnlag. Alle, også regjeringen, må sette inn tiltak for å styrke organisasjonsgraden i arbeidslivet.

[...]

Unios prioriteringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets mellomoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Unio krever at omstillinger og omorganiseringer initiert av myndighetene ikke skal finansieres av rammen i tariffoppgjøret
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 27. februar 2018 YS' inntektspolitiske dokument for 2018-2020. Inntektspolitisk dokument for 2019 supplerer dokumentet for 2018-2020. Det heter bl.a.:

«YS krever betydelig reallønnsvekst i 2019 etter en periode uten reallønnsvekst.

YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med frontfagets ramme som retningsgivende.

[...]

Den moderate konjunkturoppgangen i norsk økonomi fortsetter. Sysselsettingen øker og arbeidsledigheten er lav.

[...]

I 2018 var årslønnsvekst på 2,8 prosent og årsvekst i KPI ble 2,7 prosent. Dette innebærer at det knapt ble reallønnsvekst for den gjennomsnittlige arbeidstakeren. Gjennomsnittlig reallønn for norske arbeidstakere er i dag på samme nivå som for fem år siden. Lønnsmoderasjon, blant annet som følge av oljenedturen, sammen med høyere prisvekst enn forventet, har ført til dette. YS mener at den kraftige bedringen av den kostnadmessige konkurransevnen de senere årene gir grunnlag for å kreve betydelig reallønnsvekst i 2019.»

Akademikerne la bl.a. til grunn:

«I norsk økonomi har det vært god vekst siden høsten 2016, og arbeidsmarkedet har bedret seg. Både SSB og Norges Bank forventer en fortsatt vekst, men i noe mer moderat tempo. Med dette bakgrunnsteppet forventes det økt lønnsvekst i 2019, kombinert med en lavere prisøkning, som gir økning i reallønna.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. De siste årene har vi sett tendenser til at arbeidsgivere definerer frontfagets ramme som et tak. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en norm på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. En rigid tolkning av frontfagets ramme vil bety at tilliten til frontfagsmodellen svekkes.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler. I offentlig sektor er det bare undervisningsstillinger i kommunene og fylkeskommunene og i Oslo kommune at lønnsregulering fortsatt er et anliggende mellom de sentrale parter. Akademikerne mener at samfunnet er best tjent med å desentralisere lønnsforhandlingene også for disse områdene, og ønsker lokale kollektive forhandlinger.»

Hovedstyret i KS ga 8. april 2019 administrasjonen fullmakt til å forhandle mellomoppgjøret 2019 etter følgende hovedlinjer:

1. «Den økonomiske rammen anslått i frontfaget legges til grunn for forhandlingene.
2. Det må tas hensyn til sektorens rekrutteringsutfordringer. Disponeringen av økonomiske rammen til prioriterte lønnsjusteringer i hovedtariffavtalens kapittel 4 og til lokale forhandlinger, ivaretar dette.»

På bakgrunn av Virkes tariffpolitiske posisjon:

- «Virke legger til grunn at den norske arbeidslivsmodellen med sterke og representative organisasjoner bidrar til en koordinert lønnsdannelse som over tid sikrer arbeidsplasser, konkurransekraft og produktivitet. Tariffoppgjørene er et viktig redskap i denne modellen.
- Virke arbeider for at tariffavtaler skal oppleves som attraktive og brukervennlige verktøy på arbeidsplassene og i det daglige arbeidet.
- Virke mener det er partenes ansvar å etablere tariffbestemmelser som gjør det attraktivt å ha tariffavtale og som ikke bidrar til en konkurranseulempe for virksomheter med tariffavtale

- Virke forutsetter at tariffavtaler gjør det mulig å tilpasse driften til lokale behov basert på et velfungerende og tillitsbasert partssamarbeid.
- Virke vil motarbeide tariffbestemmelser som svekker vår konkurransekraft i organisasjonsmarkedet.
- Virke forutsetter at de store endringene som skjer i arbeidslivet fører til økt innsats for å tilpasse avtalene.»

vedtok *sentralstyret i Virke* forhandlingsfullmakten for tariffperioden 2018-2020, herunder mellomoppgjøret i 2019. Her het det bl.a.:

- «Virke legger til grunn at den økonomiske situasjonen tilsier et moderat lønnsoppgjør som gir forsiktig reallønnsvekst. Samtidig vil store endringer prege norsk arbeidsliv framover, og det er derfor viktig at tariffoppgjøret bidrar til å trygge arbeidsplasser og lette omstillingene vi står overfor.
- Virke vil gjennomføre alle forhandlinger i tråd med frontfagets ramme, men forutsetter profil tilpasset de ulike bransjenes forutsetninger og de strukturer for lønnsdannelse som fins i de ulike områdene
- Virke vil kreve at eventuelle garantilønnsbestemmelser i tariffavtalene er bærekraftige over tid, gir rom for både lokale og sentrale forhandlinger og slik at den økonomiske rammen lagt i frontfaget ikke brytes.
[...]

Virke mener det er behov for å gjøre endringer i tariffavtalene slik at de oppleves brukervennlige og attraktive for arbeidsgivere. Det er særlig viktig at tariffavtalene ikke svekker mulighetene til å tilpasse arbeidstiden til virksomhetenes behov.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Som alltid i et mellomoppgjør ble forhandlingene i LO-NHO-området i 2019 ført mellom LO og NHO sentralt, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene begynte 11. mars 2019. Den 14. mars ble det brudd og oppgjøret gikk til meklings. Den 1. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt. Det ble gitt et generelt lønnstillegg til alle på kr 2,50 per time fra 1. april 2019 og ytterligere kr 2,00 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2018 (kr 430 221).

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. 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 3,2 prosent i 2019, se boks 1.1 under.

Partene var enige om at intensjonen fra oppgjøret 2018 om å avtalefeste omlegginger av AFP-ordningen som en del av mellomoppgjøret 2019, av tidsmessige årsaker ikke ble aktuelt. Målsettingen er at utredningen skal være ferdig høsten 2019. Avtalen om Slitertillegg inntatt som vedlegg 3 til Riksmeklerens møtebok 2018-003 av 27. april 2018 ble erstattet av en ny avtale mellom LO og YS, inntatt som vedlegg til Riksmeklerens møtebok 2019-002 av 1. april 2019. LO og NHO ble 30. april 2019 enige om gjenstående spørsmål knyttet til finansiering og drift.

Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen, mellomoppgjøret 2019

Vurderinger rundt rammen, mellomoppgjøret 2019

1. april 2019

Vurdering

NHO har, i forståelse med LO, lagt vekt på følgende utviklingstrekk i økonomien:

- Norsk økonomi er nå inne i en moderat konjunkturoppgang. Fastlands-BNP økte med 2,2 prosent i 2018, og Statistisk sentralbyrå (SSB) anslår veksten til 2,4 prosent i år.
- Etter oljenedturen har sterk økning i oljepengebruken, lave renter og bedret konkurranseevne gitt viktig drahjelp til norsk økonomi. Penge- og finanspolitikken vil gi mindre drahjelp fremover. Styringsrenten vil økes videre og offentlige budsjetter er lagt om i nøytral retning.
- Det *internasjonale konjunkturoppsvinget* ventes å fortsette, men vekstratene er avtakende. I fjor vokste globalt BNP med 3,6 prosent, som er høyere enn gjennomsnittet de siste ti år, i år anslår OECD en vekst på 3,3 prosent. Veksten hos Norges 25 viktigste handelspartnere anslås av OECD til 1,8 prosent i 2019, ned fra 2,4 prosent i fjor. Usikkerheten rundt vekstanslagene har økt den siste tiden, og veksten kan bli svakere enn anslått. På den annen side vil sammensetningen av veksten peke mot høyere vekst i norsk eksport fremover.
- De fleste prognoser for norsk økonomi viser litt høyere veksttakt i år enn i fjor. Aktivitetsveksten vil ventelig trekkes opp av høyere vekst i fastlandseksporten og bedriftsinvesteringene, mens moderat vekst i husholdningenes etterspørsel antas å dempe oppgangen.
- Samlet sett ventes *etterspørselen rettet mot norsk industri* å ta seg opp i inneværende år. Petroleumsinvesteringene antas å øke markert, for deretter å flate ut. Et noe svakere internasjonalt vekstbilde trekker i motsatt retning.
- *Produktiviteten* i industrien falt med 0,3 prosent i 2018 ifølge tall fra SSBs foreløpige nasjonalregnskap. For tiåret 2008-2017 sett under ett har produktivitsveksten i norsk industri vært på 1,8 prosent årlig, 0,1 prosentpoeng sterkere enn produktivitsveksten hos handelspartnerne.
- *Bytteforholdet for tradisjonelle varer* ble bedret med 0,7 prosent i 2018. For varer og tjenester eksklusive olje og gass ble bytteforholdet bedret med 0,2 prosent i fjor. I tiåret 2009-2018 har dette bytteforholdet blitt svekket.
- *Den kostnadmessige konkurranseevnen*, målt ved relative timelønnskostnader for alle ansatte i industrien i felles valuta, ble bedret med 1,1 prosent i 2018. Svakere handelsveid krone bidro med 0,5 prosentenheter og lavere lønnskostnadsvekst i Norge enn i konkurrentlandene bidro med 0,6 prosentenheter.
- Industriens driftsresultat falt ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall fra 27,5 milliarder i 2017 til 17,5 milliarder i 2018. Driftsresultatet avtok i de fleste industribransjer. Mye av dette kan forklares av at prisene på innsatsfaktorer økte mer enn produsentprisene, blant annet som følge av sterk prisvekst på energibruk. I tillegg opplevde leverandørene til oljeindustrien fortsatt press på marginene. I verkstedsindustrien var driftsresultatet i fjor negativt.

Boks 1.1 forsettes

- Driftsresultatet kan variere betydelig fra år til år. Over tid skal imidlertid fordelingen av verdiskapingen i industrien til lønnskostnader og driftsresultat være rimelig stabil, i tråd med frontfagsmodellen. Slik har det også vært historisk. Lønnskostnadsandelen (lønnskostnader i prosent av netto faktorinntekt) er ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall beregnet til nærmere 90 prosent i industrien i 2018. Denne andelen er om lag 8 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittsnivået de siste 20 årene.
- På arbeidsmarkedet fortsetter veksten i sysselsettingen. SSB forventer 1,2 prosent sysselsettingsvekst i år, mot 1,5 prosent i fjor. Også NHOs medlemsbedrifter i industrien svarer at de vil øke sysselsettingen. Det ventes også vekst i sysselsettingsandelen. Arbeidsledigheten ventes imidlertid bare å avta litt.
- Antall ledige stillinger økte med vel 8 prosent i 2018. I Norges Banks regionale nettverk har kapasitetsutnyttningen tiltatt, mens andelen bedrifter som melder om knapphet på arbeidskraft var uendret fra november i fjor til februar i år. I NHOs medlemsbedrifter har andelen som svarer at manglende tilgang på kvalifisert arbeidskraft er et stort problem på kort sikt vært tilnærmet uendret de siste fire kvartalene. I industrien er andelen bedrifter som svarer bekreftende på dette lavere enn for øvrige næringer. Også i SSBs statistikk over omfanget av ledige stillinger sett i forhold til ønsket sysselsetting ligger industrien lavere enn for alle næringer samlet.
- Årslønnsveksten i hele økonomien ble på 2,8 prosent i fjor, tilsvarende den anslåtte økonomiske rammen i frontfaget. Årslønnsveksten ble også 2,8 prosent for industriarbeidere og industrifunksjonærer. I industrien samlet i NHO-området ble årslønnsveksten 2,6 prosent i 2018, 0,2 prosentpoeng høyere enn året før. Struktureffekter trakk samlet lønnsvekst i industrien ned. Variasjonen mellom de store forhandlingsområdene var liten.

Samlet sett peker forhold i realøkonomien i retning av noe høyere lønnsvekst i 2019 enn i 2018, mens foreløpige tall for lønnsomheten i industrien og et svakere og mer usikkert internasjonalt bilde trekker i motsatt retning.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,2 prosent i 2019. Av dette bidrar overhøyet med 1,1 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,4 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 0,8 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått glidning. Denne omfatter blant annet garantitillegg og tekniske tillegg, strukturendringer og lønnsvekst fra lokale forhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. Det er viktig at alle grupper 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 1. 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. Avtalen om Slitertillegg inntatt som vedlegg til Riksmeklerens møtebok 2018-004 av 27. april 2018 ble erstattet av en ny avtale mellom LO og YS, inntatt som vedlegg til Riksmeklerens møtebok 2019-003 av 1. april 2019. YS og NHO ble 30. april 2019 enige om gjenstående spørsmål knyttet til finansiering og drift. Tilsvarende protokoll ble inngått mellom LO og NHO.

Den 4. 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 minstelønnsatsene økt med henholdsvis 2 kr (trinn 1-3), 3 kr (trinn 4) og 5 kr (trinn 5) per time fra 1. april 2019. Garantiordeingen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2019 på kr 5,80 per time. For enkelte overenskomster som er omfattet av garantilønnsordninger ble det ikke avtalt tillegg i mellomoppgjøret ut over de allerede effektuerte garantilønnsstilleggene pr 1. februar 2019. For de fleste andre overenskomster ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,50 per time per 1. april 2019. I tillegg ble det på enkelte andre overenskomster gitt ytterligere kr 2,00 per time (lavlønns tillegg).

LO og SAMFO kom fram til en forhandlingsløsning 11. april 2019, med tillegg etter modell fra LO-NHO-oppgjøret, men med parallell til LO-Virke-oppgjøret for landsoverenskomsten (HK). Resultatet ble senere vedtatt.

I oppgjørene LO-Virke, LO-SAMFO og YS-Virke sluttet partene seg til romertall IV om sliterordningen i meklingsboka mellom LO og NHO (2019-002) henholdsvis YS og NHO (2019-003), og la sliterbilaget ved protokollene.

Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området² har satt av 20.-21. juni til forhandlinger i mellomoppgjøret 2019.

Den 25. april ble det forhandlingsløsninger i mellomoppgjøret for 2019 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge for *finans tjenester*. Forhandlingsløsningene er senere vedtatt av partene. Det ble gitt et generelt tillegg på alle trinn på lønnsregulativet på kr 9 200 per år, med virkning fra 1. mai 2019.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i mellomoppgjøret 2019 den 23. april. Staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet forhandlet med henholdsvis LO Stat, YS Stat og Unio og med Akademikerne. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjørene gikk til mekling. Den 24. 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 1,35 prosent i ltr. 19-46 og ltr. 64-101 på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2019. I ltr. 47-63 med flere kvinner enn menn, ble det gitt 1,55 prosent.
- Med virkning fra 1. juli avsettes det 1,24 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.
- Startlønnen for nye stipendiater øker med tre lønnstrinn.
- Gulvet og taket for pensjonsgivende variable tillegg fjernes.

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

For avtalen mellom Staten og Akademikerne har forslaget fra Riksmekler følgende økonomiske hovedpunkter:

- Med virkning fra 1. mai 2019 avsettes det 2,15 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.
- Startlønn for nyansatte stipendiater øker tilsvarende som i avtalen med LO Stat, YS Stat og Unio.
- Gulvet og taket for pensjonsgivende variable tillegg fjernes.

Det ble tatt inn i begge avtaler at for ansatte som er født i 1963 eller senere gjelder ny AFP-ordning slik den er fastsatt i pkt. 3 om AFP i avtalen inngått mellom Arbeids- og sosialdepartementet og hovedorganisasjonene den 3. mars 2018, med eventuelle endringer i AFP som gjøres i medhold av pkt. 12 i avtalen.

I det *kommunale tariffområdet* begynte forhandlingene i KS-området 11. april 2019. Den 1. mai ble det enighet om et anbefalt forslag mellom KS og LO kommune og YS kommune. Det anbefalte forslaget ble senere vedtatt. Forslaget har følgende hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2019 på mellom 8 000 kr og 20 000 kr per år, som vist i tabell 1.1.
- I tillegg var det enighet om et særskilt lønnstiltak med virkning fra 1. juli 2019. Tiltaket gjelder for alle arbeidstakere med 3- og 4-årig høyskoleutdanning i stillingsgruppene «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning», samt arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Fagarbeiderstillinger» og «Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning». Med virkning fra 1. juli økes garantilønna for disse arbeidstakerne ut over det generelle tillegget.
- Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent fra 1. mai 2019.
- Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i HTA kapittel 4 i 2019. Det ble avtalt at det ved hovedtariffoppgjøret i 2020 avsettes om lag 1/3 av disponible midler (årslønnsvekstramme fratrukket overheng og forventet glidning) til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1. Virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020.
- Partene er enige om at det skal forhandles om opprettelse av en ny sentral generell særavtale om pensjonsordninger.

Den 1. mai ble det brudd i forhandlingene mellom KS og Akademikerne og Unio, og oppgjørene gikk til mekling. I meklingen som ble avsluttet 23. mai, aksepterte partene de samme økonomiske elementene som det ble enighet om mellom KS og LO kommune og YS kommune. Det ble dessuten avtalt å foreta en analyse av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet og av utviklingen i minstelønnsatsene. Partene var enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som innhenter kunnskap om og drøfter ulike problemstillinger knyttet til bruk av undervisningspersonale uten godkjent utdanning. Partene skal også vurdere ulike årsaker til bruk av undervisningspersonale uten godkjent utdanning, med det mål å foreslå ulike tariffiltak som kan bidra til å redusere bruken samt for å beholde og rekruttere undervisningspersonale.

I mellomoppgjøret i *Oslo kommune* mellom Oslo kommune og Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH), Unio og YS kommune, kom partene etter forhandlinger til enighet om et tillegg på lønnstabellen fra 1. mai 2019 på 2,62 prosent eller minimum 12 000 kr. Den 1. mai ble det brudd i forhandlingene mellom Oslo kommune og Akademikerne, og oppgjøret gikk til mekling. Meklingen førte ikke fram, og det ble konflikt fra 24. mai. Den 27. mai kom partene til enighet. Medlemmer av Akademikerne og tilsluttede forbund fikk et tillegg på lønnstabellen fra 28. mai 2019 på 2,62 prosent eller minimum 12 000 kr.

Tabell 1.1 Garantilønn og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området per 1. mai 2018 og 1. juli 2019. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

<i>Stillingsgrupper</i>	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2018	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2019	Tillegg 1. mai 2019	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2019	Tillegg 1. mai 2019	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	293 500	301 500	8 000	67	405 100	8 900	77
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	338 800	350 800	12 000	69	430 000	12 000	82
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800	372 800	13 000	59	450 000	13 000	83
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200	410 000	14 000	83	505 000	14 000	87
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	425 800	450 000	15 000	76	530 000	17 000	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700	489 700	15 000	66	576 900	17 000	71
Lektor og stillinger med krav om mastergrad	498 600	514 600	16 000	73	623 300	19 500	71
Lektor med tilleggsutdanning	514 700	531 700	17 000	64	651 000	20 000	64

¹ Per 1. desember 2018.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 3,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2019. Virkningsdato er 1.5.2019.

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 4 875 per år. Det ble gitt ytterligere et tillegg på kr 3 900 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 430 821 eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2019. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

Helseforetakene

Det ble det brudd i forhandlingene om sosiale bestemmelser (A1-delen av tariffavtalen) i forhandlingene mellom Spekter og forbundene i LO og YS for helseforetakene i 2019. For forbundene i LO og YS gikk dermed hele årets mellomoppgjør i helseforetakene til mekling. Meklingen førte ikke fram, og det ble konflikt fra 29. mai. Konflikten omfatter ca. ¼ av de ansatte i helseforetakene.

Spekter og Ergoterapeutforbundet, Fysioterapeutforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) for helseforetakene. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2019. Minstelønnsattsene ble hevet med minst 10 000 kr med virkning fra 1. august 2019, se tabell 1.2. Det ble gitt følgende generelle tillegg:

- Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund skal være sikret et generelt tillegg på 1,9 prosent med virkning fra 1. august 2019. Medlemmer i stilling som spesialfysioterapeut/spesialergoterapeut med ansiennitet på 16 år eller mer og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis et ytterligere tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,4 prosent).
- Med Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt et generelt tillegg på 2,1 prosent med virkning fra 1. august 2019. Alle medlemmer i ansiennitetsstige spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis ytterligere et generelt tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,6 prosent).
- Medlemmer av Utdanningsforbundet skal være sikret et generelt tillegg på 2,2 prosent med virkning fra 1. mai 2019. Medlemmer i stilling som pedagog med spesialkompetanse og medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar gis et ytterligere tillegg på 0,5 prosent (samlet 2,7 prosent).

Tabell 1.2 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli/avg 2018	1. mai/avg 2019	Endring	1. juli 2018	1. mai/avg 2019	Endring
Grunnstillinger	400 000	410 000	10 000	490 000	500 000	10 000
Stillinger med spesialkompetanse	435 000	450 000	15 000	525 000	538 000	13 000

Kilde: Spekter.

Spekter og *Den norske legeförening* kom til enighet om generelle lønnstillegg til medisinerstudenter og leger i helseforetakene med virkning fra 1. januar 2019. Tilleggene varierer fra 14 000 kr til 30 200 kr per år. Medlemmer i lederstilling med økonomi- og personalansvar som ikke deltar i vaktordning gis et tillegg på 3,2 prosent. Leger i vaktordning med totallønnsavtale gis også et tillegg på 3,2 prosent. Det skal ikke gjennomføres lokale forhandlinger i 2019.

1.5 Konflikter i 2019-oppgjøret³

Meklingen mellom NHO Luftfart og Norsk Flygerforbund om Overenskomst 541 for piloter i SAS og mellom NHO Luftfart og ScanNor Flygerforening/Parat om Overenskomst 494 for piloter i SAS førte ikke fram. Det ble også brudd i de parallelle forhandlingene i Danmark og Sverige. Norsk Flygerforbund tok ut 355 medlemmer i streik og ScanNor Flygerforening/Parat tok ut 191 medlemmer i streik fra 26. april. I alt i de tre landene ble over 1400 piloter tatt ut i streik. Mekling ble gjenopptatt 1. mai. Under meklingen nådde partene - med meklernes mellomkomst - fram til en løsning, og konflikten ble avsluttet 2. mai.

Meklingen mellom Oslo kommune og Akademikerne i mellomoppjøret i Oslo Kommune førte ikke fram. Akademikerne tok ut 140 medlemmer i streik den 24. mai 2019. Den 27. mai kom partene til enighet og arbeidet ble gjenopptatt fra 28. mai.

Meklingen mellom Spekter og LO Stat og mellom Spekter og YS Spekter i mellomoppjøret for helseforetakene førte ikke fram. LO Stat og YS Spekter tok ut henholdsvis 303 og 190 medlemmer i streik den 29. mai 2019, og ytterligere 126 og 51 medlemmer fra 11. juni.

³ Oversikt per 20. juni 2019.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

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

Arbeidere i NHO-bedrifter ² :										
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og		Kjemisk Prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt	
			nyttelsesindustri	Treindustri			I alt	Byggevirksomhet		
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4	3,9	3,9	4,5	
2010	3,7	3,6	3,8	4,2	3,0	3,6	3,8	4,0	3,4	
2011	4,1	4,4	4,6	4,3	4,3	4,6	4,2	4,3	3,4	
2012	3,7	4,1	3,9	3,6	4,0	4,5	2,9	3,0	4,2	
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8	
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0	
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2	
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	
2008-2018	37,2	37,5	38,5	32,8	35,7	40,1	37,3	38,1	37,9	
Gj. sn. per år ¹¹	3,2	3,2	3,3	2,9	3,1	3,4	3,2	3,3	3,3	
Årslønn 2018	478 400	478 000	458 000	432 700	518 600	490 600	520 300	512 500	454 800	

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	Industriefunk.			I alt	Virkebedrifter
2009	4,7	3,1	4,7	4,5	4,2	0,5	3,0	1,8
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,5	2,9	3,6
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 ¹⁰	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2017	2,6	2,7 ¹⁰	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1
2018	2,1	2,8 ¹⁰	2,2	2,8	2,6	3,2	2,6	2,7
2008-2018	42,1	32,3	42,0	41,4	39,2	44,1	33,2	36,2
Gj. sn. per år ¹¹	3,6	2,8	3,6	3,5	3,4	3,7	2,9	3,1
Årslønn 2018	439 900	373 300	725 200	759 800	603 500	666 500	494 400	525 900

År	Forretningsm. tjenesteyting	Staten ⁷	Kommunene ⁸			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁵	Øvrige bedrifter
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	3,3	4,5 ⁶	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	3,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	2,4	3,4	3,2	2,3	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3	3,9	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁹	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁹	2,4
2018	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2008-2018	33,2	40,1	40,8	38,7	42,0	41,3	38,5
Gj. sn. per år ¹¹	2,9	3,4	3,5	3,3	3,6	3,5	3,3
Årslønn 2018	470 200	589 900	516 400	567 400	501 200	594 800	549 800

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

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

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

⁷ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen.

⁸ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2014 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.

⁹ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette er anslått å trekke ned årslønnsveksten i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trekke opp veksten i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere er beregnet å trekke ned årslønnsveksten i 2016 og ytterligere trekke opp veksten i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

¹⁰ For identiske personer var lønnsveksten om lag 3 prosent i 2016, 4,3 prosent i 2017 og 4,2 prosent i 2018.

¹¹ Geometrisk gjennomsnitt.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.