

Rapport

Partssammensatt utvalg Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området

18. juni 2020

KS
LO kommune
YS kommune
Unio
Akademikerne kommune

Innhold

1. Innledning.....	5
1.1 Mandat, bakgrunn og utvalgets sammensetning.....	5
1.2 Tolkning av mandatet.....	6
1.3 Rapportens hovedinnhold.....	7
2. Tallgrunnlag og definisjoner.....	8
2.1 Tallgrunnlag.....	8
2.2 Definisjon av lønnsbegreper.....	8
2.3 Definisjon av gruppene som sammenlignes.....	9
3. Sysselsetting i KS-området.....	11
3.1 Sysselsetting for hovedgruppene.....	11
3.2 Sysselsetting for stillingskodene i U5.....	13
3.3 Vurderinger og konklusjon.....	15
4. Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste.....	16
4.1 Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste i hovedgruppene.....	17
4.2 Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskodene i U5.....	22
4.3 Utvikling i tilleggene til grunnlønna.....	25
4.4 Vurderinger og konklusjon.....	26
5. Anslått lønnsvekst basert på avtalte tariff tillegg.....	28
5.1 Ulike typer sentrale tillegg.....	28
5.2 Anslått vekst i månedsfortjeneste for hovedgruppene.....	34
5.3 Anslått vekst i månedsfortjeneste for stillingskodene i U5.....	40
5.4 Kommentarer til beregningene i kapittel 5.....	43
5.5 Vurderinger og konklusjon.....	44
6. Årsaker til forskjeller i lønnsglidning.....	47
6.1 Strukturelle endringer som årsak til forskjeller i lønnsglidning.....	47
6.1.1 Endringer i kompetansesammensetning.....	49
6.1.2 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene.....	52
6.1.2.1 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene for hovedgruppene.....	53
6.1.2.2 Endringer i sammensetning per ansiennitetstrinn for stillingskodene i U5.....	55
6.1.3 Endringer i omfang av arbeid på ubekvemme tider.....	57
6.1.4 Andre strukturelle faktorer.....	59

6.1.5 Lønnsvekst for identiske ansatte.....	60
6.1.5.1 Lønnsvekst for identiske ansatte – hovedgruppene	61
6.1.5.2 Lønnsvekst for identiske ansatte – stillingskodene i U5	66
6.1.6 Konklusjon – strukturelle endringer.....	69
6.2 Sammenligning av anslått og registrert lønnsvekst	71
6.2.1 Årsaker til glidning utover strukturelle endringer.....	72
6.2.2 Sammenligning av anslått og registrert datolønnsvekst for hovedgruppene.....	72
6.2.2.1 Sammenligning av pottår vs. ikke-pottår. Hovedgruppene	76
6.2.3 Sammenligning av anslått og registrert datolønnsvekst for stillingskodene i U5	81
6.2.3.1 Sammenligning av pottår vs. ikke-pottår. Stillingskodene i U5.....	83
6.3 Konklusjon om årsaker til forskjell i lønnsglidning	83
7. Særskilt om perioden 2004-2019	87
7.1 Registrert datolønnsvekst	89
7.2 Anslått datolønnsvekst.....	90
7.3 Årsaker til forskjeller i lønnsglidning	90
7.3.1 Endringer i kompetansesammensetning.....	90
7.3.2 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene	91
7.3.3 Endring i omfang av arbeid på ubekvemme tider	92
7.3.4 Lønnsvekst for identiske ansatte.....	92
7.3.5 Konklusjon – strukturelle endringer.....	93
7.4 Sammenligning av anslått og registrert lønnsvekst	94
8. Lønnsutvikling for stillinger med samme utdanningsnivå og utdanningslengde	96
8.1 Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	96
8.1.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning.....	96
8.1.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning.....	98
8.1.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning.....	99
8.2 Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	101
8.2.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning.....	101
8.2.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning.....	102
8.2.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning.....	104
8.3 Stillinger med krav om mastergrad	105
8.3.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om mastergrad.....	105
8.3.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om mastergrad.....	106
8.3.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om mastergrad.....	108

8.4 Vurderinger og konklusjon	109
9. Utvikling i minstelønns-/garantilønnssatser	111
9.1 Hvilke minstelønnssatser og hvilke ansiennitetstrinn sammenlignes?	111
9.2 Overgang fra kapittel 4B og 4C, til gruppe 1 og 2.....	112
9.3 Utvikling i minstelønnsnivå for stillingsgrupper med samme utdanningsnivå og utdanningslengde	113
9.4 Vekst i minstelønn/garantilønnssatser i seks utvalgte tidsperioder	117
9.5 Vekst i minstelønn/garantilønn fra 1. mai 2004 til 1. juli 2019 for alle ansiennitetstrinn	119
9.6 Vurderinger og konklusjon	120
10. Lønn over minstelønn/garantilønn og andel årsverk på minstelønn/garantilønn.....	122
10.1 Lønn over minstelønn for hovedgruppene	122
10.2 Lønn over minstelønn/garantilønn for stillingskodene i U5	125
10.3 Vurderinger og foreløpig konklusjon.....	127
11. Andre rapporter om lønnsutvikling for undervisningspersonalet	129
11.1 Vurderinger og konklusjon	129
Vedlegg.....	130
Vedlegg A. Tariffoppgjørene 2005 til 2019. Dekomponering av de sentrale tilleggene.	130
Vedlegg B. Spesielt om stillingskodene «6559 – Konsulent» og «6684 – Miljøveileder»	140
Vedlegg C. Lønnsutvikling for lektorer fordelt på kommune og fylkeskommune.....	141

1. Innledning

1.1 Mandat, bakgrunn og utvalgets sammensetning

I meklingen mellom KS på den ene side og Unio og Akademikerne kommune på den annen side vedrørende mellomoppgjøret i 2019, fikk Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) et oppdrag med mandat som gjengitt nedenfor. Øvrige parter i TBSK godtok senere å bli med i arbeidet.

Partene ber Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) om å gjennomgå tallmaterialet og gi en analyse av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet samlet og for undervisningspersonalets stillingskoder sammenlignet med øvrige ansatte plassert i HTA kap. 3.4, kap. 4, kap. 4 gruppe 1, kap. 4 gruppe 2 og kap. 5.

I tillegg bes TBSK gjennomgå og gi en analyse av utviklingen av minstelønssatsene.

Analysen av lønnsutviklingen baseres på PAIs tallgrunnlag fra og med 2004-oppgjøret. Tillegg avtalt under mellomoppgjøret i 2019 tas med i analysen. I analysen skal også virkningen av eventuelle strukturelle endringer vurderes.

Dersom det er uenighet i TBSK om tallmaterialet og analysen, forutsette partene at det benyttes uavhengig ekspertise.

Lønnsutvikling for lektorer vil også bli fordelt mellom kommuner og fylkeskommuner i tabellvedlegg.

Utvalget leverer sin rapport innen 1.11.2019.

Rapporten oppdateres med statistikk for 2019 så snart TBSKs 2020-rapport foreligger.

KS fikk forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet fra 1.5.2004. I denne rapporten sammenlignes lønnsutviklingen for undervisningspersonalet med øvrige ansatte for hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret. Det gis også en gjennomgang av de sentrale oppgjørene fra 2005 til 2019.

Utvalget har med følgende sammensetning hatt 7 møter:

- Gunnar Owren, KS
- Rune Soleng, KS
- Knut Bøe, KS
- Karsten Kragh Langfeldt, KS
- Peder Moan Hasselknippe, KS
- Helga Melsom, LO kommune
- Helge Sørli, LO kommune
- Sveinung Berger, YS-K
- Rasmus T. Gjestland, Unio
- Klemet Rønning-Aaby, Unio
- Svein Sjølie, Akademikerne kommune

1.2 Tolkning av mandatet

Når det gjelder definisjonen av *undervisningspersonalet*, tidsperioden analysen skal omhandle, og hvilke grupper undervisningspersonalets lønnsutvikling skal sammenlignes med, er partene etter meklingen blitt enige om å tolke mandatet på følgende måte:

Definisjon av undervisningspersonalet

I henhold til mandatet skal det gis en «*analyse av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet ...*».

Undervisningspersonalet er definert i Hovedtariffavtalen, Kapittel 1, § 1, ledd 3:

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde pr. 30.4.2004.

Det vil si at *undervisningspersonalet* i henhold til dagens Hovedtariffavtale (HTA) består av stillingskodene:

- 7960 – Lærer uten godkjent utdanning
- 7961 – Lærer
- 7962 – Adjunkt
- 7963 – Adjunkt med tilleggsutdanning
- 7965 – lektor
- 7966 – Lektor med tilleggsutdanning
- 7951 – Rektor/leder
- 7954 – Assisterende rektor / Avdelingsleder / Undervisningsinspektør / Fagleder
- 9951 – Rektor/Virksomhetsleder
- 9954 – Assisterende rektor / Avdelingsleder / Undervisningsinspektør / Fagleder

Partene er enige om å avvike fra definisjonen i HTA, og definere undervisningspersonalet til kun å gjelde stillingskodene 7961 til 7966, det vil si undervisningsstillinger i det som i dagens HTA er kapittel 4, gruppe 2. Disse stillingskodene er i denne rapporten omtalt som «**U5**», ettersom den består at de fem stillingskodene fra 7961 til 7966 (7964 er ikke en stillingskode). Det betyr at stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning», samt stillingskodene for skoleledere i kapittel 4, i denne rapporten inngår i gruppen for øvrige ansatte, selv om det i henhold til HTA er definert som *undervisningspersonalet*. Grunnen til dette er helt enkelt et ønske fra Unios og Akademikernes side om at det var lønnsutviklingen for undervisningsstillinger der de tilsatte hadde godkjent utdanning, som skulle sammenlignes. Dette har KS godtatt.

Analyseperiode

I henhold til mandatet skal: «*Analysen av lønnsutviklingen baseres på PAIs tallgrunnlag fra og med 2004-oppgjøret*». Det er i ettertid blitt enighet om at PAI-årgang 2004 skal være eldste datagrunnlag i analysen. Det vil si at 2005-oppgjøret er det første tariffoppgjøret som blir omtalt, og lønnsutvikling fra 2004 til 2005 er den første perioden som blir analysert.

Sammenligningsgrunnlag

Lønnsutvikling for undervisningspersonalet skal, i henhold til mandatet, også sammenlignes med lønnsutvikling for ansatte i kapittel 3.4 og 5. Etter meklingen er det blitt enighet som at sammenligningen med kapittel 3.4 og 5 bare skal baseres på allerede publiserte tall, og ikke være med i videre analyse.

Ifølge mandatet skal lønnsutviklingen for undervisningspersonalet blant annet sammenlignes med «øvrige ansatte» plassert i HTA kapittel 4. I denne gruppen inngår også ledere. Da utvalget avgrenset undervisningspersonalet til ikke å inneholde skoleledere, mente utvalget at det også var relevant å lage en gruppe for øvrige som ikke inneholdt ledere. Denne gruppen er i rapporten omtalt som «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Lønnsvekst

Under tariffoppgjør oppgis hovedstørrelser i form av årslønnsvekst basert på månedsfortjeneste. Dette er best egnet til å sammenligne lønnsutvikling mellom tariffområder et gitt år, fordi lønnstillegg kan gis på ulike tidspunkt i det enkelte tariffområde. I både TBU- og i TBSK-rapportene oppgis de fleste tall for lønnsvekst som datolønnsvekst, mens noen hovedstørrelser oppgis som årslønnsvekst.

Utvalget har valgt å legge datolønnsvekst til grunn for å sammenligne de ulike gruppene arbeidstakere. Utvalget legger til grunn at over lange tidsperioder er datolønnsveksten basert på månedsfortjeneste tilnærmet lik årslønnsveksten i samme periode. I kortere perioder er det større sannsynlighet for at datolønnsvekst og årslønnsvekst kan avvike fra hverandre.

Utvalget bemerker også at beregning av årslønnsvekst for de gruppene som skulle sammenlignes ville medført mer kompliserte beregninger. For de årlige lønnsforhandlingene vil fortsatt årslønnsveksten være den viktigste referansen.

Tidspunkt for ferdigstilling av rapporten

Ifølge mandat skulle rapporten være ferdig innen 1.11.2019 og suppleres med statistikken for 2019. Utvalgte ble likevel enig om å levere en samlet rapport først etter at TBSKs 2020-rapport forelå. Koronapandemien forsinket arbeidet og rapporten ble først ferdigstilt i juni 2020.

1.3 Rapportens hovedinnhold

I rapportens kapittel 2 gjennomgås tallgrunnlaget, definisjoner av lønnsbegreper, og definisjoner av gruppene som sammenlignes.

Kapittel 3 viser utvikling i sysselsettingen i KS-området.

Kapittel 4 viser utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste.

Kapittel 5 gjennomgår alle tariffoppgjørene fra 2005 til 2019. Det vises anslått vekst i månedsfortjeneste for alle gruppene som sammenlignes i denne rapporten.

I Kapittel 6 gjennomgås ulike strukturelle endringer i ansattmassen som kan ha påvirket lønnsveksten. I tillegg sammenlignes anslått lønnsvekst med registrert lønnsvekst for alle årene fra 2005 til 2019.

Kapittel 7 omtaler lønnsutvikling for hele perioden 2004-2019 særskilt.

I kapittel 8 sammenlignes lønnsnivå og lønnsvekst for undervisningsansatte med øvrige ansatte med sammen utdanningsnivå og utdanningslengde.

I kapittel 9 sammenlignes utvikling i minstelønnsatser/garantilønnsatser.

I kapittel 10 sammenlignes lønn over minstelønn/garantilønn, og andel ansatte på minstelønn/garantilønn.

Kapittel 11 viser til andre rapporter om lønnsutvikling for undervisningspersonell.

Vedlegg:

Vedlegg A Tariffoppgjørene 2005 til 2019. Dekomponering av de sentrale tilleggene.

Vedlegg B Spesielt om stillingskodene «6559 – Konsulent» og «6684 – Miljøveileder».

Vedlegg C Registrert månedsfortjeneste for lektorer fordelt på kommuner og fylkeskommuner.

Hvert av kapitlene 3-11 har egne punkt om vurderinger og konklusjoner.

2. Tallgrunnlag og definisjoner

2.1 Tallgrunnlag

Tallgrunnlaget i denne rapporten er:

- PAI-registeret fra 2004 til 2019. PAI-registeret er lønnsdata per 1. desember på individnivå for samtlige arbeidstakere i kommunesektoren.
- Informasjon om sentrale lønnstillegg for tariffoppgjørene 2005 til 2019. Endrede satser for ubekvemstillegg inngår også her.
- Minstelønns- og garantilønnsseter fra 2004 til 2019. Dette framgår enten av HTA eller i protokoller.
- TBSK-rapporter fra 2005 til 2020. TBSK, Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget for kommunesektoren, er et partssammensatt utvalg som hvert år utgir en rapport med lønnsstatistikk for KS-området. Rapporten representerer partenes felles oppfatning av lønnsutviklingen i KS-området
- TBU-rapporter og andre rapporter som omhandler lønnsutvikling for undervisningsansatte.

2.2 Definisjon av lønnsbegreper

Under følger en beskrivelse av ulike lønnsbegreper:

- **Grunnlønn per månedsverk:** Arbeidstakers faktiske lønn, uten faste eller variable tillegg. Grunnlønn er altså den lønna som er utgangspunktet for beregning av overtid. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet er definert som faste tillegg og inngår ikke i grunnlønna.
- **Månedsfortjeneste per månedsverk:** Grunnlønn pluss faste og variable tillegg. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet, andre faste tillegg og samtlige ubekvemstillegg

inngår i månedsfortjenesten. Overtid inngår ikke i månedsfortjenesten. Det er månedsfortjeneste som er utgangspunktet for beregning av årslønnsvekst i KS-området.

- **Datolønnsvekst:** Vekst i gjennomsnittlig lønnsnivå fra én dato til en annen. I KS-området beregnes datolønnsvekst fra 1. desember ett år til 1. desember året etter. Datolønnsvekst kan beregnes av grunnlønn eller månedsfortjeneste.
- **Årslønnsvekst:** Vekst i gjennomsnittlig årslønn fra ett kalenderår til det neste. Årslønnsvekst beregnes av månedsfortjeneste. Årslønnsvekst tar høyde for ulike virkningstidspunkt mellom tariffområder. Det er dermed egnet til å sammenligne lønnsutvikling mellom tariffområder. For eksempel har KS-området typisk lønnstillegg per 1. mai, mens NHO-området vanligvis har lønnstillegg per 1. april.
- **Glidning:** Lønnsglidning framkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessig lønnsøkning i den samme perioden. Lønnsglidningen blir dermed en restpost.

2.3 Definisjon av gruppene som sammenlignes

Som nevnt innledningsvis er det stillingskodene 7961 til 7966 som sammenlignes med andre grupper, og ikke *undervisningspersonalet* slik det er definert i HTA.

Under følger definisjon av gruppene som sammenlignes i denne rapporten:

- **U5:** Undervisningspersonell i det som etter dagens HTA er i kapittel 4, gruppe 2. Det vil si arbeidstakere plassert i stillingskodene 7961 lærer, 7962 adjunkt, 7963 adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 lektor eller 7966 lektor med tilleggsutdanning.
- **Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere:** Alle stillingskoder i kapittel 4, bortsett fra stillingskodene i U5 og stillingskoder for ledere i kapittel 4. Det vil si at arbeidstakere i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning» inngår i denne gruppen, selv om de etter HTA er definert som *undervisningspersonalet*.
- **Kapittel 4, gruppe 1:** Arbeidstakere plassert på stillingskoder i kapittel 4, gruppe 1. Det vil si stillingsgruppene «*Stillinger uten særskilt krav til utdanning*», «*Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger*» og «*Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning*». I denne rapporten er denne gruppen kun omtalt som «gruppe 1».
- **Kapittel 4, gruppe 2, øvrige:** kapittel 4, gruppe 2 øvrige består av samtlige stillingskoder i kapittel 4, gruppe 2, bortsett fra stillingskodene som inngår i U5. I denne rapporten er denne gruppen kun omtalt som «gruppe 2, øvrige».
- **Kapittel 4 samlet:** Samtlige arbeidstakere som er omfattet av HTA kapittel 4. Både undervisningspersonell og øvrige personell inngår her.
- **Kapittel 4 samlet, eksklusive ledere:** Alle arbeidstakere i kapittel 4, bortsett fra ledere.

- **Kapittel 4, gruppe 2:** Stillingsgruppene «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning», «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning», «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning», «Lektor og Stillinger med krav om mastergrad» og «Lektor med tilleggsutdanning». Det vil si U5 og øvrige ansatte i kapittel 4 med universitets- eller høyskoleutdanning som ikke er i lederstillinger.
- **Kapittel 3.4:** Arbeidstakere som er plassert i kapittel 3.4. Det vil si ledere på ulike nivåer. Skoleledere i kapittel 3.4 inngår også her.
- **Kapittel 5:** Her inngår arbeidstakere som er plassert i kapittel 5. Det vil si arbeidstakere med høyere akademisk utdanning. Typiske stillinger i kapittel 5 er leger, ingeniører og advokater.

Kapittel 4, gruppe 1 og gruppe 2 ble først opprettet 1.5.2016. Likevel følger rapporten lønnsutviklingen for disse gruppene fra 2004 til 2019. Det vil si at for årene før 2016 følges lønnsutviklingen til grupper som den gang ikke eksisterte. Disse gruppen er, for årene før 2016, satt sammen av stillingskodene som de utgjør etter dagens HTA.

Lønnsfastsettelse for arbeidstakere i kapittel 3.4 og 5 foregår i sin helhet lokalt. Det vil si at de ikke er omfattet av sentrale lønnsforhandlinger. Lønnsutvikling for denne gruppen vil kun bli presentert med allerede publiserte tall fra TBSK-rapporter.

Gruppene slik de er beskrevet i kulepunktene over er i denne rapporten omtalt som «hovedgruppene».

I tillegg til lønnsutvikling for hovedgruppene, blir også lønnsutvikling for følgende stillingskoder presentert enkeltvis:

- **7961:** Lærer
- **7962:** Adjunkt
- **7963:** Adjunkt med tilleggsutdanning
- **7965:** Lektor
- **7966:** Lektor med tilleggsutdanning

I mange sammenhenger i rapporten omtales begrepet «stillingsgruppe». En stillingsgruppe består, i dagens HTA, av stillingskoder med samme krav til utdanningsnivå og utdanningslengde. Et eksempel på stillingsgruppe i dagens HTA er «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning». Nivåene på minstelønn/garantilønnsatser i HTA er delt inn etter stillingsgrupper. Se side 49 i Hovedtariffavtalen 1.5.2018-30.4.2020 for inndelingen av stillingsgruppene. Stillingsgrupper med samme utdanningsnivå og utdanningslengde kunne fram til 1.7.2017 ha ulik minstelønn/garantilønn.

3. Sysselsetting i KS-området

Her gjennomgås sysselsettingen i KS-området fra 2004 til 2019, vist ved antall årsverk. Antall årsverk i KS-området har siden 2004 økt fra om lag 280 000 til over 350 000 årsverk. Kapittel 3.1 viser utviklingen i antall årsverk for hovedgruppene, mens kapittel 3.2 viser utviklingen i antall årsverk for stillingskodene i U5.

3.1 Sysselsetting for hovedgruppene

Tabell 3.1 viser utvikling i antall årsverk for hovedgruppene. Det er stor forskjell mellom gruppene i utviklingen i antall årsverk. U5 har økt med ca. 3 800 årsverk (5,6 prosent) fra 2004 til 2019, mens «gruppe 2, øvrige» har økt med nesten 45 000 årsverk (132 prosent), og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» har økt med ca. 59 500 årsverk (36,3 prosent).

Kapittel 3.4 har hatt den største økningen med 197 prosent. Noe av dette forklares i at mange ledere i kapittel 4 har gått over til kapittel 3.4.

Tabell 3.1 Antall årsverk per 1. desember (1. oktober i 2004)

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	68 055	164 019	128 919	33 907	254 421	232 075	186 365	101 962	7 598	15 693	277 712
2005	68 182	169 279	131 726	36 006	258 315	237 461	190 133	104 188	9 046	16 005	283 366
2006	69 720	171 729	132 783	38 113	261 919	241 449	192 200	107 832	9 370	16 968	288 257
2007	70 588	177 590	135 907	41 123	268 666	248 178	198 078	111 712	9 740	17 758	296 164
2008	71 326	182 522	138 596	43 492	273 356	253 848	202 030	114 818	10 706	18 429	302 491
2009	71 814	190 003	144 107	45 440	280 998	261 817	209 184	117 254	11 525	19 507	312 030
2010	71 352	191 280	144 032	46 834	281 165	262 632	209 813	118 186	12 028	20 381	313 574
2011	71 361	197 282	147 373	49 497	287 219	268 643	215 858	120 858	12 233	21 398	320 850
2012	71 472	200 796	148 441	51 895	290 820	272 268	219 347	123 367	12 685	22 295	325 801
2013	71 699	203 329	146 912	55 959	293 541	275 029	221 842	127 658	13 031	22 702	329 274
2014	71 184	205 985	147 783	57 783	295 367	277 169	224 183	128 967	13 414	23 732	332 513
2015	69 626	205 691	143 684	61 606	292 912	275 317	223 286	131 232	13 689	24 170	330 772
2016	70 301	212 115	141 223	70 279	299 679	282 416	229 378	140 580	14 733	25 056	339 469
2017	71 038	216 471	142 862	73 061	301 438	287 509	230 400	144 099	19 556	25 022	346 016
2018	71 693	220 888	143 900	76 455	304 923	292 581	233 229	148 149	21 929	25 596	352 449
2019	71 887	223 529	144 292	78 661	307 166	295 417	235 279	150 548	22 611	26 182	355 958

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 3.2 viser andelen årsverk hovedgruppene utgjør av samlet sysselsetting i KS-området. I 2004 utgjorde U5 24,5 prosent av samlet sysselsetting. Denne andelen har fram til 2019 sunket til 20,2 prosent.

Tabell 3.2 Andel årsverk av totalt antall årsverk i KS-området per 1. desember (1. oktober i 2004). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	24,5	59,1	46,4	12,2	91,6	83,6	67,1	36,7	2,7	5,7	100
2005	24,1	59,7	46,5	12,7	91,2	83,8	67,1	36,8	3,2	5,6	100

2006	24,2	59,6	46,1	13,2	90,9	83,8	66,7	37,4	3,3	5,9	100
2007	23,8	60,0	45,9	13,9	90,7	83,8	66,9	37,7	3,3	6,0	100
2008	23,6	60,3	45,8	14,4	90,4	83,9	66,8	38,0	3,5	6,1	100
2009	23,0	60,9	46,2	14,6	90,1	83,9	67,0	37,6	3,7	6,3	100
2010	22,8	61,0	45,9	14,9	89,7	83,8	66,9	37,7	3,8	6,5	100
2011	22,2	61,5	45,9	15,4	89,5	83,7	67,3	37,7	3,8	6,7	100
2012	21,9	61,6	45,6	15,9	89,3	83,6	67,3	37,9	3,9	6,8	100
2013	21,8	61,8	44,6	17,0	89,1	83,5	67,4	38,8	4,0	6,9	100
2014	21,4	61,9	44,4	17,4	88,8	83,4	67,4	38,8	4,0	7,1	100
2015	21,0	62,2	43,4	18,6	88,6	83,2	67,5	39,7	4,1	7,3	100
2016	20,7	62,5	41,6	20,7	88,3	83,2	67,6	41,4	4,3	7,4	100
2017	20,5	62,6	41,3	21,1	87,1	83,1	66,6	41,6	5,7	7,2	100
2018	20,3	62,7	40,8	21,7	86,5	83,0	66,2	42,0	6,2	7,3	100
2019	20,2	62,8	40,5	22,1	86,3	83,0	66,1	42,3	6,4	7,4	100

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 3.3 viser samlet vekst i antall årsverk fra 2004 til 2019. U5 er den gruppen med lavest vekst av samtlige hovedgrupper. «Gruppe 2, øvrige», og kapittel 3.4 har vokst med over 100 prosent. Som nevnt skyldes noe av veksten i kapittel 3.4 at arbeidstakere har gått fra lederstillinger i kapittel 4 til kapittel 3.4.

Tabell 3.3 Samlet vekst i antall årsverk. 2004=100.

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2005	100,2	103,2	102,2	106,2	101,5	102,3	102,0	102,2	119,0	102,0	102,0
2006	102,4	104,7	103,0	112,4	102,9	104,0	103,1	105,8	123,3	108,1	103,8
2007	103,7	108,3	105,4	121,3	105,6	106,9	106,3	109,6	128,2	113,2	106,6
2008	104,8	111,3	107,5	128,3	107,4	109,4	108,4	112,6	140,9	117,4	108,9
2009	105,5	115,8	111,8	134,0	110,4	112,8	112,2	115,0	151,7	124,3	112,4
2010	104,8	116,6	111,7	138,1	110,5	113,2	112,6	115,9	158,3	129,9	112,9
2011	104,9	120,3	114,3	146,0	112,9	115,8	115,8	118,5	161,0	136,4	115,5
2012	105,0	122,4	115,1	153,1	114,3	117,3	117,7	121,0	166,9	142,1	117,3
2013	105,4	124,0	114,0	165,0	115,4	118,5	119,0	125,2	171,5	144,7	118,6
2014	104,6	125,6	114,6	170,4	116,1	119,4	120,3	126,5	176,5	151,2	119,7
2015	102,3	125,4	111,5	181,7	115,1	118,6	119,8	128,7	180,2	154,0	119,1
2016	103,3	129,3	109,5	207,3	117,8	121,7	123,1	137,9	193,9	159,7	122,2
2017	104,4	132,0	110,8	215,5	118,5	123,9	123,6	141,3	257,4	159,4	124,6
2018	105,3	134,7	111,6	225,5	119,8	126,1	125,1	145,3	288,6	163,1	126,9
2019	105,6	136,3	111,9	232,0	120,7	127,3	126,2	147,7	297,6	166,8	128,2

Kilde: PAI 2004 – 2019

3.2 Sysselsetting for stillingskodene i U5

Tabell 3.1 viste at antall årsverk for stillingskodene i U5 har økt med om lag 3 800 fra 2004 til 2019. Utviklingen i antall årsverk mellom stillingskodene i U5 varierer. Antall årsverk på stillingskode «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har sunket, mens antall årsverk i de andre stillingskodene i U5 har økt.

Tabell 3.4. Antall årsverk per 1. desember (1. oktober 2004)

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg
2004	68 055	9 503	27 941	23 762	729	6 120
2005	68 182	8 857	27 795	24 334	833	6 363
2006	69 720	8 578	28 285	25 263	935	6 658
2007	70 588	8 303	28 565	25 761	1 054	6 905
2008	71 326	7 981	28 713	26 337	1 148	7 146
2009	71 814	7 511	28 663	26 979	1 239	7 422
2010	71 352	6 900	28 037	27 513	1 320	7 582
2011	71 361	6 321	27 474	28 263	1 380	7 923
2012	71 472	5 860	26 987	28 925	1 410	8 289
2013	71 699	5 448	26 563	29 572	1 504	8 613
2014	71 184	4 948	26 025	29 742	1 559	8 911
2015	69 626	4 399	24 887	29 627	1 634	9 080
2016	70 301	4 063	24 394	30 401	1 838	9 605
2017	71 038	3 662	23 994	31 075	2 106	10 201
2018	71 693	3 373	23 463	31 669	2 387	10 801
2019	71 887	3 157	22 600	32 183	2 625	11 322

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 3.5 viser andelen årsverk som de ulike stillingskodene i U5 utgjør av U5 samlet. Arbeidstakere i stillingskodene «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» utgjør en stadig mindre andel av årsverkene, mens arbeidstakere i stillingskodene «7963 – adjunkt m/tillegg», «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg» utgjør en stadig større andel av årsverkene i U5.

Redusert sysselsetting i stillingskodene «7961- lærer» og «7962 – adjunkt», og økt sysselsetting i de andre stillingskodene skyldes at nyansatte har høyere utdanning enn dem de erstatter. Det skyldes også at ansatte tar videreutdanning og innplasseres i ny stillingskode, jf. vedlegg 6 i HTA. De vanligste stillingsbyttene er fra «7962 – adjunkt» til «7963 – adjunkt m/tillegg», eller fra «7965 – lektor» til «7966 – lektor m/tillegg». For eksempel gikk 6,4 prosent av lektorene i 2018 over til lektor med tillegg i 2019, jf. tabell 6.1.

Tabell 3.5 Andel årsverk av totalt antall årsverk i U5 per 1. desember (1. oktober i 2004). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	7961 og 7962 samlet	7963, 7965 og 7966 samlet
2004	100	14,0	41,1	34,9	1,1	9,0	55,0	45,0
2005	100	13,0	40,8	35,7	1,2	9,3	53,8	46,2
2006	100	12,3	40,6	36,2	1,3	9,5	52,9	47,1
2007	100	11,8	40,5	36,5	1,5	9,8	52,2	47,8
2008	100	11,2	40,3	36,9	1,6	10,0	51,4	48,6
2009	100	10,5	39,9	37,6	1,7	10,3	50,4	49,6

2010	100	9,7	39,3	38,6	1,9	10,6	49,0	51,0
2011	100	8,9	38,5	39,6	1,9	11,1	47,4	52,6
2012	100	8,2	37,8	40,5	2,0	11,6	46,0	54,0
2013	100	7,6	37,0	41,2	2,1	12,0	44,6	55,4
2014	100	7,0	36,6	41,8	2,2	12,5	43,5	56,5
2015	100	6,3	35,7	42,6	2,3	13,0	42,1	57,9
2016	100	5,8	34,7	43,2	2,6	13,7	40,5	59,5
2017	100	5,2	33,8	43,7	3,0	14,4	38,9	61,1
2018	100	4,7	32,7	44,2	3,3	15,1	37,4	62,6
2019	100	4,4	31,4	44,8	3,7	15,8	35,8	64,2

Kilde: PAI 2004 – 2019

I perioden 2004-2019 er andelen årsverk som «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» til sammen utgjør av totalt antall årsverk i U5, sunket fra 55,0 prosent til 35,8 prosent. I gjennomsnitt er dette en reduksjon på ca. 1,3 prosentpoeng årlig. Andelen årsverk som de resterende stillingskodene i U5 (5 års utdanning eller mer) utgjør av U5, har økt fra 45 til 64,2 prosent.

I rapporten vektlegges ikke forskjeller mellom kommuner og fylkeskommuner, hverken hva angår lønn eller sysselsetting. Men det kan nevnes at det er forskjeller i hvordan årsverkene i stillingskodene i U5 fordeler seg på henholdsvis kommuner og fylkeskommuner. I stillingskodene «7961 – lærer», «7962 – adjunkt» og «7963 – adjunkt m/tillegg» var under 25 prosent av årsverkene i fylkeskommunen i 2019. I stillingskode «7965 – lektor» var 31 prosent av årsverkene i fylkeskommunen i 2019. I stillingskode «7966 – lektor m/tillegg» var 61 prosent av årsverkene i fylkeskommunen i 2019.

Tabell 3.6 viser samlet vekst i stillingskodene i U5 fra 2004 til 2019, der 2004 er satt lik 100.

Tabell 3.6 Vekst i antall årsverk, 2004=100.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg
2004	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2005	100,2	93,2	99,5	102,4	114,3	104,0
2006	102,4	90,3	101,2	106,3	128,3	108,8
2007	103,7	87,4	102,2	108,4	144,6	112,8
2008	104,8	84,0	102,8	110,8	157,5	116,8
2009	105,5	79,0	102,6	113,5	169,9	121,3
2010	104,8	72,6	100,3	115,8	181,1	123,9
2011	104,9	66,5	98,3	118,9	189,3	129,4
2012	105,0	61,7	96,6	121,7	193,5	135,4
2013	105,4	57,3	95,1	124,4	206,3	140,7
2014	104,6	52,1	93,1	125,2	213,8	145,6
2015	102,3	46,3	89,1	124,7	224,1	148,4
2016	103,3	42,8	87,3	127,9	252,1	156,9
2017	104,4	38,5	85,9	130,8	288,8	166,7
2018	105,3	35,5	84,0	133,3	327,4	176,5
2019	105,6	33,2	80,9	135,4	360,1	185,0

Kilde: PAI 2004 – 2019

3.3 Vurderinger og konklusjon

Det har siden 2004 bare vært en moderat vekst i årsverkene blant U5, på 5,6 prosent over hele perioden. Veksten i KS-området samlet er langt høyere, på 28,2 prosent. Parallelt med at kommunal sektor har vokst, har det i andre tjenesteområder vært en sterk dreining i retning av høyere utdanningsnivå. Dette skyldes både kommunenes behov for kvalitet i tjenestene og lovpålagte kompetanse- og bemanningskrav. Veksten i «gruppe 2, øvrige» er på hele 132 prosent.

Kommunenes behov for oppbemanning innen «gruppe 2, øvrige» har gitt sterkt økende etterspørsel etter disse gruppene og dette kan ha påvirket lønnsutviklingen. Dette kan skje gjennom gjennomslag i lokale og sentrale forhandlinger, eller ved at arbeidsgiver bruker lønn til å rekruttere og beholde ansatte det er høy etterspørsel etter.

Innenfor U5 er utviklingen i sysselsetting ulik. Antall årsverk i «7961 – lærer» er redusert til en tredjedel av hva det var i 2004, mens årsverk i «7962 – adjunkt» har sunket med nesten 20 prosent. Stillingskodene med lenger utdanning har en sterkere vekst. Antall årsverk i stillingskode «7965 – lektor» har økt med 260 prosent. I absolutte tall er økningen størst for stillingskode «7963 – adjunkt med tillegg», som har økt med 8 400 årsverk i perioden.

4. Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste

I dette kapitelet sammenlignes registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 samlet og for stillingskodene i U5, med øvrige ansatte plassert i HTA kap. 3.4, kap. 4, kap. 4 gruppe 1, kap. 4 gruppe 2 og kap. 5.

Månedsfortjeneste er arbeidstakers grunnlønn pluss faste og variable tillegg. Overtid er ikke en del av månedsfortjenesten. For undervisningspersonell består månedsfortjenesten hovedsakelig av grunnlønn og funksjonstillegg. Et funksjonstillegg er kontaktlærertillegg, rådgivertillegg, sosiallærertillegg eller tillegg for andre lokalt bestemte funksjoner. For øvrige ansatte består månedsfortjenesten hovedsakelig av grunnlønn pluss tillegg for arbeid på ubekvemme tider. Kvelds- og nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helge- og høytidstillegg utgjør de største tilleggene for øvrige ansatte.

I dette kapittelet vises vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember ett år til 1. desember året etter for alle årene fra 2004 til og med 2019. I tillegg vises samlet vekst i korte og lengre tidsperioder, og gjennomsnittlig vekst i de samme periodene. Tidsperiodene utvalget har valgt å regne samlet og gjennomsnittlig vekst for er:

- 2004 – 2009 (oppgjørene 2005, 2006, 2007, 2008 og 2009). Disse oppgjørene ble løst gjennom forhandlinger og mekling. I 2006 kom meklingsresultatet etter streik. Denne perioden inneholder perioden som det partssammensatte utvalget, nedsatt i 2008 (jf. kapittel 11), vurderte.
- 2009 – 2013 (oppgjørene 2010, 2011, 2012 og 2013). Disse oppgjørene ble løst gjennom forhandlinger og mekling. I 2010 og 2012 kom meklingsresultatet etter streik. I 2010 ble det gitt særskilte lønnstillegg til kapittel 4C (undervisningsansatte) og stillingsgruppen «*Stillinger med krav om høgskoleutdanning*» i kapittel 4B, som følge av et partssammensatt utvalg nedsatt i 2008 (jf. kapittel 11).
- 2010 – 2018: (oppgjørene 2011 til og med 2018). Perioden 2010 - 2018 er oppgjørene etter de særskilte sentrale tilleggene i 2010, men uten 2019-oppgjøret der det var et særskilt lønnstiltak rettet mot arbeidstakere med 3- og 4-årig høgskoleutdanning.
- 2010 – 2019: (oppgjørene 2011 til og med 2019). Samme periode som i kulepunktet over, men inkludert 2019.
- 2013 – 2019 (oppgjørene 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 og 2019). I disse oppgjørene ble det forhandlingsløsning på lønn. I 2019-oppgjøret ble det forhandlingsløsning mellom KS og LOK og YS-K. KS og Unio og Akademikerne fant forhandlingsløsning gjennom mekling.
- 2004 – 2019. Hele tidsperioden undervisningspersonell har vært i KS-området.

Merk at samlet lønnsvekst i en tidsperiode vil variere ut ifra hvordan tidsperioden deles inn. Hadde andre tidsperioder blitt valgt, ville også samlet lønnsvekst i periodene vært annerledes.

Merk at det kun er periodene 2004-2009, 2009-2013 og 2013-2019 som er med i den tekstlige analysen i kapitlene 4 til 6. Grunnen til dette er beskrevet i kapittel 7. I dette kapittelet er også samlet lønnsvekst for hele perioden 2004-2019 omtalt særskilt.

Utvalget vil bemerke at i de årlige rapportene fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), er det praksis å angi samlet lønnsvekst i femårsperioder.

Den registrerte veksten i gjennomsnittlig månedsfortjeneste kan påvirkes av endringer i sammensetningen av de ansatte. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 6. Visse steder er strukturelle forhold som kan påvirke lønnsveksten likevel omtalt i tekst i dette kapittelet.

4.1 Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste i hovedgruppene

Tabell 4.1 viser gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1. desember (1. oktober i 2004) multiplisert med 12 for hovedgruppene.

Tabell 4.1 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004)

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	357 823	275 399	266 519	310 435	303 834	299 570	284 119	342 065	415 986	359 865	310 069
2005	366 515	282 610	273 916	316 421	310 283	306 702	290 118	349 203	432 792	373 928	317 789
2006	375 599	298 593	288 614	334 352	324 660	320 829	306 182	361 020	453 338	389 989	332 688
2007	389 800	312 831	302 270	348 319	338 535	334 723	320 266	374 530	481 519	415 692	347 864
2008	413 791	338 052	326 828	374 214	362 987	359 333	345 051	398 800	514 847	444 752	373 344
2009	428 749	349 641	337 526	388 416	374 866	371 339	356 368	413 118	539 077	463 481	386 471
2010	450 996	367 002	353 975	407 472	393 487	389 822	373 929	433 748	564 233	484 392	405 945
2011	461 469	375 865	362 248	416 757	402 435	398 605	382 918	443 158	589 229	506 776	416 515
2012	489 125	399 156	383 336	444 846	426 830	422 773	406 531	470 499	617 663	530 357	441 345
2013	492 715	405 122	388 545	449 038	432 123	427 958	412 540	473 569	638 563	550 910	448 483
2014	514 645	422 652	405 044	468 032	451 054	446 278	430 862	493 761	665 803	572 835	468 409
2015	524 890	431 502	412 044	477 210	459 467	455 119	439 066	502 507	688 067	588 360	478 346
2016	537 972	443 599	421 167	489 035	471 340	467 091	450 918	513 507	703 448	601 843	491 046
2017	552 272	457 291	433 352	504 381	484 239	480 759	463 263	527 990	697 976	617 777	505 976
2018	562 863	465 875	440 633	513 560	492 559	489 641	470 948	537 419	713 004	635 755	516 675
2019	582 373	486 974	457 369	541 534	512 867	510 189	491 630	561 035	736 742	657 740	537 743

Kilde: PAI 2004 – 2019

Samlet lønnsvekst over lengre tidsperioder gir et mål for lønnsveksten for de ulike gruppene, men en må være varsom med å trekke konklusjoner om årsakene til samlet lønnsvekst når en betrakter lengre tidsperioder. Arbeidstakere slutter og nye kommer til, og over en lengre periode bytter mange ansatte stilling. Sammensetningen av ansatte ved begynnelsen av en periode kan være ulik sammensetningen ved slutten av perioden. Tabellene 4.2 og 4.3 viser forskjellige måter å anskueliggjøre at det har vært utskiftninger av ansatte og at sammensetningen av ansatte har endret seg over tid. Å sammenligne akkumulert lønnsvekst mellom grupper over såpass lange perioder som 15 år, gir i utgangspunktet ikke så gode sammenligninger ettersom den underliggende arbeidsstokkens sammensetning vil være betydelig endret over så lang tid. Hvilken betydning slike strukturelle endringer har hatt for forskjeller i lønnsveksten mellom de ulike hovedgruppene, er analysert nærmere i kapittel 6.

Tabell 4.2 Andel arbeidstakere i samme stillingskode ved både startår og sluttår av den aktuelle tidsperioden. Prosent

	2004 til 2009	2009 til 2013	2010 til 2018	2010 til 2019	2013 til 2019	2004 til 2019
U5	65,1	68,5	48,0	43,7	56,4	25,9
7961 Lærer	51,0	50,6	27,0	22,8	33,3	12,9
7962 Adjunkt	64,6	67,0	43,4	38,6	50,4	23,2
7963 Adjunkt m/tillegg	71,5	75,6	57,5	53,5	65,1	34,7
7965 Lektor	40,6	43,6	27,5	24,6	41,1	11,4
7966 lektor m/tillegg	69,7	72,9	55,6	51,5	64,1	28,9
Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	51,0	58,5	38,4	34,8	44,9	20,1
Gruppe 1	50,8	57,7	35,5	32,0	41,5	18,5
Gruppe 2, øvrige	49,2	60,9	43,7	40,7	50,7	24,8
Kapittel 4, samlet	52,9	60,1	39,5	35,7	46,3	20,4
Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	54,5	60,9	40,6	36,9	47,5	21,5
Kapittel 4, øvrige	49,3	57,7	37,1	33,5	43,6	18,7
Gruppe 2	59,4	65,4	46,2	42,4	53,7	25,5
Kapittel 3.4	48,5	56,8	28,1	25,5	34,3	12,2
Kapittel 5	50,1	59,1	38,7	35,5	47,0	20,6
KS-området samlet	52,7	59,9	39,1	35,4	45,9	20,2

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 4.3 Andel arbeidstakere i samme hovedgruppe både i 2004 og i 2019, og andel ansatte som har vært ansatt hvert eneste år fra 2004 til 2019 i samme hovedgruppe. Andel i prosent av antall ansatte i henholdsvis 2004 og 2019.

	Ansatt i samme hovedgruppe i både 2004 og 2019 som andel av antall arbeidstakere i 2004	Ansatt i samme hovedgruppe i alle år fra 2004 til 2019 som andel av antall arbeidstakere i 2004	Ansatt i samme hovedgruppe i både 2004 og 2019 som andel av antall arbeidstakere i 2019	Ansatt i samme hovedgruppe i alle år fra 2004 til 2019 som andel av antall arbeidstakere i 2019
U5	38,6	27,2	37,6	26,5
7961 Lærer	12,9	9,7	39,4	29,6
7962 Adjunkt	23,2	16,8	29,1	21,1
7963 Adjunkt m/tillegg	34,7	24,7	26,1	18,6
7965 Lektor	11,4	8,8	3,5	2,7
7966 lektor m/tillegg	28,9	20,5	15,9	11,3
Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	36,7	23,0	28,5	17,9
Gruppe 1	31,8	21,4	28,9	19,4
Gruppe 2, øvrige	37,6	18,8	17,5	8,8
Kapittel 4, samlet	39,0	25,7	33,3	21,9
Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	38,9	24,9	31,8	20,4
Kapittel 4, øvrige	36,4	23,4	29,9	19,2

Gruppe 2	40,1	25,2	28,1	17,7
Kapittel 3.4	21,8	12,2	7,4	4,1
Kapittel 5	25,4	15,4	16,3	9,9
KS-området samlet	42,9	28,8	34,9	23,4

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 4.4 viser vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1 desember til 1. desember året etter. Nederst i tabellen vises samlet og gjennomsnittlig vekst i de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 4.4 Vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2005	2,43	2,62	2,78	1,93	2,12	2,38	2,11	2,09	4,04	3,91	2,49
2005-2006	2,48	5,66	5,37	5,67	4,63	4,61	5,54	3,38	4,75	4,30	4,69
2006-2007	3,78	4,77	4,73	4,18	4,27	4,33	4,60	3,74	6,22	6,59	4,56
2007-2008	6,15	8,06	8,12	7,43	7,22	7,35	7,74	6,48	6,92	6,99	7,32
2008-2009	3,61	3,43	3,27	3,80	3,27	3,34	3,28	3,59	4,71	4,21	3,52
2009-2010	5,19	4,97	4,87	4,91	4,97	4,98	4,93	4,99	4,67	4,51	5,04
2010-2011	2,32	2,41	2,34	2,28	2,27	2,25	2,40	2,17	4,43	4,62	2,60
2011-2012	5,99	6,20	5,82	6,74	6,06	6,06	6,17	6,17	4,83	4,65	5,96
2012-2013	0,73	1,49	1,36	0,94	1,24	1,23	1,48	0,65	3,38	3,88	1,62
2013-2014	4,45	4,33	4,25	4,23	4,38	4,28	4,44	4,26	4,27	3,98	4,44
2014-2015	1,99	2,09	1,73	1,96	1,87	1,98	1,90	1,77	3,34	2,71	2,12
2015-2016	2,49	2,80	2,21	2,48	2,58	2,63	2,70	2,19	2,24	2,29	2,65
2016-2017	2,66	3,09	2,89	3,14	2,74	2,93	2,74	2,82	-0,78	2,65	3,04
2017-2018	1,92	1,88	1,68	1,82	1,72	1,85	1,66	1,79	2,15	2,91	2,11
2018-2019	3,47	4,53	3,80	5,45	4,12	4,20	4,39	4,39	3,33	3,46	4,08
Akkumulert:											
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8	29,6	28,8	24,6
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6	18,5	18,9	16,0
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9	26,4	31,2	27,3
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3	30,6	35,8	32,5
2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5	15,4	19,4	19,9
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0	77,1	82,8	73,4
Gjennomsnitt:											
2004-2009	3,7	4,9	4,8	4,6	4,3	4,4	4,6	3,8	5,3	5,2	4,5
2009-2013	3,5	3,8	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7	3,5	4,3	4,4	3,8
2010-2018	2,8	3,0	2,8	2,9	2,8	2,9	2,9	2,7	3,0	3,5	3,1
2010-2019	2,9	3,2	2,9	3,2	3,0	3,0	3,1	2,9	3,0	3,5	3,2
2013-2019	2,8	3,1	2,8	3,2	2,9	3,0	3,0	2,9	2,4	3,0	3,1
2004-2019	3,3	3,9	3,7	3,8	3,6	3,6	3,7	3,4	3,9	4,1	3,7

Kilde: PAI 2004 – 2019

I alle de utvalgte tidsperiodene er den samlede datolønnsveksten lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Det er spesielt i perioden 2004-2009 at differansen mellom U5 og de andre gruppene er stor. I denne perioden er differansen mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 7,1¹ prosentpoeng. Differansen i denne perioden skyldes i hovedsak stor differanse i 2006 og 2008. I perioden 2009-2013 er differansen 0,9 prosentpoeng, og mellom 2013 til 2019 2,0 prosentpoeng.

Sammenlignet med «gruppe 1» er samlet registrert lønnsvekst 6,8 prosentpoeng lavere i U5 i perioden 2004-2009, og 0,2 prosentpoeng lavere i perioden 2009-2013. I perioden 2013-2019 er den samlede registrerte lønnsveksten 0,5 prosentpoeng høyere i U5 enn den er i «gruppe 1».

Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er den samlede registrerte lønnsveksten i U5 lavere i alle de utvalgte tidsperiodene. Den største differansen er i perioden 2004-2009 med 5,3 prosentpoeng. I periodene 2009-2013 og 2013-2019 er differansene henholdsvis 0,7 og 2,4 prosentpoeng.

Merk at fra 2016 til 2017 var det negativ vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste i kapittel 3.4. Mange ledere i kapittel 4 ble fra 2016 til 2017 flyttet over i kapittel 3.4. Disse hadde lavere gjennomsnittlig månedsfortjeneste enn dem som allerede var i kapittel 3.4, og trakk dermed lønnsveksten ned. Lønnsveksten i kapittel 3.4 ble dermed negativ.

Tabell 4.5 er utledet av tabell 4.5, og viser prosentenheter differanse i samlet lønnsvekst for de aktuelle tidsperiodene.

Tabell 4.5. Prosentenheter differanse i samlet datolønnsvekst

Mellom U5 og de øvrige gruppene.											
	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2009	0,0	-7,1	-6,8	-5,3	-3,6	-4,1	-5,6	-1,0	-9,8	-9,0	-4,8
2009-2014	0,0	-0,9	-0,2	-0,7	-0,4	-0,3	-0,8	0,3	-3,5	-3,9	-1,1
2010-2018	0,0	-2,1	0,3	-1,2	-0,4	-0,8	-1,1	0,9	-1,6	-6,4	-2,5
2010-2019	0,0	-3,6	-0,1	-3,8	-1,2	-1,7	-2,3	-0,2	-1,4	-6,7	-3,3
2013-2019	0,0	-2,0	0,5	-2,4	-0,5	-1,0	-1,0	-0,3	2,8	-1,2	-1,7
2004-2019	0,0	-14,1	-8,9	-11,7	-6,0	-7,6	-10,3	-1,3	-14,4	-20,0	-10,7
Mellom KS-området samlet og de øvrige gruppene.											
2004-2009	4,8	-2,3	-2,0	-0,5	1,3	0,7	-0,8	3,9	-4,9	-4,2	0,0
2009-2014	1,1	0,2	0,9	0,4	0,8	0,8	0,3	1,4	-2,4	-2,8	0,0
2010-2018	2,5	0,3	2,8	1,2	2,1	1,7	1,3	3,4	0,9	-4,0	0,0
2010-2019	3,3	-0,2	3,3	-0,4	2,1	1,6	1,0	3,1	1,9	-3,3	0,0
2013-2019	1,7	-0,3	2,2	-0,7	1,2	0,7	0,7	1,4	4,5	0,5	0,0
2004-2019	10,7	-3,4	1,8	-1,0	4,6	3,1	0,4	9,4	-3,7	-9,3	0,0
Mellom kapittel 4 samlet og de øvrige gruppene.											

¹ Denne differansen er beregnet med samtlige desimalen. Derfor er differansen 7,1 prosentpoeng, selv om differansen mellom 27,0 og 19,8 er 7,2 når en regner med ett desimal. Lignende vil gjelde i flere tabeller.

2004-2009	3,6	-3,6	-3,3	-1,7	0,0	-0,6	-2,1	2,6	-6,2	-5,4	-1,3
2009-2014	0,4	-0,6	0,2	-0,3	0,0	0,0	-0,5	0,6	-3,2	-3,6	-0,8
2010-2018	0,4	-1,8	0,7	-0,9	0,0	-0,4	-0,8	1,3	-1,2	-6,1	-2,1
2010-2019	1,2	-2,4	1,1	-2,6	0,0	-0,5	-1,1	1,0	-0,2	-5,4	-2,1
2013-2019	0,5	-1,5	1,0	-1,9	0,0	-0,5	-0,5	0,2	3,3	-0,7	-1,2
2004-2019	6,0	-8,0	-2,8	-5,6	0,0	-1,5	-4,2	4,8	-8,3	-14,0	-4,6
Mellom kapittel 4 samlet, ekskl. ledere og de øvrige gruppene.											
2004-2009	7,1	0,0	0,3	1,8	3,6	3,0	1,5	6,2	-2,6	-1,8	2,3
2009-2014	0,9	0,0	0,8	0,3	0,6	0,6	0,1	1,2	-2,6	-3,0	-0,2
2010-2018	2,1	0,0	2,5	0,9	1,8	1,3	1,0	3,0	0,6	-4,3	-0,3
2010-2019	3,6	0,0	3,5	-0,2	2,4	1,8	1,2	3,3	2,1	-3,1	0,2
2013-2019	2,0	0,0	2,5	-0,4	1,5	1,0	1,0	1,7	4,8	0,8	0,3
2004-2019	14,1	0,0	5,2	2,4	8,0	6,5	3,8	12,8	-0,3	-5,9	3,4

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 4.6 viser gjennomsnittlig månedsfortjeneste for hovedgruppene i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste i KS-området samlet. Både ulik lønnsutvikling i de aktuelle gruppene og endret sammensetning av årsverk mellom gruppene kan påvirke de ulike gruppenes gjennomsnittlige lønnsnivå i prosent av lønnsnivået i KS-området samlet.

Tabell 4.6 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste i KS-området per 1. desember (1. oktober i 2004)

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	115,4	88,8	86,0	100,1	98,0	96,6	91,6	110,3	134,2	116,1	100
2005	115,3	88,9	86,2	99,6	97,6	96,5	91,3	109,9	136,2	117,7	100
2006	112,9	89,8	86,8	100,5	97,6	96,4	92,0	108,5	136,3	117,2	100
2007	112,1	89,9	86,9	100,1	97,3	96,2	92,1	107,7	138,4	119,5	100
2008	110,8	90,5	87,5	100,2	97,2	96,2	92,4	106,8	137,9	119,1	100
2009	110,9	90,5	87,3	100,5	97,0	96,1	92,2	106,9	139,5	119,9	100
2010	111,1	90,4	87,2	100,4	96,9	96,0	92,1	106,8	139,0	119,3	100
2011	110,8	90,2	87,0	100,1	96,6	95,7	91,9	106,4	141,5	121,7	100
2012	110,8	90,4	86,9	100,8	96,7	95,8	92,1	106,6	140,0	120,2	100
2013	109,9	90,3	86,6	100,1	96,4	95,4	92,0	105,6	142,4	122,8	100
2014	109,9	90,2	86,5	99,9	96,3	95,3	92,0	105,4	142,1	122,3	100
2015	109,7	90,2	86,1	99,8	96,1	95,1	91,8	105,1	143,8	123,0	100
2016	109,6	90,3	85,8	99,6	96,0	95,1	91,8	104,6	143,3	122,6	100
2017	109,1	90,4	85,6	99,7	95,7	95,0	91,6	104,4	137,9	122,1	100
2018	108,9	90,2	85,3	99,4	95,3	94,8	91,1	104,0	138,0	123,0	100
2019	108,3	90,6	85,1	100,7	95,4	94,9	91,4	104,3	137,0	122,3	100

Kilde: PAI 2004 – 2019

Da undervisningspersonalet ble en del av KS-området i 2004, var gjennomsnittlig månedsfortjeneste for U5 15,4 prosent høyere enn snittet for KS-området samlet. I 2019 var den 8,3 prosent høyere. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere», hadde U5 30 prosent høyere

gjennomsnittlig månedsfortjeneste i 2004. I 2019 var denne 19,6 prosent høyere. Sammenlignet med kapittel 4 totalt, var gjennomsnittlig månedsfortjeneste i 2004 17,8 høyere i U5. I 2019 var denne 13,6 prosent høyere.

Tabell 4.7 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 per 1. desember (1. oktober i 2004)

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004	100	77,0	74,5	86,8	84,9	83,7	79,4	95,6	116,3	100,6	86,7
2005	100	77,1	74,7	86,3	84,7	83,7	79,2	95,3	118,1	102,0	86,7
2006	100	79,5	76,8	89,0	86,4	85,4	81,5	96,1	120,7	103,8	88,6
2007	100	80,3	77,5	89,4	86,8	85,9	82,2	96,1	123,5	106,6	89,2
2008	100	81,7	79,0	90,4	87,7	86,8	83,4	96,4	124,4	107,5	90,2
2009	100	81,5	78,7	90,6	87,4	86,6	83,1	96,4	125,7	108,1	90,1
2010	100	81,4	78,5	90,3	87,2	86,4	82,9	96,2	125,1	107,4	90,0
2011	100	81,4	78,5	90,3	87,2	86,4	83,0	96,0	127,7	109,8	90,3
2012	100	81,6	78,4	90,9	87,3	86,4	83,1	96,2	126,3	108,4	90,2
2013	100	82,2	78,9	91,1	87,7	86,9	83,7	96,1	129,6	111,8	91,0
2014	100	82,1	78,7	90,9	87,6	86,7	83,7	95,9	129,4	111,3	91,0
2015	100	82,2	78,5	90,9	87,5	86,7	83,6	95,7	131,1	112,1	91,1
2016	100	82,5	78,3	90,9	87,6	86,8	83,8	95,5	130,8	111,9	91,3
2017	100	82,8	78,5	91,3	87,7	87,1	83,9	95,6	126,4	111,9	91,6
2018	100	82,8	78,3	91,2	87,5	87,0	83,7	95,5	126,7	113,0	91,8
2019	100	83,6	78,5	93,0	88,1	87,6	84,4	96,3	126,5	112,9	92,3

Kilde: PAI 2004 – 2019

I 2004 var registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» 23 prosent lavere enn gjennomsnittlig månedsfortjeneste for U5 (100 prosent vs. 77 prosent). I 2019 var denne forskjellen sunket til 16,4 prosent (100 prosent vs. 83,6 prosent).

4.2 Utvikling i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskodene i U5

Tabell 4.8 viser gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1. desember (1. oktober i 2004) multiplisert med 12 for stillingskodene i U5. I tillegg er gjennomsnittlig månedsfortjeneste for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og «kapittel 4 samlet» inkludert i tabellen for sammenligningens skyld.

Gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 samlet vil være påvirket av andelen årsverk som de ulike stillingskodene utgjør av U5. Innenfor U5 har det også skjedd endringer i kompetansesammensetningen fra 2004 til 2019. Tabell 3.6 viste at andelen årsverk i stillingskode «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har sunket, mens andelen årsverk i de andre stillingskodene som utgjør U5, har økt. Økt andel årsverk blant arbeidstakere med lengre utdanning, vil isolert sett trekke gjennomsnittlig lønnsnivå i U5 opp. På den annen side kan arbeidstakere som slutter ha høyere lønn enn arbeidstakere som kommer til, selv om utdanningsnivået er høyere for dem som kommer til. Dette vil isolert sett trekke gjennomsnittslønna ned. Samme effekter gjør seg gjeldene i øvrige grupper, der det også er en økt andel ansatte med lenger utdanning. I kapittel 6 belyses virkningen av strukturelle endringer nærmere.

Tabell 4.8 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004)

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004	357 823	340 022	348 303	363 395	382 000	404 405	275 399	303 834
2005	366 515	350 492	357 260	371 501	382 382	408 102	282 610	310 283
2006	375 599	357 476	365 659	381 150	385 102	418 778	298 593	324 660
2007	389 800	369 232	378 377	396 680	398 750	434 751	312 831	338 535
2008	413 791	385 483	399 248	423 154	427 638	467 115	338 052	362 987
2009	428 749	396 285	413 333	438 709	441 947	482 729	349 641	374 866
2010	450 996	415 697	434 370	461 569	461 082	504 469	367 002	393 487
2011	461 469	424 069	442 976	472 247	469 655	515 566	375 865	402 435
2012	489 125	442 105	466 760	501 769	499 427	549 310	399 156	426 830
2013	492 715	444 621	469 501	505 099	499 306	551 059	405 122	432 123
2014	514 645	459 958	485 677	529 344	525 942	578 573	422 652	451 054
2015	524 890	465 987	494 544	538 831	535 366	589 234	431 502	459 467
2016	537 972	475 159	506 653	551 292	543 852	600 799	443 599	471 340
2017	552 272	485 690	517 153	566 128	555 868	615 826	457 291	484 239
2018	562 863	493 515	524 315	577 207	563 084	626 149	465 875	492 559
2019	582 373	514 475	543 855	594 118	580 827	645 162	486 974	512 867

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 4.9 viser vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste, samt samlet og gjennomsnittlig vekst i de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 4.9 Vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2005	2,43	3,08	2,57	2,23	0,10	0,91	2,62	2,12
2005-2006	2,48	1,99	2,35	2,60	0,71	2,62	5,66	4,63
2006-2007	3,78	3,29	3,48	4,07	3,54	3,81	4,77	4,27
2007-2008	6,15	4,40	5,52	6,67	7,24	7,44	8,06	7,22
2008-2009	3,61	2,80	3,53	3,68	3,35	3,34	3,43	3,27
2009-2010	5,19	4,90	5,09	5,21	4,33	4,50	4,97	4,97
2010-2011	2,32	2,01	1,98	2,31	1,86	2,20	2,41	2,27
2011-2012	5,99	4,25	5,37	6,25	6,34	6,55	6,20	6,06
2012-2013	0,73	0,57	0,59	0,66	-0,02	0,32	1,49	1,24
2013-2014	4,45	3,45	3,45	4,80	5,33	4,99	4,33	4,38
2014-2015	1,99	1,31	1,83	1,79	1,79	1,84	2,09	1,87
2015-2016	2,49	1,97	2,45	2,31	1,59	1,96	2,80	2,58
2016-2017	2,66	2,22	2,07	2,69	2,21	2,50	3,09	2,74
2017-2018	1,92	1,61	1,38	1,96	1,30	1,68	1,88	1,72
2018-2019	3,47	4,25	3,73	2,93	3,15	3,04	4,53	4,12
Akkumulert:								
2004-2009	19,8	16,5	18,7	20,7	15,7	19,4	27,0	23,4

2009-2013	14,9	12,2	13,6	15,1	13,0	14,2	15,9	15,3
2010-2018	24,8	18,7	20,7	25,1	22,1	24,1	26,9	25,2
2010-2019	29,1	23,8	25,2	28,7	26,0	27,9	32,7	30,3
2013-2019	18,2	15,7	15,8	17,6	16,3	17,1	20,2	18,7
2004-2019	62,8	51,3	56,1	63,5	52,0	59,5	76,8	68,8
Gjennomsnitt:								
2004-2009	3,7	3,1	3,5	3,8	3,0	3,6	4,9	4,3
2009-2013	3,5	2,9	3,2	3,6	3,1	3,4	3,8	3,6
2010-2018	2,8	2,2	2,4	2,8	2,5	2,7	3,0	2,8
2010-2019	2,9	2,4	2,5	2,8	2,6	2,8	3,2	3,0
2013-2019	2,8	2,5	2,5	2,7	2,6	2,7	3,1	2,9
2004-2019	3,3	2,8	3,0	3,3	2,8	3,2	3,9	3,6

Kilde: PAI 2004 – 2019

En må være varsom med å tolke tall for lønnsvekst for en enkelt stillingskode med lønnsveksten for en gruppe bestående av flere stillingskoder. Ulik vekst i årsverk og forskyvninger i ansattmassen mellom stillingskodene kan føre til at lønnsveksten for gruppen ikke har noen intuitiv sammenheng med veksten for stillingskodene som utgjør gruppen. Når veksten for gruppen er høyere (eller lavere) enn samtlige av stillingskodene som inngår, kalles dette Simpsons paradoks. Simpsons paradoks er at statistiske resultater fra en analyse av aggregert data, kan gi et annet resultat enn hva som er tilfelle i en statistisk analyse på mindre grupper. Dette fenomenet oppstår i flere av årene fra 2004 til 2019, og kan dermed forplante seg i de aggregerte tallene nederst i tabell 4.9. Det er viktig å være klar over dette fenomenet når en sammenligner lønnsvekst for den enkelte stillingskode i U5 med U5 samlet. Samlet registrert vekst i månedsfortjeneste er i perioden 2013-2019 18,2 prosent i U5. Dette er høyere enn den samlede veksten for hver av stillingskodene enkeltvis. I både 2011, 2013, 2015 og 2016 var lønnsveksten i U5 høyere enn for alle stillingskodene i U5. De samme mekanismene gjelder også de øvrige hovedgruppene, som også består av flere ulike stillingskoder.

Det er til dels store forskjeller i den registrerte lønnsveksten mellom de fem stillingskodene i de ulike periodene. Av stillingskodene i U5 har «7963 – adjunkt m/tillegg» høyest samlet registrert vekst i alle periodene. I periodene etter 2009 har «7961 – lærer» lavest registrert vekst.

Som nevnt kan lønnsvekst over lengre tidsperioder bli påvirket av strukturelle endringer. For å få et mer fullstendig bilde av lønnsveksten til de ansatte på den enkelte stillingskode, må det derfor korrigeres for dette. Dette gjøres, for eksempel, ved å se på lønnsvekst for identiske ansatte, altså arbeidstakere som var ansatt i samme stillingskode to etterfølgende år. Dette er nærmere belyst i kapittel 6.

Tabell 4.10 viser gjennomsnittlig månedsfortjeneste i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 samlet. Som vist i tabell 3.5 har andel årsverk som de ulike stillingskodene utgjør av U5 endret seg over tid. Dette påvirker stillingskodenes gjennomsnittlige månedsfortjeneste i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for U5 samlet. Tabellen er derfor best egnet til å sammenligne relativ lønn for det enkelte år, og ikke utvikling over tid.

Tabell 4.10 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 per 1. desember (1. oktober i 2004). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004	100	95,0	97,3	101,6	106,8	113,0	77,0	84,9
2005	100	95,6	97,5	101,4	104,3	111,3	77,1	84,7
2006	100	95,2	97,4	101,5	102,5	111,5	79,5	86,4
2007	100	94,7	97,1	101,8	102,3	111,5	80,3	86,8
2008	100	93,2	96,5	102,3	103,3	112,9	81,7	87,7
2009	100	92,4	96,4	102,3	103,1	112,6	81,5	87,4
2010	100	92,2	96,3	102,3	102,2	111,9	81,4	87,2
2011	100	91,9	96,0	102,3	101,8	111,7	81,4	87,2
2012	100	90,4	95,4	102,6	102,1	112,3	81,6	87,3
2013	100	90,2	95,3	102,5	101,3	111,8	82,2	87,7
2014	100	89,4	94,4	102,9	102,2	112,4	82,1	87,6
2015	100	88,8	94,2	102,7	102,0	112,3	82,2	87,5
2016	100	88,3	94,2	102,5	101,1	111,7	82,5	87,6
2017	100	87,9	93,6	102,5	100,7	111,5	82,8	87,7
2018	100	87,7	93,2	102,5	100,0	111,2	82,8	87,5
2019	100	88,3	93,4	102,0	99,7	110,8	83,6	88,1

Kilde: PAI 2004 – 2019

4.3 Utvikling i tilleggene til grunnlønna

Her vises utviklingen i tilleggene til grunnlønna. Utviklingen i månedsfortjeneste kan være ulik utviklingen i grunnlønn.

De ulike tilleggene til grunnlønn er:

- Kvelds- og nattillegg (HTA, kapittel 1, § 5.4)
- Lørdags- og søndagstillegg (HTA, kapittel 1, § 5.2)
- Helge- og høytidstillegg (HTA, kapittel 1, § 5.3)
- Funksjonstillegg for undervisningspersonell (SFS 2213 del 9.1)
- Andre faste eller variable tillegg

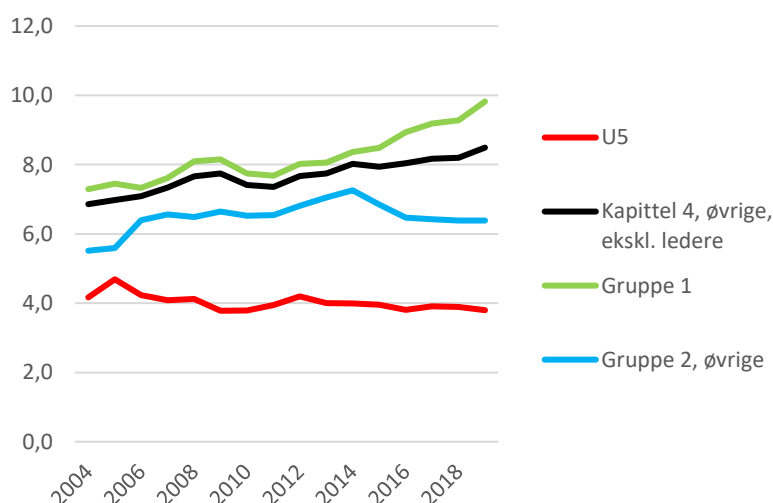
Satsene for kvelds- og nattillegg ble endret i 2008, 2016 og 2019 (avtalt i 2018). Satsene for lørdags- og søndagstillegg ble endret i 2006, 2012 og 2019 (avtalt i 2018). Satsene som framkommer av HTA er minstesatser. Arbeidsgiver står fritt til å benytte høyere satser enn det som framkommer av HTA. Helge- og høytidstillegg beregnes som en prosent av timelønn.

Funksjonstillegg for undervisningspersonell er kontaktlærertillegg, rådgivertillegg, sosiallærertillegg eller tillegg for andre lokalt bestemte funksjoner. Årlig godtgjøring for funksjonene er minst 12 000 kroner (gjelder ikke tillegg for lokalt bestemte funksjoner). Minimums godtgjøring for kontaktlærere ble på årsbasis hevet fra 10 000 kroner til 12 000 kroner fra 1.8 2015. Utover dette har det ikke vært noen sentral regulering av minimumsbeløpet siden 2004.

Figur 4.1 viser utviklingen i andelen tilleggene utgjør av månedsfortjenesten. Tilleggene til grunnlønna utgjør en lavere andel av månedsfortjenesten for U5 sammenlignet med øvrige ansatte. I

2004 var andelen 2,7 prosentpoeng høyere for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» sammenlignet med U5. I 2019 hadde forskjellen økt til ca. 4,7 prosentpoeng.

At andelen som tilleggene utgjør av månedsfortjenesten har økt for øvrige ansatte, kan komme av at satsene for ubekvemstillegg har økt, at omfanget av arbeid på ubekvemme tider har økt, eller en kombinasjon av begge deler. Dette forklarer at noe av forskjellen i lønnsnivå mellom U5 og øvrige målt som månedsfortjeneste har blitt mindre gjennom tidsperioden enn forskjellen i lønnsnivå målt som grunnlønn.



Figur 4.1 Andel tilleggene til grunnlønnen utgjør av månedsfortjenesten. Prosent. Kilde: PAI 2004 – 2019

4.4 Vurderinger og konklusjon

Tabell 4.1 viser at lønnsnivået for U5 ligger høyere enn for øvrige hovedgrupper. Dette er som ventet ut fra utdanningsnivået i gruppen.

Tabell 4.11 Samlet vekst i registrert månedsfortjeneste for hovedgruppene. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8	29,6	28,8	24,6
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6	18,5	18,9	16,0
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9	26,4	31,2	27,3
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3	30,6	35,8	32,5
2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5	15,4	19,4	19,9
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0	77,1	82,8	73,4

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 4.12 Samlet vekst i registrert månedsfortjeneste for stillingskodene i U5. Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2009	19,8	16,5	18,7	20,7	15,7	19,4	27,0	23,4

2009-2013	14,9	12,2	13,6	15,1	13,0	14,2	15,9	15,3
2010-2018	24,8	18,7	20,7	25,1	22,1	24,1	26,9	25,2
2010-2019	29,1	23,8	25,2	28,7	26,0	27,9	32,7	30,3
2013-2019	18,2	15,7	15,8	17,6	16,3	17,1	20,2	18,7
2004-2019	62,8	51,3	56,1	63,5	52,0	59,5	76,8	68,8

Kilde: PAI 2004 – 2019

I alle de utvalgte tidsperiodene er den samlede registrerte lønnsveksten lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Det er spesielt i perioden 2004-2009 at differansen i samlet registrert lønnsvekst mellom U5 og de andre gruppene er stor. I denne perioden er differansen mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 7,1 prosentpoeng. Differansen i denne perioden skyldes i hovedsak stor differanse i 2006 og 2008. I perioden 2009-2013 er differansen 0,9 prosentpoeng, mens den i perioden 2013-2019 er 2,0 prosentpoeng.

Sammenlignet med «gruppe 1» er samlet registrert lønnsvekst lavere i U5 i periodene 2004-2009 (6,8 prosentpoeng) og 2009-2013 (0,2 prosentpoeng). I perioden 2013-2019 er samlet registrert lønnsvekst høyere i U5 (0,5 prosentpoeng).

Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er samlet registrert lønnsvekst lavere i U5 i alle periodene. I perioden 2004-2009 er differansen 5,3 prosentpoeng, i perioden 2009-2013 0,7 prosentpoeng, og i perioden 2013-2019 2,4 prosentpoeng.

Det er til dels store forskjeller i den registrerte lønnsveksten mellom de fem stillingskodene i U5 i de ulike periodene. Stillingskodene «7961 – lærer» har lavest samlet registrert lønnsvekst i de fleste av de utvalgte tidsperiodene. Stillingskodene «7963 – adjunkt m/tillegg» har høyest samlet registrert lønnsvekst i alle de utvalgte tidsperiodene, og «7966 – lektor m/tillegg» er nest høyest i alle periodene

I noen enkeltår er lønnsveksten i U5 høyere enn i alle stillingskodene som utgjør U5. Dette gjør at samlet lønnsvekst i U5 i noen av tidsperiodene også er høyere enn i alle de enkelte stillingskodene. Dette (lite intuitive) fenomenet kalles Simpsons paradoks. En bør derfor være varsom med å sammenligne registrert lønnsvekst for en enkelt stillingskode i U5 med U5 samlet. Det samme fenomenet kan oppstå ved sammenligning av en enkelt stillingskode for øvrige ansatte, og en hovedgruppe for øvrige ansatte.

Noe av forskjellen i lønnsvekst mellom stillingskodene skyldes strukturelle forhold. Dette belyses nærmere i kapittel 6.

5. Anslått lønnsvekst basert på avtalte tariff tillegg

Dette kapitlet gjennomgår tariffoppgjørene fra 2005 til 2019, der sentrale parter gjennom forhandlinger og/eller mekling og streik, har kommet til enighet om fordelingen av sentrale lønnstillegg. Med utgangspunkt i PAI-data fra desember foregående år, er det beregnet hva de sentrale tilleggene ville gitt i lønnsvekst for det inneværende året. Dette er kalt «anslått lønnsvekst» og gir et bilde av hvordan lønnsveksten inneværende år var ventet å bli når lønnselementene fra de sentrale tilleggene var de eneste elementene som påvirket lønnsveksten. Virkningen av hvordan de ulike elementene bidrar til lønnsveksten, kalles ofte profilen i oppgjøret.

Av TBSK-rapportene framgår det hvert år hva årslønnsvekst og datolønnsvekst ved de sentrale oppgjørene er beregnet til for kapittel 4 samlet. Denne rapporten presenterer nye beregninger av datolønnsvekst for alle lønnsoppgjørene fra 2005 til 2019. Hensikten er å vise beregnet datolønnsvekst for gruppene slik de er definert i kapittel 2.3, og ikke bare for kapittel 4 samlet. Ved noen tariffoppgjør har sentrale tillegg hatt ulike virkningstidspunkt. Over tid er effekten av ulike virkningstidspunkt ubetydelig, og derfor ikke tatt hensyn til i denne rapporten.

Det er viktig å merke seg at mange av gruppene slik de er definert i kapittel 2.3, ikke eksisterte som egne grupper i deler av tidsperioden. For å kunne følge gruppenes utvikling i hele perioden, er gruppene «konstruert» i ettertid.

Kapittel 5.1 lister opp de ulike typer sentrale tillegg som er gitt i de sentrale oppgjørene fra 2005 til 2019. Kapittel 5.2 og 5.3 viser hvilke bidrag de sentrale tilleggene er beregnet å gi til datolønnsveksten til henholdsvis hovedgruppene og stillingskodene i U5 (anslag på glidning er utelatt).

5.1 Ulike typer sentrale tillegg

Under er det listet opp de ulike variantene av sentrale tillegg som er gitt i oppgjørene fra 2005 til 2019. Det er summen av de ulike elementene som gir beregnet/anslått lønnsvekst for en gruppe.

Generelt kronetillegg

Det vil si at samtlige ansatte får det samme kronebeløpet i lønnstillegg. Dersom et generelt kronetillegg er det eneste lønnstillegget som gis, betyr det at arbeidstakere med relativt lav lønn får et høyere tillegg i prosent enn arbeidstakere med relativt høy lønn. Siden overføringen av forhandlingsansvaret for undervisningspersonell i 2004 er det kun oppgjøret i 2005 det ble gitt et generelt kronetillegg som det største økonomiske elementet (det var også heving av minstelønnsatser).

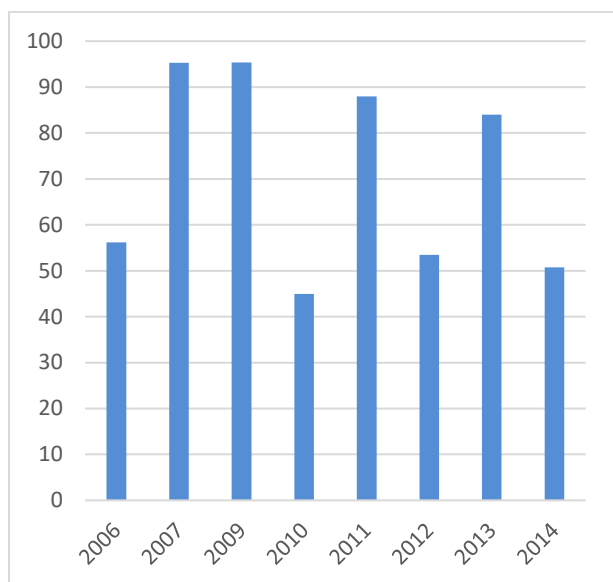
Generelt prosenttillegg

Det vil si at samtlige ansatte får det samme prosenttillegget av sin grunnlønn. Siden overføringen av forhandlingsansvaret for undervisningspersonell i 2004 er det bare i oppgjøret i 2008 det er gitt et generelt prosenttillegg som det største økonomiske elementet (det var flere andre økonomiske elementer i dette oppgjøret).

Kombinasjon av krone- og prosenttillegg

Det vil si at alle arbeidstakere er garantert et visst kronebeløp, men at arbeidstakere som har en årslønn over et bestemt nivå får et tillegg som en prosent av grunnlønnen. Et eksempel på dette er et generelt prosenttillegg på 2,6 prosent av grunnlønn, dog minst 7 500 kroner. Arbeidstakere som har en grunnlønn der 2,6 prosents øking er mindre 7 500 kroner, får 7500 kroner. Alle andre får 2,6

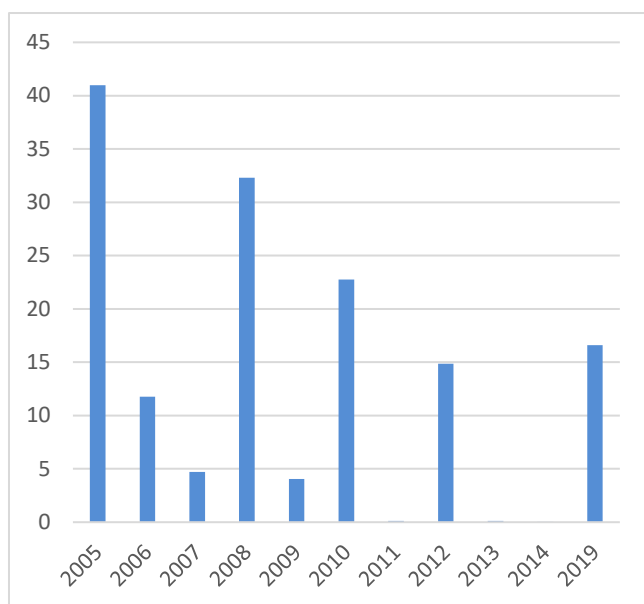
prosent av grunnlønn, som da er mer enn 7 500 kroner. Dersom den kun gis en kombinasjon av krone- og prosenttillegg, betyr det at arbeidstakere med relativt lav lønn får et høyere prosentvist lønnstillegg enn arbeidstakere med relativt høy lønn. Alle oppgjørene fra 2006 til 2014, med unntak av 2007 og 2008, hadde sentrale tillegg som en kombinasjon av krone- og prosenttillegg. I alle disse oppgjørene har dette lønnselementet utgjort den største andelen av samlede disponible midler i kapittel 4, jf. figur 5.1. I 2007 ble det gitt både kronetillegg og prosenttillegg til alle ansatte.



Figur 5.1 Andel kombinasjon av krone- og prosenttillegg har utgjort av disponible midler i kapittel 4. Prosent. (I 2007 ble det gitt både kronetillegg og prosenttillegg til alle i kapittel 4.) Kilde: PAI 2004 – 2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Heving av minstelønnssatser

Heving av minstelønnssatser skjer etter at generelle tillegg er gitt. Det vil si at arbeidstakere som har grunnlønn under ny minstelønnssats etter å ha fått det generelle tillegget, får et ytterligere tillegg slik at grunnlønn er lik den nye minstelønnssatsen. Hvilke stillingsgrupper som har fått hevet minstelønnssatser, og størrelsen på disse, har partene blitt enige om ved det enkelte lønnsoppgjør. Til og med oppgjøret i 2014 var det et minstelønnssystem i KS-området. Figur 5.2 viser hvor stor andel heving av minstelønnssatser har utgjort av samlede disponible midler. Dette varierer fra null prosent til 41 prosent i 2005. Merk at det i 2019 også var heving av garantilønnssatser, selv om lønnssystemet var endret fra et minstelønnssystem til et garantilønnssystem.



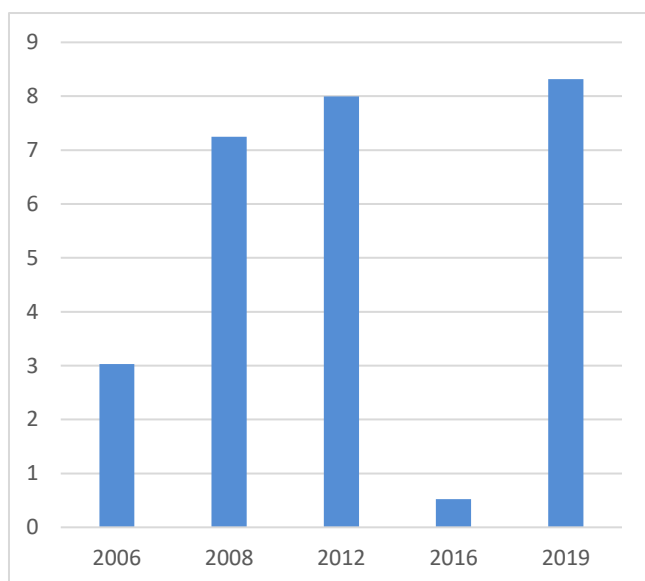
Figur 5.2 Andelen minstelønnshevinger utgjorde av disponible midler i kapittel 4. Prosent. (I 2008 er det såkalte «0,16-tillegget» inkludert som en minstelønnsheving.) Kilde: PAI 2004 – 2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Differensierte kronetillegg etter tabell

I de fem siste tariffoppgjørene, er sentrale tillegg gitt som kronetillegg som varierer med stillingsgruppe og ansiennitet. Kronetillegget har i sin helhet blitt lagt på den enkelte ansattes årslønn. Det vil si at det som fram til 30.4.2015 var et minstelønssystem, der det først ble gitt et generelt tillegg og deretter heving av minstelønnsatser, per 1.5.2015 ble erstattet av et garantilønssystem, der det kun ble gitt differensierte kronetillegg. I 2019 ble det gitt differensierte kronetillegg, og deretter heving av garantilønnsatser for utvalgte stillingsgrupper. Med unntak av oppgjøret i 2015 har ledere i kapittel 4 blitt gitt et prosenttillegg når andre arbeidstakere er gitt differensierte kronetillegg.

Økte satser for ubekvemstillegg

Ved oppgjørene i 2006, 2008, 2012, 2016 og 2018 (virkning fra 2019) ble satsene for kvelds- og nattillegg eller lørdags- og søndagstillegg økt. Det er i denne rapporten beregnet hvordan de økte satsene slår ut på de ulike gruppene slik de er definert i kapittel 2.3. I oppgjørene der satser for ubekvemstillegg er hevet har det utgjort mellom 0,5 og 8,3 prosent av samlede disponible midler i kapittel 4, jf. figur 5.3. Merk at økte satser for ubekvemstillegg i mellomoppgjøret 2019 ble avtalt i hovedoppgjøret 2018.



Figur 5.3 Andelen økte satser for ubekvemstillegg utgjorde av disponible midler i kapittel 4. Prosent. Kilde: PAI 2004 – 2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Avsetting av pott til lokale forhandlinger

Ved enkelte oppgjør er sentrale parter enige om at det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger. Pottens størrelse og virkningstidspunkt bestemmes av de sentrale parter. Fordelingen av potten avgjøres gjennom forhandlinger lokalt i den enkelte kommune/fylkeskommune. Når sentrale parter beregner virkningen av den lokale potten, antas det at alle arbeidstakere får en nøyaktig lik andel av potten. Dersom en gruppe arbeidstakere får en større andel av potten enn den avsatte prosenten, vil dette registreres som positiv glidning. Motsatt, dersom en gruppe arbeidstakere får en lavere andel av potten enn den avsatte prosenten, vil dette bli registrert som negativ glidning. Siden overføringen av forhandlingsansvaret for undervisningspersonell i 2004 er det avsatt pott til lokale forhandlinger i oppgjørene 2006, 2008, 2010, 2011, 2012, 2014, 2017 og 2020 (pottens størrelse i 2020 er ikke bestemt, men det er avtalt at den skal være om lag en tredel av disponible midler), jf. også vedlegg A. I oppgjørene det har vært avsatt midler til en lokal pott har denne utgjort mellom 11,7 og 31,9 prosent av samlede disponible midler i kapittel 4.

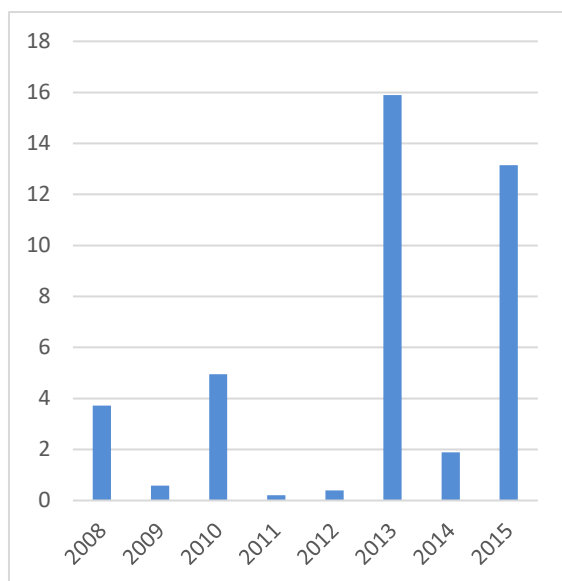
Tabell 5.1. Størrelse på lokal pott og andel denne utgjorde av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	Størrelse lokal pott	Samlet anslått datolønnsvekst i kapittel 4 (ekskl. glidning)	Lokal potts andel av disponible midler i kapittel 4
2006	1,40	4,8	29,0
2008	1,60	7,1	22,6
2010	0,85	4,7	18,2
2011	0,25	2,1	11,7
2012	1,20	5,8	20,7
2014	1,00	4,2	23,6
2017	0,90	2,8	31,9

Kilde: PAI 2004 – 2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Garantiordning for arbeidstakere med minst 20 års ansiennitet

I 2008 ble det innført en ordning der arbeidstakere med minst 20 års ansiennitet var garantert en årslønn på minst 290 000 kroner (i 100 prosent stilling). Beløpet ble hevet til 300 000 per 1.5.2009, og skulle deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering. Ordningen ble avviklet per 1. mai 2016. Det vil si at i tariffoppgjørene fra 2009 til 2015, var en del av disponible midler bundet opp som følge av denne ordningen. Andelen denne ordningen har utgjort av samlede disponible midler har variert fra 0,2 til 15,9 prosent, jf. figur 5.4. Det var kun arbeidstakere i stillingsgruppen «*Stillinger uten krav til utdanning*» som ble berørt av ordningen. Denne stillingsgruppen ligger i det som i dagens HTA er kapittel 4, gruppe 1.



Figur 5.4 20-årsgaranti som andel disponible midler i kapittel 4. Prosent. Beløpet på 20-årsgarantien ble i 2008 og 2009 fastsatt i forhandlingene i 2008. Fra 2010 til 2015 ble beløpet G-regulert. Kilde: PAI 2004 – 2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Ansiennitetstillegg

Størrelsen på ansiennitetstilleggene bestemmes av de sentrale parter. Endrede satser for ansiennitetstillegg, eller endring i årsverksandelene på ulike ansiennitetstrinn påvirker lønnsveksten. Det gjøres ingen beregninger sentralt som forsøker å anslå virkningen av endrede ansiennitetstillegg. Virkningen på lønnsveksten av at arbeidstakere får ansiennitetstillegg i perioden mellom tariffoppgjørene, er definert som glidning.

Tabell 5.2 viser de ulike lønnselementene i de enkelte lønnsoppgjørene fra 2005 til 2019. I vedlegg A framkommer en detaljert oversikt over hvor mye hvert enkelt element bidro med til lønnsveksten for hovedgruppene og stillingskodene i U5.

Tabell 5.2 Oversikt over tariffoppgjørenes ulike lønnstillegg

År	Sentrale tillegg	Særlige tiltak	20-års garantien	Ubekvems-tillegg	Lokale forhandlinger
2005	1 000 kr 1. januar og 2 000 1. mai	Ytterligere heving av minstelønn for 10/16 års ansiennitet per 1. januar, og heving av minstelønnsatser for alle trinn per 1. mai.			
2006	2,6 % min 7 500 kr per 1.mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai		Økt sats for lørdags- og søndagstillegg	1,4 % pr. 1. mai
2007	7 500 kr og 1,4 % per 1. mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai.			
2008	2,50 % per 1. mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai.	290 000 kr	Økte tillegg kveld, natt, lørdag og søndag - utvidelse av tidsrom for helgedagstillegg	1,6 % pr. 1. mai
2009	3,1 % min 9 000 kr per 1. mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai.	300 000 kr		
2010	2,1 % min 7 100 kr per 1. august.	1,15 % ekstratillegg til U5 og ledere i skolen, 2 000 kr ekstra til stillinger med krav om høyskoleutdanning per 10. juni. Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. august.	311 200 kr		0,85 % pr. 1. august
2011	1,72 % min 7 000 kr per 1. mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai.	323 300 kr		0,25 % pr. 1. januar 2011
2012	2,7 % min 12 000 kr per 6. juni.	Ytterligere heving av minstelønnsatser, lokale tillegg for kompetanse gitt f.o.m. 2008 og lokale tillegg etter 4.A.1-forhl. 1.8.2010 og 1.1.2011, beholdes	338 300 kr	Økte tillegg for lørdag og søndag per 6. juni.	1,2 % pr. 1. august
2013	0,75 % min 3 100 kr per 1. mai.	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1. mai.	350 700 kr		
2014	2,15 % min 8 500 kr per 1. mai.	Ytterligere sentrale differensierte kronetillegg per 1. mai.	364 000 kr		1,0 % pr. 1. juli

2015	Differensierte kronetillegg per 1. mai.	Endringer av lønssystemet - tillegg for ansiennitet innføres.	377 400 kr		
2016	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,4 % per 1. mai.	harmonisering av 4B og 4C, lærer og adjunkt fikk 2,4 % - innføring av 16-års ansiennitetsstige for alle stillingsgrupper, lærer med 8 år og 10 års ans. og adjunkt med 10 års ansiennitet fikk et ekstra tillegg, per 1. mai.	Ny garanti- bestemmelse	Økt tillegg for kveld og natt (5.4.2)	
2017	Differensierte kronetillegg. Ledere 2,0 % per 1. juli.	Harmoniseringen slutføres, lærer og adjunkt fikk 2,0 % per 1. juli.			0,9 % pr. 1. august.
2018	Differensierte kronetillegg. Ledere 1,5 % per 1. mai.			Ny innretning på lørdags- og søndagstillegg og økte satser. Økte satser på kveld og natt fra 1/1-2019	
2019	Differensierte kronetillegg. Ledere 3,0 % per 1. mai.	Ytterligere kronetillegg på garantilønna for 3- og 4-årig U/H-utdanning og på 10- og 16-års trinnet for fagarbeiderstillinger og stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.			

Kilde: TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

5.2 Anslått vekst i månedsfortjeneste for hovedgruppene

Tabell 5.3 viser bidraget sentrale tillegg er anslått å gi til vekst i månedsfortjeneste for hovedgruppene i tariffoppgjørene fra 2005 til 2019. Det betyr at anslått glidning er holdt utenfor.

Det er også vist samlet og gjennomsnittlig anslått vekst for de utvalgte tidsperiodene. Samlet og gjennomsnittlig lønnsvekst er beregnet ved å akkumulere vekstfaktorene fra den anslåtte prosentvise lønnsveksten for det enkelte år. Tabellene 4.2 og 4.3 viser forskjellige måter å anskueliggjøre at det har vært utskiftninger av ansatte og at sammensetningen av ansatte har endret seg over tid. Det er viktig å være oppmerksom på disse store endringer i sammensetning av arbeidsstokken når samlet vekst blir sammenlignet over de lengste tidsperiodene. Se også pkt. 5.4, Kommentarer til beregningene i kap. 5.

Tabell 5.3 Anslått datolønnsvekst til månedsfortjenesten. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	1,54	1,99	2,15	1,49	1,73	1,83	1,82	1,52
2005-2006	3,92	5,41	5,61	4,80	4,82	4,90	5,23	4,19
2006-2007	3,88	4,08	4,17	3,79	3,96	4,01	4,00	3,85
2007-2008	6,51	7,78	8,27	6,42	7,09	7,36	7,34	6,48
2008-2009	3,29	3,05	3,07	2,99	3,12	3,13	3,05	3,18
2009-2010	5,19	4,61	4,81	4,05	4,67	4,79	4,46	4,77
2010-2011	1,94	2,24	2,33	2,01	2,13	2,15	2,22	1,96
2011-2012	5,66	6,03	6,14	5,73	5,79	5,91	5,85	5,69
2012-2013	0,73	1,03	1,15	0,73	0,92	0,94	1,00	0,73
2013-2014	4,81	4,11	4,13	4,05	4,23	4,32	4,01	4,50
2014-2015	1,64	1,82	1,78	1,93	1,64	1,77	1,64	1,76
2015-2016	2,52	2,48	2,43	2,59	2,48	2,49	2,47	2,55
2016-2017	2,82	2,82	2,79	2,89	2,82	2,82	2,83	2,85
2017-2018	1,85	1,66	1,55	1,83	1,70	1,71	1,64	1,84
2018-2019	3,24	3,87	3,32	4,76	3,66	3,69	3,81	3,99
Akkumulert:								
2004-2009	20,6	24,3	25,4	21,0	22,4	23,0	23,3	20,7
2009-2013	14,1	14,6	15,1	13,1	14,1	14,4	14,1	13,7
2010-2018	24,1	24,4	24,5	23,9	23,8	24,3	23,7	24,0
2010-2019	28,1	29,2	28,6	29,8	28,3	28,8	28,4	28,9
2013-2019	18,1	17,9	17,1	19,4	17,7	18,0	17,5	18,8
2004-2019	62,5	67,9	69,1	63,4	64,5	66,1	65,4	63,0
Gjennomsnitt:								
2004-2009	3,8	4,4	4,6	3,9	4,1	4,2	4,3	3,8
2009-2013	3,4	3,5	3,6	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3
2010-2018	2,7	2,8	2,8	2,7	2,7	2,8	2,7	2,7
2010-2019	2,8	2,9	2,8	2,9	2,8	2,9	2,8	2,9
2013-2019	2,8	2,8	2,7	3,0	2,8	2,8	2,7	2,9
2004-2019	3,3	3,5	3,6	3,3	3,4	3,4	3,4	3,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Samlet anslått datolønnsvekst er lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i alle periodene, fram til 2013-2019. Det er i perioden 2004-2009 differansen er størst, med 3,7 prosentpoeng. Det skyldes hovedsakelig oppgjørene i 2006 og 2008, der anslått lønnsvekst er henholdsvis 1,49 og 1,27 prosentpoeng lavere enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». I 2009, som også inngår i den første perioden, er anslått lønnsvekst 0,24 prosentpoeng høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere».

I perioden 2009-2013 er differansen i samlet anslått vekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 0,4 prosentpoeng. I denne perioden inngår også de særskilte tilleggene som ble gitt i 2010, som følge av konklusjonene til PSUet nedsatt i 2008. Disse tilleggene slo kraftigere ut på anslått

lønnsvekst i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Likevel er den samlede anslåtte lønnsveksten i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» høyere enn i U5 i denne perioden. I perioden 2013-2019 er samlet anslått datolønnsvekst 0,1 prosentpoeng høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere».

Sammenlignet med «gruppe 1» er samlet anslått lønnsvekst 4,8 prosentpoeng lavere i U5 i perioden 2004-2009, og 1,0 prosentpoeng lavere i perioden 2009-2013. I denne perioden inngår også de særskilte tilleggene som ble gitt i 2010, som følge av konklusjonene til PSUet nedsatt i 2008. Disse tilleggene slo marginalt ut på anslått lønnsvekst i «gruppe 1». Likevel er den samlede anslåtte lønnsveksten i «gruppe 1» høyere enn i U5 i denne perioden. I perioden 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst 1,0 prosentpoeng høyere i U5 enn i «gruppe 1».

Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er samlet anslått lønnsvekst 0,4 prosentpoeng lavere i U5 i perioden 2004-2009. I perioden 2009-2013 er samlet anslått lønnsvekst 1,1 prosentpoeng høyere i U5 enn i «gruppe 2, øvrige», og i perioden 2013-2019 1,4 prosentpoeng lavere.

I periodene 2004-2009 og 2009-2013 er samlet anslått lønnsvekst høyest i «gruppe 1» av alle hovedgruppene. Det er spesielt i perioden 2004-2009 at «gruppe 1» ligger over de andre hovedgruppene. Anslått datolønnsvekst i «gruppe 1» er høyere (eller omtrentlig lik) enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i alle oppgjørene fra og med 2005 til og med 2014. I oppgjørene fra og med 2015 derimot er anslått datolønnsvekst i «gruppe 1» lavere enn «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere».

Samlet anslått lønnsvekst i «gruppe 2, øvrige» er lavere enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i periodene 2004-2009 og 2009-2013, men høyere i perioden 2013-2019. Når samlet anslått lønnsvekst i både U5 og «gruppe 2, øvrige» er lavere enn i både «gruppe 1» og «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i periodene 2004-2009 og 2009-2013, er det mye som tyder på at det var en «lavtlønnsprofil» på de sentrale tilleggene i flere av oppgjørene i disse periodene. Lavtlønnsprofilen er spesielt tydelig i perioden fra 2004-2009, men er også gjeldende fra 2009-2013. På den annen side er samlet anslått lønnsvekst i både U5 og «gruppe 2, øvrige» høyere enn i både «gruppe 1» og «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i perioden 2013-2019. Det som kan tyde på en lavtlønnsprofil i de tidlige årene av analyseperioden, er snudd i retning av at grupper med universitets- og høgskoleutdanning er prioritert.

Tabell 5.4 er utledet av tabell 5.3 og viser prosentenheter differanse i anslått vekst i månedsfortjeneste for de utvalgte periodene. Merk at differansene i tabell 5.4 er beregnet med alle desimaler, men presentert med kun ett desimal.

Tabell 5.4 Prosentenheter differanse i anslått samlet datolønnsvekst. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.)

Mellom U5 og de øvrige gruppene:								
	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2009	0,0	-3,7	-4,8	-0,4	-1,8	-2,4	-2,7	-0,1
2009-2013	0,0	-0,4	-1,0	1,1	0,0	-0,3	0,0	0,4
2010-2018	0,0	-0,3	-0,4	0,2	0,3	-0,2	0,4	0,1
2010-2019	0,0	-1,1	-0,5	-1,7	-0,3	-0,8	-0,4	-0,8

2013-2019	0,0	0,1	1,0	-1,4	0,4	0,1	0,5	-0,7
2004-2019	0,0	-5,5	-6,6	-0,9	-2,0	-3,6	-2,9	-0,6
Mellom kapittel 4 samlet og de øvrige gruppene:								
2004-2009	1,8	-1,8	-3,0	1,4	0,0	-0,6	-0,8	1,7
2009-2013	0,0	-0,4	-1,0	1,1	0,0	-0,3	0,0	0,4
2010-2018	-0,3	-0,5	-0,7	-0,1	0,0	-0,5	0,1	-0,2
2010-2019	0,3	-0,8	-0,3	-1,4	0,0	-0,5	-0,1	-0,6
2013-2019	-0,4	-0,3	0,6	-1,7	0,0	-0,3	0,2	-1,1
2004-2019	2,0	-3,5	-4,6	1,1	0,0	-1,6	-0,9	1,4
Mellom kapittel 4 samlet, ekskl. ledere og de øvrige gruppene:								
2004-2009	3,7	0,0	-1,1	3,3	1,8	1,3	1,0	3,6
2009-2013	0,4	0,0	-0,6	1,5	0,4	0,1	0,4	0,8
2010-2018	0,3	0,0	-0,1	0,5	0,5	0,1	0,6	0,4
2010-2019	1,1	0,0	0,5	-0,6	0,8	0,3	0,7	0,2
2013-2019	-0,1	0,0	0,9	-1,5	0,3	0,0	0,4	-0,8
2004-2019	5,5	0,0	-1,1	4,6	3,5	1,8	2,6	4,9

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 5.3 og 5.4 viser forskjeller i den samlede veksten i anslått månedsfortjeneste over tid. Store forskjeller enkelte år kan påvirke den samlede veksten over en lengre periode. Tabell 5.5 viser antall tariffoppgjør der anslått vekst i månedsfortjeneste i U5 har vært over, likt eller under de andre gruppene.

Tabell 5.5 Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med U5, målt ved to desimaler. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.)

Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under U5								
	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Over	0	9	9	7	8	9	9	7
Likt	15	1	0	1	2	1	1	1
Under	0	5	6	7	5	5	5	7
Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med Kapittel 4 samlet								
Over	5	9	9	5	0	14	9	8
Likt	2	2	0	0	15	1	1	0
Under	8	4	6	10	0	0	5	7
Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med Kapittel 4 samlet, ekskl. ledere								
Over	5	9	9	5	0	0	5	6
Likt	1	1	0	0	1	15	0	0
Under	9	5	6	10	14	0	10	9

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabellene over viser anslått vekst i månedsfortjeneste, der også økte satser for ubekvemstillegg er inkludert. Avtalt arbeid på ubekvemme tider er lite utbredt blant undervisningspersonell, og økte satser på ubekvemstilleggene slår derfor heller ikke ut på anslått lønnsvekst i U5. Det er i all hovedsak arbeidstakere i «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» som har avtalt arbeidstid på ubekvemme

tider, og som dermed får ubekvemstillegg. Økte satser på ubekvemstilleggene slår derfor hovedsakelig ut på anslått lønnsvekst i disse gruppene. Det er derimot langt ifra alle i disse gruppene som blir omfattet når satsene øker, og det er forskjell på omfanget av bruken innenfor «gruppe 2, øvrige» og «gruppe 1». Tabell 5.6 viser anslått andel årsverk i hovedgruppene som ble omfattet av økte satser for ubekvemstillegg. Fra 2004 til 2019 har satser for ubekvemstillegg blitt hevet fem ganger.

Tabell 5.6 Anslått andel årsverk som er omfattet av heving av satser for ubekvemstillegg. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2006	0,3	40,5	41,1	39,2	27,8	28,9	37,7	13,7
2008	2,4	42,8	41,5	47,4	30,2	31,3	40,1	19,0
2012	0,4	42,0	41,0	45,1	29,9	30,9	39,6	18,7
2016 ²	0,6	1,8	1,5	2,3	1,5	1,5	1,9	1,4
2019 (avtalt i 2018)	1,7	45,8	46,5	44,6	34,4	35,0	44,4	23,8

Kilde: PAI 2005, 2007, 2011 og 2018

² I 2016 ble bare kvelds- og nattillegget etter 5.4.2 endret. Det omfatter bare ansatte som ikke arbeider etter turnus, og det er dermed en lav andel ansatte som mottar tillegget.

Andelen årsverk som var omfattet av satsheving av ubekvemstillegg er høyest i «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige». Likevel blir under halvparten av årsverkene omfattet av dette. Det er derfor relevant å se på resultatet av de sentrale forhandlingene der økte satser for ubekvemstillegg *ikke* er inkludert. Tabell 5.7 viser resultatet av de sentrale forhandlingene fra 2005 til 2019, der økte satser for ubekvemstillegg er tatt ut av beregningen.

Tabell 5.7 Anslått datolønnsvekst til månedsfortjenesten. (Økte satser for ubekvemstillegg er ikke inkludert.) Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	1,54	1,99	2,15	1,49	1,73	1,83	1,82	1,52
2005-2006	3,92	5,18	5,35	4,64	4,68	4,74	5,02	4,14
2006-2007	3,88	4,08	4,17	3,79	3,96	4,01	4,00	3,85
2007-2008	6,51	6,97	7,38	5,80	6,58	6,81	6,60	6,27
2008-2009	3,29	3,05	3,07	2,99	3,12	3,13	3,05	3,18
2009-2010	5,19	4,61	4,81	4,05	4,67	4,79	4,46	4,77
2010-2011	1,94	2,24	2,33	2,01	2,13	2,15	2,22	1,96
2011-2012	5,65	5,32	5,37	5,19	5,33	5,42	5,20	5,47
2012-2013	0,73	1,03	1,15	0,73	0,92	0,94	1,00	0,73
2013-2014	4,81	4,11	4,13	4,05	4,23	4,32	4,01	4,50
2014-2015	1,64	1,82	1,78	1,93	1,64	1,77	1,64	1,76
2015-2016	2,52	2,47	2,42	2,58	2,47	2,48	2,45	2,54
2016-2017	2,82	2,82	2,79	2,89	2,82	2,82	2,83	2,85
2017-2018	1,85	1,66	1,55	1,83	1,70	1,71	1,64	1,84

2018-2019	3,24	3,43	2,77	4,50	3,36	3,38	3,40	3,86
Akkumulert:								
2004-2009	20,6	23,1	24,1	20,1	21,7	22,2	22,2	20,4
2009-2013	14,1	13,8	14,3	12,5	13,6	13,9	13,4	13,5
2010-2018	24,1	23,5	23,6	23,2	23,3	23,7	22,9	23,7
2010-2019	28,1	27,7	27,0	28,8	27,4	27,8	27,1	28,5
2013-2019	18,1	17,4	16,4	19,1	17,3	17,6	17,0	18,6
2004-2019	62,5	64,4	65,1	60,9	62,2	63,7	62,2	62,1
Gjennomsnitt:								
2004-2009	3,8	4,2	4,4	3,7	4,0	4,1	4,1	3,8
2009-2013	3,4	3,3	3,4	3,0	3,2	3,3	3,2	3,2
2010-2018	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,7	2,6	2,7
2010-2019	2,8	2,8	2,7	2,8	2,7	2,8	2,7	2,8
2013-2019	2,8	2,7	2,6	3,0	2,7	2,7	2,7	2,9
2004-2019	3,3	3,4	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Økte satser for ubekvemstillegg er som alle andre tillegg en del av lønnsveksten. Forskjellen fra andre sentrale lønnstillegg er at ikke alle arbeidstakere nødvendigvis er omfattet av dem. Å ekskludere virkningen av økte satser for ubekvemstillegg endrer ikke noe på den anslåtte lønnsveksten for U5. Arbeidstakere i U5 har ikke avtalt arbeidstid på ubekvemme tider, og får dermed marginalt med slike typer tillegg. For ansatte i «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» reduseres derimot anslått lønnsvekst med henholdsvis 4,0 og 2,5 prosentpoeng for hele perioden 2004-2019. Dette viser at økte satser for ubekvemstillegg hovedsakelig slår ut i lønnsvekst i disse gruppene, selv om under halvparten av de ansatte i disse gruppene er omfattet.

Tabell 5.7 viser at også når ulempetillegg er ekskludert er samlet anslått lønnsvekst i U5 lavere enn i «Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere» i perioden 2004-2009. I periodene 2009-2013 og 2013-2019 derimot er samlet anslått lønnsvekst høyere. Økningen i satser for ubekvemstillegg forklarer deler av forskjellen i anslått vekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Tabell 5.8 Prosentenheter differanse i anslått samlet datolønnsvekst. (Økte satser for ubekvemstillegg er ikke inkludert.)

Mellom U5 og de øvrige gruppene:								
	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2009	0,0	-2,5	-3,5	0,5	-1,1	-1,6	-1,6	0,2
2009-2013	0,0	0,3	-0,2	1,6	0,5	0,2	0,7	0,6
2010-2018	0,0	0,6	0,5	0,9	0,8	0,4	1,1	0,3
2010-2019	0,0	0,3	1,1	-0,7	0,7	0,2	1,0	-0,4
2013-2019	0,0	0,6	1,6	-1,1	0,7	0,4	1,0	-0,6
2004-2019	0,0	-2,0	-2,7	1,6	0,2	-1,3	0,2	0,4
Mellom kapittel 4 samlet og de øvrige gruppene:								
2004-2009	1,1	-1,4	-2,4	1,6	0,0	-0,5	-0,5	1,3
2009-2013	-0,5	-0,2	-0,7	1,2	0,0	-0,3	0,2	0,1

2010-2018	-0,8	-0,3	-0,3	0,0	0,0	-0,4	0,3	-0,5
2010-2019	-0,7	-0,4	0,4	-1,4	0,0	-0,5	0,3	-1,1
2013-2019	-0,7	-0,1	0,9	-1,8	0,0	-0,3	0,3	-1,3
2004-2019	-0,2	-2,2	-2,9	1,3	0,0	-1,5	0,0	0,1
Mellom kapittel 4 samlet, ekskl. ledere og de øvrige gruppene:								
2004-2009	2,5	0,0	-1,0	3,0	1,4	0,9	0,9	2,7
2009-2013	-0,3	0,0	-0,5	1,3	0,2	-0,1	0,4	0,3
2010-2018	-0,6	0,0	-0,1	0,3	0,3	-0,2	0,6	-0,2
2010-2019	-0,3	0,0	0,8	-1,0	0,4	-0,1	0,6	-0,8
2013-2019	-0,6	0,0	1,0	-1,7	0,1	-0,2	0,4	-1,2
2004-2019	2,0	0,0	-0,7	3,5	2,2	0,7	2,2	2,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 5.9 Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med U5, målt ved to desimaler. (Økte satser for ubekvemstillegg er ikke inkludert.)

Mellom U5 og de øvrige gruppene:								
	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Over	0	8	7	6	7	8	8	6
Likt	15	1	0	1	2	1	1	1
Under	0	6	8	8	6	6	6	8
Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med Kapittel 4 samlet								
Over	6	8	9	5	0	14	8	9
Likt	2	2	0	0	15	1	1	0
Under	7	5	6	10	0	0	6	6
Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med Kapittel 4 samlet, ekskl. ledere								
Over	6	8	8	5	0	0	5	7
Likt	1	1	0	0	1	15	0	0
Under	8	6	7	10	14	0	10	8

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

5.3 Anslått vekst i månedsfortjeneste for stillingskodene i U5

Her presenteres anslått lønnsvekst i månedsfortjeneste for stillingskodene i U5 i alle tariffoppgjørene fra 2005 til 2019. Det er også vist samlet og gjennomsnittlig vekst for de utvalgte tidsperiodene, beregnet ved å akkumulere vekstfaktorene av den anslåtte prosentvise veksten. Tall for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og «kapittel 4 samlet» er også inkludert i tabellen for sammenlignings skyld.

Tabell 5.10 Anslått datolønnsvekst til månedsfortjenesten. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2005	1,54	1,90	1,56	1,47	1,31	1,26	1,99	1,73
2005-2006	3,92	3,91	3,90	3,90	3,94	4,02	5,41	4,82
2006-2007	3,88	3,64	3,66	4,10	4,32	4,13	4,08	3,96
2007-2008	6,51	4,96	6,03	7,05	7,80	7,82	7,78	7,09
2008-2009	3,29	3,02	3,29	3,32	3,66	3,38	3,05	3,12
2009-2010	5,19	5,15	5,24	5,22	5,09	4,95	4,61	4,67
2010-2011	1,94	1,98	1,94	1,92	1,94	1,93	2,24	2,13
2011-2012	5,66	4,53	5,37	5,89	6,93	6,30	6,03	5,79
2012-2013	0,73	0,74	0,72	0,73	0,73	0,73	1,03	0,92
2013-2014	4,81	3,96	4,06	5,28	6,04	5,54	4,11	4,23
2014-2015	1,64	1,31	1,68	1,61	2,04	1,72	1,82	1,64
2015-2016	2,52	2,78	2,87	2,29	2,33	2,31	2,48	2,48
2016-2017	2,82	2,84	2,82	2,81	2,84	2,83	2,82	2,82
2017-2018	1,85	1,87	1,85	1,87	1,78	1,82	1,66	1,70
2018-2019	3,24	4,06	3,75	2,90	3,07	3,07	3,87	3,66
Akkumulert:								
2004-2009	20,6	18,6	19,8	21,4	22,8	22,3	24,3	22,4
2009-2013	14,1	12,9	13,9	14,4	15,4	14,5	14,6	14,1
2010-2018	24,1	21,8	23,3	24,6	27,3	25,5	24,4	23,8
2010-2019	28,1	26,7	28,0	28,2	31,2	29,3	29,2	28,3
2013-2019	18,1	18,0	18,3	17,9	19,5	18,5	17,9	17,7
2004-2019	62,5	58,1	61,3	63,7	69,2	66,0	67,9	64,5
Gjennomsnitt:								
2004-2009	3,8	3,5	3,7	4,0	4,2	4,1	4,4	4,1
2009-2013	3,4	3,1	3,3	3,4	3,6	3,5	3,5	3,4
2010-2018	2,7	2,5	2,7	2,8	3,1	2,9	2,8	2,7
2010-2019	2,8	2,7	2,8	2,8	3,1	2,9	2,9	2,8
2013-2019	2,8	2,8	2,8	2,8	3,0	2,9	2,8	2,8
2004-2019	3,3	3,1	3,2	3,3	3,6	3,4	3,5	3,4

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Det er store forskjeller i anslått vekst mellom stillingskodene i U5. Stillingskode «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har lavere samlet anslått lønnsvekst enn de andre stillingskodene i U5 i periodene 2004-2009 og 2009-2013. I perioden 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst for «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» lavere enn for lektorkodene, men noe høyere enn for stillingskode «7963 – adjunkt m/tillegg».

For begge lektorkodene er samlet anslått lønnsvekst høyere enn for alle de andre stillingskodene i U5 i samtlige perioder. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» er samlet anslått lønnsvekst i begge lektorkodene høyere i alle periodene fra og med 2010.

For «7965 – lektor» er samlet anslått lønnsvekst høyere enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i alle tidsperiodene, bortsett fra i perioden 2004-2009. Stillingskode «7965 – lektor» har høyest anslått vekst blant de fem stillingskodene i U5 i alle periodene.

Den samlede anslåtte lønnsveksten for «7965 – lektor m/tillegg» er lavere enn for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i perioden 2004-2009. I perioden 2009-2013 er samlet anslått vekst tilnærmet lik i de to gruppene. I perioden 2013-2019 er samlet anslått vekst høyere for «7965 -lektor m/tillegg» enn for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere».

For stillingskode «7963 – adjunkt m/tillegg» er samlet anslått lønnsvekst høyere enn for U5 i periodene 2004-2009 og 2009-2013. I perioden 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst for «7963 – adjunkt m/tillegg» lavere enn for U5.

Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» er den samlede anslåtte lønnsveksten i stillingskode «7963 – adjunkt m/tillegg» lavere i perioden 2004-2009. I perioden 2009-2013 er den 0,2 prosentpoeng lavere og fra 2013 til 2019 tilnærmet lik.

Blant de fem stillingskodene i U5 har «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» lavest anslått vekst i alle periodene med unntak av perioden 2013-2019. I denne perioden var den samlede anslåtte lønnsveksten lavest for stillingskode «7963 – adjunkt/tillegg».

I 2008 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle følge lønnsutviklingen i kapittel 4C (undervisningspersonell) i perioden 2007 til 2009 sammenlignet med kommunesektoren samlet. Som følge av konklusjonene i utvalgets rapport, ble det i tariffoppgjøret i 2010 gitt særskilte lønnstillegg til alle arbeidstakere i kapittel 4C. Som det kommer fram av tabell 5.10, ble det i disse årene gitt høyere prosentvise tillegg til begge lektorkodene enn det ble gitt til «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Analysen i denne rapporten viser at det var stillingskodene «7961 – lærer», og «7962 – adjunkt» og «7963 – adjunkt m/tillegg» som hadde fått lavere prosentvise tillegg enn øvrige ansatte i 2007 og 2008 (i 2007 gjaldt det også stillingskode 7963). Da det ble gitt et særskilt lønnstillegg til alle arbeidstakere i kapittel 4C, var også lektorkodene omfattet av dette.

Tabell 5.4 viste at anslått datolønnsvekst for U5 samlet var lavere enn for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» fram til perioden 2013-2019. Tabell 5.10 viser at det er store forskjeller i anslått vekst mellom stillingskodene. Lektorene ligger over U5, og «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» ligger hovedsakelig under U5. Når U5 ligger under «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i de fleste tidsperiodene, skyldes dette at de anslåtte tilleggene til «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» trekker ned det samlede gjennomsnittet for U5. Dette kommer også fram av tabell 5.11 som er utledet av tabell 5.10. Den viser prosentenheter differanse mellom U5 samlet og stillingskodene i U5, i de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 5.11 Prosentenheter differanse i anslått samlet lønnsvekst mellom U5 og stillingskodene i U5. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.)

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2009	0,0	-1,9	-0,8	0,8	2,2	1,7	3,7	1,8
2009-2013	0,0	-1,2	-0,3	0,3	1,3	0,4	0,4	0,0
2010-2018	0,0	-2,3	-0,7	0,5	3,2	1,4	0,3	-0,3
2010-2019	0,0	-1,4	-0,1	0,1	3,1	1,3	1,1	0,3
2013-2019	0,0	-0,1	0,2	-0,2	1,4	0,4	-0,1	-0,4
2004-2019	0,0	-4,4	-1,2	1,3	6,8	3,5	5,5	2,0

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2018, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 5.12 viser antall lønnsoppgjør der de ulike stillingskodene i U5 har fått høyere, likt eller lavere tillegg enn U5 samlet.

Tabell 5.12 Antall lønnsoppgjør anslått datolønnsvekst er over/likt/under med U5, målt ved to desimaler. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.)

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
Over	0	7	5	7	8	8	9	8
Likt	15	0	4	1	2	1	1	2
Under	0	8	6	7	5	6	5	5

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

5.4 Kommentarer til beregningene i kapittel 5

Ved sammenligning av akkumulerte størrelser for en gruppe som består av mange delgrupper er det viktig å være klar over følgende: Anslått lønnsvekst for et enkelt år er beregnet på bakgrunn av lønnsmassen per desember året før det aktuelle tariffoppgjør. For et enkelt år vil da anslått vekst for en hovedgruppe (f.eks. U5) framkomme som et vektet snitt av anslått vekst for stillingsgruppene/stillingskodene som hovedgruppen utgjøres av, samt fordelingen av årsverk per ansiennitetstrinn i de aktuelle stillingsgruppene/stillingskodene. Det vil si at anslått lønnsvekst for et enkelt år for en hovedgruppe ikke kan være høyere (eller lavere) enn for alle stillingsgruppene/stillingskodene den utgjøres av. Dersom det over en tidsperiode er store endringer i sammensetningen av årsverk per stillingsgruppe/stillingskode, *kan* samlet vekst for en hovedgruppe bli høyere (eller lavere) enn samlet vekst for alle stillingsgruppene/stillingskodene som utgjør hovedgruppen. Det er viktig å være klar over dette fenomenet når samlet anslått lønnsvekst for en hovedgruppe sammenlignes med samlet anslått vekst for en enkelt stillingskode (dette minner om Simpsons paradoks, mer er ikke det samme). Det skal derimot relativt store strukturelle endringer til for at dette fenomenet skal oppstå, og det er ikke tilfellet for de akkumulerte størrelsene i tabell 5.10. Men dette er nok en grunn til å tolke tallstørrelser for lengre tidsperioder med varsomhet.

Som tidligere nevnt slår økte satser for ubekvemstillegg lite ut på lønnsveksten i stillingskodene i U5. Anslått lønnsvekst for stillingskodene i U5 der ubekvemstillegg ikke er inkludert, er derfor utelatt i denne rapporten.

Beregnet datolønnsvekst presentert i denne rapporten kan avvike noe fra det som framkommer av TBSK-rapportene. Det kan være flere grunner til dette:

- Under et tariffoppgjør beregnes lønnsveksten av lønnsmassen for kalenderåret. I denne rapporten er det tatt utgangspunkt i lønnsmassen per 1. desember.
- Noen tillegg øker når grunnlønnen øker. For eksempel er helge- og høytidstillegget en prosentsats av timelønna. Når en arbeidstaker får økt grunnlønn, vil dermed kronebeløpet av helge- og høytidstillegg også øke. For å ta høyde for dette beregnes det koeffisienter, som inngår i beregningene ved sentrale oppgjør. Koeffisientene som er brukt ved beregningene i denne rapporten kan avvike noe fra koeffisientene som ble brukt ved det enkelte oppgjør.
- I tallgrunnlaget til forhandlingene i 2007 var det gjort en feil i dataene for 2006. Minstelønnsnivåene for høyskolegruppene i kap. 4B var lagt inn for høyt. Dette førte til at årslønnsvekstrammen for 2006-2007 ble beregnet 0,16 prosentpoeng lavere enn tariffpartenes beregning ved tariffoppgjøret pr. 1.5.2007. Utvalget har korrigert for denne feilen i sine beregninger.
- I 2008 ble det innført en garantiordning for arbeidstakere med 20 års ansiennitet eller mer. Ordningen ble avviklet i 2016. Kostnadsberegningen av denne ordningen kan avvike noe fra det som ble gjort under oppgjørene.

5.5 Vurderinger og konklusjon

Kapittel 5 ser på effekten på datolønnsveksten som følger av tilleggene som ble resultatet av de sentrale tariffoppgjørene fra 2005 til 2019. Dette er omtalt som «anslått lønnsvekst».

Tabell 5.13. Samlet anslått datolønnsvekst. Hovedgruppene. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2009	20,6	24,3	25,4	21,0	22,4	23,0	23,3	20,7
2009-2013	14,1	14,6	15,1	13,1	14,1	14,4	14,1	13,7
2010-2018	24,1	24,4	24,5	23,9	23,8	24,3	23,7	24,0
2010-2019	28,1	29,2	28,6	29,8	28,3	28,8	28,4	28,9
2013-2019	18,1	17,9	17,1	19,4	17,7	18,0	17,5	18,8
2004-2019	62,5	67,9	69,1	63,4	64,5	66,1	65,4	63,0

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 5.14 Samlet anslått datolønnsvekst. Stillingskodene i U5. Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2009	20,6	18,6	19,8	21,4	22,8	22,3	24,3	22,4

2009-2013	14,1	12,9	13,9	14,4	15,4	14,5	14,6	14,1
2010-2018	24,1	21,8	23,3	24,6	27,3	25,5	24,4	23,8
2010-2019	28,1	26,7	28,0	28,2	31,2	29,3	29,2	28,3
2013-2019	18,1	18,0	18,3	17,9	19,5	18,5	17,9	17,7
2004-2019	62,5	58,1	61,3	63,7	69,2	66,0	67,9	64,5

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet anslått lønnsvekst i U5 lavere i periodene 2004-2009 (3,7 prosentpoeng) og 2009-2013 (0,4 prosentpoeng). Fra 2013 til 2019 er samlet anslått lønnsvekst høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» (0,1³ prosentpoeng). I den første perioden 2004-2009 er det spesielt i årene 2006 og 2008 forskjellen er stor.

Sammenlignet med «gruppe 1» er samlet anslått lønnsvekst lavere i U5 i periodene 2004-2009 (4,8 prosentpoeng) og 2009-2013 (1,0 prosentpoeng). I perioden 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst høyere i U5 enn i «gruppe 1» (1,0 prosentpoeng).

Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er samlet anslått lønnsvekst i U5 lavere i perioden 2004-2009 (0,4 prosentpoeng). I perioden 2009-2013 er samlet anslått lønnsvekst i U5 høyere enn i «gruppe 2, øvrige» (1,1 prosentpoeng), mens den i perioden 2013-2019 er lavere (1,4 prosentpoeng).

Forskjellen i samlet anslått lønnsvekst mellom U5 og «gruppe 2, øvrige» er forholdsvis liten i alle de utvalgte tidsperiodene. Forskjellen mellom U5 og «gruppe 2, øvrige» og «gruppe 1» er derimot forholdsvis stor i den første femårsperioden, der «gruppe 1» har høyere samlet anslått lønnsvekst enn de to førstnevnte gruppene. Også for perioden 2009-2013 er samlet anslått lønnsvekst høyere i «gruppe 1» enn i U5 og «gruppe 2, øvrige». Dette kan tyde på at det i flere av oppgjørene i disse periodene var en lavtlønnsprofil på de sentrale tilleggene. Denne trenden er derimot snudd. I perioden 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst høyere i U5 og «gruppe 2, øvrige» enn den er i både «gruppe 1» og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Økte satser for ubekvemstillegg gir helt marginale utslag på anslått lønnsvekst for U5. Det gir derimot utslag på anslått lønnsvekst for «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige». Men tabell 5.6 viser at under halvparten av de ansatte i disse gruppene er omfattet av økte satser for ubekvemstillegg. Når endrede satser for ubekvemstillegg holdes utenfor, er anslått lønnsvekst for U5 i perioden 2004-2009 fortsatt 2,5 prosentpoeng lavere enn for «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere». For periodene 2009-2013 og 2013-2019 er samlet anslått lønnsvekst høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere» med henholdsvis 0,3 og 0,6 prosentpoeng.

Det er store forskjeller i anslått lønnsvekst mellom stillingskodene i U5.

Stillingskode «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg» har høyest anslått lønnsvekst blant de fem stillingskodene i U5 i alle periodene.

³ Differansen mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er beregnet med alle desimaler. I tabellene for samlet anslått lønnsvekst er tallene avrundet til ett desimal.

Blant de fem stillingskodene har «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» lavest anslått lønnsvekst i alle periodene med unntak av perioden 2013-2019, der den anslåtte lønnsveksten er lavest for stillingskode «7963 – adjunkt/tillegg».

I 2004-2009 har alle stillingskodene i U5 lavere anslått lønnsvekst enn «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere». I 2009-2013 har alle stillingskodene i U5 lavere anslått lønnsvekst enn «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere», bortsett fra «7965 – lektor». I 2013-2019 har alle stillingskodene i U5 høyere samlet anslått lønnsvekst enn «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere», bortsett fra «7963 – adjunkt m/tillegg» som har lik samlet anslått lønnsvekst som «kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere».

Anslått lønnsvekst vil bli sammenlignet med registrert lønnsvekst i kapittel 6.2.

6. Årsaker til forskjeller i lønnsglidning

I dette kapittelet drøftes årsaker til forskjeller i lønnsglidning mellom U5, og stillingskodene som utgjør U5, og de øvrige hovedgruppene. Tabell 4.4 viste at samlet vekst i registrert gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 var lavere enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle de utvalgte tidsperiodene. Størst differanse var det i perioden 2004-2009 på 7,1 prosentpoeng. I periodene 2009-2013 og 2013-2019 var forskjellen henholdsvis 0,9 og 2,0 prosentpoeng.

Tabell 5.3 og 5.4 viste forskjell i anslått vekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5. Også for samlet anslått lønnsvekst var differansen størst i den første femårsperioden, med 3,7 prosentpoeng. I de andre periodene var forskjellen mindre. Mellom 2009 og 2013 var samlet anslått lønnsvekst 0,4 prosentpoeng høyere i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere», og i perioden 2013-2019 var den 0,1 prosentpoeng høyere i U5.

Forskjellen i anslått lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 skyldes hovedsakelig høyere sentrale tillegg i «gruppe 1». Forskjellen i sentrale tillegg mellom U5 og «gruppe 2, øvrige» var forholdsvis liten.

Det som er klart er at forskjellen i registrert lønnsvekst er større enn forskjellen i anslått lønnsvekst mellom U5 og de andre hovedgruppene. Det vil si at det er andre faktorer enn bare de sentralt avtalte tilleggene som forklarer forskjellen.

Også for stillingskodene i U5 var det forskjell i registrert lønnsvekst og anslått lønnsvekst. Spesielt for lektorkodene var denne forskjellen stor.

I kapittel 6.1 gjennomgås ulike strukturelle faktorer som kan ha påvirket lønnsveksten for de ulike hovedgruppene og stillingskodene. Det korrigeres også for disse faktorene, samt at lønnsvekst for identiske ansatte sammenlignes. I kapittel 6.2 sammenlignes anslått lønnsvekst med registrert lønnsvekst for alle årene fra 2005 til 2019. Anslått lønnsvekst sammenlignes også med registrert lønnsvekst for identiske ansatte, det vil si at effekten av gjennomtrekk holdes utenfor. Med gjennomtrekk menes ansatte som enten har sluttet eller kommet til fra ett år til det neste. I kapittel 6.2 legges det spesielt vekt på forskjeller i glidning mellom år med lokal pott, og år uten lokal pott.

Det kan også være andre strukturelle faktorer som har påvirket lønnsveksten, som ikke gjennomgås i denne rapporten. For eksempel strukturelle endringer knyttet til geografi, kjønnsfordeling eller virksomhetsstruktur.

6.1 Strukturelle endringer som årsak til forskjeller i lønnsglidning

Det gjennomsnittlige lønnsnivået for en gruppe arbeidstakere påvirkes av gruppens sammensetning. Består gruppen av mange arbeidstakere med lav utdanning og lav ansiennitet, vil det gjennomsnittlige lønnsnivået være lavere enn om gruppen hadde bestått av arbeidstakere med høy utdanning og lang ansiennitet. Når det skjer endringer i sammensetningen av en gruppe vil dette påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed også lønnsveksten. Det vil si at det for en gruppe ansatte kan være enten positiv eller negativ lønnsvekst over en tidsperiode, selv uten at det er gitt et eneste lønnstillegg.

Kapittel 3 viste at sysselsettingsveksten for hovedgruppene i KS-området har vært svært ulik. Antall årsverk i U5 har fra 2004 til 2019 økt med 5,6 prosent, mens den for «gruppe 2, øvrige» har økt med

132 prosent, jf. tabell 3.3. Også innad i U5 er sysselsettingsveksten i de ulike stillingskodene ulik. Andelen årsverk stillingskodene «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» utgjør av U5 har sunket, mens andelen de andre stillingskodene utgjør av U5 har økt, jf. tabell 3.6. Slike endringer kan påvirke lønnsveksten.

Turnover i kommunesektoren, det vil si andelen ansatte som slutter i kommunal sektor i løpet av et år, har de siste årene vært i overkant av 10 prosent per år. Samtidig kommer det nye ansatte til. Dette er i denne rapporten omtalt som *gjennomtrekk*. Forskjeller i både lønn og antall årsverk for dem som forlater kommunesektoren sammenlignet med dem som kommer til, påvirker lønnsveksten. I tillegg kan det at arbeidstakere går over i ny stilling, og dermed får ny lønn, påvirke lønnsveksten.

Av TBSK-rapportens tabell 3.4.20 framgår andelen ansatte per stillingsgruppe som i løpet av det siste året har gått over i ny stillingsgruppe, og andelen som har sluttet i KS-området. Stillingsgruppene i dagens HTA er fordelt etter utdanningsnivå og utdanningslengde. Det vil si at U5 og øvrige ansatte inngår i flere av de samme stillingsgruppene. Tabell 6.1 viser andelen ansatte som fra 2018 til 2019 byttet stillingsgruppe eller sluttet i KS-området. Forskjellen fra tabell 3.4.20 i TBSK-rapporten er at tabell 6.1 skiller U5 og øvrige fra hverandre.

Tabell 6.1 Andel arbeidstakere som fra 1.12.2018 til 1.12.2019 har enten endret stillingsgruppe, gått over i stilling for øvrige, eller sluttet i KS-området. Prosent

Overganger for U5	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	Øvrige	Sluttet	
[1] 7961 Lærer	74,5	6,8	1,0	0,1	0,2	3,3	14,1	
[2] 7962 Adjunkt	0,0	84,8	5,9	0,3	0,1	1,2	7,7	
[3] 7963 Adjunkt m/tillegg	0,0	0,0	90,7	0,1	1,0	1,5	6,6	
[4] 7965 Lektor	0,0	0,1	0,1	81,8	6,4	2,0	9,6	
[5] 7966 lektor m/tillegg	0,0	0,0	0,0	0,1	89,8	1,4	8,7	
Overganger for øvrige	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	U5	Annet	Sluttet
[1] Ufaglært	71,0	4,1	1,3	0,0	0,0	0,2	0,5	23,0
[2] Fagarbeider	0,5	86,5	0,9	0,0	0,0	0,7	0,5	10,8
[3] 3-årig U/H	0,2	0,8	84,8	1,3	0,1	0,3	1,6	11,1
[4] 4-årig U/H	0,0	0,2	1,3	86,2	0,4	0,6	1,9	9,4
[5] Master	0,0	0,2	0,8	0,9	84,3	1,0	3,1	9,8

Kilde: PAI-registeret 2018-2019

Tabell 6.1 kan forstås på følgende måte, her forklart ved stillingskode «7962 – adjunkt»:

- 84,8 prosent av adjunktene i 2018 var i samme stillingskode i 2019.
- 5,9 prosent av adjunktene i 2018 var i 2019 i stillingskode «7963 – adjunkt m/tillegg».
- 0,3 prosent av adjunktene i 2018 var i 2019 i stillingskode «7965 – lektor»
- 0,1 prosent av adjunktene i 2018 var i 2019 i stillingskode «7966 – lektor m/tillegg»
- 1,2 prosent av adjunktene i 2018 var i 2019 i stillingskode for øvrige ansatte
- 7,7 prosent av adjunktene i 2019 var ikke lenger ansatt i KS-området i 2019.

Alle disse overgangene påvirker sammensetningen av årsverk, og dermed også gjennomsnittlig lønnsnivå, både for stillingskode «7962 – adjunkt», stillingskodene det var overgang til, samt for U5 samlet og for hele KS-området. Når det gjennomsnittlige lønnsnivået påvirkes, påvirkes også den

registrerte lønnsveksten. Slike overganger kan også føre til lite intuitive resultater, som at den registrerte lønnsveksten for U5 blir høyere enn for alle stillingskodene i U5 enkeltvis (Simpsons paradoks).

Andelen overganger er heller ikke konstant over tid. For eksempel var det 2,6 prosent av adjunktene i 2004 som var adjunkt med tillegg i 2005. Merk at det hvert år er noen tilfeller av usannsynlige overganger. For eksempel var det tre lektorer med tillegg i 2018 som var adjunkter i 2019. Dette skyldes antagelig rapporteringsfeil i et av årene.

I tillegg til gjennomtrekk av ansatte og forskyvninger i ansattmassen kan det være andre endringer i sammensetningen av årsverk som påvirker lønnsveksten. For eksempel endret sammensetning av årsverk per ansiennitetstrinn, endret omfang av arbeid på ubekvemme tider, eller endret stillingsstørrelse. I dette kapitlet gjennomgås strukturelle endringer i ansattmassen som kan ha påvirket lønnsveksten. Det korrigeres også for disse endringene.

Det kan også ha vært andre strukturelle endringer som kan ha påvirket lønnsveksten som utvalget ikke har undersøkt. For eksempel knyttet til geografi, kjønn eller virksomhetsstruktur.

6.1.1 Endringer i kompetansesammensetning

Over mange år har det vært en trend i kommunesektoren at arbeidstakere i stilling uten krav til utdanning utgjør en stadig synkende andel av årsverkene. Samtidig utgjør arbeidstakere med universitets- eller høyskoleutdanning en stadig økende andel av årsverkene. Ettersom arbeidstakere med høyere utdanning gjennomgående har høyere lønn enn arbeidstakere med lavere utdanning, vil slike endringer kunne påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed lønnsglidningen.

For arbeidstakere som er omfattet av sentral lønnsfastsettelse (kapittel 4), varierer garantilønn med stillingsgruppe. Hver stillingsgruppe har ulikt krav til utdanning (se HTA). Når det skjer en strukturell endring gjennom økt andel arbeidstakere med høyere utdanning, vil andelen årsverk på de ulike stillingsgruppene endre seg. I dette kapitlet vises det om endret kompetansesammensetning, det vil si endringer i årsverk per stillingsgruppe, har påvirket lønnsveksten ulikt for hovedgruppene.

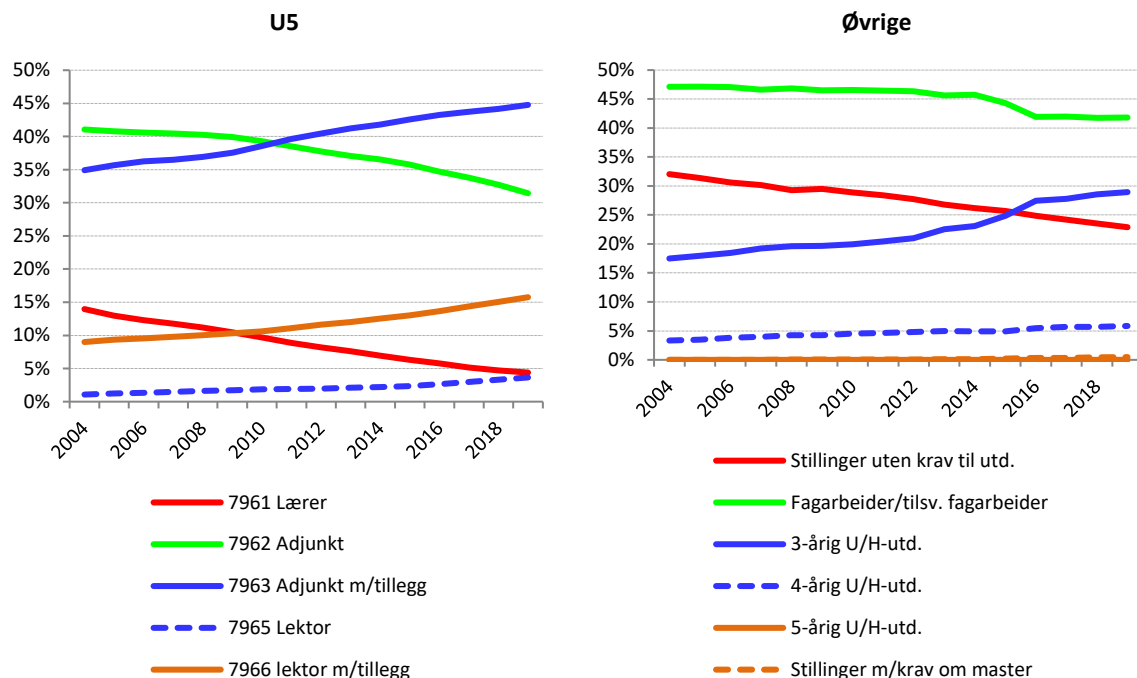
Endringer i kompetansesammensetning kan skje på to måter. (1) Arbeidstakere kan ta etterutdanning, og bli plassert i ny stillingskode med høyere krav til utdanning. (2) Arbeidstakere som slutter har en annen kompetansesammensetning enn dem som kommer til.

Før øvrige ansatte i KS-området (i kapittel 4) har andelen arbeidstakere i stilling uten krav til utdanning sunket fra 32 til 23 prosent fra 2004 til 2019. Andelen årsverk med minst 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning har økt fra 21 til 35 prosent. Andelen arbeidstakere i fagarbeiderstillinger, eller tilsvarende fagarbeiderstillinger, er redusert fra 47 til 42 prosent, jf. figur 6.1.

Innenfor U5 har det også skjedd endringer i kompetansesammensetningen fra 2004 til 2009. Fra 2004 til 2019 sank andelen årsverk med 3- og 4-årig utdanning i U5 fra 55 til 35,8 prosent. Andelen med 5-årig utdanning eller mer økte i samme periode fra 45 til 64,2 prosent, jf. tabell 3.5 og 3.6, og figur 6.1.

Figur 6.1 viser utviklingen i andel årsverk per stillingsgruppe i HTA. (Merk at i U5 tilhører hver stillingskode hver sin stillingsgruppe.) Som det kommer fram av figuren, synker andelen årsverk i

stillingsgrupper med lavere krav til utdanning. Samtidig øker andelen årsverk i stillingsgruppene med høyere krav til utdanning. Dette gjelder både for U5 og øvrige ansatte. Denne utviklingen er en strukturell endring som skjer hvert eneste år og som isolert sett fører til positiv glidning så lenge andelen arbeidstakere med lengre utdanning fortsetter å øke.



Figur 6.1 Andel årsverk per stillingsgruppe. (Alle stillingskodene i U5 tilhører hver sin stillingsgruppe) Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 6.2 viser differansen mellom registrert datolønnsvekst, og datolønnsvekst korrigert for endring i årsverkssammensetning i stillingsgruppene. Med «korrigert for» menes i denne sammenheng at årsverksandelene per stillingsgruppe to etterfølgende år holdes konstant lik andelen i utgangsåret, såkalt Laspeyres indeks. Dette gir dermed et bilde av lønnsvekst fra ett år til det neste som er forårsaket av endret sammensetning per stillingsgruppe. Positivt tall i tabellen indikerer positiv glidning som følge av endret kompetansesammensetning fra ett år til det neste.

Tabell 6.2 Differanse i registrert datolønnsvekst til månedsfortjenesten, og datolønnsvekst korrigert for endring i sammensetning av årsverk per stillingsgruppe. Positivt tall indikerer positiv glidning som følge av endret kompetansesammensetning. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	0,11	0,12	0,06	0,02	-0,10	0,00	-0,15	0,01
2005-2006	0,08	0,27	0,07	0,06	0,21	0,27	0,16	0,04
2006-2007	0,07	0,18	0,02	0,01	0,03	0,07	0,09	-0,06
2007-2008	0,10	0,20	0,11	0,04	0,02	0,11	0,02	0,00
2008-2009	0,13	-0,02	-0,05	0,00	-0,14	-0,11	-0,12	0,02
2009-2010	0,15	0,16	0,07	0,05	0,07	0,11	0,06	0,05
2010-2011	0,18	0,13	0,05	0,01	0,01	0,03	0,07	0,01
2011-2012	0,19	0,18	0,08	0,01	0,09	0,12	0,13	0,01

2012-2013	0,16	0,29	0,07	-0,03	0,19	0,22	0,24	-0,08
2013-2014	0,18	0,14	0,09	-0,03	0,04	0,07	0,07	0,00
2014-2015	0,21	0,25	-0,04	-0,05	0,11	0,15	0,17	-0,12
2015-2016	0,22	0,47	-0,06	0,04	0,24	0,30	0,35	-0,18
2016-2017	0,24	0,17	0,08	0,04	-0,05	0,14	-0,17	0,05
2017-2018	0,22	0,18	0,07	0,01	0,05	0,14	0,01	0,01
2018-2019	0,21	0,17	0,09	0,02	0,10	0,14	0,10	0,05
Gjennomsnitt:								
2004-2009	0,10	0,15	0,04	0,03	0,00	0,07	0,00	0,00
2009-2013	0,17	0,19	0,07	0,01	0,09	0,12	0,12	0,00
2010-2018	0,20	0,23	0,04	0,00	0,08	0,14	0,11	-0,04
2010-2019	0,20	0,22	0,05	0,00	0,09	0,14	0,11	-0,03
2013-2019	0,21	0,23	0,04	0,01	0,08	0,15	0,09	-0,03
2004-2019	0,16	0,19	0,05	0,01	0,06	0,12	0,07	-0,01

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Som tallene i tabell 6.2 indikerer, har U5 hatt positiv glidning som følge av økende andel årsverk i stilling med høyere krav til utdanning. Det samme er tilfellet for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Innenfor «gruppe 1» isolert og «gruppe 2, øvrige» isolert er effekten liten. Grunnen til dette er at «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» består av flere stillingsgrupper med ulike utdanningsnivåer og lønnsnivåer enn «gruppe 1» isolert og «gruppe 2, øvrige» isolert. Det er større «rom» for glidning gjennom sammensetningseffekter i en gruppe som består av mange stillingsgrupper med flere ulike utdanningsnivåer og tilhørende garantilønnsnivåer, både som følge av gjennomtrekk, og gjennom forskyvninger i ansattmassen. Dette kan tyde på at lønnsglidning som følge av kompetansesammensetning for «kapittel 4 øvrige, eksklusive ledere» har skjedd i form av forskyvninger ansattmassen fra «gruppe 1» til «gruppe 2 øvrige», eller en sterkere vekst i årsverk i «gruppe 2, øvrige» framfor «gruppe 1».

Positiv glidning i U5 som følge av at arbeidstakere har gått over i ny stilling med høyere garantilønn er ventet. Kompetanselønssystemet til lærerne er årsaken til dette. Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i ny stillingskode hvis vedkommende tar videreutdanning etter bestemmelsene i vedlegg 6 til HTA.

Øvrige arbeidstakere i kapittel 4 blir i all hovedsak innplassert i stillingskode ut fra de formelle kompetansekrav arbeidsgiver har satt til stillingen. Utdanning og studiepoeng ut over disse kompetansekravene vil ikke for den enkelte ansatte påvirke innplassering i stillingskode, og gir dermed heller ikke automatisk høyere lønn. Tabell 6.2 indikerer likevel en positiv glidning for øvrige ansatte som følge av endring i kompetansesammensetning. Innenfor «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» enkeltvis derimot, er dette ikke like gjeldende fordi det ikke er like mange stillingsgrupper med tilhørende lønnsnivåer å bevege seg mellom, samt mindre bevegelse internt i gruppene. Den viktigste endringen i kompetansestruktur innenfor «kapittel 4 øvrige, eksklusive ledere» er økningen i andelen med høyere utdanning (altså fra «gruppe 1» til «gruppe 2 øvrige»). I tillegg har det skjedd en viss forskyvning fra ufaglærte til fagarbeider internt i «gruppe 1». Internt i «gruppe 2, øvrige» har det foreløpig vært begrenset forskyvning fra stillingsgruppe med 3-årig høyere utdanning til stillingsgruppe med 4-årig høyere utdanning og dermed lite glidning som følge av dette.

Tabell 6.3 viser samlet datolønnsvekst uten og med korreksjon for endret kompetansesammensetning. Mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 0,35 prosentpoeng fra 7,1 til 6,8 prosentpoeng i perioden 2004-2009 når det korrigeres for endret kompetansesammensetning. For perioden 2009-2013 reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 0,08 prosentpoeng, men regnet på ett desimal forblir forskjellen i samlet lønnsvekst 0,9 prosentpoeng i denne perioden. For perioden 2013-2019 reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 0,12 prosentpoeng fra 2,0 til 1,9 prosentpoeng. Endret kompetansesammensetning forklarer dermed en liten del av forskjellen i samlet registrert lønnsvekst mellom disse gruppene.

Derimot viser tabell 6.3 at forskjellen i samlet lønnsvekst øker mellom U5 og henholdsvis «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige». Dette indikerer at det er høyere glidning i U5 som følge av endringer i kompetansesammensetning, enn det det er i «gruppe 1» isolert og «gruppe 2, øvrige» isolert.

Tabell 6.3 Sammenligning av samlet datolønnsvekst. Ukorrigert og korrigert for endret kompetansesammensetning. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Ikke korrigert:								
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3
2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0
Korrigert for kompetansesammensetning:								
2004-2009	19,3	26,1	26,4	25,0	23,4	23,6	25,4	20,8
2009-2013	14,2	15,0	14,8	15,6	14,9	14,7	15,2	14,7
2010-2018	22,9	24,7	24,1	26,0	24,4	24,2	24,9	24,3
2010-2019	26,9	30,2	28,7	32,9	29,4	29,2	30,3	29,7
2013-2019	16,7	18,6	17,5	20,6	18,1	18,1	18,6	18,7
2004-2019	58,9	72,0	70,4	74,1	67,4	67,5	71,3	64,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.1.2 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene

Innenfor hver stillingsgruppe i garantilønnstabellen er det i dagens HTA syv ansiennitetstrinn. Hver kombinasjon av stillingsgruppe og ansiennitetstrinn har en garantilønn. Garantilønnsatsene i HTA kan dermed framstilles i en tabell med stillingsgrupper vertikalt, og ansiennitetstrinn horisontalt.

Fra ett år til det neste kan det innenfor en gruppe være mange ansatte som får ansiennitetstillegg. Men hvis det i samme periode er utskiftninger av ansatte, slik at andelen årsverk per ansiennitetstrinn holder seg uendret, vil det ikke påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed heller ikke glidningen. Det er altså *endringer* i årsverkssammensetning per ansiennitetstrinn som kan påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed også glidningen.

I det følgende sammenlignes registrert lønnsvekst med lønnsvekst korrigert for endret sammensetning av årsverk per ansiennitetstrinn. Siden 2004 er ansiennitetsstigen utvidet flere ganger. Per 1.5.2014 ble den utvidet med ansiennitetstrinnene 2 år og 6 år. Fra 1.5.2016 ble ansiennitetstrinn 16 år innført for øvrige ansatte. I tillegg var det mellom 1.5.2008 og 30.4.2016 en garantiordning som sørget for at ingen arbeidstakere med minst 20 års ansiennitet skulle tjene mindre enn et fastsatt beløp. Det vil si at «gruppe 1» er omfattet av alle tre endringene i ansiennitetsstigen (20-årsgarantien er her definert som et ansiennitetstrinn), «gruppe 2, øvrige» er omfattet av endringen per 1.5.2014 og 1.5.2016, mens U5 er omfattet av endringen per 1.5.2014. Endringer i ansiennitetsstigen gjør det krevende å korrigere for endringer i sammensetningen per ansiennitetstrinn. Perioder der ansiennitetsstigen er endret er derfor utelatt fra beregningene, for de gruppene det angår.

Merk at kapitlene 6.1 og 6.2 viser lønnsvekst korrigert for henholdsvis kompetansesammensetning isolert, og ansiennitetstrinnsammensetning isolert. Slike endringer skjer samtidig, og kan trekke i både samme retning, og i hver sin retning. Utvalget har ikke undersøkt om det er en «kryseffekt» mellom disse to faktorene, og hvordan dette eventuelt påvirker lønnsveksten.

6.1.2.1 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene for hovedgruppene

Tabell 6.4 viser differansen mellom registrert vekst i månedsfortjeneste, og vekst i månedsfortjeneste korrigert for endret sammensetning av årsverk per ansiennitetstrinn for hovedgruppene. Med «korrigert for» menes i denne sammenheng at årsverksandelene per ansiennitetstrinn to etterfølgende år holdes konstant lik andelen i utgangsåret, såkalt Laspeyres indeks. Positivt tall indikerer positiv glidning, og negativt tall indikerer negativ glidning, som følge av endret årsverkssammensetning på ansiennitetstrinnene.

De tre første årene trekker endret sammensetning per ansiennitetstrinn lønnsveksten ned i U5, mens den trekker lønnsveksten marginalt opp i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Fra 2008 til 2013 trekker endret sammensetning lønnsveksten marginalt opp i U5, mens det varierer fra år til år i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». I årene 2016 til 2019 trekker det lønnsveksten marginalt ned i begge grupper.

For «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» varierer effekten fra år til år.

Tabell 6.4 Differanse mellom registrert vekst i månedsfortjeneste og vekst i månedsfortjeneste korrigert for endret sammensetning av årsverk per ansiennitetstrinn. Perioder med endret ansiennitetsstige er utelatt. Hovedgrupper med ledere er utelatt. 20-årsgarantien er i tabellen definert som et ansiennitetstrinn.

Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Gruppe 2
2004-2005	-0,11	0,04	0,07	0,28	-0,29	-0,18
2005-2006	-0,16	0,02	-0,01	-0,34	-0,08	-0,35
2006-2007	-0,22	0,03	-0,10	0,18	-0,18	-0,20
2007-2008	0,00			0,17		-0,04
2008-2009	0,02	-0,04	-0,10	0,18	-0,13	0,00
2009-2010	0,05	0,01	-0,07	0,17	0,00	0,02
2010-2011	0,12	0,05	0,00	0,08	0,01	0,01
2011-2012	0,06	-0,08	-0,14	-0,04	-0,04	-0,05
2012-2013	0,05	0,28	0,26	0,17	0,19	-0,01

2013-2014						
2014-2015	0,11	0,09	-0,04	0,22	0,07	0,01
2015-2016	-0,06					
2016-2017	-0,09	-0,03	-0,10	0,07	-0,05	-0,01
2017-2018	-0,07	-0,01	-0,06	0,02	-0,02	-0,04
2018-2019	-0,06	-0,03	-0,02	-0,12	-0,04	-0,10
Gjennomsnitt:	-0,03	0,03	-0,03	0,08	-0,05	-0,07

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I tabell 6.5 sammenlignes samlet registrert lønnsvekst, og samlet lønnsvekst korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn for de utvalgte periodene. Merk at for de årene det ikke var mulig å beregne korrigert lønnsvekst på grunn av endringer i ansiennitetstabellen i HTA, er den registrerte lønnsveksten lagt til grunn.

Korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn, er samlet lønnsvekst i perioden 2004-2009 0,5 prosentpoeng høyere i U5, sammenlignet med ukorrigert lønnsvekst. For «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet lønnsvekst i samme periode 0,1 prosentpoeng lavere, sammenlignet med ukorrigert lønnsvekst. Det vil si at forskjellen i samlet lønnsvekst reduseres med 0,6 prosentpoeng fra 7,1 til 6,5 prosentpoeng i denne perioden, når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Endring i ansiennitet forklarer dermed noe av forskjellen i registrert lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 i denne perioden, men bare en mindre del.

I perioden 2009-2013 er samlet lønnsvekst 0,3 prosentpoeng lavere for både «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 er i denne perioden dermed omtrentlig uendret når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn.

I perioden 2013-2019 er samlet lønnsvekst 0,2 prosentpoeng høyere i U5 når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. For «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet lønnsvekst uendret når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 reduseres dermed med 0,2 prosentpoeng når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Endring i ansiennitet forklarer dermed en liten del av forskjellen i registrert lønnsvekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i denne perioden.

Tabell 6.5 Sammenligning av samlet datolønnsvekst. Ukorrigert og korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Ikke korrigert:								
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3

2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0
Korrigert for sammensetning per ansiennitetstrinn:								
2004-2009	20,4	26,9	26,8	24,5	24,5	24,8	26,1	21,7
2009-2013	14,6	15,6	15,0	15,2	15,2	15,1	15,7	14,7
2010-2018	24,7	26,6	24,6	25,4	25,1	25,4	25,9	24,0
2010-2019	29,1	32,3	29,3	32,4	30,3	30,7	31,4	29,6
2013-2019	18,4	20,2	18,0	20,4	18,8	19,3	19,3	18,6
2004-2019	63,3	76,3	72,1	72,6	70,3	71,2	74,1	65,5

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.1.2.2 Endringer i sammensetning per ansiennitetstrinn for stillingskodene i U5

Når det gjelder stillingskodene i U5 varierer betydningen av endret sammensetning per ansiennitetstrinn, jf. tabell 6.6. Positivt tall i tabellen indikerer positiv glidning som følge av endret sammensetning per ansiennitetstrinn, og negativt tall indikerer negativ glidning. Felles for alle stillingskodene i U5 er at endret sammensetning per ansiennitetstrinn trakk lønnsveksten ned de tre første årene (med unntak av «7961 – lærer» i 2005).

Fra 2008 og fram til 2019 har betydningen av endret sammensetning per ansiennitetstrinn variert for stillingskodene «7961 – lærer», «7962 – adjunkt» og «7963 – adjunkt m/tillegg». For «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg» derimot har denne endringen trukket lønnsveksten ned hvert eneste år, og markant ned for «7965 – lektor».

Tabell 6.6 Differanse mellom registrert vekst i månedsfortjeneste og vekst i månedsfortjeneste korrigert for endret sammensetning av årsverk per ansiennitetstrinn. Perioder med endret ansiennitetsstige er utelatt. Hovedgrupper med ledere er utelatt. 20-årsgarantien er i tabellen definert som et ansiennitetstrinn. Differanse i prosentpoeng.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere
2004-2005	-0,11	0,06	-0,08	-0,06	-1,03	-0,37	0,04
2005-2006	-0,16	-0,16	-0,10	-0,09	-0,87	-0,42	0,02
2006-2007	-0,22	-0,36	-0,15	-0,14	-0,77	-0,43	0,03
2007-2008	0,00	-0,05	-0,02	0,09	-0,04	-0,10	
2008-2009	0,02	-0,09	0,03	0,09	-0,28	-0,09	-0,04
2009-2010	0,05	-0,03	0,08	0,11	-0,30	-0,07	0,01
2010-2011	0,12	0,14	0,11	0,19	-0,18	-0,03	0,05
2011-2012	0,06	-0,01	0,10	0,13	-0,22	-0,21	-0,08
2012-2013	0,05	-0,01	0,02	0,14	-0,48	-0,02	0,28
2013-2014							
2014-2015	0,11	-0,06	0,12	0,17	-0,38	0,11	0,09
2015-2016	-0,06	-0,43	-0,07	0,09	-0,74	-0,19	
2016-2017	-0,09	0,00	-0,17	0,04	-0,23	-0,11	-0,03
2017-2018	-0,07	-0,07	-0,11	0,04	-0,49	-0,15	-0,01
2018-2019	-0,06	-0,24	-0,07	-0,02	-0,08	-0,12	-0,03
Gjennomsnitt:	-0,03	-0,09	-0,02	0,05	-0,44	-0,16	0,03

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I tabell 6.7 sammenlignes samlet registrert lønnsvekst, og samlet lønnsvekst korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn for de utvalgte periodene. Merk at for de årene det ikke var mulig å beregne korrigert vekst på grunn av endringer i ansiennitetstabellen i HTA, er den registrerte lønnsveksten lagt til grunn.

Korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn er samlet lønnsvekst i perioden 2004-2009 3,4 prosentpoeng høyere for stillingskoden «7965 – lektor», og 1,6 prosentpoeng høyere for stillingskode «7966 – lektor m/tillegg». For de siste tre stillingskodene i U5 er også lønnsveksten høyere i denne perioden når det korrigeres for endret sammensetning per ansiennitetstrinn.

Korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn er samlet lønnsvekst i perioden 2009-2013 noe lavere for «7961 – lærer», «7962 – adjunkt» og «7963 – adjunkt m/tillegg», men høyere for lektorkodene.

Korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn er samlet lønnsvekst i perioden 2013-2019 høyere for alle stillingskodene i U5, bortsett fra «7963 – adjunkt m/tillegg». For «7965 – lektor» er korrigert samlet lønnsvekst i denne perioden 2,2 prosentpoeng høyere sammenlignet med registrert samlet lønnsvekst. Endret ansiennitetssammensetning forklarer dermed hvorfor registrert lønnsvekst er lavere for «7965 – lektor» enn U5.

Tabell 6.7 Sammenligning av samlet datolønnsvekst. Ukorrigert og korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn. Prosent

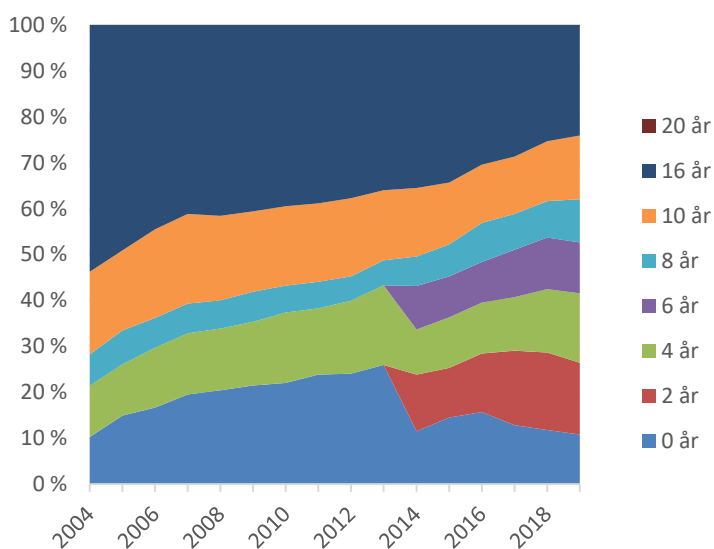
	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere
Ikke korrigert:							
2004-2009	19,8	16,5	18,7	20,7	15,7	19,4	27,0
2009-2013	14,9	12,2	13,6	15,1	13,0	14,2	15,9
2010-2018	24,8	18,7	20,7	25,1	22,1	24,1	26,9
2010-2019	29,1	23,8	25,2	28,7	26,0	27,9	32,7
2013-2019	18,2	15,7	15,8	17,6	16,3	17,1	20,2
2004-2019	62,8	51,3	56,1	63,5	52,0	59,5	76,8
Korrigert for sammensetning per ansiennitetstrinn:							
2004-2009	20,4	17,2	19,0	20,9	19,1	21,0	26,9
2009-2013	14,6	12,1	13,2	14,5	14,3	14,5	15,6
2010-2018	24,7	19,2	20,7	24,1	25,4	24,8	26,6
2010-2019	29,1	24,6	25,3	27,8	29,5	28,8	32,3
2013-2019	18,4	16,6	16,2	17,3	18,5	17,6	20,2
2004-2019	63,3	53,3	56,6	62,3	61,4	63,0	76,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Korrigert for endringer i årsverkssammensetning per ansiennitetstrinn er et gjennomgående trekk ved tabell 6.7, at «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har lavest lønnsvekst av stillingskodene i U5, mens lektorkodene og «7963 – adjunkt m/tillegg» har høyest lønnsvekst av stillingskodene i U5.

Tabell 6.7 viser at endringer i andel årsverk per ansiennitetstrinn har trukket lønnsveksten ned for begge lektorkodene, og spesielt for stillingskode «7965 – lektor». Figur 6.2 viser utviklingen i andel

årsverk per ansiennitetstrinn for stillingskode «7965 – lektor» fra 2004 til 2019. Som det går fram av figuren, lå 54 prosent av årsverkene i 2004 på det øverste ansiennitetstrinnet. Fram til 2019 har denne andelen sunket jevnt. I 2019 var andelen på øverste ansiennitetstrinn 24 prosent. En stadig synkende andel av lektorårsverkene på de øverste ansiennitetstrinnene trekker lønnsveksten for denne stillingskoden ned.



Figur 6.2 Andel årsverk per ansiennitetstrinn for stillingskode 7965 – lektor. Kilde: PAI 2004-2019

6.1.3 Endringer i omfang av arbeid på ubekvemme tider

Omfanget av arbeid på ubekvemme tider har økt i takt med veksten i årsverk innenfor helse/omsorgssektoren. Innenfor «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» har andelen årsverk med redusert avtalt arbeidstid økt fra 36,5 prosent i 2004 til 42,3 prosent i 2019, jf. tabell 6.8. Utvalget har sammenlignet registrert lønnsvekst, med lønnsvekst korrigert for endret arbeidstid. Med «korrigert for» menes i denne sammenheng at årsverksandelene per ukentlige arbeidstid to etterfølgende år holdes konstant lik andelen i utgangsåret, såkalt Laspeyres indeks. For U5 er endret arbeidstid ikke relevant, og påvirker dermed ikke lønnsveksten for denne gruppen.

Det er noen forhold som gjør sammenligning av registrert lønnsvekst, og lønnsvekst korrigert for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider vanskelig. Fra 2005 til 2006 gikk andelen årsverk med redusert ukentlig arbeidstid opp fra 36 til 41 prosent i «gruppe 2, øvrige». Utvalget har undersøkt dette, og funnet det sannsynlig at det er feil i statistikken for 2005 i variabelen som angir arbeidstimer per uke. Fra 2016 ble stillingskode «6559 - konsulent» splittet i gruppe 1 og gruppe 2, jf. vedlegg B. Dette førte til en økning i andelen årsverk med redusert ukentlig arbeidstid i gruppe 1, og en reduksjon i andelen årsverk gruppe 2. Utvalget har derfor valgt å ikke legge vekt på tidsperioden der 2006 inngår, og ikke omtale korrigert lønnsvekst i «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» i perioden der 2016 inngår.

Tabell 6.8 Andel årsverk med ukentlig arbeidstid (i full stilling) mellom 33,6 og 35,5 timer per uke. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004	0,0	36,5	37,0	35,4	24,4	25,9	33,2	11,9
2005	0,0	36,5	36,9	36,0	24,7	26,1	33,5	12,6
2006	0,0	37,0	36,0	41,0	25,0	26,4	34,1	14,6
2007	0,0	36,5	35,3	40,5	24,8	26,2	33,6	15,0
2008	0,0	37,1	36,0	40,6	25,4	26,7	34,3	15,5
2009	0,0	38,3	37,2	42,0	26,6	27,8	35,7	16,4
2010	0,0	38,4	37,3	42,1	26,8	28,1	35,8	16,8
2011	0,0	39,0	37,8	42,6	27,4	28,7	36,3	17,6
2012	0,0	39,3	38,0	43,0	27,7	29,0	36,6	18,2
2013	0,0	39,5	37,9	43,9	27,9	29,3	36,9	19,4
2014	0,0	39,9	38,2	44,4	28,4	29,7	37,3	20,0
2015	0,0	40,6	39,7	42,6	29,0	30,4	37,9	20,1
2016	0,0	41,0	41,5	39,9	29,5	30,9	38,5	20,1
2017	0,0	41,1	41,5	40,1	29,9	31,0	39,1	20,4
2018	0,0	41,4	42,1	39,8	30,3	31,3	39,6	20,6
2019	0,0	42,3	43,3	40,3	31,2	32,0	40,6	21,2

Kilde: PAI 2004-2019

For gruppene for øvrige ansatte trekker endret omfang av arbeid på ubekvemme tider lønnsveksten i enkeltår opp eller ned med mellom 0 og 0,2 prosentpoeng, jf. tabell 6.9. Unntaket er for «gruppe 2, øvrige» i 2006 som utvalget ikke legger vekt på.

Tabell 6.9 Differanse i registrert vekst i månedsfortjeneste og vekst i månedsfortjeneste korrigert for endret omfang arbeid på ubekvemme tider. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	0,00	-0,01	-0,02	0,06	0,00	0,00	0,02	-0,03
2005-2006	0,00	0,07	-0,12	0,53	0,03	0,05	0,04	0,12
2006-2007	0,00	-0,10	-0,12	-0,05	0,00	-0,01	-0,06	-0,01
2007-2008	0,00	0,09	0,10	0,01	0,02	0,02	0,09	0,00
2008-2009	0,00	0,19	0,19	0,14	0,03	0,05	0,16	-0,01
2009-2010	0,00	0,04	0,03	0,04	0,01	0,01	0,03	0,00
2010-2011	0,00	0,11	0,11	0,08	0,02	0,02	0,09	-0,01
2011-2012	0,00	0,03	0,00	0,06	0,00	0,00	0,02	0,00
2012-2013	0,00	0,06	0,02	0,09	0,02	0,02	0,05	-0,01
2013-2014	0,00	0,04	0,02	0,05	0,00	0,00	0,03	-0,01
2014-2015	0,00	0,10	0,24	-0,16	0,02	0,02	0,08	-0,01
2015-2016	0,00	0,00	0,18	-0,23	-0,03	-0,03	0,00	-0,01
2016-2017	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,07	-0,01
2017-2018	0,00	0,04	0,11	-0,03	0,02	0,01	0,07	0,00
2018-2019	0,00	0,06	0,11	0,01	0,02	0,01	0,07	0,01

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 6.10 sammenstiller samlet lønnsvekst fra tabell 4.4 med samlet lønnsvekst korrigert for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider. I begge periodene 2009-2013 og 2013-2019 trekker endret omfang av arbeid på ubekvemme tider samlet lønnsvekst opp med 0,3 prosentpoeng for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Det har altså i disse periodene vært en strukturell endring i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» som trekker lønnsveksten opp. Endring i omfang av turnusarbeid forklarer dermed om lag 0,3 prosentpoeng av forskjellen i registrert lønnsvekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i periodene 2009-2013 og 2013-2019.

Tabell 6.10 Samlet datolønnsvekst. Øvre del av tabellen viser samlet vekst i registrert månedsførtjeneste. Nedre del av tabellen viser samlet vekst i månedsførtjeneste korrigert for endret omfang arbeid på ubekvemme tider. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Samlet registrert lønnsvekst:								
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3
2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0
Samlet lønnsvekst korrigert for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider:								
2004-2009	19,8	26,7	26,6	24,3	23,3	23,8	25,1	20,7
2009-2013	14,9	15,6	14,9	15,3	15,2	15,2	15,6	14,7
2010-2018	24,8	26,5	23,6	26,2	25,1	25,5	25,5	24,0
2010-2019	29,1	32,1	28,2	33,1	30,3	30,8	30,9	29,4
2013-2019	18,2	19,9	16,9	21,0	18,7	19,2	18,8	18,5
2004-2019	62,8	75,6	70,1	73,4	68,6	70,0	71,8	64,0

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.1.4 Andre strukturelle faktorer

Det kan være andre strukturelle endringer som påvirker lønnsveksten utover det som er nevnt i kapittel 6 hittil. Utvalget har sammenlignet registrert lønnsvekst, med lønnsvekst korrigert for alderssammensetning og stillingsstørrelse.

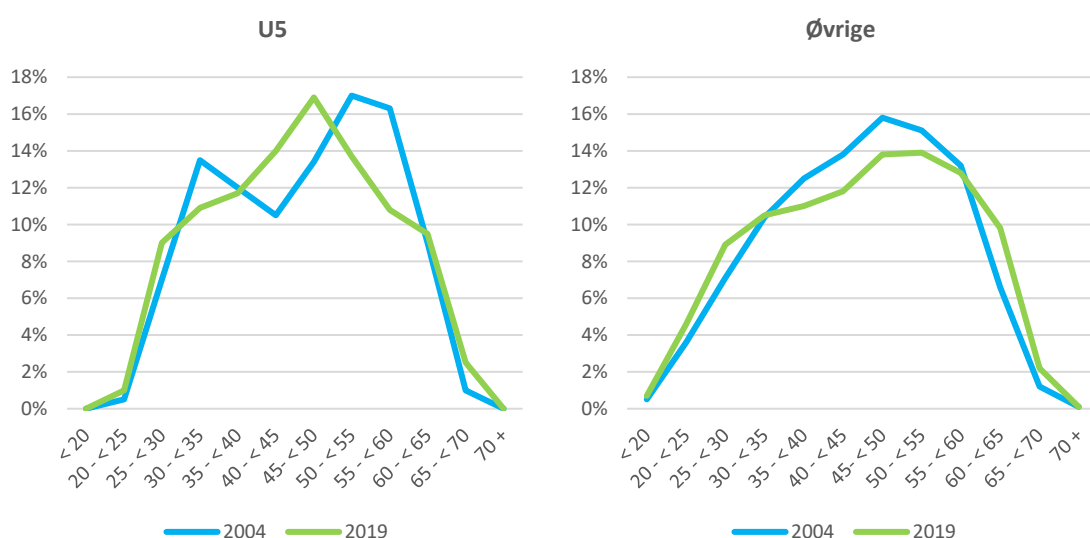
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i KS-området har økt siden 2013 (se TBSK-rapport tabell 3.4.4k). Hvis større grupper ansatte med gjennomsnittslønn over det samlede snittet øker sin gjennomsnittlige stillingsprosent, vil dette trekke lønnsveksten opp. Utvalget har sammenlignet registrert lønnsvekst med lønnsvekst korrigert for endringer i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Dette påvirker ikke lønnsveksten i noen av gruppene.

Gjennomsnittlig lønnsnivå varierer med alder. Aldersfordelingen i U5 har endret seg markant siden 2004, jf. figur 6.3 Utvalget har sammenlignet registrert lønnsvekst med lønnsvekst korrigert for endret alderssammensetning.

Endret alderssammensetning trekker lønnsveksten i enkeltår opp og i enkeltår ned for alle hovedgruppene. Ingen enkeltår trekker lønnsveksten opp eller ned med mer enn 0,1 prosentpoeng for noen av hovedgruppene.

For stillingskodene i U5 trekker endringer i alderssammensetning lønnsveksten ned for «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg». Dette forklares med at lektorkodene øker i årsverk og at dette endrer alderssammensetningen. I tillegg er det årlig en forskyvning i ansattmassen fra lektor «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg» som også kan endre alderssammensetningen i begge stillingskodene.

Alderssammensetning er til en viss grad korrelert med sammensetning av årsverk på ansiennitetstrinnene. Utvalget har derfor valgt å ikke presentere tall for alderskorrigert lønnsvekst i denne rapporten, men bemerker at det er spesielt relevant for lektorkodene. Ansiennitetsstigen i HTA har i perioden fra 2004 til 2019 stoppet på 10 eller 16 år. Derfor er det også ulikheter i alder innad på ansiennitetstrinnene, og spesielt øverste ansiennitetstrinn, relevant.



Figur 6.3 Aldersfordeling i 2004 og 2019. Andel årsverk per aldersgruppe. Kilde: PAI 2004 og 2019

6.1.5 Lønnsvekst for identiske ansatte

Som nevnt innledningsvis kan det være forskjeller i både lønn og antall årsverk for dem som forlater kommunesektoren og dem som kommer til. Dette kan trekke lønnsveksten både opp og ned. I tillegg kan effekten av at arbeidstakere går over i ny stilling påvirke lønnsveksten.

I dette kapittelet sammenlignes lønnsvekst for alle ansatte med lønnsvekst for identiske ansatte. Identisk ansatt vil si at personer som fra ett år til det neste har enten sluttet eller kommet til, er utelatt fra beregningen. På denne måten blir effekten gjennomtrekk har på lønnsveksten borte. Begrepet «identisk ansatt» kan ha ulike definisjoner. I denne rapporten er det brukt to definisjoner av identisk ansatt:

- **Definisjon 1:** Ansatt i samme *hovedgruppe* to etterfølgende år, for eksempel i U5 to etterfølgende år. Med denne definisjonen er arbeidstakere som enten har sluttet eller kommet til hovedgruppen utelatt fra beregningen. Effekten for lønnsveksten av

stillingsbytter innenfor hovedgruppene vil derimot komme med. For eksempel blir eventuell glidning, som følge av at en arbeidstaker har gått fra lektor til lektor med tillegg, registrert.

- **Definisjon 2:** Ansatt i samme *stillingskode* to etterfølgende år. Lønnsvekst blir da målt kun for arbeidstakere som var i samme stillingskode to etterfølgende år, for eksempel «7966 – lektor m/tillegg» to etterfølgende år. Denne definisjonen av identisk er tilsvarende definisjon 1, men effekten for lønnsveksten av at ansatte bytter stillingskode er heller ikke med.

Lønnsvekst for identiske ansatte er dermed ikke korrigert lønnsvekst på samme måte som indeksberegningene i kapittel 6.1.1 til 6.1.3. Det er lønnsvekst for den gruppen av ansatte som var ansatt per 1. desember ett år, og som fortsatt var ansatt per 1. desember påfølgende år.

Merk at mange kommuner benytter seg av seks- eller syvsifrede stillingskoder, der kun de fire første blir rapportert til PAI-registeret. Det vil si at det er mulig å bytte stilling i kommunen, men fortsatt være ansatt på samme firesifrede stillingskode. Glidning som følge av stillingsbytte på seks/syvsifternivå fanges ikke opp i data i PAI-registeret.

6.1.5.1 Lønnsvekst for identiske ansatte – hovedgruppene

Tabell 6.11 viser andel årsverk som var ansatt i samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). Denne andelen var 90,1 prosent for U5 fra 2018 til 2019. Ved ordinær beregning av datolønnsvekst sammenlignes gjennomsnittslønna til alle som er ansatt ett år med gjennomsnittslønna til alle som er ansatt året etter. Ved beregning av identisk-vekst fra, for eksempel 2018 til 2019, tar vi vekk de 9,9 prosentene som ikke var ansatt i 2019, mens vi fra 2019 tallene tar ut de som ikke var ansatt i 2018. U5 har gjennomgående lavere turnover enn andre yrkesgrupper i kommunal sektor. Derfor er også andelen identiske ansatte gjennomgående noe høyere enn for de andre hovedgruppene.

Tabell 6.11 Andel årsverk ansatt i samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	90,1	83,1	83,5	78,5	86,5	85,6	84,2	86,5
2005-2006	88,4	82,5	81,2	71,7	85,7	84,7	83,6	82,9
2006-2007	88,5	81,1	81,2	76,7	84,7	83,7	82,1	84,7
2007-2008	89,2	81,1	81,0	77,6	85,0	83,9	82,3	85,3
2008-2009	89,8	81,2	80,7	79,4	84,9	84,1	82,1	86,2
2009-2010	90,5	82,4	81,8	80,4	85,9	85,1	83,3	86,9
2010-2011	90,4	81,7	81,2	79,5	85,2	84,5	82,6	86,3
2011-2012	90,2	82,2	81,6	79,7	85,5	84,8	83,0	86,2
2012-2013	90,6	82,8	82,2	78,5	86,0	85,3	83,6	85,7
2013-2014	90,9	82,2	81,1	81,6	85,6	84,9	83,1	87,0
2014-2015	91,5	82,9	81,5	78,5	86,2	85,5	83,7	85,7
2015-2016	90,0	81,8	80,9	75,4	84,9	84,3	82,5	83,0
2016-2017	90,0	82,1	80,6	81,7	85,0	84,5	82,7	86,2

2017-2018	89,7	81,9	80,6	81,5	84,7	84,3	82,4	85,8
2018-2019	90,1	82,6	80,9	82,6	85,3	84,9	83,1	86,5

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 6.12 viser datolønnsvekst for identiske ansatte, med definisjon 1 av identisk ansatt. Det vil si arbeidstakere som var i samme hovedgruppe to etterfølgende år. Datolønnsvekst for identiske ansatte er gjennomgående høyere sammenlignet med registrert datolønnsvekst der alle ansatte er inkludert. Dette gjelder samtlige hovedgrupper. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte fører til negativ glidning for alle hovedgruppene.

Tabell 6.12 Registrert datolønnsvekst til månedsfortjenesten. Identiske ansatte, definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	2,75	2,97	3,13	2,45	2,78	2,86	2,80	2,65
2005-2006	3,32	5,97	5,84	6,20	5,09	4,99	5,95	4,11
2006-2007	4,53	5,20	5,23	4,94	4,90	4,93	5,08	4,64
2007-2008	6,82	8,76	8,98	8,11	8,05	8,04	8,64	7,22
2008-2009	4,17	4,06	3,97	4,25	4,11	4,09	4,06	4,19
2009-2010	5,73	5,45	5,41	5,48	5,59	5,55	5,49	5,65
2010-2011	2,80	2,99	2,98	2,92	2,95	2,92	3,01	2,83
2011-2012	6,54	6,74	6,45	7,35	6,69	6,67	6,74	6,83
2012-2013	1,29	1,81	1,88	1,52	1,67	1,64	1,80	1,38
2013-2014	4,97	4,84	4,85	4,77	5,00	4,87	5,00	4,88
2014-2015	2,36	2,57	2,54	2,60	2,41	2,50	2,41	2,45
2015-2016	3,13	3,36	3,30	3,37	3,25	3,26	3,32	3,22
2016-2017	3,32	3,88	3,73	4,06	3,73	3,68	3,92	3,65
2017-2018	2,60	2,57	2,43	2,73	2,56	2,56	2,56	2,65
2018-2019	4,05	5,01	4,29	6,09	4,65	4,68	4,93	5,01
Akkumulert:								
2004-2009	23,5	29,9	30,1	28,7	27,5	27,4	29,4	24,9
2009-2013	17,3	18,0	17,7	18,3	17,9	17,8	18,1	17,7
2010-2018	30,3	32,5	31,8	33,2	31,9	31,7	32,5	31,4
2010-2019	35,6	39,2	37,4	41,4	38,0	37,9	39,1	38,0
2013-2019	22,2	24,4	23,1	26,0	23,6	23,6	24,2	23,9
2004-2019	77,0	90,7	88,5	91,9	85,8	85,4	89,8	82,1
Gjennomsnitt:								
2004-2009	4,3	5,4	5,4	5,2	5,0	5,0	5,3	4,6
2009-2013	4,1	4,2	4,2	4,3	4,2	4,2	4,2	4,1
2010-2018	3,4	3,6	3,5	3,7	3,5	3,5	3,6	3,5
2010-2019	3,4	3,7	3,6	3,9	3,6	3,6	3,7	3,6
2013-2019	3,4	3,7	3,5	3,9	3,6	3,6	3,7	3,6
2004-2019	3,9	4,4	4,3	4,4	4,2	4,2	4,4	4,1

Kilde: PAI 2004-2019

Samlet vekst i gjennomsnittlig månedsfortjeneste for identiske ansatte (definisjon 1) er lavere i U5 enn i alle de andre hovedgruppene den sammenlignes med. Dette gjelder alle de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 6.13 viser andel årsverk for identiske ansatte, der identisk ansatt er definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Det vil si at også arbeidstakere som fra ett år til det neste har byttet (firesifret) stillingskode, er utelatt fra beregningen. Fra 2018 til 2019 var andelen årsverk på samme stillingskode 86,8 prosent for U5, mens den var 77,7 for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Tabell 6.13 Andel årsverk ansatt i samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	88,0	78,4	79,5	76,1	81,1	81,1	78,7	83,9
2005-2006	86,1	76,3	76,0	67,8	78,1	79,1	75,3	79,6
2006-2007	86,1	76,1	77,1	73,2	78,7	78,9	76,1	81,3
2007-2008	86,4	75,0	75,7	73,4	77,9	78,2	74,9	81,5
2008-2009	87,2	77,1	77,5	76,2	79,7	79,8	77,1	82,9
2009-2010	87,6	77,7	78,0	76,9	80,1	80,4	77,6	83,4
2010-2011	87,6	77,5	78,0	76,3	80,1	80,2	77,7	82,9
2011-2012	87,2	76,9	77,2	76,4	79,5	79,6	76,9	82,7
2012-2013	87,9	77,9	78,1	75,6	80,5	80,5	78,0	82,5
2013-2014	88,1	76,9	76,8	77,5	79,6	79,8	76,9	83,4
2014-2015	88,7	78,6	78,0	75,8	81,2	81,2	78,8	82,6
2015-2016	86,9	77,4	77,2	72,6	79,7	79,8	77,6	79,8
2016-2017	86,9	75,9	75,0	77,8	78,4	78,6	75,8	82,3
2017-2018	86,6	77,0	76,6	78,0	79,3	79,4	77,1	82,2
2018-2019	86,8	77,7	77,0	79,2	79,9	79,9	77,8	82,8

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 6.14 viser datolønnsvekst for identiske arbeidstakere, definert som samme stillingskode to etterfølgende år

Tabell 6.14 Registrert datolønnsvekst til månedsfortjenesten. Identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
2004-2005	2,67	2,84	3,02	2,42	2,63	2,73	2,67	2,59
2005-2006	3,26	5,77	5,69	6,09	4,85	4,80	5,73	4,02
2006-2007	4,41	5,04	5,10	4,94	4,71	4,76	4,91	4,56
2007-2008	6,68	8,63	8,86	8,07	7,86	7,88	8,51	7,11
2008-2009	4,02	3,94	3,86	4,22	3,93	3,94	3,92	4,08
2009-2010	5,58	5,34	5,31	5,45	5,41	5,40	5,36	5,53
2010-2011	2,65	2,86	2,86	2,87	2,77	2,76	2,86	2,71
2011-2012	6,37	6,61	6,33	7,32	6,51	6,51	6,60	6,71

2012-2013	1,14	1,70	1,79	1,50	1,51	1,51	1,69	1,27
2013-2014	4,80	4,73	4,74	4,74	4,83	4,73	4,87	4,76
2014-2015	2,15	2,46	2,42	2,58	2,25	2,35	2,30	2,32
2015-2016	2,93	3,26	3,21	3,38	3,10	3,12	3,21	3,10
2016-2017	3,11	3,79	3,63	4,05	3,58	3,54	3,81	3,52
2017-2018	2,39	2,46	2,32	2,71	2,39	2,41	2,43	2,53
2018-2019	3,81	4,88	4,18	6,04	4,47	4,51	4,80	4,86
Akkumulert:								
2004-2009	22,8	29,0	29,4	28,4	26,3	26,5	28,4	24,4
2009-2013	16,6	17,5	17,2	18,2	17,1	17,1	17,5	17,1
2010-2018	28,5	31,4	30,7	33,0	30,2	30,2	31,3	30,2
2010-2019	33,4	37,8	36,2	41,0	36,1	36,1	37,6	36,5
2013-2019	20,8	23,6	22,3	25,9	22,4	22,5	23,4	23,0
2004-2019	72,9	87,3	85,5	91,0	81,2	81,4	86,1	79,2
Gjennomsnitt:								
2004-2009	4,2	5,2	5,3	5,1	4,8	4,8	5,1	4,5
2009-2013	3,9	4,1	4,1	4,3	4,0	4,0	4,1	4,0
2010-2018	3,2	3,5	3,4	3,6	3,4	3,4	3,5	3,4
2010-2019	3,2	3,6	3,5	3,9	3,5	3,5	3,6	3,5
2013-2019	3,2	3,6	3,4	3,9	3,4	3,4	3,6	3,5
2004-2019	3,7	4,3	4,2	4,4	4,0	4,1	4,2	4,0

Kilde: PAI 2004-2019

For samtlige hovedgrupper er samlet lønnsvekst for identiske ansatte etter definisjon 1 høyere enn etter definisjon 2. Forskjellen mellom disse definisjonene er at glidning som følge av stillingskodebytter heller ikke kommer med i definisjon 2. Samtidig er lønnsvekst for identiske ansatte etter begge definisjoner høyere enn lønnsvekst der alle ansatte er inkludert. Dette indikerer to ting: (1) For samtlige hovedgrupper fører gjennomtrekk til negativ glidning. Og (2) for samtlige hovedgrupper fører stillingsbytter til positiv glidning. Dette stemmer også overens med resultatene fra kapittel 6.1.1 som viste at endringer i kompetansesammensetning (stillingsgruppesammensetning) førte til positiv glidning, selv om dette ikke er direkte sammenlignbart.

Tabell 6.15 er en sammenstilling av samlet lønnsvekst fra tabell 4.4, 6.14 og 6.15. Det vil si registrert datolønnsvekst øverst i tabellen, datolønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) i midte del av tabellen, og datolønnsvekst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) nederst i tabellen.

Tabell 6.15. Samlet datolønnsvekst. Samlet registrert datolønnsvekst for alle ansatte, og samlet registrert datolønnsvekst for identiske ansatte etter definisjon 1 og 2. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Samlet datolønnsvekst beregnet av alle ansatte:								
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6

2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9
2010-2019	29,1	32,7	29,2	32,9	30,3	30,9	31,5	29,3
2013-2019	18,2	20,2	17,7	20,6	18,7	19,2	19,2	18,5
2004-2019	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0
Samlet datolønnsvekst for identiske ansatte. Samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1):								
2004-2009	23,5	29,9	30,1	28,7	27,5	27,4	29,4	24,9
2009-2013	17,3	18,0	17,7	18,3	17,9	17,8	18,1	17,7
2010-2018	30,3	32,5	31,8	33,2	31,9	31,7	32,5	31,4
2010-2019	35,6	39,2	37,4	41,4	38,0	37,9	39,1	38,0
2013-2019	22,2	24,4	23,1	26,0	23,6	23,6	24,2	23,9
2004-2019	77,0	90,7	88,5	91,9	85,8	85,4	89,8	82,1
Samlet datolønnsvekst for identiske ansatte. Samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2):								
2004-2009	22,8	29,0	29,4	28,4	26,3	26,5	28,4	24,4
2009-2013	16,6	17,5	17,2	18,2	17,1	17,1	17,5	17,1
2010-2018	28,5	31,4	30,7	33,0	30,2	30,2	31,3	30,2
2010-2019	33,4	37,8	36,2	41,0	36,1	36,1	37,6	36,5
2013-2019	20,8	23,6	22,3	25,9	22,4	22,5	23,4	23,0
2004-2019	72,9	87,3	85,5	91,0	81,2	81,4	86,1	79,2

Kilde: PAI 2004-2019

På samme måte som tabell 4.4 viste for registrert lønnsvekst for alle ansatte, er det, for identiske ansatte, i perioden 2004-2009 at forskjellen i samlet lønnsvekst mellom U5 og de andre hovedgruppene er størst. Ved sammenligning av lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) er differansen mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 6,4 prosentpoeng, mot en differanse på 7,1 prosentpoeng når alle ansatte er inkludert. Ved sammenligning av lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er differansen mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 6,2 prosentpoeng. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte trakk lønnsveksten mer ned for U5 enn for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i denne perioden, men at det likevel forklarer en forholdsvis liten del av forskjellen i lønnsvekst. Det indikerer også at lønnsvekst som følge av stillingsbytter ikke har påvirket den ene gruppen i særlig grad mer enn den andre (0,2 prosentpoeng).

For perioden 2009-2013 er differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 0,9 prosentpoeng når alle ansatte er inkludert i beregningen. Ved sammenligning av samlet lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) er differansen 0,7 prosentpoeng, og ved sammenligning av samlet lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er differansen 0,9 prosentpoeng. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte og stillingskodebytter ikke har påvirket lønnsveksten markant mer i den ene gruppen enn i den andre i denne perioden.

For perioden 2013-2019 er differansen i samlet registrert lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 2,0 prosentpoeng når alle ansatte er inkludert i beregningen. Differansen i samlet lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) er i samme periode 2,1 prosentpoeng. Differansen i samlet lønnsvekst for identiske

ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er i denne perioden 2,8 prosentpoeng. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte ikke har påvirket den ene gruppen markant mer enn den andre i denne perioden. Samtidig indikerer det at blant de identiske ansatte har glidningen som følge av stillingsbytter vært høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere», og når dette korrigeres for blir forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 større.

6.1.5.2 Lønnsvekst for identiske ansatte – stillingskodene i U5

I dette kapittelet presenteres lønnsvekst for identiske ansatte for stillingskodene i U5. Ettersom stillingsbytter ikke er relevant i sammenligning av lønnsvekst for stillingskoder, er det kun vist lønnsvekst for identiske ansatte etter definisjon 2. Det vil si lønnsvekst for arbeidstakere som var ansatt i samme stillingskode to etterfølgende år.

Tabell 6.16 viser andel årsverk i samme stillingskode to etterfølgende år, for stillingskodene i U5.

Tabell 6.16 Andel årsverk ansatt i samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2005	88,0	89,4	88,1	88,0	70,6	87,8	78,4	81,1
2005-2006	86,1	85,8	86,4	86,7	65,4	85,8	76,3	78,1
2006-2007	86,1	84,6	86,6	87,3	63,9	84,9	76,1	78,7
2007-2008	86,4	84,4	86,9	87,7	65,5	85,7	75,0	77,9
2008-2009	87,2	85,2	88,0	88,0	68,0	86,2	77,1	79,7
2009-2010	87,6	85,4	88,7	88,1	69,8	87,1	77,7	80,1
2010-2011	87,6	86,1	88,6	88,1	71,2	85,9	77,5	80,1
2011-2012	87,2	84,6	88,4	87,9	72,2	85,3	76,9	79,5
2012-2013	87,9	85,5	89,0	88,7	72,1	86,1	77,9	80,5
2013-2014	88,1	85,6	88,6	89,4	72,6	86,5	76,9	79,6
2014-2015	88,7	85,2	89,6	89,9	72,5	86,5	78,6	81,2
2015-2016	86,9	82,7	87,8	88,3	71,0	85,1	77,4	79,7
2016-2017	86,9	83,4	87,5	88,6	70,6	85,0	75,9	78,4
2017-2018	86,6	82,5	87,1	88,4	72,0	84,9	77,0	79,3
2018-2019	86,8	79,1	87,7	88,6	74,7	85,0	77,7	79,9

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 6.17 viser datolønnsvekst for identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Siden både ansatte som har sluttet eller kommet til er utelatt fra beregningene, samt at ansatte som har byttet stilling er utelatt fra beregningene, vil effekten dette har på lønnsveksten være borte. Derfor kan heller ikke fenomener som at lønnsveksten for en hovedgruppe er høyere (eller lavere) enn alle stillingskodene den utgjøres av, oppstå (Simpsons paradoks). Lønnsvekst for en hovedgruppe er derfor direkte sammenlignbar med lønnsvekst for en enkelt stillingskode med denne definisjonen av identisk ansatt.

Tabell 6.17 Registrert datolønnsvekst til månedsfortjenesten. Identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
2004-2005	2,67	3,13	2,99	2,55	1,40	1,45	2,84	2,63
2005-2006	3,26	2,76	3,28	3,32	2,88	3,64	5,77	4,85
2006-2007	4,41	3,83	4,21	4,68	4,90	4,78	5,04	4,71
2007-2008	6,68	4,99	6,20	7,16	8,12	8,24	8,63	7,86
2008-2009	4,02	3,34	4,08	4,13	4,58	3,99	3,94	3,93
2009-2010	5,58	5,27	5,68	5,70	5,69	5,12	5,34	5,41
2010-2011	2,65	2,23	2,49	2,74	2,95	3,05	2,86	2,77
2011-2012	6,37	4,55	5,86	6,76	7,41	7,45	6,61	6,51
2012-2013	1,14	0,95	1,15	1,14	1,05	1,14	1,70	1,51
2013-2014	4,80	3,71	4,03	5,24	5,95	5,72	4,73	4,83
2014-2015	2,15	1,55	2,22	2,07	2,83	2,43	2,46	2,25
2015-2016	2,93	2,82	3,22	2,74	3,10	2,82	3,26	3,10
2016-2017	3,11	2,89	2,99	3,11	3,50	3,37	3,79	3,58
2017-2018	2,39	2,13	2,27	2,39	2,66	2,55	2,46	2,39
2018-2019	3,81	4,24	4,35	3,43	4,02	3,88	4,88	4,47
Akkumulert:								
2004-2009	22,8	19,4	22,5	23,8	23,7	24,0	29,0	26,3
2009-2013	16,6	13,6	16,0	17,3	18,1	17,7	17,5	17,1
2010-2018	28,5	22,8	26,9	29,3	33,4	32,2	31,4	30,2
2010-2019	33,4	28,0	32,4	33,7	38,7	37,3	37,8	36,1
2013-2019	20,8	18,6	20,6	20,5	24,1	22,6	23,6	22,4
2004-2019	72,9	60,8	71,4	74,9	81,4	79,0	87,3	81,2
Gjennomsnitt:								
2004-2009	4,2	3,6	4,1	4,4	4,4	4,4	5,2	4,8
2009-2013	3,9	3,2	3,8	4,1	4,2	4,2	4,1	4,0
2010-2018	3,2	2,6	3,0	3,3	3,7	3,5	3,5	3,4
2010-2019	3,2	2,8	3,2	3,3	3,7	3,6	3,6	3,5
2013-2019	3,2	2,9	3,2	3,2	3,7	3,5	3,6	3,4
2004-2019	3,7	3,2	3,7	3,8	4,1	4,0	4,3	4,0

Kilde: PAI 2004-2019

I perioden 2004-2009 er samlet datolønnsvekst for identiske ansatte, for alle stillingskodene i U5, lavere enn for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». I de andre tidsperiodene derimot, er det store forskjeller mellom de ulike stillingskodene.

Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7961 – lærer» er lavere enn for alle de andre stillingskodene i U5 i alle de utvalgte tidsperiodene. Samlet lønnsvekst for stillingskode «7961 – lærer» er også lavere enn for U5 samlet og for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle periodene.

Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7962 – adjunkt» er lavere enn for «7963 – adjunkt m/tillegg», «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg» i alle de utvalgte tidsperiodene, men unntak av perioden 2013-2019, der lønnsveksten er marginalt høyere enn for «7963 – adjunkt

m/tillegg». Samlet lønnsvekst for identiske ansatte for stillingskode «7962 – adjunkt» er også lavere enn for U5 samlet og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i samtlige perioder.

For «7963 – adjunkt m/tillegg» er samlet lønnsvekst for identiske ansatte lavere enn for begge lektorkodene i alle tidsperiodene, med unntak av perioden 2004-2009 der den er marginalt høyere enn for «7965 – lektor». Sammenlignet med U5 samlet er lønnsvekst for identiske ansatte høyere i periodene 2004-2009 og 2009-2013, og noe lavere i perioden 2013-2019. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet vekst lavere i alle periodene.

For stillingskode «7965 – lektor» er samlet lønnsvekst for identiske ansatte høyest av alle stillingskodene i U5 i periodene 2009-2013 og 2013-2019. I perioden 2004-2009 er samlet lønnsvekst for identiske ansatte noe lavere enn for «7966 – lektor m/tillegg» og marginalt lavere enn for «7963 – adjunkt m/tillegg», men høyere enn for «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt». Sammenlignet med U5 er samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7965 – lektor» høyere i samtlige perioder. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet lønnsvekst lavere i perioden 2004-2009, men høyere i periodene 2009-2013 og 2013-2019.

For stillingskode «7966 – lektor m/tillegg» er samlet lønnsvekst for identiske ansatte høyest av alle stillingskodene i perioden 2004-2009. I periodene 2009-2013 og 2013-2019 er samlet lønnsvekst lavere enn for «7965 – lektor», men høyere enn for de andre stillingskodene i U5. Sammenlignet med U5 er samlet lønnsvekst for identiske ansatte høyere i alle perioder. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet lønnsvekst for identiske ansatte lavere i perioden 2004-2009, noe høyere i perioden 2009-2013, og lavere i perioden 2013-2019.

Tabell 6.18 er en sammenstilling av samlet registrert datolønnsvekst fra tabell 4.9 og 6.17. For samtlige stillingskoder er lønnsvekst for identiske ansatte høyere enn for registrert lønnsvekst. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte trekker ned lønnsveksten for samtlige stillingskoder i U5. For lektorkodene er forskjellen mellom registrert datolønnsvekst, og lønnsvekst for identiske ansatte tydeligst. Dette tyder på at gjennomtrekk av ansatte og stillingsbytter trekker den registrerte lønnsveksten ned for disse stillingskodene i større grad enn for de andre stillingskodene i U5.

Tabell 6.18 Samlet datolønnsvekst. Samlet registrert datolønnsvekst for alle ansatte, og samlet registrert datolønnsvekst for identiske ansatte etter definisjon 2. Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
Samlet datolønnsvekst beregnet av alle ansatte:								
2004-2009	19,8	16,5	18,7	20,7	15,7	19,4	27,0	23,4
2009-2013	14,9	12,2	13,6	15,1	13,0	14,2	15,9	15,3
2010-2018	24,8	18,7	20,7	25,1	22,1	24,1	26,9	25,2
2010-2019	29,1	23,8	25,2	28,7	26,0	27,9	32,7	30,3
2013-2019	18,2	15,7	15,8	17,6	16,3	17,1	20,2	18,7
2004-2019	62,8	51,3	56,1	63,5	52,0	59,5	76,8	68,8
Samlet datolønnsvekst beregnet av identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2):								
2004-2009	22,8	19,4	22,5	23,8	23,7	24,0	29,0	26,3
2009-2013	16,6	13,6	16,0	17,3	18,1	17,7	17,5	17,1

2010-2018	28,5	22,8	26,9	29,3	33,4	32,2	31,4	30,2
2010-2019	33,4	28,0	32,4	33,7	38,7	37,3	37,8	36,1
2013-2019	20,8	18,6	20,6	20,5	24,1	22,6	23,6	22,4
2004-2019	72,9	60,8	71,4	74,9	81,4	79,0	87,3	81,2

Kilde: PAI 2004-2019

6.1.6 Konklusjon – strukturelle endringer

I kapitlene 6.1.1 til 6.1.5 har utvalget analysert virkninger ulike strukturelle endringer har hatt på lønnsveksten for de forskjellige hovedgruppene og stillingskodene i U5. Med strukturelle endringer menes endringer i sammensetningen av de ansatte i den aktuelle gruppen som har betydning for gruppens gjennomsnittlige lønnsnivå. Strukturelle endringer er i denne rapporten korrigert for ved såkalt Laspeyres indeks. I tillegg er det sammenlignet lønnsvekst for identiske ansatte. Effekten gjennomtrekk av ansatte har på lønnsveksten er dermed trukket ut.

Analysen har vist at:

- Endret kompetansesammensetning trekker opp lønnsveksten for alle hovedgruppene, men effekten er størst i U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Når det korrigeres for endringer i kompetansesammensetning reduseres differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 med 0,35 prosentpoeng fra 7,1 til 6,8 prosentpoeng i perioden 2004-2009. Differansen perioden 2009-2013 reduseres med 0,08 prosentpoeng. Regnet på ett desimal forblir forskjellen i samlet lønnsvekst 0,9 prosentpoeng i denne perioden. For perioden 2013-2019 reduseres differansen med 0,12 prosentpoeng fra 2,0 til 1,9 prosentpoeng. Effekten for lønnsveksten av endret kompetansesammensetning er liten i «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige» isolert sett.
- Lønnsvekst korrigert for endret sammensetning per ansiennitetstrinn reduserer differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 fra 7,1 til 6,5 prosentpoeng i perioden 2004-2009. I perioden 2009-2013 er differansen uendret, og i perioden 2013-2019 reduseres differansen fra 2,0 til 1,8 prosentpoeng.
- For stillingskodene i U5 varierer effekten endret sammensetning på ansiennitetstrinnene har hatt på lønnsveksten. I perioden 2004-2009 trakk det lønnsveksten ned for alle stillingskodene i U5. Virkningen var mest markant for stillingskodene «7965 – lektor» og «7966 – lektor m/tillegg». For disse stillingskodene trakk det samlet lønnsvekst ned med henholdsvis 3,4 og 1,6 prosentpoeng. For begge lektorkodene har endret sammensetning per ansiennitetstrinn trukket samlet lønnsvekst ned i alle periodene.
- Korrigert for endret omfang arbeid på ubekvemme tider reduseres differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 med 0,26 prosentpoeng fra 0,9 til 0,7 prosentpoeng i perioden 2009-2013. For perioden 2013-2019 reduseres differansen i samlet lønnsvekst med 0,3 prosentpoeng fra 2,0 prosentpoeng til 1,7 prosentpoeng. For perioden 2004-2009 er det sannsynlig at en feil i statistikken for 2005 gir misvisende resultater.

- Endringer i kompetansesammensetning, ansiennitetssammensetning og omfang av ubekvem arbeidstid kan altså hver for seg forklare noe av forskjellen i registrert lønnsvekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Men faktorene gir hver seg et moderat bidrag til å forklare forskjellen i lønnsvekst.
- Endringer i gjennomsnittlig stillingsstørrelse har ikke påvirket lønnsveksten for hverken hovedgruppene eller stillingskodene i U5.
- Endret alderssammensetning påvirker ikke lønnsveksten i U5 markant mer eller mindre enn de andre hovedgruppene. For stillingskodene i U5 trekker endret alderssammensetning lønnsveksten ned for lektorkodene. Dette er til en viss grad korrelert med endringer i sammensetningen på ansiennitetstrinnene. Utvalget har derfor valgt å ikke presentere tall for dette, men viser til tallene som korrigerer for ansiennitet.
- Lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) er høyere enn registrert datolønnsvekst for alle ansatte i alle hovedgruppene. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte trekker lønnsveksten ned for alle hovedgruppene. Samlet lønnsvekst etter definisjon 1 er lavere i U5 enn i alle de andre hovedgruppene i alle de utvalgte tidsperiodene. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» reduseres differansen i samlet lønnsvekst fra 7,1 til 6,4 prosentpoeng ved sammenligning av identiske ansatte i perioden 2004-2009. For perioden 2009-2013 reduseres differansen i samlet lønnsvekst fra 0,9 til 0,7 prosentpoeng, og for perioden 2013 til 2019 øker differansen fra 2,0 til 2,1 prosentpoeng. Dette kan tyde på at gjennomtrekk av ansatte forklarer en liten del av forskjellen i lønnsvekst.
- Lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er høyere enn for vanlig registrert datolønnsvekst for alle hovedgruppene, men lavere enn lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). Dette indikerer at gjennomtrekk fører til negativ glidning, og stillingsbytter fører til positiv glidning. Samlet lønnsvekst etter definisjon 2 er lavere i U5 enn i alle de andre hovedgruppene i alle de utvalgte tidsperiodene. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» reduseres differansen i samlet lønnsvekst fra 7,1 til 6,2 prosentpoeng ved sammenligning av identiske ansatte (definisjon 2) i perioden 2004-2009. For perioden 2009-2013 er differansen uendret, og for perioden 2013-2019 øker differansen fra 2,0 til 2,8 prosentpoeng ved sammenligning av identiske ansatte etter definisjon 2. Dette kan tyde på at gjennomtrekk forklarer en liten del av forskjellen i lønnsvekst. Det kan også tyde på at stillingsbytter i perioden 2013-2019 har gitt høyere glidning i U5, og når denne effekten trekkes ut, øker differansen i lønnsvekst.
- Lønnsvekst for identiske ansatte for stillingskodene i U5 er kun beregnet etter definisjon 2, det vil si samme stillingskode to etterfølgende år. Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskodene i U5 er høyere enn samlet lønnsvekst når alle ansatte er inkludert. Forskjellen er mest markant for lektorkodene. Samlet lønnsvekst i perioden 2004-2009 er lavere for alle stillingskodene i U5 enn for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». I de andre periodene varierer dette mellom stillingskode og periode. Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i

stillingskode «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» er lavere enn i U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle perioder. I perioden 2004-2009 er samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7965 – lektor» marginalt lavere enn for «7963-adjunkt m/tillegg. Med unntak av dette er samlet lønnsvekst for identiske ansatte i begge lektorkodene høyere enn alle de andre stillingskodene i U5, i alle perioder. Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er samlet lønnsvekst for stillingskode «7965 – lektor» lavere i perioden 2004-2009, men høyere i periodene 2009-2013 og 2013-2019. For stillingskoden «7966 – lektor m/tillegg» er samlet lønnsvekst for identiske ansatte lavere i perioden 2004-2009 og 2013-2019, men høyere i perioden 2009-2013.

Alle de strukturelle faktorene det korrigeres for i denne rapporten reduserer differansen i samlet lønnsvekst i alle periodene.

Det er ikke slik at effekten de ulike strukturelle faktorene har hatt på lønnsveksten kan summeres. Disse endringene skjer samtidig og kan trekke i samme eller motsatt retning. Noen av disse faktorene er også korrelert med hverandre. For eksempel er alderssammensetning og ansiennitetssammensetning til en viss grad korrelert. Derimot er det liten grunn til å anta at kompetansesammensetning, ansiennitetssammensetning og omfang av arbeid på ubekvemme tider er korrelert. I denne rapporten er de ulike strukturelle faktorene korrigeret for enkeltvis. Hadde flere faktorer blitt korrigeret for samtidig kunne det gitt andre resultater. Det gir likevel et bilde på hvilke faktorer som har påvirket lønnsveksten, og i hvilken retning.

Analysen i kapittel 6.1.1 til 6.1.5 viser at det er andre faktorer enn forskjeller i strukturelle endringer som er hovedårsak til ulik lønnsvekst mellom U5 og de andre hovedgruppene. Likevel viser analysen at dette har påvirket lønnsveksten i både U5 og i de andre hovedgruppene.

Analysen i kapittel 6.1.1 til 6.1.5 viser at strukturelle endringer har påvirket lønnsveksten for stillingskodene i U5 i langt større grad enn for U5 samlet. Spesielt for lektorkodene har strukturelle endringer trukket lønnsveksten ned.

6.2 Sammenligning av anslått og registrert lønnsvekst

I dette kapittelet sammenlignes anslått datolønnsvekst med registrert datolønnsvekst for hvert år fra 2005 til 2019. Differansen mellom disse størrelsene er å regne som lønnsglidning. Lønnsglidningen kan være enten positiv eller negativ. Lønnsbegrepet glidning brukes som oftest i sammenheng med årslønnsvekst, der glidningen er et element i årslønnsveksten. I denne rapporten sammenlignes datolønnsvekst mellom ulike grupper ansatte. Betegnelsen glidning er da definert som «datoglidning». Det vil si den delen av datolønnsveksten fra 1. desember ett år til 1. desember året etter, som ikke er forklart av de sentrale tilleggene.

I kapittel 6.2.2 sammenlignes anslått lønnsvekst med registrert lønnsvekst for hovedgruppene, og i kapittel 6.2.3 sammenlignes anslått lønnsvekst med registrert lønnsvekst for stillingskodene i U5. Anslått lønnsvekst sammenlignes med registrert lønnsvekst for alle ansatte og registrert lønnsvekst for identiske ansatte etter både definisjon 1 og 2.

Forskjeller i glidning i henholdsvis år med lokal pott, og år uten lokal pott presenteres i kapittel 6.2.1.1 og 6.2.2.1.

6.2.1 Årsaker til glidning utover strukturelle endringer

Årsaker til lønnsglidning utover strukturelle endringer kan blant annet skyldes lokal lønnsdannelse. Dette kan være uttelling fra forhandlinger etter HTA kap. 4.2.1 «Lokale forhandlinger», kap. 4.2.2, «Særskilte forhandlinger», 4.2.3 «Beholde og rekruttere arbeidstakere» og 4.2.4 «Kompetanse».

Utvalget har bare analysert eventuell forskjell på uttelling fra lokale 4.2.1-forhandlinger, såkalte pott-forhandlinger. Metoden som ble brukt var å vurdere om det var forskjell i glidning i år med og uten lokale pott-forhandlinger, og om det var forskjell på dette hovedgruppene imellom. Analysen ble gjort på gruppen av alle ansatte, og gruppen av identiske ansatte (både definisjon 1 og 2). På den måten kommer glidning som ikke kan forklares av gjennomtrekk av ansatte fram.

6.2.2 Sammenligning av anslått og registrert datolønnsvekst for hovedgruppene

I tabell 6.19 sammenlignes anslått datolønnsvekst med registrert datolønnsvekst. Tallene som framkommer i tabellen er registrert datolønnsvekst fratrasket anslått datolønnsvekst. Anslått datolønnsvekst vil si bidraget de sentrale tilleggene er beregnet å gi til veksten i månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter. Den anslåtte datolønnsveksten har ikke noe anslag på glidning i seg.

Alle tabellene i kapittel 6.2.2 viser hvilke år det ble avsatt lokal pott i kapittel 4, og størrelsen på denne. I parentes vises andelen den lokale potten utgjorde av samlede disponible midler i kapittel 4. Som beskrevet under «Avsetting av pott til lokale forhandlinger» i kapittel 5.1, antas det i denne rapportens kostnadsberegninger at alle arbeidstakere får en nøyaktig lik prosentandel av potten. Hvis en gruppe arbeidstakere får en større andel av potten enn den avsatte prosenten, blir dette registrert som positiv glidning. Og motsatt: Dersom en gruppe arbeidstakere får en lavere andel av potten enn den avsatte prosenten, blir dette registrert som negativ glidning.

Tabell 6.19 Differanse mellom registrert vekst og anslått vekst i månedsfortjeneste. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.)
Differanse i prosentpoeng.

	U5	Kapittel 4, øvrigt, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrigt	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrigt	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004-2005	0,89	0,63	0,63	0,44	0,39	0,55	0,29	0,56	
2005-2006	-1,44	0,24	-0,25	0,86	-0,19	-0,29	0,30	-0,81	1,4 (29,0)
2006-2007	-0,10	0,69	0,56	0,39	0,31	0,32	0,60	-0,11	
2007-2008	-0,36	0,28	-0,15	1,02	0,13	-0,01	0,40	0,00	1,6 (22,6)
2008-2009	0,33	0,38	0,20	0,81	0,15	0,22	0,23	0,41	
2009-2010	0,00	0,36	0,06	0,85	0,30	0,19	0,47	0,22	0,85 (18,2)
2010-2011	0,39	0,17	0,01	0,26	0,14	0,11	0,19	0,20	0,25 (11,7)
2011-2012	0,34	0,17	-0,32	1,01	0,27	0,15	0,32	0,48	1,2 (20,7)
2012-2013	0,01	0,47	0,21	0,21	0,32	0,29	0,48	-0,08	
2013-2014	-0,36	0,22	0,11	0,18	0,15	-0,04	0,43	-0,23	1,0 (23,6)
2014-2015	0,35	0,27	-0,05	0,03	0,22	0,21	0,26	0,01	
2015-2016	-0,02	0,32	-0,22	-0,11	0,10	0,14	0,23	-0,36	
2016-2017	-0,16	0,26	0,10	0,25	-0,09	0,11	-0,09	-0,03	0,9 (31,9)
2017-2018	0,07	0,22	0,13	-0,01	0,02	0,14	0,02	-0,06	

2018-2019	0,23	0,66	0,48	0,68	0,46	0,50	0,58	0,40	
Gjennomsnitt:									
2004-2009	-0,14	0,44	0,20	0,70	0,16	0,16	0,36	0,01	
2009-2013	0,18	0,29	-0,01	0,58	0,26	0,18	0,36	0,21	
2010-2018	0,08	0,26	0,00	0,23	0,14	0,14	0,23	-0,01	
2010-2019	0,09	0,31	0,05	0,28	0,18	0,18	0,27	0,04	
2013-2019	0,02	0,33	0,09	0,17	0,14	0,18	0,24	-0,04	
2004-2019	0,01	0,36	0,10	0,46	0,18	0,17	0,31	0,04	

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Som tabell 6.19 viser er det i flere av hovedgruppene negativ glidning i flere av årene. I år uten pott til lokale forhandlinger indikerer dette at gjennomtrekk av ansatte har ført til negativ glidning. Negativ glidning i år med lokal pott indikerer at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at en gruppe har fått en lavere andel av potten enn andre grupper (og/eller negativ glidning som følge av gjennomtrekk).

Tabell 6.19 viser at gjennomsnittlig årlig glidning er lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle de utvalgte tidsperiodene. Sammenlignet med «gruppe 1» er gjennomsnittlig glidning i U5 lavere i perioden 2004-2009 og 2013-2019, men høyere i perioden 2009-2013. Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er gjennomsnittlig årlig glidning lavere i U5 i alle periodene.

Kostnadsberegninger i de sentrale lønnsoppgjørene gjøres under flere antagelser om ansattmassen. Det antas at alle arbeidstakere også er ansatt året etter, og at ingen nye er kommet til. I tillegg antas det at samtlige ansatte er plassert i samme stillingskode året etter. Disse antagelsene vil aldri være korrekte. Men som tabell 6.11 viste, er om lag 80 prosent av årsverkene i kapittel 4 i samme stillingskode i to etterfølgende år. Å sammenligne anslått lønnsvekst med registrert lønnsvekst for identiske ansatte, gir dermed et bedre bilde av den delen av glidningen som ikke skyldes gjennomtrekk av ansatte.

I tabell 6.20 sammenlignes anslått datolønnsvekst med registrert datolønnsvekst for identiske ansatte, definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). Det vil si at effekten gjennomtrekk av ansatte har på glidningen er trukket ut. Glidning som følge av stillingsbytter innenfor en hovedgruppe er derimot med.

Tabell 6.20 Differanse mellom registrert og anslått vekst i månedsfortjeneste. Identiske ansatte. Identisk ansatt er i denne tabellen definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1). (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004-2005	1,21	0,98	0,98	0,96	1,04	1,02	0,97	1,12	
2005-2006	-0,59	0,56	0,22	1,40	0,27	0,09	0,71	-0,08	1,4 (29,0)
2006-2007	0,65	1,12	1,06	1,15	0,94	0,92	1,08	0,79	
2007-2008	0,31	0,98	0,71	1,69	0,96	0,68	1,30	0,74	1,6 (22,6)
2008-2009	0,88	1,01	0,90	1,26	0,99	0,96	1,01	1,01	
2009-2010	0,54	0,84	0,60	1,43	0,92	0,76	1,03	0,87	0,85 (18,2)
2010-2011	0,87	0,75	0,65	0,90	0,82	0,77	0,80	0,86	0,25 (11,7)

2011-2012	0,88	0,72	0,31	1,62	0,90	0,76	0,89	1,15	1,2 (20,7)
2012-2013	0,56	0,78	0,73	0,79	0,75	0,70	0,80	0,65	
2013-2014	0,16	0,74	0,72	0,71	0,77	0,56	0,99	0,38	1,0 (23,6)
2014-2015	0,72	0,75	0,76	0,67	0,76	0,73	0,77	0,69	
2015-2016	0,61	0,88	0,87	0,78	0,77	0,77	0,85	0,67	
2016-2017	0,50	1,05	0,94	1,17	0,91	0,86	1,09	0,79	0,9 (31,9)
2017-2018	0,74	0,91	0,88	0,90	0,86	0,84	0,91	0,81	
2018-2019	0,81	1,13	0,97	1,33	0,99	0,98	1,12	1,02	
Gjennomsnitt:									
2004-2009	0,49	0,93	0,78	1,29	0,84	0,74	1,02	0,72	
2009-2013	0,71	0,77	0,57	1,19	0,85	0,75	0,88	0,88	
2010-2018	0,63	0,82	0,73	0,94	0,82	0,75	0,89	0,75	
2010-2019	0,65	0,86	0,76	0,99	0,84	0,78	0,91	0,78	
2013-2019	0,59	0,91	0,86	0,93	0,84	0,79	0,95	0,73	
2004-2019	0,59	0,88	0,75	1,12	0,84	0,76	0,96	0,77	

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I tabell 6.20 er glidningen gjennomgående høyere for samtlige hovedgrupper, sammenlignet med tabell 6.19. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte trekker lønnsveksten ned for samtlige grupper.

Gjennomsnittlig årlig glidning for identiske ansatte (definisjon 1) i U5 er lavere enn for identiske ansatte i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle de utvalgte tidsperiodene.

Sammenlignet med «gruppe 1» er gjennomsnittlig årlig glidning for identiske ansatte lavere i U5 i perioden 2004-2009 og 2013-2019, men høyere i perioden 2009-2013.

Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er gjennomsnittlig årlig glidning for identiske ansatte lavere i U5 i alle periodene.

I tabell 6.21 sammenlignes anslått datolønnsvekst med registrert datolønnsvekst for identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Det vil si at effekten gjennomtrekk av ansatte og stillingsbytter internt i hovedgruppen har på lønnsveksten er trukket ut.

Tabell 6.21 Differanse mellom registrert og anslått vekst i månedsfortjeneste. Identiske ansatte. Identisk ansatt er i denne tabellen definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponibel ramme i parentes)
2004-2005	1,13	0,85	0,87	0,93	0,90	0,90	0,84	1,07	
2005-2006	-0,66	0,36	0,07	1,29	0,03	-0,10	0,49	-0,18	1,4 (29,0)
2006-2007	0,53	0,96	0,93	1,15	0,75	0,75	0,91	0,71	
2007-2008	0,17	0,85	0,59	1,65	0,77	0,52	1,17	0,63	1,6 (22,6)
2008-2009	0,73	0,89	0,79	1,24	0,81	0,81	0,88	0,90	
2009-2010	0,39	0,73	0,49	1,40	0,74	0,61	0,90	0,76	0,85 (18,2)
2010-2011	0,71	0,62	0,53	0,85	0,64	0,61	0,65	0,74	0,25 (11,7)

2011-2012	0,71	0,58	0,19	1,59	0,71	0,59	0,75	1,02	1,2 (20,7)
2012-2013	0,41	0,68	0,64	0,77	0,59	0,57	0,69	0,54	
2013-2014	-0,01	0,63	0,61	0,68	0,60	0,41	0,87	0,27	1,0 (23,6)
2014-2015	0,51	0,64	0,64	0,66	0,60	0,58	0,65	0,56	
2015-2016	0,41	0,78	0,78	0,79	0,62	0,63	0,74	0,55	
2016-2017	0,29	0,96	0,84	1,16	0,76	0,72	0,99	0,67	0,9 (31,9)
2017-2018	0,54	0,80	0,77	0,88	0,69	0,70	0,79	0,69	
2018-2019	0,58	1,01	0,86	1,28	0,81	0,82	0,99	0,87	
Gjennomsnitt:									
2004-2009	0,38	0,78	0,65	1,25	0,65	0,58	0,86	0,62	
2009-2013	0,56	0,65	0,47	1,15	0,67	0,60	0,74	0,77	
2010-2018	0,45	0,71	0,62	0,92	0,65	0,60	0,76	0,63	
2010-2019	0,46	0,74	0,65	0,96	0,67	0,63	0,79	0,66	
2013-2019	0,39	0,80	0,75	0,91	0,68	0,64	0,84	0,60	
2004-2019	0,43	0,76	0,64	1,09	0,67	0,61	0,82	0,65	

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 6.21 viser gjennomgående høyere glidning enn tabell 6.19, men noe lavere glidning enn i tabell 6.20. Dette indikerer at utskiftninger av ansatte trekker glidningen ned i samtlige hovedgrupper. Det indikerer også at det i samtlige hovedgrupper er positiv glidning gjennom stillingsbytter innenfor hovedgruppen.

Ved sammenligning av glidning for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er gjennomsnittlig årlig glidning høyere i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» enn i U5 i alle de utvalgte tidsperiodene. Sammenlignet med «gruppe 1» er gjennomsnittlig årlig glidning høyere i U5 i periodene 2004-2009 og 2013-2019. I perioden 2009-2013 er gjennomsnittlig årlig glidning høyere i U5 enn i «gruppe 1». Sammenlignet med «gruppe 2, øvrige» er gjennomsnittlig årlig glidning i U5 lavere i alle de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 6.22 oppsummerer resultatene fra kapittel 6.2.2. Merk at differansen i gjennomsnittlig årlig glidning mellom «Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 fra 2004 til 2009 er 0,58 prosentpoeng, når anslått vekst sammenlignes med registrert vekst for alle ansatte. Når anslått vekst sammenlignes med registrert vekst for identiske ansatte derimot, er denne differansen henholdsvis 0,44 og 0,40 prosentpoeng. Dette kan tyde på at utskiftninger av ansatte har trukket lønnsveksten i U5 mer ned enn den har gjort i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i denne femårsperioden.

I de andre tidsperiodene er differansen mellom «Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 mindre, uavhengig av type lønnsvekst den anslåtte veksten sammenlignes med. Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte eller stillingsbytter i mindre grad kan forklare forskjellen i glidning mellom U5 og «Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» etter 2009.

Forskjellen i glidning mellom U5 og «gruppe 1» varierer mellom periodene, og om alle ansatte er inkludert, eller om kun identiske ansatte er inkludert. I noen perioder er glidningen høyest i U5, og i andre perioder i «gruppe 1».

Det er spesielt mellom «gruppe 2, øvrige» og U5 at forskjellen i glidning er stor. Glidningen i «gruppe 2, øvrige» er større enn i U5 i alle periodene, både når alle ansatte er inkludert, og når kun identiske ansatte er inkludert. Kapittel 5 viste at forskjellen i de sentrale tilleggene mellom U5 og «gruppe 2,

øvrig» var forholdsvis liten. Det aller meste av forskjellen i lønnsvekst mellom U5 og «gruppe 2, øvrige» skyldes dermed høyere glidning i «gruppe 2, øvrige». Kapittel 3 viste at det var stor forskjell i sysselsettingsveksten mellom U5 og «gruppe 2, øvrige». Antall årsverk i U5 har siden 2004 økt med 5,6 prosent, mens den for «gruppe 2, øvrige» har økt med 132 prosent. I tillegg viste tabell 6.11 og 6.13 at turnover i «gruppe 2, øvrige» er høyere enn i U5. Det er nærliggende tro at det kan være en sammenheng mellom ulik sysselsettingsvekst og ulik turnover og forskjell i glidning. Utvalget har ikke undersøkt dette nærmere.

Tabell 6.22 Gjennomsnittlig årlig glidning i de utvalgte tidsperiodene, og differanse til U5 i prosentpoeng.

	U5	Kapittel 4, øvrig, ekskl. ledere	Differanse Kapittel 4, øvrig, ekskl. ledere og U5	Gruppe 1	Differanse Gruppe 1 og U5	Gruppe 2, øvrig	Differanse Gruppe 2, øvrig og U5	Kapittel 4, samlet	Differanse Kapittel 4 samlet og U5
Glidning beregnet av registrert vekst									
2004-2009	-0,14	0,44	0,58	0,20	0,34	0,70	0,84	0,16	0,30
2009-2013	0,18	0,29	0,11	-0,01	-0,19	0,58	0,40	0,26	0,07
2010-2018	0,08	0,26	0,19	0,00	-0,08	0,23	0,15	0,14	0,07
2010-2019	0,09	0,31	0,21	0,05	-0,04	0,28	0,19	0,18	0,08
2013-2019	0,02	0,33	0,31	0,09	0,08	0,17	0,15	0,14	0,13
2004-2019	0,01	0,36	0,35	0,10	0,09	0,46	0,45	0,18	0,17
Glidning beregnet av vekst for identiske ansatte (definisjon 1)									
2004-2009	0,49	0,93	0,44	0,78	0,29	1,29	0,80	0,84	0,35
2009-2013	0,71	0,77	0,06	0,57	-0,14	1,19	0,47	0,85	0,13
2010-2018	0,63	0,82	0,19	0,73	0,10	0,94	0,31	0,82	0,19
2010-2019	0,65	0,86	0,21	0,76	0,11	0,99	0,34	0,84	0,19
2013-2019	0,59	0,91	0,32	0,86	0,27	0,93	0,34	0,84	0,25
2004-2019	0,59	0,88	0,29	0,75	0,16	1,12	0,53	0,84	0,25
Glidning beregnet av vekst for identiske ansatte (definisjon 2)									
2004-2009	0,38	0,78	0,40	0,65	0,27	1,25	0,87	0,65	0,27
2009-2013	0,56	0,65	0,10	0,47	-0,09	1,15	0,60	0,67	0,12
2010-2018	0,45	0,71	0,26	0,62	0,18	0,92	0,48	0,65	0,21
2010-2019	0,46	0,74	0,28	0,65	0,19	0,96	0,50	0,67	0,21
2013-2019	0,39	0,80	0,42	0,75	0,36	0,91	0,52	0,68	0,29
2004-2019	0,43	0,76	0,33	0,64	0,21	1,09	0,66	0,67	0,24

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.2.2.1 Sammenligning av pottår vs. ikke-pottår. Hovedgruppene

I tariffoppgjørene i 2006, 2008, 2010, 2011, 2012, 2014 og 2017 ble det satt av midler til lokale forhandlinger i kapittel 4. Pottens størrelse og virkningstidspunkt var bestemt av sentrale parter, mens fordelingen er avgjort lokalt gjennom forhandlinger i den enkelte kommune/fylkeskommune. Som tidligere nevnt kjenner ikke sentrale parter hvordan fordelingen av potten blir mellom ulike yrkesgrupper. Dersom en gruppe ansatte har fått en lavere andel av potten enn den avsatte prosenten, vil dette registreres som negativ glidning. Og motsatt, dersom en gruppe ansatte får en høyere andel av potten enn den avsatte prosenten, registreres dette som positiv glidning.

I tabell 6.23 er gjennomsnittlig årlig glidning for alle årene fra 2005 til 2019 fordelt på henholdsvis pottår, og ikke-pottår. Dette er gjort ved beregning av alle ansatte og identiske ansatte etter både definisjon 1 og 2. Som det framgikk av tabellene 6.19 til 6.21 var gjennomsnittlig årlig glidning lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle periodene. Av tabell 6.23 framgår det at differansen i gjennomsnittlig årlig glidning mellom hovedgruppene for øvrige ansatte og U5 er større i pottår, enn den er i ikke-pottår. Dette gjelder både ved beregning av alle ansatte, og ved beregning av identiske ansatte etter begge definisjoner. Dette gir en indikasjon på at resultatene fra de lokale pottforhandlingene har gått mer i favør gruppene for øvrige ansatte, framfor U5. Det er spesielt «gruppe 2, øvrige» som ser ut til å ha fått god uttelling i pottårene. Men merk at siden økt kompetanse hos øvrige ikke nødvendigvis medfører bytte av stillingskode, vet vi ikke hvor mye av glidningen hos øvrige som forklares av kompetanse utover minstekravet i øvrige-gruppen og hvor mye som skyldes andre forhold i den lokale lønnsdannelsen. Glidningen i pottår for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er et resultat av både de lokale pottforhandlingene, og annen glidning som følge av lønnstillegg arbeidstaker får uten endret stilling.

Gjennomgående for alle hovedgrupper er at gjennomsnittlig årlig glidning er lavest når alle ansatte inkluderes, og at glidningen for identiske ansatte er høyest etter definisjon 1. Dette tyder på at gjennomtrekk av ansatte trekker glidningen ned, og at stillingsbytter trekker glidningen opp for alle hovedgruppene, men at effekten varierer mellom dem.

Tabell 6.23 Gjennomsnittlig årlig glidning i hhv. pottår og ikke-pottår. Prosent. Differanse til U5 i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte:								
Pottår	-0,23	0,24	-0,06	0,63	0,10	0,03	0,29	-0,02
Differanse til U5 i pottår	0,00	0,47	0,17	0,86	0,33	0,26	0,52	0,20
Ikke pottår	0,22	0,46	0,24	0,31	0,25	0,30	0,34	0,10
Differanse til U5 i ikke-pottår	0,00	0,24	0,03	0,09	0,03	0,08	0,12	-0,12
Identiske ansatte. Samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1)								
Pottår	0,38	0,81	0,59	1,28	0,79	0,64	0,97	0,67
Differanse til U5 i pottår	0,00	0,42	0,21	0,89	0,41	0,26	0,59	0,29
Ikke pottår	0,77	0,95	0,89	0,98	0,89	0,87	0,94	0,85
Differanse til U5 i ikke-pottår	0,00	0,17	0,12	0,21	0,12	0,10	0,17	0,07
Identiske ansatte. Samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2)								
Pottår	0,23	0,68	0,48	1,23	0,61	0,48	0,83	0,56
Differanse til U5 i pottår	0,00	0,45	0,25	1,00	0,38	0,25	0,60	0,33
Ikke pottår	0,60	0,83	0,78	0,96	0,72	0,72	0,81	0,74
Differanse til U5 i ikke-pottår	0,00	0,22	0,18	0,36	0,12	0,12	0,21	0,13

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2006 ble det avsatt en pott på 1,4 prosent, som tilsvarte 29 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.24. Det var ingen sentral føring for de lokale forhandlingene dette året. Glidningen i U5 i 2006 er -1,44 prosent når alle ansatte inkluderes i beregningen, og henholdsvis -0,59 og -0,66

prosent når kun identiske ansatte inkluderes. For «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» er glidningen 0,24 prosent når alle ansatte inkluderes, og henholdsvis 0,56 og 0,36 når kun identiske ansatte inkluderes. I «gruppe 1» er glidningen i 2006 -0,25 prosent når alle ansatte inkluderes, og henholdsvis 0,22 og 0,07 prosent når kun identiske ansatte inkluderes. I «gruppe 2, øvrige» er glidningen høyest av alle hovedgruppene med 0,86 prosent når alle ansatte inkluderes, og henholdsvis 1,4 og 1,29 prosent når kun identiske ansatte inkluderes.

Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn de andre hovedgruppene i 2006, og at «gruppe 2, øvrige» fikk best uttelling.

Tabell 6.24 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2006. Pottens størrelse var 1,4 prosent, og utgjorde 29 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	-1,44	0,24	-0,25	0,86	-0,19	-0,29	0,30	-0,81
Identiske ansatte (definisjon 1)	-0,59	0,56	0,22	1,40	0,27	0,09	0,71	-0,08
Identiske ansatte (definisjon 2)	-0,66	0,36	0,07	1,29	0,03	-0,10	0,49	-0,18

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2008 ble det avsatt en pott på 1,6 prosent, som tilsvarte 22,6 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.25. Det var ingen sentral føring for de lokale forhandlingene dette året. Glidningen i U5 dette året var lavere enn i alle de andre hovedgruppene, uavhengig av om alle ansatte inkluderes, eller om kun identiske ansatte inkluderes. Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn de andre hovedgruppene i 2008, og at «gruppe 2, øvrige» fikk best uttelling.

Tabell 6.25 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2008. Pottens størrelse var 1,6 prosent, og utgjorde 22,6 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	-0,36	0,28	-0,15	1,02	0,13	-0,01	0,40	0,00
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,31	0,98	0,71	1,69	0,96	0,68	1,30	0,74
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,17	0,85	0,59	1,65	0,77	0,52	1,17	0,63

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2010 ble det avsatt en pott på 0,85 prosent, som tilsvarte 18,2 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.26. I tillegg ble det i 2010-oppgjøret bestemt at det skulle settes av en pott på 0,25 prosent per 1.1.2011. Det var sentral føring for de lokale forhandlingene i 2010/2011. Kvinner skulle få en større andel av potten enn årsverksfordelingen etter kjønn skulle tilsi. Per desember 2009 var kvinneandelen i kapittel 4 samlet 78 prosent. I «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» var den 83 prosent, og i U5 66 prosent.

Glidningen i U5 i 2010 var lavere enn i alle de andre hovedgruppene, uavhengig av om alle ansatte inkluderes, eller om kun identiske ansatte inkluderes i beregningene. Høyest glidning dette året var det i «gruppe 2, øvrige». Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn de andre hovedgruppene i 2010, og at «gruppe 2, øvrige» fikk best uttelling. Forskjellen mellom U5 og «gruppe 1» er liten.

Utvalget har ikke undersøkt om ulik kjønnsfordeling mellom U5 og de andre hovedgruppene har påvirket fordelingen av den lokale potten.

For pottforhandlingene i 2010/2011 var det også en sentral føring om at arbeidstakere som hadde gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skulle prioriteres. Denne føringen gjaldt primært pottforhandlingene i 2011, og er derfor kommentert senere.

Tabell 6.26 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2010. Pottens størrelse var 0,85 prosent, og utgjorde 18,2 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	0,00	0,36	0,06	0,85	0,30	0,19	0,47	0,22
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,54	0,84	0,60	1,43	0,92	0,76	1,03	0,87
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,39	0,73	0,49	1,40	0,74	0,61	0,90	0,76

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2011 ble det avsatt en pott på 0,25 prosent, som tilsvarte 11,7 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.27. Dette var avtalt i oppgjøret i 2010. Det var føring for de lokale forhandlingene i 2011. Arbeidstakere som hadde gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skulle prioriteres.

Glidningen i U5 dette året var høyere enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og «gruppe 1», både når alle ansatte inkluderes, og når kun identiske ansatte inkluderes i beregningene. Glidningen var også høyere enn i «gruppe 2, øvrige» når alle ansatte inkluderes, men lavere når kun identiske ansatte inkluderes. Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en større andel av potten enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og «gruppe 1» i 2011.

Utvalget har ikke undersøkt om føringen om at arbeidstakere som hadde gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skulle prioriteres har gått mer i favør av U5 enn de andre hovedgruppene.

Tabell 6.27 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2011. Pottens størrelse var 0,25 prosent, og utgjorde 11,7 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	0,39	0,17	0,01	0,26	0,14	0,11	0,19	0,20
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,87	0,75	0,65	0,90	0,82	0,77	0,80	0,86
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,71	0,62	0,53	0,85	0,64	0,61	0,65	0,74

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2012 ble det avsatt en pott på 1,2 prosent, som tilsvarte 20,7 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.28. Det var ikke sentrale føringer for de lokale forhandlingene. Glidningen i U5 var dette året høyere enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og «gruppe 1», både når alle ansatte inkluderes, og når kun identiske ansatte inkluderes. Glidningen var derimot lavere enn i «gruppe 2, øvrige». Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en større andel av potten enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og «gruppe 1» i 2012, og at «gruppe 2, øvrige» fikk best uttelling.

Det er verdt å merke seg at det i hovedtariffoppgjøret 2012 ble enighet om at: «Tillegg som ble avtalt ved lokale lønnsforhandlinger etter kap 4, pkt. 4.A.1 pr. 1.10.2010 og/eller 1.1.2011 skal i sin helhet komme i tillegg til ny sentral minstelønn pr. 6. juni 2012 for berørte arbeidstakere. Det samme gjelder lokale kompetansetillegg gitt f.o.m. 1.5.2008.» Utvalget har ikke undersøkt om dette kan være en forklaring på høyere glidning i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og «gruppe 1» dette året.

Tabell 6.28 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2012. Pottens størrelse var 1,2 prosent, og utgjorde 20,7 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	0,34	0,17	-0,32	1,01	0,27	0,15	0,32	0,48
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,88	0,72	0,31	1,62	0,90	0,76	0,89	1,15
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,71	0,58	0,19	1,59	0,71	0,59	0,75	1,02

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2014 ble det avsatt en pott på 1,0 prosent, som tilsvarte 23,6 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.29. Det var føring for de lokale forhandlingene om at ledere i kapittel 4 skulle prioriteres. Glidningen i U5 dette året var lavere enn i alle de andre hovedgruppene, både når alle ansatte inkluderes, og når kun identiske ansatte inkluderes i beregningene. Dette gjelder også de hovedgruppene som ikke inneholder ledere. Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn de andre hovedgruppene i 2014.

Utvalget har ikke undersøkt om føringen om at ledere skulle prioriteres har påvirket fordelingen av potten mellom U5 og de andre hovedgruppene som ikke inneholder ledere.

Tabell 6.29 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2014. Pottens størrelse var 1,0 prosent, og utgjorde 23,6 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	-0,36	0,22	0,11	0,18	0,15	-0,04	0,43	-0,23
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,16	0,74	0,72	0,71	0,77	0,56	0,99	0,38
Identiske ansatte (definisjon 2)	-0,01	0,63	0,61	0,68	0,60	0,41	0,87	0,27

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

I 2017 ble det avsatt en pott på 0,9 prosent, som tilsvarte 30,9 prosent av disponible midler i kapittel 4, jf. tabell 6.30. Det var ikke sentrale føringer for de lokale forhandlingene. Glidningen i U5 dette året var lavere enn i alle de andre hovedgruppene, både når alle ansatte inkluderes, og når kun identiske ansatte inkluderes. Dette kan tyde på at resultatet av de lokale forhandlingene ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn de andre hovedgruppene i 2017, og at «gruppe 2, øvrige» fikk best uttelling.

Tabell 6.30 Gjennomsnittlig glidning i tariffoppgjøret 2017. Pottens størrelse var 0,9 prosent, og utgjorde 30,9 prosent av disponible midler i kapittel 4. Prosent

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte	-0,16	0,26	0,10	0,25	-0,09	0,11	-0,09	-0,03
Identiske ansatte (definisjon 1)	0,50	1,05	0,94	1,17	0,91	0,86	1,09	0,79
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,29	0,96	0,84	1,16	0,76	0,72	0,99	0,67

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.2.3 Sammenligning av anslått og registrert datolønnsvekst for stillingskodene i U5

I tabell 6.31 sammenlignes anslått datolønnsvekst og registrert datolønnsvekst for stillingskodene i U5. Som det går fram av tabellen er glidningen negativ i mange av årene for samtlige stillingskoder, samtidig som den er positiv for U5 samlet. Årsaken til at dette fenomenet (kalt Simpsons paradoks) kan oppstå, er ulik årsverksvekst i stillingskodene, eller forskyvninger i ansattmassen mellom stillingskodene i U5. Dette viser betydningen av å sammenligne lønnsutvikling på ulike måter som korregerer for slike fenomen, for eksempel identiske ansatte.

Tabell 6.31 Differanse i registrert vekst og anslått vekst til månedsfortjenesten. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Differanse i prosentpoeng

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponibel ramme i parentes)
2004-2005	0,89	1,18	1,01	0,76	-1,21	-0,35	0,63	0,39	
2005-2006	-1,44	-1,92	-1,55	-1,31	-3,23	-1,40	0,24	-0,19	1,4 (29,0)
2006-2007	-0,10	-0,35	-0,18	-0,03	-0,78	-0,32	0,69	0,31	
2007-2008	-0,36	-0,56	-0,52	-0,37	-0,56	-0,38	0,28	0,13	1,6 (22,6)
2008-2009	0,33	-0,21	0,24	0,35	-0,31	-0,03	0,38	0,15	
2009-2010	0,00	-0,25	-0,15	-0,01	-0,76	-0,45	0,36	0,30	0,85 (18,2)
2010-2011	0,39	0,04	0,04	0,39	-0,08	0,27	0,17	0,14	0,25 (11,7)
2011-2012	0,34	-0,27	0,00	0,36	-0,59	0,25	0,17	0,27	1,2 (20,7)
2012-2013	0,01	-0,17	-0,14	-0,06	-0,76	-0,41	0,47	0,32	
2013-2014	-0,36	-0,51	-0,62	-0,48	-0,70	-0,55	0,22	0,15	1,0 (23,6)
2014-2015	0,35	0,00	0,14	0,18	-0,25	0,13	0,27	0,22	
2015-2016	-0,02	-0,81	-0,42	0,02	-0,75	-0,35	0,32	0,10	
2016-2017	-0,16	-0,62	-0,75	-0,12	-0,63	-0,33	0,26	-0,09	0,9 (31,9)
2017-2018	0,07	-0,26	-0,47	0,09	-0,48	-0,14	0,22	0,02	
2018-2019	0,23	0,19	-0,02	0,03	0,08	-0,03	0,66	0,46	
Gjennomsnitt:									
2004-2009	-0,14	-0,37	-0,20	-0,12	-1,22	-0,50	0,44	0,16	
2009-2013	0,18	-0,17	-0,06	0,17	-0,55	-0,09	0,29	0,26	
2010-2018	0,08	-0,33	-0,28	0,05	-0,53	-0,14	0,26	0,14	
2010-2019	0,09	-0,27	-0,25	0,05	-0,46	-0,13	0,31	0,18	
2013-2018	-0,03	-0,44	-0,42	-0,06	-0,56	-0,25	0,26	0,08	
2004-2019	0,01	-0,30	-0,23	-0,01	-0,73	-0,27	0,36	0,18	

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Når tallene for gjennomsnittlig glidning i stillingskodene er negativ mens glidningen i U5 samlet er positiv, gir tabell 6.31 begrenset informasjon om glidningen til de ansatte i stillingskodene i U5. Tabellen understreker mer betydningen av strukturelle endringer, og hvor viktig det er å være klar over disse.

Tabell 6.32 viser anslått datolønnsvekst sammenlignet med registrert datolønnsvekst for identiske ansatte. Identiske ansatte er her definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Som det går fram av tabellen er gjennomsnittlig årlig glidning positiv for alle stillingskodene i U5 i alle de utvalgte tidsperiodene.

Tabell 6.32 Differanse i registrert vekst og anslått vekst til månedsfortjenesten. Identiske ansatte, definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Differanse i prosentpoeng

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponibel ramme i parentes)
2004-2005	1,13	1,24	1,42	1,08	0,08	0,19	0,85	0,90	
2005-2006	-0,66	-1,15	-0,62	-0,59	-1,06	-0,38	0,36	0,03	1,4 (29,0)
2006-2007	0,53	0,20	0,56	0,58	0,58	0,65	0,96	0,75	
2007-2008	0,17	0,02	0,17	0,11	0,32	0,41	0,85	0,77	1,6 (22,6)
2008-2009	0,73	0,32	0,79	0,81	0,92	0,62	0,89	0,81	
2009-2010	0,39	0,12	0,44	0,47	0,61	0,16	0,73	0,74	0,85 (18,2)
2010-2011	0,71	0,25	0,55	0,82	1,01	1,12	0,62	0,64	0,25 (11,7)
2011-2012	0,71	0,02	0,49	0,87	0,48	1,15	0,58	0,71	1,2 (20,7)
2012-2013	0,41	0,21	0,42	0,42	0,32	0,41	0,68	0,59	
2013-2014	-0,01	-0,25	-0,04	-0,04	-0,09	0,18	0,63	0,60	1,0 (23,6)
2014-2015	0,51	0,24	0,54	0,46	0,79	0,72	0,64	0,60	
2015-2016	0,41	0,04	0,35	0,45	0,76	0,51	0,78	0,62	
2016-2017	0,29	0,05	0,17	0,30	0,66	0,55	0,96	0,76	0,9 (31,9)
2017-2018	0,54	0,26	0,42	0,53	0,87	0,73	0,80	0,69	
2018-2019	0,58	0,18	0,60	0,53	0,95	0,81	1,01	0,81	
Gjennomsnitt:									
2004-2009	0,38	0,13	0,46	0,40	0,17	0,30	0,78	0,65	
2009-2013	0,56	0,15	0,48	0,65	0,60	0,71	0,65	0,67	
2010-2018	0,45	0,10	0,36	0,48	0,60	0,67	0,71	0,65	
2010-2019	0,46	0,11	0,39	0,48	0,64	0,68	0,74	0,67	
2013-2019	0,39	0,09	0,34	0,37	0,66	0,58	0,80	0,68	
2004-2019	0,43	0,12	0,42	0,45	0,48	0,52	0,76	0,67	

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Av stillingskodene i U5 har «7961 - adjunkt» og «7962 – adjunkt m/tillegg» høyest gjennomsnittlig årlig glidning i perioden 2004-2009. I alle de andre utvalgte tidsperiodene har «7966 – lektor m/tillegg» høyest glidning. Stillingskode «7961 – lærer» har lavest gjennomsnittlig årlig glidning i samtlige tidsperioder. I 2006 var glidningen negativ for samtlige stillingskoder i U5, også for U5 samlet.

Legg merke til den store forskjellen mellom gjennomsnittlig årlig glidning for «7965 – lektor» i tabell 6.31 og i tabell 6.32. I tabell 6.31, som viste forskjellen i anslått og registrert datolønnsvekst for alle ansatte, var gjennomsnittlig årlig glidning -0,73 prosent for hele perioden fra 2004 til 2019. I tabell 6.32, som viser forskjellen i anslått og registrert vekst for identiske ansatte, er denne 0,48 prosent. Forklaringen på dette er todelt. Den årlige forskyvning i ansattmassen fra lektor til lektor med tillegg trekker lønnsveksten for «7965 – lektor» ned (se tabell 3.4.20 TBSK-rapporten). I tillegg er utviklingen i årsverk slik at en stadig økende andel befinner seg på de lave ansiennitetstrinnene, jf. figur 6.2

Tabell 6.31 viste at gjennomsnittlig glidning i hver enkelt stillingskode kunne være negativ, samtidig som gjennomsnittlig glidning i U5 er positiv (Simpsons paradoks). I tabell 6.32 som sammenligner glidning for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2), er glidning for en enkelt stillingskode sammenlignbar med en hovedgruppe. Nettopp fordi de ansatte i hovedgruppen også er ansatt i samme stillingskode to etterfølgende år.

Sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere», er glidningen høyere for stillingskode «7961 – lærer» i ett av de 15 årene. Det samme gjelder «7962 – adjunkt». For «7963 – adjunkt m/tillegg» og «7966 – lektor m/tillegg» er glidningen høyere i tre av 15 år. For «7965 – lektor» gjelder dette fire av de 15 årene.

6.2.3.1 Sammenligning av pottår vs. ikke-pottår. Stillingskodene i U5

Tabell 6.33 sammenstiller glidningstallene for stillingskodene i henholdsvis pottår og ikke-pottår. Den gjennomsnittlige glidningen er gjennomgående lavere for alle stillingskodene i U5 i pottår enn den er i ikke-pottår. For stillingskode «7961 – lærer» er den gjennomsnittlige glidningen negativ i pottår, både beregnet av alle ansatte og identiske ansatte.

Tabell 6.33 Gjennomsnitt av registrert vekst minus anslått vekst til månedsfortjenesten i hhv. pottår og ikke pottår. (Økte satser for ubekvemstillegg er inkludert.) Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
Alle ansatte:								
Pottår	-0,23	-0,59	-0,51	-0,22	-0,94	-0,37	0,24	0,10
Differanse til U5	0,00	-0,36	-0,28	0,01	-0,71	-0,14	0,47	0,33
Ikke pottår	0,22	-0,06	0,02	0,17	-0,56	-0,19	0,46	0,25
Differanse til U5	0,00	-0,27	-0,20	-0,05	-0,78	-0,41	0,24	0,03
Identiske ansatte. Samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2):								
Pottår	0,23	-0,13	0,17	0,28	0,27	0,46	0,68	0,61
Differanse til U5	0,00	-0,36	-0,06	0,05	0,05	0,23	0,45	0,38
Ikke pottår	0,60	0,33	0,64	0,61	0,66	0,58	0,83	0,72
Differanse til U5	0,00	-0,27	0,03	0,00	0,06	-0,03	0,22	0,12

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

6.3 Konklusjon om årsaker til forskjell i lønnsglidning

Kapittel 6 har forsøkt å forklare hvorfor det er forskjeller i lønnsvekst mellom U5 (og stillingskodene som utgjør U5) og øvrige ansatte i kommunesektoren. Kapittel 5 viste forskjeller i de sentralt avtalte tilleggernes bidrag til lønnsveksten. Det meste av forskjellen i de sentrale tilleggene skjer i den første

femårsperioden, og spesielt i årene 2006 og 2008. I tillegg er det forskjeller i de sentrale tilleggene mellom stillingskodene i U5. Stillingskodene «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har gjennomgående lavere sentrale tillegg enn stillingskodene for lektorer.

Forskjellig lønnsutvikling som ikke kan forklares av forskjeller i sentralt avtalte lønnstillegg, skyldes ulik lønnsglidning. Hvorfor det er forskjeller i lønnsglidning kan skyldes mange faktorer. Endringer i sammensetningen av ansattmassen påvirker det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed lønnsveksten. En annen forklaring på forskjeller i glidning kan være ulik uttelling i de lokale forhandlingene. Hvis en gruppe ansatte får en lavere (eller høyere) andel av potten enn den avsatte prosenten blir dette registrert som negativ (eller positiv) glidning.

I kapittel 6.1.1 til 6.1.4 ble registrert lønnsvekst sammenlignet med lønnsvekst korrigert for kompetansesammensetning, ansiennitetsgruppesammensetning, omfang arbeid på ubekvemme tider, stillingsstørrelse og alderssammensetning. Analysen fra disse kapitlene viste følgende:

- Korrigert for endringer i kompetansesammensetning reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 i alle periodene 2004-2009, 2009-2013 og 2013-2019. Dette forklarer en liten del av forskjellen i glidning mellom gruppene.
- Korrigert for endringer i ansiennitetssammensetning reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 i periodene 2004-2009 og 2013-2019. Dette forklarer en liten del av forskjellen i glidning mellom gruppene.
- Endringer i ansiennitetsgruppesammensetning har ført til negativ glidning i lektorkodene. Korrigert for dette er lønnsveksten markant høyere.
- Korrigert for omfang arbeid på ubekvemme tider reduseres differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 i periodene 2009-2013 og 2013-2019. Dette forklarer en liten del av forskjellen i glidning i perioden 2013-2019, men en større del av forskjellen i perioden 2009-2013.
- Endret gjennomsnittlig stillingsstørrelse og aldersfordeling forklarer ikke forskjellen i glidning mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5.
- Endringer i kompetansesammensetning, ansiennitetsgruppesammensetning og omfang arbeid på ubekvemme tider forklarer hver for seg en liten del av forskjellen i glidning, jf. pkt. 6.1.6. I perioden 2009-2013 derimot forklarer endret omfang arbeid av på ubekvemme tider en stor andel av glidningsforskjellen i denne perioden.

I kapittel 6.1.5 ble lønnsvekst for identiske ansatte sammenlignet. Identiske ansatte var definert på to ulike måter: (1) Samme hovedgruppe to etterfølgende år, og (2) samme stillingskode to etterfølgende år. Lønnsvekst for identiske ansatte er ikke en korreksjon av årsverksmassen på samme måte som indeksberegningene i kapittel 6.1.1 til 6.1.4. I stedet er det en beregning av lønnsvekst kun for arbeidstakere som var ansatt per 1. desember ett år, og som fortsatt var ansatt 1. desember året

etter. Det vil si at effekten gjennomtrekk av ansatte har hatt på lønnsveksten er trukket ut. Analysen fra kapittel 6.1.5 viste følgende:

- I periodene 2004-2009 og 2009-2013 er forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 for identiske ansatte mindre enn forskjellen er når alle ansatte inkluderes i beregningen.
- I perioden 2013-2019 er forskjellen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 større for identiske ansatte enn hva den er når alle ansatte inkluderes i beregningen.
- For stillingskodene i U5 er samlet lønnsvekst for identiske ansatte i lektorkodene markant høyere enn hva den er når alle ansatte inkluderes.

I kapittel 6.2 sammenlignes anslått datolønnsvekst med registrert lønnsvekst for hvert enkelt år fra 2005 til 2019. I tillegg sammenlignes anslått datolønnsvekst med lønnsvekst for identiske ansatte. På den måten kommer den delen av glidningen som ikke kan forklares av gjennomtrekk av ansatte fram. Analysen i kapittel 6.2 viser følgende:

- Gjennomsnittlig årlig glidning er høyere i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» enn i U5 i alle de utvalgte tidsperiodene. Dette gjelder både ved beregning av alle ansatte og av identiske ansatte.
- Forskjellen i glidning mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 i perioden 2004-2009 er større ved beregning av alle ansatte sammenlignet med beregning av identiske ansatte. Dette kan tyde på at gjennomtrekk av ansatte trakk glidningen mer ned i U5 i denne perioden enn den gjorde for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Det forklarer likevel bare en moderat del av forskjellen i glidning.
- I periodene 2009-2013 er forskjellen i gjennomsnittlig årlig glidning mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 omtrent lik ved beregning av alle ansatte og identiske ansatte. Dette kan tyde på at gjennomtrekk av ansatte ikke påvirket den ene gruppen mer enn den andre i denne perioden.
- I perioden 2013-2019 er forskjellen i gjennomsnittlig årlig glidning mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 omtrent lik ved beregning av alle ansatte og identiske ansatte etter definisjon 1. Derimot øker differansen i gjennomsnittlig glidning for identiske ansatte etter definisjon 2. Dette kan tyde på at for identiske ansatte har U5 hatt høyere glidning gjennom stillingsbytter, og når dette trekkes ut, øker forskjellen i glidning.
- I perioden 2004-2009 er gjennomsnittlig årlig glidning i «gruppe 1» høyere enn i U5.
- I perioden 2009-2013 er gjennomsnittlig årlig glidning i U5 høyere enn i «gruppe 1».
- I perioden 2013-2019 er gjennomsnittlig årlig glidning i «gruppe 1» høyere enn i U5.

- I «gruppe 2, øvrige» er gjennomsnittlig årlig glidning markant høyere enn i alle de andre hovedgruppene i alle de utvalgte tidsperiodene.
- Gjennomsnittlig årlig glidning i stillingskodene i U5 er lavere enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i alle de utvalgte periodene, med unntak at «7963 – adjunkt m/tillegg» og «7966 – lektor m/tillegg» i perioden 2009-2013.
- Gjennomsnittlig årlig glidning i lektorkodene for identiske ansatte er gjennomgående høyere enn i de andre stillingskodene i U5.

I kapitlene 6.2.2.1 og 6.2.3.1 sammenlignes glidning i henholdsvis år uten pott til lokale forhandlinger, og år med pott til lokale forhandlinger. Analysen i kapittel 6.2.2.1 og 6.2.3.1 viser følgende:

- U5 har lavere gjennomsnittlig glidning i pottår sammenlignet med ikke-pottår. Det samme gjelder «gruppe 1». Gjennomsnittlig årlig glidning er derimot høyere i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og i «gruppe 2, øvrige» i pottår sammenlignet med ikke-pottår. Dette indikerer at «gruppe 2, øvrige» har fått god uttelling i de lokale forhandlingene, og trekker opp glidningen i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» i pottår.
- Differansen i gjennomsnittlig glidning mellom U5 og de andre hovedgruppene er større i pottår, sammenlignet med i ikke-pottår.
- En gjennomgang av de syv årene det var satt av pott til lokale forhandlinger er det mye som tyder på at resultatet ble slik at U5 fikk en lavere andel av potten enn pro rata i fem av disse. Mye tyder på at «gruppe 2, øvrige» har kommet godt ut i de lokale forhandlingene.
- Av stillingskodene i U5 er det mye som tyder på at «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» har kommet dårligst ut av stillingskodene i U5 i de lokale forhandlingene.

Glidningen i U5 er altså hovedsakelig lavere enn i de andre hovedgruppene. Forskjeller i strukturelle forhold forklarer noe av forskjellen i noen perioder, men ikke hele. Det som kan tyde på dårligere uttelling i lokale forhandlinger forklarer også noe av forskjellen i glidning.

For øvrige ansatte er det spesielt i «gruppe 2, øvrige» glidningen er høy. Dette gjelder i både pottår, og i ikke-pottår. Høy glidning i «gruppe 2, øvrige», trekker opp glidningen i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Kapittel 3 viste at sysselsettingsveksten i «gruppe 2, øvrige» var 132 prosent gjennom hele analyseperioden, mens den var 5,6 prosent i U5. Samtidig er turnover i «gruppe 2, øvrige» markant høyere enn den er i U5, jf. tabell 6.11. Uten at utvalget har undersøkt dette nærmere, kan disse to faktorene gi en indikasjon på at «gruppe 2, øvrige» i større grad enn U5, kan ha fått lønnstillegg ved bytte av jobb.

Utvalget konkluderer med at noe av forskjellen i glidning forblir uforklart. Dette kan enten skyldes strukturelle forhold som ikke er undersøkt, eller lokal lønnsdannelse.

7. Særskilt om perioden 2004-2019

I alle tabellene i denne rapporten som viser samlet lønnsvekst, vises dette for seks utvalgte tidsperioder. Men det er kun delperiodene 2004-2009, 2009-2013 og 2013-2019 som omtales i den tekstlige analysen. Den lengste perioden som framkommer av tabellene er perioden 2004-2019, men denne perioden er ikke omtalt i tekst. I dette kapittelet omtales denne perioden særskilt, og det forklares hvorfor perioden ikke er omtalt i den tekstlige analysen i resten av rapporten.

I TBU-rapportens tabell 1.1 vises lønnsvekst for hvert år de siste ti årene, mens samlet lønnsvekst framkommer som to femårsperioder.

I boks 7.1 følger et talleksempel som viser hvordan forskjell i lønnsvekst i en periode blir til en enda større forskjell jo lenger tidsserien blir.

Boks 7.1 – Eksempel på renters-rente-effekt

Samlet lønnsvekst framkommer ved å multiplisere vekstfaktorene av den prosentvise lønnsveksten fra ett år til det neste. Hvis lønnsvekst i periode A er 20 prosent og lønnsvekst i periode B er 15 prosent framkommer samlet lønnsvekst i perioden A + B som: $(1+0,2) * (1+0,15) - 1 = 38$ prosent.

I dette eksemplet sammenlignes lønnsvekst og samlet lønnsvekst for to grupper (kalt gruppe X og gruppe Y) over tidsperiodene A, B og C. I periode A var lønnsveksten i gruppe X 20 prosent, mens den i gruppe Y var 27 prosent. Det vil si en differanse på sju prosentpoeng. I periode B var lønnsveksten for både gruppe X og gruppe Y 15 prosent, og i periode C var lønnsveksten 20 prosent for begge gruppene. Det vil si en differanse på null prosentpoeng i de to siste periodene.

I de blå feltene vises lønnsvekst for periodene A, B og C enkeltvis, og differanse i lønnsvekst for de enkelte periodene. I de oransje feltene vises samlet lønnsvekst, og differanse i samlet lønnsvekst.

Tidsperiode	Lønnsvekst perioder			Samlet lønnsvekst		
	Gruppe X	Gruppe Y	Differanse i prosentpoeng	Gruppe X	Gruppe Y	Differanse i prosentpoeng
A	20 %	27,0 %	7,0 %	20 %	27 %	7 %
B	15 %	15 %	0 %	38 %	46 %	8 %
C	20 %	20 %	0 %	66 %	75 %	10 %

Som det går fram av tabellen, øker differansen i samlet lønnsvekst, selv om det kun var i periode A det var en forskjell i lønnsvekst.

I periode A er differansen i samlet lønnsvekst mellom gruppe X og gruppe Y sju prosentpoeng. I periode B var differansen i lønnsvekst null prosentpoeng. Derimot er differansen i samlet lønnsvekst åtte prosentpoeng. Og i periode C er differansen i lønnsvekst også null prosentpoeng, mens differansen i samlet lønnsvekst er ti prosentpoeng. Det er altså en «renters-rente-effekt» som gjør at differansen i samlet lønnsvekst øker, selv som differansen i lønnsvekst i periodene B og C enkeltvis var null prosentpoeng. I dette eksemplet forklarer periode A sju prosentpoeng av forskjellen i samlet lønnsvekst, mens renters-rente-effekten forklarer de resterende tre prosentpoengene av differansen.

Videre i dette eksemplet kan vi tenke oss at arbeidsstokken gradvis har endret seg gjennom perioden. Arbeidstakere som kun var ansatt i periode C, der lønnsveksten mellom gruppe X og Y var lik, tilhører likevel en gruppe der differansen i samlet lønnsvekst i perioden A+B+C er stor. For disse, vil samlet lønnsvekst for hele perioden A+B+C, og den delen som skyldes perioden A og renters-rente-effekt av denne, ikke være beskrivende for perioden de selv har vært ansatt.

«Renters-rente-effekten» beskrevet i boks 7.1 gjelder også alle tabellene som viser samlet lønnsvekst i denne rapporten. I perioden 2004-2009 var differansen i lønnsvekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» 7,1 prosentpoeng. I periodene 2009-2013 og 2013-2019 var differansen henholdsvis 0,9 og 2,0 prosentpoeng. Ved beregning av samlet lønnsvekst for hele perioden 2004-2019 er differansen 14,1 prosentpoeng mellom disse gruppene. Den store differansen i den første perioden «forplanter» seg videre, og gjør differansen i samlet lønnsvekst større jo lenger tidsserien blir. Tilsvarende vil en differanse sent i perioden ha mindre effekt. For eksempel hadde U5 i perioden 2013-2014 en lønnsvekst som var 0,12 prosentpoeng høyere enn «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Likevel økte differansen i samlet lønnsvekst i disfavør av U5 med 0,24 prosentpoeng.

En metode for å analysere renters-rente-effektens påvirkning for hele perioden 2004 til 2019, er å la lønnsveksten i årene fra 2010 til 2019 være lik lønnsveksten i enten U5 eller «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Settes den lik «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» ville differansen mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 blitt 9,9 prosentpoeng (jf. tabell 7.1) og settes den lik U5 ville differansen mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 blitt 9,7 prosentpoeng. Renters-rente-effekten som oppstår på grunn av stor forskjell tidlig i perioden utgjør dermed om lag tre prosentpoeng av differansen i samlet lønnsvekst for hele perioden 2004-2019. Resten av differansen skyldes årene 2010 til 2019.

Tabell 7.1 Datolønnsvekst og samlet datolønnsvekst i U5 og "kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere", og samlet lønnsvekst, der det antatt at lønnsveksten er lik lønnsveksten i "kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere" fra 2010-2019. Prosent.

Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	U5 - samlet	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere - samlet	Differanse i samlet lønnsvekst	U5 (antatt lik lønnsvekst som kap. 4. øvrige eks. ledere fra 2010-2019)	U5 samlet (antatt lik lønnsvekst som kap. 4. øvrige eks. ledere fra 2010-2019)	Differanse i samlet lønnsvekst (antatt lik lønnsvekst som kap. 4. øvrige eks. ledere fra 2010-2019)
2004-2005	2,4	2,6	2,4	2,6	0,2	2,4	2,4	0,2
2005-2006	2,5	5,7	5,0	8,4	3,5	2,5	5,0	3,5
2006-2007	3,8	4,8	8,9	13,6	4,7	3,8	8,9	4,7
2007-2008	6,2	8,1	15,6	22,7	7,1	6,2	15,6	7,1
2008-2009	3,6	3,4	19,8	27,0	7,1	3,6	19,8	7,1
2009-2010	5,2	5,0	26,0	33,3	7,2	5,0	25,8	7,5
2010-2011	2,3	2,4	29,0	36,5	7,5	2,4	28,8	7,7
2011-2012	6,0	6,2	36,7	44,9	8,2	6,2	36,8	8,1
2012-2013	0,7	1,5	37,7	47,1	9,4	1,5	38,8	8,3
2013-2014	4,5	4,3	43,8	53,5	9,6	4,3	44,8	8,6
2014-2015	2,0	2,1	46,7	56,7	10,0	2,1	47,9	8,8
2015-2016	2,5	2,8	50,3	61,1	10,7	2,8	52,0	9,1
2016-2017	2,7	3,1	54,3	66,0	11,7	3,1	56,7	9,3
2017-2018	1,9	1,9	57,3	69,2	11,9	1,9	59,7	9,5
2018-2019	3,5	4,5	62,8	76,8	14,1	4,5	66,9	9,9

Kilde: PAI 2004-2019

Å sammenligne akkumulert lønnsvekst mellom grupper over såpass lange perioder som 15 år, gir i utgangspunktet ikke så gode sammenligninger ettersom den underliggende arbeidsstokkens sammensetning vil være betydelig endret over så lang tid. Hvilken betydning slike strukturelle endringer har hatt for forskjeller i lønnsveksten mellom de ulike hovedgruppene er analysert nærmere i kapittel 6 og også omtalt i dette kapittelet.

Årene 2006 og 2008 forklarer mye av forskjellen i samlet lønnsvekst for perioden 2004-2019. PSUet fra 2010 analyserte perioden 2007 til 2009. I 2010 ble det gitt særskilte lønnstillegg til undervisningspersonell som følge av konklusjonene i PSUet. Derimot var ikke 2006 med i analyseperioden til PSUet fra 2010. Stor forskjell i lønnsvekst mellom U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» dette året forklarer mye av forskjellen i samlet lønnsvekst for hele perioden fra 2004 til 2019.

For å vise hvor stort utslag enkeltår har på samlet vekst for hele perioden 2004-2019, kan en tenke seg det teoretiske eksemplet å trekke ut lønnsveksten i 2006 av beregningen for samlet lønnsvekst for både U5 og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Dersom kun dette året trekkes ut av beregningen av samlet vekst for perioden 2004-2019, reduseres differansen fra 14,1 til 8,5 prosentpoeng. Dersom resultatet i 2006 var satt lik resultatet for 2007, ville differansen i samlet vekst for perioden 2004-2019 blitt redusert fra 14,1 til 10,5 prosentpoeng. Dette året er selvsagt en del av perioden, men eksemplet illustrerer hvor stort utslag ett enkeltår kan gi på differansen i samlet lønnsvekst for en lengre tidsperiode.

Forskjellen i registrert lønnsvekst mellom de andre hovedgruppene og U5 er resultat av de sentrale tariffoppgjørene, strukturelle forhold, resultatet av pottforhandlingene og annen lokal lønnsdannelse. Ved sammenligning av samlet lønnsvekst for hele perioden 2004-2019 er det derfor viktig å være klar over både «renters-rente-effekten» og strukturelle forhold.

7.1 Registrert datolønnsvekst

I kapittel 4 viste tabell 4.4 at differansen i samlet lønnsvekst for hele perioden 2004-2019 var 14,1 prosentpoeng. Analysen viser at det er særlig i den første delen av analyseperioden forskjellen i datolønnsvekst har vært størst. Dette har gitt en «rentes-rente-effekt» for perioden som helhet. I tabell 4.4, som viser registrert datolønnsvekst for hovedgruppene, er datolønnsveksten i 2006 2,48 prosent for U5 og 5,66 prosent for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». I 2008 er datolønnsveksten 6,15 prosent for U5 og 8,06 prosent for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Store utslag i enkeltår tidlig i perioden, slår kraftigere ut på samlet vekst jo lengre analyseperioden er.

Tabell 7.2. Samlet registrert vekst i månedsfortjeneste for hovedgruppene 2004-2019. Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
Registrert	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0	77,1	82,8	73,4
Differanse til U5		14,1	8,9	11,7	6,0	7,6	10,3	1,3	14,4	20,0	10,7

Kilde: PAI 2004-2019

Som nevnt innledningsvis forklares om lag 10 prosentpoeng av differansen på 14,1 prosentpoeng av den store differansen i perioden 2004-2009, og renters-rente-effekten av denne. Resten av differansen skyldes årene 2010 til 2019.

7.2 Anslått datolønnsvekst

«Anslått lønnsvekst» gir et bilde av hvordan lønnsveksten var ventet å bli når lønnselementene fra de sentrale tilleggene var de eneste elementene som påvirket lønnsveksten. I kapittel 5 viste tabell 5.3 at differansen i samlet anslått lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 for hele perioden 2004-2019 var 5,5 prosentpoeng. Også for anslått lønnsvekst var differansen størst i de første årene av analyseperioden. I perioden 2004-2009 var differansen 3,7 prosentpoeng. I perioden 2009-2013 var differansen 0,4 prosentpoeng. I perioden 2013-2019 var samlet anslått lønnsvekst 0,1 prosentpoeng høyere i U5.

Det vil si at også for samlet *anslått* lønnsvekst gjør «renters-rente-effekten» at stor differanse de første årene «forplanter» seg videre, og øker differansen jo lenger tidsserien blir.

Tabell 7.3. Samlet anslått datolønnsvekst 2004-2019. Hovedgruppene. Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Anslått lønnsvekst	62,5	67,9	69,1	63,4	64,5	66,1	65,4	63,0
Differanse til U5		5,5	6,6	0,9	2,0	3,6	2,9	0,6

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

7.3 Årsaker til forskjeller i lønnsglidning

Som det kommer fram av tabellene for registrert lønnsvekst i kapittel 4, og tabellene for anslått lønnsvekst i kapittel 5, er at differansen i lønnsvekst mellom «kapittel 4 øvrige, eksklusive ledere» og U5 er større enn hva som kan forklares av bare de sentrale tilleggene. Forskjellig lønnsutvikling som ikke kan forklares av forskjeller i sentralt avtalte lønnstillegg, skyldes ulik lønnsglidning. Lønnsglidning kan komme fra lokal lønnsdannelse og strukturelle endringer.

7.3.1 Endringer i kompetansesammensetning

I kapittel 6.1.1 er endringer i kompetansesammensetning i hovedgruppene analysert. Tabell 6.3 viste samlet datolønnsvekst uten og med korreksjon for endret kompetansesammensetning.

Mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 1,0 prosentpoeng, fra 14,1 til 13,1 i perioden 2004-2019 når det korrigeres for endret kompetansesammensetning.

Tabell 7.4 Samlet datolønnsvekst 2004-2019, korrigert for endret kompetansesammensetning. Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Korrigert	58,9	72,0	70,4	74,1	67,4	67,5	71,3	64,3
Differanse til U5		13,1	11,5	15,2	8,5	8,5	12,4	5,4

Kilde: PAI 2004-2019

Som tallene i tabell 6.2 indikerer, har U5 hatt positiv glidning som følge av økende andel årsverk i stilling med høyere krav til utdanning. Det samme er tilfellet for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Innenfor «gruppe 1» isolert og «gruppe 2, øvrige» isolert, er effekten liten. Grunnen til dette er at «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» består av flere stillingsgrupper med ulike utdanningsnivåer og lønnsnivåer enn «gruppe 1» isolert og «gruppe 2, øvrige» isolert. Det er større «rom» for glidning gjennom sammensetningseffekter i en gruppe som består av mange stillingsgrupper med flere ulike utdanningsnivåer og tilhørende garantilønnsnivåer, både som følge av gjennomtrekk, og gjennom forskyvninger i ansattmassen. Dette kan tyde på at lønnsglidning som følge av kompetansesammensetning for «kapittel 4 øvrige, eksklusive ledere» har skjedd i form av forskyvninger i ansattmassen fra «gruppe 1» til «gruppe 2 øvrige», eller en sterkere vekst i årsverk i «gruppe 2, øvrige» framfor «gruppe 1».

Siden økt kompetanse hos øvrige ikke nødvendigvis medfører bytte av stillingskode, vet vi ikke hvor mye av glidningen hos øvrige som forklares av kompetanse utover minstekravet i øvrige-gruppen og hvor mye som skyldes andre forhold i den lokale lønnsdannelsen.

7.3.2 Endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene

I kapittel 6.1.2 er endringer i sammensetning av årsverk på ansiennitetstrinnene i hovedgruppene analysert. Tabell 6.5 viste samlet datolønnsvekst uten og med korreksjon for endret sammensetning per ansiennitetstrinn.

Mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 1,1 prosentpoeng fra 14,1 til 12,9 i perioden 2004-2019 når det korrigeres for endringer i sammensetning på ansiennitetstrinnene.

Tabell 7.5 Samlet datolønnsvekst 2004-2019, korrigert for endret ansiennitetssammensetning. Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Korrigert	63,3	76,3	72,1	72,6	70,3	71,2	74,1	65,5
Differanse til U5		12,9	8,8	9,3	7,0	7,9	10,7	2,2

Kilde: PAI 2004-2019

I kapittel 6.1.2.2 er endringer i sammensetning på ansiennitetstrinn for stillingsgruppene i U5 analysert. Tabell 6.7 viser at endringer i andel årsverk per ansiennitetstrinn har trukket lønnsveksten ned for begge lektorkodene. For «7965 – lektor» og «7966 – lektor med tillegg» er korrigert samlet

lønnsvækst i perioden 2004-2019 henholdsvis 9,4 og 3,5 prosentpoeng høyere sammenlignet med registrert samlet lønnsvækst.

7.3.3 Endring i omfang av arbeid på ubekvemme tider

Utvalget har konkludert med at det er sannsynlig at det er en feil i statistikken som viser omfanget av arbeid på ubekvemme tider i 2005, jf. pkt. 6.3.1. Utvalget har derfor valgt å ikke vurdere hvordan endring i omfang av arbeid på ubekvemme tider kan ha påvirket lønnsvæksten for hele perioden 2004-2019.

Dersom årene 2006 til 2019 legges til grunn, slik at den sannsynlige feilen i 2005-data holdes utenom, er samlet registrert lønnsvækst i U5 55,1 prosent, og samlet registrert lønnsvækst i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» 63,1 prosent. Det vil si en differanse på 8,0 prosentpoeng. Samlet lønnsvækst korrigert for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider for perioden 2006-2019 er 62,0 prosent for «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere». Det vil si at differansen i samlet lønnsvækst for perioden 2006-2019 reduseres med 1,0 prosentpoeng når det korrigeres for dette.

Tabell 7.6 Samlet datolønnsvækst 2006-2019. Ukorrigert og korrigert for endret omfang arbeid på ubekvemme tider. Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Differanse
Samlet registrert datolønnsvækst (ukorrigert)	55,1	63,1	8,0
Korrigert for omfang arbeid på ubekvemme tider	55,1	62,0	7,0

Kilde: PAI 2006-2019

7.3.4 Lønnsvækst for identiske ansatte

I kapittel 6.1.5.1 er lønnsvækst for identiske ansatte i hovedgruppene analysert. Tabell 4.4 viste at for perioden 2004-2019 er differansen i samlet registrert lønnsvækst mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 14,1 prosentpoeng når alle ansatte er inkludert i beregningen.

Differansen i samlet lønnsvækst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) er i samme periode 13,7 prosentpoeng, jf. tabell 6.12. Differansen i samlet lønnsvækst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) er i denne perioden 14,4 prosentpoeng, jf. tabell 6.14.

Tabell 7.7 Samlet datolønnsvækst 2004-2019. Registrert datolønnsvækst, alle ansatte, og identiske ansatte (definisjon 1 og 2). Prosent. Differanse i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Registrert	62,8	76,8	71,6	74,4	68,8	70,3	73,0	64,0
Differanse til U5		14,1	8,9	11,7	6,0	7,6	10,3	1,3
Identiske (definisjon 1)	77,0	90,7	88,5	91,9	85,8	85,4	89,8	82,1
Differanse til U5		13,7	11,5	14,9	8,8	8,4	12,8	5,1

Identiske (definisjon 2)	72,9	87,3	85,5	91,0	81,2	81,4	86,1	79,2
Differanse til U5		14,4	12,6	18,1	8,2	8,5	13,2	6,3

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Dette indikerer at gjennomtrekk av ansatte har påvirket lønnsutviklingen ulikt, og når dette trekkes ut av beregningen reduseres differansen i samlet lønnsvekst med 0,4 prosentpoeng. Det indikerer også at blant de identiske ansatte har glidningen som følge av stillingsbytter vært noe høyere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere», og når dette trekkes ut av beregningen øker differansen i samlet lønnsvekst med 0,3 prosentpoeng.

I kapittel 6.1.5.2 er lønnsvekst for identiske ansatte for stillingskodene i U5 analysert. Tabell 6.17 viste at for perioden 2004-2019 er samlet datolønnsvekst for identiske ansatte, for alle stillingskodene i U5, lavere enn for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Tabell 7.8 Samlet datolønnsvekst 2004-2019. Registrert datolønnsvekst, alle ansatte, og identiske ansatte (definisjon 2). Prosent.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
Registrert alle ansatte	62,8	51,3	56,1	63,5	52,0	59,5	76,8	68,8
Registrert identiske ansatte (def. 2)	72,9	60,8	71,4	74,9	81,4	79,0	87,3	81,2

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

For hele perioden 2004-2019 er lønnsveksten for identisk ansatte i stillingskode «7966 – lektor m/tillegg» høyere enn for stillingskodene «7961 – lærer», «7962 – adjunkt» og «7963 adjunkt m/tillegg», men lavere enn «7965 – lektor» og «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7961 – lærer» er lavere enn for alle de andre stillingskodene i U5. Samlet lønnsvekst for stillingskode «7961 – lærer» er også lavere enn for U5 samlet og for «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle periodene.

Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7962 – adjunkt» er lavere enn for «7963 – adjunkt m/tillegg» og «7965 – lektor».

Samlet lønnsvekst for identiske ansatte i stillingskode «7963 – adjunkt m/tillegg» er lavere enn for begge lektorkodene.

7.3.5 Konklusjon – strukturelle endringer

- Når det korrigeres for endringer i kompetansesammensetning reduseres differansen i samlet lønnvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 med 1,0 prosentpoeng fra 14,1 til 13,1 prosentpoeng i perioden 2004-2019.

- Lønnsvekst korrigert for sammensetning per ansiennitetstrinn reduserer differansen i samlet lønnsvekst mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 med 1,1 prosentpoeng fra 14,1 til 12,9 prosentpoeng i perioden 2004-2019.
- Det er usikkerhet knyttet til lønnsvekst korrigert for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider på grunn av en sannsynlig feil i statistikken i 2005. Utvalget har derfor valgt å legge perioden 2006-2019 til grunn. Dersom denne perioden legges til grunn, reduseres forskjellen i samlet lønnsvekst med 1,0 prosentpoeng når det korrigeres for endret omfang av arbeid på ubekvemme tider.
- Differansen i samlet registrert lønnsvekst i perioden 2004-2019 mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 var 14,1 prosentpoeng når alle ansatte er inkludert i beregningen. Differansen i samlet lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme hovedgruppe to etterfølgende år (definisjon 1) reduseres i samme periode 13,7 prosentpoeng, mens differansen i samlet lønnsvekst for identiske ansatte definert som samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2) øker i denne perioden 14,4 prosentpoeng.
- Som vist ovenfor påvirker strukturelle faktorer som endringer i ansiennitetssammensetning, kompetansesammensetning, omfang av arbeid på ubekvemme tider samt gjennomtrekk av ansatte hver for seg en liten del av differansen i lønnsveksten mellom «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 for perioden 2004 til 2019. Som omtalt i pkt. 6.1.6 er det ikke slik at effekten de ulike strukturelle faktorene har hatt på lønnsveksten kan summeres. Disse endringene skjer samtidig og kan trekke i samme eller motsatt retning. Noen av disse faktorene er også korrelert med hverandre. For eksempel er alderssammensetning og ansiennitetssammensetning til en viss grad korrelert. Derimot er det liten grunn til å anta at kompetansesammensetning, ansiennitetssammensetning og omfang av arbeid på ubekvemme tider er korrelert. I denne rapporten er de ulike strukturelle faktorene korrigert for enkeltvis. Hadde flere faktorer blitt korrigert for samtidig kunne det gitt andre resultater. Det gir likevel et bilde på hvilke faktorer som har påvirket lønnsveksten, og i hvilken retning.
- I tillegg til at strukturelle endringer og gjennomtrekk av ansatte forklarer noe av forskjellen i samlet lønnsvekst for perioden 2004-2019, forklarer også renters-rente-effekten noe av forskjellen.
- Det kan også ha vært andre strukturelle faktorer som har påvirket lønnsveksten som utvalget ikke har undersøkt.

7.4 Sammenligning av anslått og registrert lønnsvekst

I kapittel 6.2 ble anslått datolønnsvekst sammenlignet med registrert datolønnsvekst for hvert år fra 2005 til 2019. Differansen mellom disse størrelsene er å regne som lønnsglidning. I dette punktet sammenlignes dette for perioden 2004-2019.

I kapittel 6.2.2 sammenlignes anslått og registrert lønnsvekst for hovedgruppene. Tabell 6.2.2 viste at gjennomsnittlig glidning er lavere i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Kapittel 6.2.2 viste

at det er spesielt i «gruppe 2, øvrige» glidningen er høy, og dette trekker opp glidningen i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Tabell 7.9 Gjennomsnittlig årlig glidning 2004-2019. Prosent. Differanse til U5 i prosentpoeng

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2
Alle ansatte:								
2004-2019	0,01	0,36	0,10	0,46	0,18	0,17	0,31	0,04
Differanse til U5		0,35	0,09	0,45	0,17	0,16	0,30	0,03
Identiske ansatte (definisjon 1):								
2004-2019	0,59	0,88	0,75	1,12	0,84	0,76	0,96	0,77
Differanse til U5		0,29	0,16	0,53	0,25	0,17	0,37	0,18
Identiske ansatte (definisjon 2):								
2004-2019	0,43	0,76	0,64	1,09	0,67	0,61	0,82	0,65
Differanse til U5		0,33	0,21	0,66	0,24	0,18	0,39	0,22

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

For perioden 2004-2019 er forskjellen i gjennomsnittlig glidning mellom «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og U5 henholdsvis 0,35, 0,29 og 0,33 prosentpoeng ved beregning av alle ansatte, og identiske ansatte etter definisjon 1 og definisjon 2. Dette indikerer at for hele perioden 2004-2019 har gjennomtrekk av ansatte trukket glidningen mer ned i U5 enn i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere». Det indikerer også at glidning som følge av stillingsbytter har vært høyere i U5 sammenlignet med «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere».

Dette viser det samme bildet som i 7.3.5 at strukturelle faktorer forklarer noe av forskjellen i lønnsvekst mellom «Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» og U5 for hele perioden 2004-2019. Men faktorene gir hver seg et moderat bidrag til å forklare forskjellen.

I kap. 6.2.3 sammenlignes anslått og registrert datolønnsvekst for stillingskodene i U5.

Tabell 7.10 Gjennomsnittlig årlig glidning 2004-2019. Alle ansatte og identiske ansatte (definisjon 2). Prosent

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet
Alle ansatte	0,01	-0,30	-0,23	-0,01	-0,73	-0,27	0,36	0,18
Identiske ansatte (definisjon 2)	0,43	0,12	0,42	0,45	0,48	0,52	0,76	0,67

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

For perioden 2004-2019 er glidningen i «Kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» høyere enn for U5 samlet og for alle stillingsgruppene i U5.

8. Lønnsutvikling for stillinger med samme utdanningsnivå og utdanningslengde

Ved overføringen av forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet til kommunene i 2004, lå gjennomsnittlig månedsfortjeneste i U5 høyere enn gjennomsnittlig månedsfortjeneste for alle gruppene i kapittel 4 som sammenligningene skulle gjøres med, jf. tabell 4.6. Arbeidstakere i U5 har minst 3-årig universitet- og høyskoleutdanning. For øvrige ansatte i kommunal sektor spenner utdanningsnivået fra 7-årig folkeskole til utdanning på masternivå. Et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå i U5 sammenlignet med øvrige ansatte forklares i hovedsak med et høyere utdanningsnivå.

I dette kapittelet sammenlignes lønnsutvikling for undervisningspersonell med øvrige ansatte med samme utdanningsnivå og utdanningslengde. Kun stillingskoder plassert i HTA kapittel 4 er inkludert. Det sammenlignes både gjennomsnittlig grunnlønn og gjennomsnittlig månedsfortjeneste. Ikke alle stillingskoder i kapittel 4 inngår i denne sammenligningen. Stillingsgruppen «*Lektor med tilleggsutdanning*» har ingen stillingskoder for øvrige ansatte. Stillingsgruppen «*Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning*» har så få ansatte på de øvrige stillingskodene at sammenligningen er utelatt. Og i «gruppe 1» er det ingen med samme utdanningsnivå som stillingskodene i U5. Dermed sammenlignes lønnsnivå for følgende stillingskoder:

- Stillingskode «7961 – lærer» sammenlignes med et utvalg av stillingskodene for øvrige ansatte i stillingsgruppen «*Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning*». Øvrige ansatte i denne stillingsgruppen er for eksempel vernepleiere, barnehagelærere, barnevernspedagoger, sykepleiere, fysioterapeuter, sosionomer etc.
- Stillingskode «7962 – adjunkt» sammenlignes med stillingskodene for øvrige ansatte i stillingsgruppen «*Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning*». Øvrige ansatte i denne stillingsgruppen er for eksempel spesialsykepleiere og helsesøstre.
- Stillingskode «7965 – lektor» sammenlignes med ansatte på stillingskode «7712 – Stillinger med krav om mastergrad». Disse to stillingskodene utgjør stillingsgruppen «*Lektor og Stillinger med krav om mastergrad*».

Kapittel 8.1 viser utvikling i årsverk, grunnlønn og månedsfortjeneste for stillinger med krav til 3-årig U/H-utdanning. Kapittel 8.2 viser utvikling i årsverk, grunnlønn og månedsfortjeneste for stillinger med krav til 4-årig U/H-utdanning, mens kapittel 8.3 viser det samme for stillinger med krav om mastergrad. Det er ingen kommentarer til tabellene utover det som er omtalt i vurderinger og foreløpig konklusjon i kapittel 8.4.

8.1 Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning

8.1.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning

Tabell 8.1 Antall årsverk per stillingskode. Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAGOG	6517 - ERGO- TERAPEUT	6675 - MILJØ- TERAPEUT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPEUT	7168 - SOSIAL- KURATOR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDA- GOGISK LEDER
2004	9 503	1 679	481	528	3 435	1 785	475	741	2 575	10 620	303	400	5 389
2005	8 857	1 878	551	540	3 805	1 954	485	763	2 651	11 394	334	407	5 619
2006	8 578	2 196	579	578	3 962	1 826	506	732	2 568	11 703	344	448	6 206
2007	8 303	2 447	720	630	3 226	1 939	527	786	2 638	12 394	341	516	6 911
2008	7 981	2 665	769	643	4 567	2 025	538	792	2 623	12 823	361	570	7 520
2009	7 511	2 818	801	654	4 907	2 142	529	870	2 649	13 639	362	564	7 710
2010	6 900	2 952	829	642	5 241	2 223	521	827	2 647	13 848	397	568	7 902
2011	6 321	3 101	939	687	5 815	2 249	519	877	2 819	14 539	398	612	8 259
2012	5 860	3 308	960	716	6 238	2 402	525	924	2 798	15 285	411	665	8 526
2013	5 448	3 564	1 066	772	6 542	2 489	546	972	2 788	16 022	420	701	8 813
2014	4 948	3 875	1 132	837	6 710	2 453	531	1 018	2 750	16 493	417	698	8 942
2015	4 399	4 006	1 147	826	6 801	2 459	538	975	2 660	16 696	416	679	8 757
2016	4 063	4 312	1 210	876	7 627	2 554	535	1 036	2 692	17 783	406	718	8 781
2017	3 662	4 714	1 301	972	7 768	2 609	544	1 085	2 645	18 454	424	786	8 957
2018	3 373	5 236	1 381	1 025	7 715	3 208	561	1 184	2 640	19 148	428	857	9 324
2019	3 157	5 282	1 460	1 080	7 983	3 388	580	1 180	2 653	19 634	439	906	9 467

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.2 Endring i antall årsverk per stillingskode i prosent. Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning. (2004=100)

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAGOG	6517 - ERGO- TERAPEUT	6675 - MILJØ- TERAPEUT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPEUT	7168 - SOSIAL- KURATOR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDA- GOGISK LEDER
2004	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2005	93	112	114	102	111	109	102	103	103	107	110	102	104
2006	90	131	120	110	115	102	107	99	100	110	113	112	115
2007	87	146	150	119	94	109	111	106	102	117	113	129	128
2008	84	159	160	122	133	113	113	107	102	121	119	142	140
2009	79	168	166	124	143	120	112	117	103	128	119	141	143
2010	73	176	172	122	153	124	110	112	103	130	131	142	147
2011	67	185	195	130	169	126	109	118	109	137	131	153	153
2012	62	197	199	136	182	135	111	125	109	144	135	166	158
2013	57	212	221	146	190	139	115	131	108	151	139	175	164
2014	52	231	235	159	195	137	112	137	107	155	138	174	166
2015	46	239	238	156	198	138	113	131	103	157	137	170	163
2016	43	257	251	166	222	143	113	140	105	167	134	179	163
2017	39	281	270	184	226	146	115	146	103	174	140	196	166
2018	35	312	287	194	225	180	118	160	103	180	141	214	173

2019	33	315	303	205	232	190	122	159	103	185	145	226	176
------	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Kilde: PAI 2004-2019

8.1.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning

Tabell 8.3 Gjennomsnittlig grunnlønn * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAGOG	6517 - ERGO- TERAPEUT	6675 - MILJØ- TERAPEUT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPEUT	7168 - SOSIAL- KURATOR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDA- GOGISK LEDER
2004	325 878	282 481	283 336	284 103	281 090	279 889	287 024	283 995	285 261	285 791	284 196	288 308	285 577
2005	333 646	288 304	289 183	289 727	285 743	285 312	292 427	286 863	290 303	291 111	288 839	294 172	291 695
2006	343 443	302 529	303 151	304 058	300 924	301 481	309 397	299 461	305 693	306 966	305 144	309 025	310 868
2007	355 644	314 056	313 971	314 961	313 519	313 443	320 615	310 977	317 226	318 597	316 363	320 597	325 908
2008	371 133	338 419	337 846	338 947	335 753	335 804	344 360	334 871	343 374	342 881	339 536	344 780	349 873
2009	382 719	349 965	351 380	350 103	348 060	350 021	356 674	345 738	356 445	353 877	350 818	355 947	363 032
2010	401 761	368 173	368 254	368 854	365 610	367 015	375 300	362 885	375 179	371 493	368 584	374 045	380 462
2011	409 546	376 383	379 140	375 736	374 125	375 537	383 965	371 551	382 968	379 400	375 466	381 151	389 917
2012	425 869	401 453	403 060	400 822	398 163	398 815	407 012	396 241	408 086	403 933	399 929	405 599	415 731
2013	428 944	404 958	407 076	404 216	402 478	402 660	409 497	398 925	411 893	406 863	403 949	409 765	419 222
2014	444 297	419 482	424 872	419 360	418 211	418 354	427 316	413 903	430 312	423 157	419 136	425 971	436 757
2015	450 581	428 649	435 530	427 994	427 016	426 768	435 162	426 498	440 323	431 474	428 562	434 304	446 627
2016	460 357	439 737	446 530	439 670	437 915	439 134	446 616	435 202	452 368	443 223	439 686	445 824	459 139
2017	470 139	452 892	459 874	450 842	449 705	446 510	460 793	443 770	466 671	457 317	450 968	457 282	474 211
2018	477 959	460 685	469 909	457 866	458 532	452 114	469 884	452 434	476 233	466 712	462 747	465 060	481 813
2019	499 468	490 249	494 303	484 326	488 829	481 503	495 035	479 992	499 696	494 382	484 670	488 762	510 505

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.4 Endring i gjennomsnittlig grunnlønn fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning. Prosent

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAG OG	6517 - ERGO- TERAPE UT	6675 - MILJØ- TERAPE UT	6709 - BARNE - HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPE UT	7168 - SOSIAL - KURAT OR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDA- GOGIS K LEDER
2004- 2005	2,4	2,1	2,1	2,0	1,7	1,9	1,9	1,0	1,8	1,9	1,6	2,0	2,1
2005- 2006	2,9	4,9	4,8	4,9	5,3	5,7	5,8	4,4	5,3	5,4	5,6	5,0	6,6
2006- 2007	3,6	3,8	3,6	3,6	4,2	4,0	3,6	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	4,8
2007- 2008	4,4	7,8	7,6	7,6	7,1	7,1	7,4	7,7	8,2	7,6	7,3	7,5	7,4
2008- 2009	3,1	3,4	4,0	3,3	3,7	4,2	3,6	3,2	3,8	3,2	3,3	3,2	3,8
2009- 2010	5,0	5,2	4,8	5,4	5,0	4,9	5,2	5,0	5,3	5,0	5,1	5,1	4,8
2010- 2011	1,9	2,2	3,0	1,9	2,3	2,3	2,3	2,4	2,1	2,1	1,9	1,9	2,5
2011- 2012	4,0	6,7	6,3	6,7	6,4	6,2	6,0	6,6	6,6	6,5	6,5	6,4	6,6
2012- 2013	0,7	0,9	1,0	0,8	1,1	1,0	0,6	0,7	0,9	0,7	1,0	1,0	0,8
2013- 2014	3,6	3,6	4,4	3,7	3,9	3,9	4,4	3,8	4,5	4,0	3,8	4,0	4,2
2014- 2015	1,4	2,2	2,5	2,1	2,1	2,0	1,8	3,0	2,3	2,0	2,2	2,0	2,3
2015- 2016	2,2	2,6	2,5	2,7	2,6	2,9	2,6	2,0	2,7	2,7	2,6	2,7	2,8

2016-2017	2,1	3,0	3,0	2,5	2,7	1,7	3,2	2,0	3,2	3,2	2,6	2,6	3,3
2017-2018	1,7	1,7	2,2	1,6	2,0	1,3	2,0	2,0	2,0	2,1	2,6	1,7	1,6
2018-2019	4,5	6,4	5,2	5,8	6,6	6,5	5,4	6,1	4,9	5,9	4,7	5,1	6,0

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.5 Gjennomsnittlig grunnlønn per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode 7961 – lærer. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAG OG	6517 - ERGO- TERAPE UT	6675 - MILJØ- TERAPE UT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPE UT	7168 - SOSIAL - KURAT OR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDAGOGIS K LEDER
2004	100	87	87	87	86	86	88	87	88	88	87	88	88
2005	100	86	87	87	86	86	88	86	87	87	87	88	87
2006	100	88	88	89	88	88	90	87	89	89	89	90	91
2007	100	88	88	89	88	88	90	87	89	90	89	90	92
2008	100	91	91	91	90	90	93	90	93	92	91	93	94
2009	100	91	92	91	91	91	93	90	93	92	92	93	95
2010	100	92	92	92	91	91	93	90	93	92	92	93	95
2011	100	92	93	92	91	92	94	91	94	93	92	93	95
2012	100	94	95	94	93	94	96	93	96	95	94	95	98
2013	100	94	95	94	94	94	95	93	96	95	94	96	98
2014	100	94	96	94	94	94	96	93	97	95	94	96	98
2015	100	95	97	95	95	95	97	95	98	96	95	96	99
2016	100	96	97	96	95	95	97	95	98	96	96	97	100
2017	100	96	98	96	96	95	98	94	99	97	96	97	101
2018	100	96	98	96	96	95	98	95	100	98	97	97	101
2019	100	98	99	97	98	96	99	96	100	99	97	98	102

Kilde: PAI 2004-2019

8.1.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om 3-årig U/H-utdanning

Tabell 8.6 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAGOG	6517 - ERGO- TERAPEUT	6675 - MILJØ- TERAPEUT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPEUT	7168 - SOSIAL- KURATOR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDAGOGISK LEDER
2004	340 022	314 008	287 233	286 531	312 464	281 488	290 602	285 528	287 465	326 992	285 634	291 359	287 217
2005	350 492	321 748	295 667	293 016	318 170	287 132	296 626	288 696	292 569	332 675	289 735	298 452	293 425
2006	357 476	337 856	308 875	307 511	334 097	303 438	313 452	301 045	308 228	351 974	305 923	314 070	312 931
2007	369 232	351 955	319 409	319 059	349 697	315 011	325 749	312 525	319 729	367 471	317 933	326 434	327 699
2008	385 483	378 453	343 494	342 947	373 370	337 435	349 579	336 790	346 058	395 072	341 451	351 025	352 244

2009	396 285	392 067	357 392	355 038	387 248	351 401	362 090	348 715	359 441	408 200	352 857	362 780	365 631
2010	415 697	410 322	374 769	374 664	405 800	368 744	381 227	366 561	378 694	426 881	373 748	381 061	383 682
2011	424 069	418 920	386 007	382 810	414 627	377 988	389 285	375 849	387 729	434 473	386 508	389 321	394 809
2012	442 105	448 644	410 558	408 949	443 348	401 138	414 805	400 995	412 563	464 602	409 771	414 914	420 693
2013	444 621	452 438	414 343	412 214	448 791	405 871	416 009	403 641	416 211	468 383	412 551	420 153	425 450
2014	459 958	469 512	432 509	428 174	466 881	422 831	434 873	419 847	436 878	487 115	429 848	437 310	444 750
2015	465 987	479 773	444 548	438 207	474 364	430 942	442 635	431 912	445 944	495 952	437 441	446 454	455 037
2016	475 159	491 760	455 498	449 012	486 846	443 765	454 113	440 557	458 512	509 062	446 219	458 589	467 987
2017	485 690	506 779	469 452	460 205	500 693	451 054	468 517	448 159	473 544	524 502	457 161	470 144	483 251
2018	493 515	515 517	479 304	467 599	509 796	456 512	477 191	456 750	483 389	535 658	468 254	477 668	491 174
2019	514 475	548 650	506 559	495 175	544 963	485 925	503 640	485 321	506 977	566 007	493 694	503 722	519 536

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.7 Endring i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning. Prosent.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAG OG	6517 - ERGO- TERAPE UT	6675 - MILJØ- TERAPE UT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPE UT	7168 - SOSIAL- KURAT OR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDAGOGISKE LEDER
2004-2005	3,1	2,5	2,9	2,3	1,8	2,0	2,1	1,1	1,8	1,7	1,4	2,4	2,2
2005-2006	2,0	5,0	4,5	4,9	5,0	5,7	5,7	4,3	5,4	5,8	5,6	5,2	6,6
2006-2007	3,3	4,2	3,4	3,8	4,7	3,8	3,9	3,8	3,7	4,4	3,9	3,9	4,7
2007-2008	4,4	7,5	7,5	7,5	6,8	7,1	7,3	7,8	8,2	7,5	7,4	7,5	7,5
2008-2009	2,8	3,6	4,0	3,5	3,7	4,1	3,6	3,5	3,9	3,3	3,3	3,3	3,8
2009-2010	4,9	4,7	4,9	5,5	4,8	4,9	5,3	5,1	5,4	4,6	5,9	5,0	4,9
2010-2011	2,0	2,1	3,0	2,2	2,2	2,5	2,1	2,5	2,4	1,8	3,4	2,2	2,9
2011-2012	4,3	7,1	6,4	6,8	6,9	6,1	6,6	6,7	6,4	6,9	6,0	6,6	6,6
2012-2013	0,6	0,8	0,9	0,8	1,2	1,2	0,3	0,7	0,9	0,8	0,7	1,3	1,1
2013-2014	3,4	3,8	4,4	3,9	4,0	4,2	4,5	4,0	5,0	4,0	4,2	4,1	4,5
2014-2015	1,3	2,2	2,8	2,3	1,6	1,9	1,8	2,9	2,1	1,8	1,8	2,1	2,3
2015-2016	2,0	2,5	2,5	2,5	2,6	3,0	2,6	2,0	2,8	2,6	2,0	2,7	2,8
2016-2017	2,2	3,1	3,1	2,5	2,8	1,6	3,2	1,7	3,3	3,0	2,5	2,5	3,3
2017-2018	1,6	1,7	2,1	1,6	1,8	1,2	1,9	1,9	2,1	2,1	2,4	1,6	1,6
2018-2019	4,2	6,4	5,7	5,9	6,9	6,4	5,5	6,3	4,9	5,7	5,4	5,5	5,8

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.8 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskode 7961 – lærer. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

	7961 - LÆRER	6455 - VERNE- PLEIER	6508 - BARNE- VERNS- PEDAG OG	6517 - ERGO- TERAPE UT	6675 - MILJØ- TERAPE UT	6709 - BARNE- HAGE- LÆRER	7026 - BIBLIO- TEKAR	7066 - FYSIO- TERAPE UT	7168 - SOSIAL- KURAT OR	7174 - SYKE- PLEIER	7175 - TANN- PLEIER	7534 - SOSIO- NOM	7637 - PEDAGOGISKE LEDER
2004	100	92	84	84	92	83	85	84	85	96	84	86	84
2005	100	92	84	84	91	82	85	82	83	95	83	85	84

2006	100	95	86	86	93	85	88	84	86	98	86	88	88
2007	100	95	87	86	95	85	88	85	87	100	86	88	89
2008	100	98	89	89	97	88	91	87	90	102	89	91	91
2009	100	99	90	90	98	89	91	88	91	103	89	92	92
2010	100	99	90	90	98	89	92	88	91	103	90	92	92
2011	100	99	91	90	98	89	92	89	91	102	91	92	93
2012	100	101	93	93	100	91	94	91	93	105	93	94	95
2013	100	102	93	93	101	91	94	91	94	105	93	94	96
2014	100	102	94	93	102	92	95	91	95	106	93	95	97
2015	100	103	95	94	102	92	95	93	96	106	94	96	98
2016	100	103	96	94	102	93	96	93	96	107	94	97	98
2017	100	104	97	95	103	93	96	92	97	108	94	97	99
2018	100	104	97	95	103	93	97	93	98	109	95	97	100
2019	100	107	98	96	106	94	98	94	99	110	96	98	101

Kilde: PAI 2004-2019

8.2 Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning

8.2.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning

Tabell 8.9 Antall årsverk per stillingskode. Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	27 941	1 360	544	1 754	185	18	912
2005	27 795	1 386	654	1 865	196	21	1 030
2006	28 285	1 478	743	2 022	257	24	1 295
2007	28 565	1 538	849	2 187	263	24	1 434
2008	28 713	1 627	864	2 518	313	24	1 611
2009	28 663	1 680	904	2 638	322	20	1 694
2010	28 037	1 702	935	2 860	367	19	1 870
2011	27 474	1 753	987	3 004	386	20	2 072
2012	26 987	1 842	1 018	3 213	413	18	2 229
2013	26 563	1 915	1 042	3 372	420	20	2 321
2014	26 025	2 031	1 071	3 591	460	19	2 482
2015	24 887	2 116	1 073	3 650	481	21	2 530
2016	24 394	2 229	1 115	3 772	514	31	2 689
2017	23 994	2 353	1 154	4 004	557	37	2 844
2018	23 463	2 471	1 151	4 108	561	35	2 931
2019	22 600	2 565	1 169	4 240	599	36	3 041

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.10 Endring i antall årsverk per stillingskode i prosent. Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning. (2004=100)

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	100	100	100	100	100	100	100
2005	99	102	120	106	106	119	113
2006	101	109	137	115	139	137	142
2007	102	113	156	125	142	134	157
2008	103	120	159	144	170	133	177
2009	103	124	166	150	174	110	186
2010	100	125	172	163	199	108	205
2011	98	129	181	171	209	115	227
2012	97	135	187	183	224	101	244
2013	95	141	192	192	228	111	255
2014	93	149	197	205	249	105	272
2015	89	156	197	208	261	118	278
2016	87	164	205	215	279	173	295
2017	86	173	212	228	302	208	312
2018	84	182	212	234	304	198	322
2019	81	189	215	242	325	203	334

Kilde: PAI 2004-2019

8.2.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning

Tabell 8.11 Gjennomsnittlig grunnlønn * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	333 619	311 826	335 895	312 737	312 046	318 083	309 723
2005	339 522	319 063	341 014	320 150	318 072	326 511	317 874
2006	349 188	333 578	354 632	334 095	330 154	341 521	332 138
2007	361 951	346 066	366 837	347 288	342 825	357 298	343 619
2008	381 640	372 284	386 783	372 954	371 274	389 116	370 528
2009	396 471	387 372	403 933	387 146	387 023	409 015	385 939
2010	416 431	407 093	421 561	406 693	404 441	427 763	405 808
2011	424 476	416 731	430 672	415 336	415 266	439 291	415 021
2012	446 174	444 026	456 064	443 519	441 860	462 435	442 350
2013	449 421	447 771	460 409	447 075	446 395	462 619	445 773
2014	465 208	465 043	476 613	465 528	461 118	466 141	459 826
2015	473 831	477 429	488 461	477 814	474 048	484 104	474 075
2016	486 378	489 442	502 217	490 045	488 003	496 084	486 977
2017	495 599	509 570	516 173	508 131	507 284	519 767	507 862
2018	502 790	519 580	524 590	518 485	515 990	528 860	517 295

2019	522 160	543 281	546 502	541 173	538 347	550 224	541 701
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.12 Endring i gjennomsnittlig grunnlønn fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning. Prosent.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004-2005	1,8	2,3	1,5	2,4	1,9	2,6	2,6
2005-2006	2,8	4,5	4,0	4,4	3,8	4,6	4,5
2006-2007	3,7	3,7	3,4	3,9	3,8	4,6	3,5
2007-2008	5,4	7,6	5,4	7,4	8,3	8,9	7,8
2008-2009	3,9	4,1	4,4	3,8	4,2	5,1	4,2
2009-2010	5,0	5,1	4,4	5,0	4,5	4,6	5,1
2010-2011	1,9	2,4	2,2	2,1	2,7	2,7	2,3
2011-2012	5,1	6,5	5,9	6,8	6,4	5,3	6,6
2012-2013	0,7	0,8	1,0	0,8	1,0	0,0	0,8
2013-2014	3,5	3,9	3,5	4,1	3,3	0,8	3,2
2014-2015	1,9	2,7	2,5	2,6	2,8	3,9	3,1
2015-2016	2,6	2,5	2,8	2,6	2,9	2,5	2,7
2016-2017	1,9	4,1	2,8	3,7	4,0	4,8	4,3
2017-2018	1,5	2,0	1,6	2,0	1,7	1,7	1,9
2018-2019	3,9	4,6	4,2	4,4	4,3	4,0	4,7

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.13 Gjennomsnittlig grunnlønn per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode 7962 – adjunkt. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	100	93	101	94	94	95	93
2005	100	94	100	94	94	96	94
2006	100	96	102	96	95	98	95
2007	100	96	101	96	95	99	95
2008	100	98	101	98	97	102	97
2009	100	98	102	98	98	103	97
2010	100	98	101	98	97	103	97
2011	100	98	101	98	98	103	98
2012	100	100	102	99	99	104	99
2013	100	100	102	99	99	103	99
2014	100	100	102	100	99	100	99
2015	100	101	103	101	100	102	100
2016	100	101	103	101	100	102	100
2017	100	103	104	103	102	105	102
2018	100	103	104	103	103	105	103
2019	100	104	105	104	103	105	104

Kilde: PAI 2004-2019

8.2.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om 4-årig U/H-utdanning

Tabell 8.14 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	348 303	313 065	336 889	334 178	313 993	319 175	318 869
2005	357 260	320 608	342 355	341 709	319 805	329 686	327 594
2006	365 659	334 893	355 551	358 331	332 011	345 074	341 812
2007	378 377	347 708	367 667	372 317	345 161	360 643	355 117
2008	399 248	374 230	388 099	401 131	373 138	391 709	382 708
2009	413 333	390 250	405 748	417 905	388 721	412 118	399 568
2010	434 370	410 026	423 667	439 272	406 240	431 724	419 618
2011	442 976	420 340	433 700	449 916	418 980	444 093	430 737
2012	466 760	448 294	458 774	483 011	446 147	469 746	459 267
2013	469 501	452 214	463 788	487 631	449 624	471 546	462 349
2014	485 677	471 147	481 964	508 625	468 491	485 344	480 824
2015	494 544	482 858	494 578	521 946	481 553	497 375	495 693
2016	506 653	494 733	507 270	534 583	495 838	509 187	510 397
2017	517 153	514 563	520 772	555 375	512 693	524 242	526 808
2018	524 315	524 730	529 185	567 159	521 447	535 990	536 180
2019	543 855	548 311	551 169	592 682	543 508	562 427	561 583

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.15 Endring i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning. Prosent.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSEØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004-2005	2,6	2,4	1,6	2,3	1,9	3,3	2,7
2005-2006	2,4	4,5	3,9	4,9	3,8	4,7	4,3
2006-2007	3,5	3,8	3,4	3,9	4,0	4,5	3,9
2007-2008	5,5	7,6	5,6	7,7	8,1	8,6	7,8
2008-2009	3,5	4,3	4,5	4,2	4,2	5,2	4,4
2009-2010	5,1	5,1	4,4	5,1	4,5	4,8	5,0
2010-2011	2,0	2,5	2,4	2,4	3,1	2,9	2,6
2011-2012	5,4	6,7	5,8	7,4	6,5	5,8	6,6
2012-2013	0,6	0,9	1,1	1,0	0,8	0,4	0,7
2013-2014	3,4	4,2	3,9	4,3	4,2	2,9	4,0
2014-2015	1,8	2,5	2,6	2,6	2,8	2,5	3,1
2015-2016	2,4	2,5	2,6	2,4	3,0	2,4	3,0
2016-2017	2,1	4,0	2,7	3,9	3,4	3,0	3,2
2017-2018	1,4	2,0	1,6	2,1	1,7	2,2	1,8
2018-2019	3,7	4,5	4,2	4,5	4,2	4,9	4,7

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.16 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskode 7962 – adjunkt. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

	7962 - ADJUNKT	6185 - HELSESØSTER	7522 - SPESIALPEDAGOG	7523 - SPESIALSYKEPLEIER	7617 - SPESIALFYSIOTERAPEUT	7619 - KLINISK SOSIONOM	7710 - TVERRFAGL. SPES.UTD. HS
2004	100	90	97	96	90	92	92
2005	100	90	96	96	90	92	92
2006	100	92	97	98	91	94	93
2007	100	92	97	98	91	95	94
2008	100	94	97	100	93	98	96
2009	100	94	98	101	94	100	97
2010	100	94	98	101	94	99	97
2011	100	95	98	102	95	100	97
2012	100	96	98	103	96	101	98
2013	100	96	99	104	96	100	98
2014	100	97	99	105	96	100	99
2015	100	98	100	106	97	101	100
2016	100	98	100	106	98	101	101
2017	100	99	101	107	99	101	102
2018	100	100	101	108	99	102	102
2019	100	101	101	109	100	103	103

Kilde: PAI 2004-2019

8.3 Stillinger med krav om mastergrad

8.3.1 Sysselsetting for stillingskoder med krav om mastergrad

Tabell 8.17 Antall årsverk per stillingskode. Stillinger med krav om mastergrad.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	729	
2005	833	
2006	935	9
2007	1 054	27
2008	1 148	55
2009	1 239	58
2010	1 320	80
2011	1 380	124
2012	1 410	152
2013	1 504	205
2014	1 559	272

2015	1 634	287
2016	1 838	344
2017	2 106	440
2018	2 387	557
2019	2 625	644

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.18 Endring i antall årsverk per stillingskode i prosent. Stillinger med krav om mastergrad. (2004=100 for stillingskode 7712, 2006=100 for stillingskode 7712)

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	100	
2005	114	
2006	128	100
2007	145	307
2008	158	625
2009	170	658
2010	181	905
2011	189	1 408
2012	193	1 735
2013	206	2 328
2014	214	3 093
2015	224	3 266
2016	252	3 913
2017	289	5 005
2018	327	6 339
2019	360	7 325

Kilde: PAI 2004-2019

8.3.2 Utvikling i grunnlønn for stillingskoder med krav om mastergrad

Tabell 8.19 Gjennomsnittlig grunnlønn * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	364 910	
2005	365 854	
2006	373 365	364 761
2007	387 732	373 732
2008	414 711	393 754
2009	430 970	413 714
2010	449 429	426 260

2011	456 194	432 675
2012	484 648	458 150
2013	485 543	457 791
2014	511 481	477 013
2015	520 308	488 622
2016	528 420	519 062
2017	539 601	559 891
2018	546 096	568 677
2019	562 448	590 506

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.20 Endring i gjennomsnittlig grunnlønn fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning. Prosent.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004-2005	0,3	
2005-2006	2,1	
2006-2007	3,8	2,5
2007-2008	7,0	5,4
2008-2009	3,9	5,1
2009-2010	4,3	3,0
2010-2011	1,5	1,5
2011-2012	6,2	5,9
2012-2013	0,2	-0,1
2013-2014	5,3	4,2
2014-2015	1,7	2,4
2015-2016	1,6	6,2
2016-2017	2,1	7,9
2017-2018	1,2	1,6
2018-2019	3,0	3,8

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.21 Gjennomsnittlig grunnlønn per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode 7965 – lektor. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	100	
2005	100	
2006	100	98
2007	100	96
2008	100	95
2009	100	96
2010	100	95
2011	100	95

2012	100	95
2013	100	94
2014	100	93
2015	100	94
2016	100	98
2017	100	104
2018	100	104
2019	100	105

Kilde: PAI 2004-2019

8.3.3 Utvikling i månedsfortjeneste for stillingskoder med krav om mastergrad

Tabell 8.22 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	382 000	
2005	382 382	
2006	385 102	364 761
2007	398 750	381 246
2008	427 638	398 784
2009	441 947	421 087
2010	461 082	430 952
2011	469 655	438 436
2012	499 427	466 424
2013	499 306	467 954
2014	525 942	487 362
2015	535 366	498 989
2016	543 852	530 202
2017	555 868	570 072
2018	563 084	577 560
2019	580 827	598 790

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.23 Endring i gjennomsnittlig månedsfortjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning. Prosent.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004-2005	0,1	
2005-2006	0,7	
2006-2007	3,5	4,5
2007-2008	7,2	4,6

2008-2009	3,3	5,6
2009-2010	4,3	2,3
2010-2011	1,9	1,7
2011-2012	6,3	6,4
2012-2013	0,0	0,3
2013-2014	5,3	4,1
2014-2015	1,8	2,4
2015-2016	1,6	6,3
2016-2017	2,2	7,5
2017-2018	1,3	1,3
2018-2019	3,2	3,7

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell 8.24 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 1. desember i prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskode 7965 – lektor. (1. oktober i 2004). Stillinger med krav om mastergrad U/H-utdanning.

	7965 - LEKTOR	7712 - STILL. M/KRAV MASTERGR.
2004	100	
2005	100	
2006	100	95
2007	100	96
2008	100	93
2009	100	95
2010	100	93
2011	100	93
2012	100	93
2013	100	94
2014	100	93
2015	100	93
2016	100	97
2017	100	103
2018	100	103
2019	100	103

Kilde: PAI 2004-2019

8.4 Vurderinger og konklusjon

Stillingskodene lærer, adjunkt og lektor hadde høyere gjennomsnittslønn enn andre stillingskoder med samme utdanningsnivå og utdanningslengde i KS-området da forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet ble overført til kommunene 1.5.2004. Fram mot 2019 har denne forskjellen blitt stadig mindre og for noen stillingskoder er gjennomsnittslønna blitt høyere enn for henholdsvis lærer og adjunkt.

Analysen viser at i 2004 var gjennomsnittlig grunnlønn 12 til 14 prosentpoeng lavere for stillingskoder for øvrige ansatte med tilsvarende utdanningslengde sammenlignet med stillingskode «7961 – lærer». Fram til 2019 hadde dette endret seg til null til fire prosentpoeng, med unntak av stillingskode pedagogisk leder som i 2019 hadde gjennomsnittlig grunnlønn to prosentpoeng høyere enn «7961 – lærer», jf. tabell 8.5.

Når det gjelder gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingsgrupper med 3-årig universitets- eller høgskoleutdanning var det større forskjeller. Stillingskodene for øvrige ansatte med 3-årig universitets- eller høgskoleutdanning hadde gjennomsnittlig månedsfortjeneste fire til 17 prosentpoeng lavere enn stillingskode «7961 – lærer». Forskjellen var minst mellom «7961 – lærer» og «7174 - sykepleier» og størst mellom «7961 – lærer» og «6709 - barnehagelærer». Fram til 2019 har dette endret seg. Gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillinger med 3-årig høgskoleutdanning var mellom 94 og 110 prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskode «7961 – lærer». Barnehagelærer og fysioterapeut hadde 94 prosent, mens sykepleier hadde 110 prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskode «7961 – lærer», jf. tabell 8.8.

I 2004 var gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode «7962 – adjunkt» høyere enn alle de andre stillingskodene med krav om 4-årig U/H-utdanning, med unntak av stillingskode «7522 - spesialpedagog». Gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode «6185 - helsesøster» var 93 prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for «7962 – adjunkt». For stillingskode «7522 - spesialpedagog» var den 101 prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for «7962 – adjunkt». Fram til 2019 har bildet endret seg. I 2019 var gjennomsnittlig grunnlønn lavere for «7962 – adjunkt» sammenlignet med alle de andre stillingskodene med krav om 4-årig U/H-utdannelse. Gjennomsnittlig grunnlønn var i 2019 mellom 103 og 105 prosent av gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode «7962 – adjunkt», jf. tabell 8.13.

I 2004 var gjennomsnittlig månedsfortjeneste for stillingskodene for øvrige ansatte mellom 90 og 97 prosent av gjennomsnittlig månedsfortjeneste for «7962 – adjunkt». I 2019 var dette endret til mellom 100 og 109 prosent, jf. tabell 8.16.

Når det gjelder stillinger med krav om mastergrad var gjennomsnittlig grunnlønn for stillingskode «7712 - stilling med krav om mastergrad» mellom 2 og 7 prosentpoeng lavere enn for stillingskode «7965 – lektor» fra 2006 og fram til 2016 da harmoniseringen av minstelønn/grunnlønn startet. Fra 2017 har forholdet vært motsatt, ved at stilling med krav om mastergrad har hatt en gjennomsnittlig grunnlønn på om lag 4 til 5 prosentpoeng høyere enn stillingskode «7965 – lektor». Det samme bildet finnes også for gjennomsnittlig månedsfortjeneste, jf. tabellene 8.21 og 8.24.

9. Utvikling i minstelønns-/garantilønnssatser

I dette kapittelet sammenlignes nivå og utvikling i minstelønns-/garantilønnssatser.

Ansiennitetsstigen i HTA er siden 2004 endret flere ganger. Dette kompliserer en sammenligning av minstelønns-/garantilønnssatser. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 9.1 og 9.2.

Fram til og med 30.4.2015 var lønssystemet i KS-området et minstelønssystem. En minstelønnssats er den laveste grunnlønnen en arbeidstaker kan ha i den stillingen vedkommende er plassert i for en gitt ansiennitet.

I alle oppgjørene fra 2005 til 2014 ble minstelønnssatsene hevet med generelle tillegg. I tillegg ble det gitt ytterligere tillegg på minstelønnssatser i varierende størrelse. Kostnadsberegningen av oppgjørene fikk både et økonomisk element i form av et generelt tillegg og en ytterligere kostnad ved økte minstelønnssatser.

Fra og med 1.5.2015 ble lønssystemet endret fra et minstelønssystem til et garantilønssystem. De sentrale tilleggene ble differensiert etter stillingsgruppe og ansiennitet. Begrepet minstelønn ble erstattet med garantilønn.

I lønnsoppgjørene 2015 og 2018 ble garantilønna hevet tilsvarende de sentrale differensierte tilleggene. Tilsvarende skjedde i tariffoppgjørene 2016 og 2017 med unntak for stillingsgruppene lærer og adjunkt. Som følge av harmonisering mellom stillinger med lik utdanningslengde og utdanningsnivå i kap. 4B og kap. 4C, ble garantilønnene for lærer og adjunkt ikke hevet i 2016. I 2017 ble garantilønna for lærer hevet med 2 500 kr, mens garantilønna for adjunkt ikke ble hevet. De generelle tilleggene for lærere og adjunkter var 2,4 prosent av grunnlønnen i 2016 og 2,0 prosent av grunnlønnen i 2017.

I oppgjøret i 2019 ble garantilønna først hevet tilsvarende de sentrale differensierte tilleggene. Deretter ble det gjort garantilønnshevinger for noen ansiennitetstrinn i enkelte stillingsgrupper.

Legg merket til at minstelønn/garantilønn *ikke* er det samme som grunnlønn. Ansatte kan ha en grunnlønn høyere enn minstelønna/garantilønna samt ulike tillegg til grunnlønnen. Det betyr at utvikling i minstelønnssatser ikke er sammenlignbart med hverken utvikling i gjennomsnittlig grunnlønn eller gjennomsnittlig månedsfortjeneste.

9.1 Hvilke minstelønnssatser og hvilke ansiennitetstrinn sammenlignes?

Både stillingsgrupper og antall ansiennitetstrinn er endret flere ganger siden 2004. Det er også kommet nye stillingsgrupper. Garantilønn for stillingsgruppen «*Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning*» kan for eksempel bare følges tilbake til 2017. Vi kan derimot følge stillingsgruppene «*Lærer*» og «*Stillinger med krav om høgskoleutdanning*» fra 2004 og fram til i dag, siden disse gruppene fra 2017 inngår i den nåværende stillingsgruppen.

I HTA er det én minstelønn for hver kombinasjon av stillingsgruppe og ansiennitetstrinn. Fram til 30.4.2016 stoppet stigen ved 10 års ansiennitet i kapittel 4B, mens den gikk til 16 års ansiennitet i kapittel 4C. Det var noen unntak fra dette; lærer uten godkjent utdanning fulgte fagarbeiderstigen, og musikk- og kulturskolelærer og distriktsmusiker fulgte stigen til hhv. lærer og adjunkt. Disse unntakene gjelder også i dagens garantilønnstabell. I tillegg har ansiennitetsstigen blitt utvidet med et 2-årsansiennitetstrinn og et 4-årsansiennitetstrinn i løpet av perioden. I HTA fra 2004 var det i alt 41 minstelønnssatser, mens det i dagens HTA er 56 garantilønnssatser.

I denne rapporten er det valgt bare å følge den årlige utviklingen av minstelønn/garantilønn på øverste og laveste ansiennitetstrinn fra 2004 til 2019. I tillegg har utvalget sett på den samlede veksten av minstelønn/garantilønn for hvert ansiennitetstrinn fra 2004 til 2019 og særlig på utviklingen i minstelønn/garantilønn for 0 års ansiennitet og topp ansiennitet i 2004 og 2019.

I oppgjøret i 2016 ble det innført en ny stillingsgruppe «*Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning*». Ved innføringen ble garantilønn for denne stillingsgruppen satt til 20 000 kroner over garantilønn for stillingsgruppen «*Fagarbeider/tilsvarende fagarbeiderstillinger*», og inneholder svært få årsverk. Denne stillingsgruppen er ikke med i sammenligningen.

9.2 Overgang fra kapittel 4B og 4C, til gruppe 1 og 2

Kapittel 4B og 4C ble fra og med 1.5.2016 avviklet og erstattet med gruppe 1 og gruppe 2. Stillingsgrupper med samme krav til utdanningslengde og utdanningsnivå ble slått sammen. Endringen ble gjennomført i tariffperioden 2016 – 2018.

Følgende stillingsgrupper ble slått sammen:

- Stillingsgruppe «*Lærer*» og «*Stillinger med krav høgskoleutdanning*» ble slått sammen til «*Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning*».
- Stillingsgruppe «*Adjunkt*» og «*Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning*» ble slått sammen til «*Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning*».
- Stillingsgruppe «*Lektor*» og «*Stillinger med krav om mastergrad*» ble slått sammen til «*Lektor og Stillinger med krav om mastergrad*».
- Stillingsgruppe «*Adjunkt med tilleggsutdanning*» endret navn til «*Adjunkt og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning*».

Garantilønnsatsene i stillingsgruppene som ble slått sammen var til dels svært ulike. Garantilønnsatsene i stillingsgruppene for undervisningspersonell var, med unntak av ansiennitetstrinn 10 år, høyere enn i stillingsgruppene for øvrige ansatte med samme utdanningsnivå og utdanningslengde. Garantilønn for «*Lektor*» lå over «*Stillinger med krav om mastergrad*» på alle ansiennitetstrinn. Dette er vist i tabell 9.1.

Tabell 9.1 Garantilønn per 1.5.2015 for stillingsgrupper med samme krav til utdanningsnivå.

	Ans = 0	Ans = 2	Ans = 4	Ans = 6	Ans = 8	Ans = 10	Ans = 16
Stillinger med krav om høgskoleutdanning	367 500	374 900	378 900	382 600	402 100	426 400	
Lærer	373 700	381 200	388 700	393 700	402 200	416 700	456 500
Differanse	6 200	6 300	9 800	11 100	100	-9 700	
Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	385 600	393 400	397 200	401 500	415 000	460 000	
Adjunkt	415 800	424 200	432 500	438 100	447 200	453 300	487 000
Differanse	30 200	30 800	35 300	36 600	32 200	-6 700	

Stillinger med krav om mastergrad	416 300	424 700	428 800	437 200	470 500	500 200	
Lektor	468 800	478 200	483 400	488 100	492 900	518 500	566 800
Differanse	52 500	53 500	54 600	50 900	22 400	18 300	

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Heving av garantilønssatsene i 2016 og 2017 var et resultat av harmoniseringen mellom stillingsgruppene. Fra 1.5.2016 ble ansiennitetsstigen for øvrige ansatte også utvidet med et 16-årsansiennitetstrinn, på samme måte som undervisningspersonell hadde hatt siden 2004.

Undervisningspersonell som var i de aktuelle stillingsgruppene som ble slått sammen fikk sentrale lønnstillegg, slik at deres lønnsutvikling ble ivaretatt i oppgjørene 2016 og 2017.

9.3 Utvikling i minstelønnsnivå for stillingsgrupper med samme utdanningsnivå og utdanningslengde

Her sammenlignes *nivå* for minstelønssatser for stillingsgrupper med samme krav til utdanningsnivå og utdanningslengde. Det vil si at stillingsgruppe «Lærer» sammenlignes med stillingsgruppen «Stillinger med krav om høgskoleutdanning», stillingsgruppen «Adjunkt» sammenlignes med stillingsgruppen «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning» og stillingsgruppen «Lektor» sammenlignes med stillingsgruppen «Stillinger med krav om mastergrad».

Etter overgang fra kapittel 4B/4C til gruppe 1 og 2, har stillingsgruppene med samme krav til utdanningsnivå og utdanningslengde den samme garantilønna uavhengig av type utdanning. Fra 2016/17 er dermed utviklingen i garantilønn den samme i U5 som for øvrige ansatte for stillinger med lik utdanningslengde og utdanningsnivå.

Tabell 9.2 viser utvikling i minstelønssatser på laveste ansiennitetstrinn. I årene fram til overgangen fra kapittel 4B/4C til gruppe 1 og 2, har undervisningspersonell vært garantert en høyere minstelønn/garantilønn enn øvrige ansatte med samme utdanningslengde og utdanningsnivå. For stillingsgruppene «Lærer» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning» reduseres forskjellen i minstelønn/garantilønn fram mot harmoniseringen. For stillingsgruppene «Adjunkt» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning», og «Lektor» og «Stillinger med krav om mastergrad» øker differansen i minstelønn/garantilønn gjennom perioden.

Det er svært få årsverk på det laveste ansiennitetstrinnet i samtlige stillingsgrupper. Laveste ansiennitetstrinn er med for å få se utviklingen i begge ender av ansiennitetsstigen.

Tabell 9.2 Minstelønssatser i stillingsgrupper med samme utdanningsnivå. Laveste ansiennitetstrinn

	Lærer	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	Diff- eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning)	Adjunkt	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Diff- eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning)	Lektor	Stillinger med krav om mastergrad	Diff- eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om mastergrad)
2004	268 000	257 900	10 100	3,9	285 000	278 600	6 400	2,3	298 000			
2005	271 000	260 900	10 100	3,9	288 000	281 600	6 400	2,3	301 000			
2006	278 500	270 000	8 500	3,1	295 500	289 100	6 400	2,2	308 900			
2007	292 300	281 500	10 800	3,8	309 300	300 900	8 400	2,8	328 300	322 000	6 300	2,0
2008	306 200	301 300	4 900	1,6	334 400	320 300	14 100	4,4	363 600	340 500	23 100	6,8
2009	316 400	310 700	5 700	1,8	349 000	330 300	18 700	5,7	381 400	351 100	30 300	8,6
2010	328 300	321 800	6 500	2,0	361 400	340 400	21 000	6,2	395 700	365 000	30 700	8,4
2011	335 300	328 800	6 500	2,0	368 400	347 400	21 000	6,0	402 700	372 000	30 700	8,3
2012	355 100	350 900	4 200	1,2	395 900	369 500	26 400	7,1	433 500	400 000	33 500	8,4
2013	358 200	354 000	4 200	1,2	399 000	372 600	26 400	7,1	436 800	403 100	33 700	8,4
2014	369 700	364 500	5 200	1,4	410 800	383 100	27 700	7,2	462 600	411 800	50 800	12,3
2015	373 700	367 500	6 200	1,7	415 800	385 600	30 200	7,8	468 800	416 300	52 500	12,6
2016	373 700	373 700	0	0,0	415 800	415 800	0	0,0	480 100	460 100	20 000	4,3
2017	376 200	376 200	0	0,0	415 800	415 800	0	0,0	489 800	489 800	0	0,0
2018	386 200	386 200	0	0,0	425 800	425 800	0	0,0	498 600	498 600	0	0,0
2019	410 000	410 000	0	0,0	450 000	450 000	0	0,0	514 600	514 600	0	0,0

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 9.3 viser utvikling i minstelønn/garantilønn på høyeste ansiennitetstrinn. Også for høyeste ansiennitetstrinn har undervisningspersonell vært garantert en høyere minstelønn/garantilønn enn øvrige ansatte med samme utdanningsnivå og utdanningslengde. For stillingsgruppene «Lærer» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning», og «Adjunkt» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning» reduseres forskjellen i minstelønn/garantilønn fram mot harmoniseringen, mens differansen i satsene for stillingsgruppene «Lektor» og «Stillinger med krav om mastergrad» øker.

Tabell 9.3. Minstelønssatser i stillingsgrupper med samme utdanningsnivå. Øverste ansiennitetstrinn

	Lærer	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning)	Adjunkt	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning)	Lektor	Stillinger med krav om mastergrad	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om mastergrad)
2004	333 500	287 000	46 500	16,2	349 500	310 000	39 500	12,7	384 000			
2005	340 500	293 000	47 500	16,2	356 500	316 000	40 500	12,8	391 000			
2006	349 400	308 200	41 200	13,4	365 800	325 000	40 800	12,6	401 200			
2007	364 300	320 400	43 900	13,7	381 300	337 300	44 000	13,0	422 300	380 800	41 500	10,9
2008	380 000	343 000	37 000	10,8	401 000	362 000	39 000	10,8	452 000	402 000	50 000	12,4
2009	391 800	353 700	38 100	10,8	414 700	375 400	39 300	10,5	468 900	414 500	54 400	13,1
2010	414 000	374 500	39 500	10,5	439 000	398 000	41 000	10,3	495 000	440 000	55 000	12,5
2011	421 200	381 500	39 700	10,4	446 600	405 000	41 600	10,3	503 600	447 600	56 000	12,5
2012	435 200	402 000	33 200	8,3	463 200	430 000	33 200	7,7	531 000	472 700	58 300	12,3
2013	438 500	405 100	33 400	8,2	466 700	433 300	33 400	7,7	535 000	476 300	58 700	12,3
2014	451 200	419 500	31 700	7,6	480 300	447 600	32 700	7,3	558 300	491 500	66 800	13,6
2015	456 500	426 400	30 100	7,1	487 000	460 000	27 000	5,9	566 800	500 200	66 600	13,3
2016	456 500	440 200	16 300	3,7	487 000	472 000	15 000	3,2	580 500	540 500	40 000	7,4
2017	456 500	456 500	0	0,0	487 000	487 000	0	0,0	592 200	592 200	0	0,0
2018	465 300	465 300	0	0,0	496 500	496 500	0	0,0	603 800	603 800	0	0,0
2019	505 000	505 000	0	0,0	530 000	530 000	0	0,0	623 300	623 300	0	0,0

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Merk at *nivået* på satsene fram til og med 2015 i tabell 9.3 ikke er direkte sammenlignbare. Grunnen er at satsene gjelder 10-årsansiennitetstrinnet for øvrige ansatte, mens det er 16-årsansiennitetstrinnet for undervisningsstillinger. En kunne valgt bare å sammenligne satsene for 10-årsansiennitetstrinnet, siden dette trinnet finnes i hele perioden for både øvrige ansatte og undervisningsstillingene. Dette ville derimot ikke gitt en sammenligning av gruppenes øverste trinn, og det ville heller ikke komme fram at undervisningsstillingene seks års senere ville være garantert et høyere minstelønnsnivå enn øvrige ansatte.

I tabell 9.4 sammenlignes minstelønssatsene på 10-årsansiennitetstrinnet, det vil si øverste trinn for øvrige ansatte med nest øverste ansiennitetstrinn for undervisningspersonell. For stillingsgruppene «Lærer» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning» ligger satsene for undervisningsstillingene høyest fram til 2007, deretter ligger satsene for øvrige ansatte høyest. For stillingsgruppene «Adjunkt» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning» ligger satsene for undervisningsstillingene høyest fram til 2009. I 2010 og 2011 ligger de likt, og fra 2012 ligger satsene for øvrige ansatte høyest. Stillingsgruppe «Lektor» har høyere minstelønnsatser enn stillingsgruppe «Stillinger med krav om mastergrad» i alle årene fram til harmoniseringen er fullført i 2017.

Tabell 9.4 Minstelønssatser i stillingsgrupper med samme utdanningsnivå. Ansiennitetstrinn 10 år

	Lærer	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning)	Adjunkt	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning)	Lektor	Stillinger med krav om mastergrad	Diff-eranse i kroner	Differanse i prosent (Stillinger med krav om mastergrad)
2004	302 000	287 000	15 000	5,2	321 000	310 000	11 000	3,5	354 000			
2005	305 000	293 000	12 000	4,1	324 000	316 000	8 000	2,5	357 000			
2006	313 000	308 200	4 800	1,6	332 500	325 000	7 500	2,3	366 300			
2007	327 300	320 400	6 900	2,2	347 300	337 300	10 000	3,0	386 300	380 800	5 500	1,4
2008	337 800	343 000	-5 200	-1,5	362 800	362 000	800	0,2	403 800	402 000	1 800	0,4
2009	349 000	353 700	-4 700	-1,3	376 400	375 400	1 000	0,3	419 800	414 500	5 300	1,3
2010	370 000	374 500	-4 500	-1,2	398 000	398 000	0	0,0	444 000	440 000	4 000	0,9
2011	377 000	381 500	-4 500	-1,2	405 000	405 000	0	0,0	451 700	447 600	4 100	0,9
2012	391 000	402 000	-11 000	-2,7	424 500	430 000	-5 500	-1,3	478 600	472 700	5 900	1,2
2013	394 100	405 100	-11 000	-2,7	427 700	433 300	-5 600	-1,3	482 200	476 300	5 900	1,2
2014	408 600	419 500	-10 900	-2,6	443 300	447 600	-4 300	-1,0	508 100	491 500	16 600	3,4
2015	416 700	426 400	-9 700	-2,3	453 300	460 000	-6 700	-1,5	518 500	500 200	18 300	3,7
2016	435 800	435 800	0	0,0	469 400	469 400	0	0,0	531 000	511 000	20 000	3,9
2017	438 300	438 300	0	0,0	469 400	469 400	0	0,0	541 700	541 700	0	0,0
2018	446 800	446 800	0	0,0	478 400	478 400	0	0,0	551 700	551 700	0	0,0
2019	500 000	500 000	0	0,0	520 000	520 000	0	0,0	569 700	569 700	0	0,0

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 9.5 viser differansen i minstelønn/garantilønn i kroner og i prosent mellom «7961 – lærer» og stillingsgruppen «Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning». Differansen vises på alle ansiennitetstrinn per 1. mai 2004, 1. mai 2015 som er siste oppgjøre før harmoniseringen startet og 1. juli 2019 som er siste oppgjør for undersøkelsen. Tabell 9.6 er tilsvarende for «7962 – adjunkt» og stillingsgruppen «Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning og ytterligere spesialutdanning».

Fram til 30.4.2016 stanset ansiennitetsstigen for øvrige ansatte ved 10 års ansiennitet. I tabell 9.5 og 9.6 er derfor øverste ansiennitetstrinn merket «10/16 år». Dette fordi det i tabellen for årene 2004 og 2015 på øverste ansiennitetstrinn sammenlignes minstelønn/garantilønn ved 10 år for øvrige og 16 år for undervisningspersonell.

Tabell 9.5 Differanse i minstelønn/garantilønn mellom «7961 – lærer» og stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning.

1. mai 2004	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	10/16 år
Differanse i kroner	10 100	10 100	24 100	24 100	26 100	15 000	46 500
Differanse i prosent av Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning	3,9	3,9	9,2	9,2	9,7	5,2	16,2
1. mai 2015	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	10/16 år

Differanse i kroner	6 200	6 300	9 800	11 100	100	-9 700	30 100
Differanse i prosent av Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning	1,7	1,7	2,6	2,9	0,0	-2,3	7,1
1. juli 2019	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Differanse i kroner	0	0	0	0	0	0	0
Differanse i prosent av Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 9.6 Differanse i minstelønn/garantilønn mellom «7962 – adjunkt» og stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

1. mai 2004	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	10/16 år
Differanse i kroner	6 400	6 400	17 400	17 400	22 400	11 000	39 500
Differanse i prosent Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanninga	2,3	2,3	6,1	6,1	7,8	3,5	12,7
1. mai 2015	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	10/16 år
Differanse i kroner	30 200	30 800	35 300	36 600	32 200	-6 700	27 000
Differanse i prosent Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	7,8	7,8	8,9	9,1	7,8	-1,5	5,9
1. juli 2019	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Differanse i kroner	0	0	0	0	0	0	0
Differanse i prosent Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

9.4 Vekst i minstelønn/garantilønnssatser i seks utvalgte tidsperioder

En minstelønn/garantilønn er den laveste grunnlønnen en arbeidstaker kan ha i den stillingen vedkommende er plassert i for en gitt ansiennitet. Utviklingen av minstelønn/garantilønn gir ikke svar på den reelle lønnsutviklingen til de ansatte. Utviklingen av minstelønn/garantilønn gir imidlertid et bilde av lønnsrelasjonene mellom stillinger med lik og med ulik utdanningslengde og utdanningsnivå og hvordan disse relasjonene har utviklet seg.

Tabell 9.5 viser prosentvis vekst i minstelønnssatser for henholdsvis laveste og øverste ansiennitetstrinn i seks utvalgte tidsperioder. Som nevnt var endringer i garantilønnssatsene i oppgjørene i 2016 og 2017 et resultat av overgangen fra kapittel 4B/4C til gruppe 1 og 2. Den markante økningen i garantilønnssatsene for noen av stillingsgruppene er derfor et resultat av nødvendige grep for å få til harmoniseringen av stillingsgruppene. I disse oppgjørene ble garantilønnssatsene for stillingsgruppene «Lærer», «Adjunkt» holdt tilbake, mens det ble gitt særskilte prosent- og kronetillegg til ansatte som sikret disse lønnsutvikling. For stillingsgruppe «Lektor» ble garantilønnssatsene hevet, men det ble gitt spesielt høye tillegg til stillingsgruppen «Stillinger med krav om mastergrad» slik at de skulle komme opp på samme nivå som «Lektor». I disse oppgjørene er dermed lønnsutviklingen for disse gruppene frikoblet fra endringen i

minstelønnssatser. Derfor er vekst fram til og med 1.5.2015, altså *før* harmoniseringer startet, tatt med i tabellen.

Hovedtyngden av årsverk befinner seg på øverste ansiennitetstrinn i samtlige stillingsgrupper. Når arbeidstakere har nådd dette trinnet har de ikke lenger noen automatisk lønnsutvikling gjennom garantilønssystemet.

Fra 2004 til 2009 er veksten i minstelønnssatser på øverste ansiennitetstrinn høyest i stillingsgruppe «Fagarbeider/ tilsvarende fagarbeider stillinger», deretter følger «Stillinger uten særskilt krav til utdanning», «Lektor m/tillegg» og «Stillinger med krav om høgskoleutdanning». Lavest vekst er i stillingsgruppene «Lærer» og «Adjunkt».

Fra 2004 til 2015, det vil si perioden fram til siste år *før* sammenslåing av stillingsgrupper med samme utdanningsnivå, var veksten på øverste ansiennitetstrinn høyest for «Fagarbeider/ tilsvarende fagarbeiderstillinger» med 53,4 prosent. For stillingsgruppene «Stillinger med krav om høgskoleutdanning», «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning», «Lektor» og «Lektor m/tillegg» var veksten om lag 48 prosent. Veksten var lavest i stillingsgruppene «Lærer» og «Adjunkt» med henholdsvis 36,9 og 39,3 prosent.

Dersom bare perioden fra 2010 til 2015 legges til grunn, er veksten på øverste ansiennitetstrinn høyest i «Stillinger med krav om høgskoleutdanning, med ytterligere spesialutdanning» og de to stillingsgruppene for lektorer. Også i denne perioden er veksten lavest for stillingsgruppene «Lærer» og «Adjunkt».

For hele perioden fra 2004 til 2019, hvor «harmoniseringsoppgjørene» i 2016 og 2017 er inkludert, er veksten høyere i samtlige stillingsgrupper for øvrige ansatte sammenlignet med stillingsgruppene for undersivningspersonell. I de fleste tilfeller vil endring av satser gi et bilde på hvilke grupper som prioriteres i oppgjørene og hvordan deres lønnsvekst påvirkes av oppgjøret. Dette er dermed ikke tilfellet for lærer og adjunkt i perioder som inkluderer oppgjørene 2016 og 2017. I 2016- og 2017-oppgjørene ble lærer og adjunkt gitt lønnsvekst uten motsvarende økning i minstelønn, slik at satsendringene i disse årene ikke reflekterer partenes prioriteringer eller hvordan disse gruppenes lønnsvekst ble påvirket av oppgjøret. Stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav til utdanning» får i 2016 en markant heving selv om denne stillingsgruppen ikke ble slått sammen med en annen stillingsgruppe. Dette skyldes avviklingen av garantiordningen for arbeidstakere med 20 års ansiennitet.

Tabell 9.7 Vekst i minstelønnssatser. Prosent

		Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Fagarbeider/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Stillinger med krav om mastergrad	Stillinger med krav om høgskoleutdanning				
							Lærer	Adjunkt	Adjunkt med tilleggsutdanning	Lektor	Lektor med tilleggsutdanning
Laveste ansiennitets-trinn	2004-2009	18,7	22,7	20,5	18,6		18,1	22,5	25,8	28,0	28,2
	2004-2015	40,2	43,8	42,5	38,4		39,4	45,9	54,2	57,3	57,2
	2004-2019	53,8	58,2	59,0	61,5		53,0	57,9	69,2	72,7	72,6
	2010-2015	14,6	14,3	14,2	13,3	14,1	13,8	15,1	18,1	18,5	18,2

	2010-2019	25,7	25,6	27,4	32,2	41,0	24,9	24,5	29,6	30,0	29,8
	2017-2019	4,5	5,3	9,0	8,2	5,1	9,0	8,2	5,0	5,1	5,1
Høyeste ansienn- itets - trinn	2004-2009	23,5	27,1	23,2	21,1		17,5	18,7	21,8	22,1	23,4
	2004-2015	45,5	53,4	48,6	48,4		36,9	39,3	46,3	47,6	48,4
	2004-2019	73,1	72,7	76,0	71,0		51,4	51,6	60,7	62,3	63,2
	2010-2015	11,2	13,9	13,9	15,6	13,7	10,3	10,9	13,7	14,5	14,3
	2010-2019	32,4	28,2	34,8	33,2	41,7	22,0	20,7	24,9	25,9	25,7
	2017-2019	3,6	7,2	10,6	8,8	5,3	10,6	8,8	5,1	5,3	5,2

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Blant stillingsgruppene med undervisningspersonell er veksten lavere for «Lærer» og «Adjunkt» enn alle de andre gruppene på høyeste ansiennitetstrinn for alle periodene, bortsett fra perioden 2017 til 2019. Det vil si for perioden *etter* at harmoniseringen av stillingsgruppene er fullført. I denne perioden er veksten i garantilønnsatser høyere enn alle de andre gruppene.

9.5 Vekst i minstelønn/garantilønn fra 1. mai 2004 til 1. juli 2019 for alle ansiennitetstrinn

Tabell 9.8 viser vekst i kroner og i prosent i minstelønn/garantilønn fra 1.5.2004 til 1.7.2019. Fram til 30.4.2016 stanset ansiennitetsstigen for øvrige ansatte ved 10 års ansiennitet. I tabellene under er derfor øverste ansiennitetstrinn merket «10/16 år». Dette fordi det i tabellen sammenlignes minstelønn/garantilønn på 10-årsansiennitetstrinnet i 2004 med 16-årsansiennitetstrinnet i 2019.

Fra 1.5.2014 ble ansiennitetstrinnene 2 og 6 år innført. Vekst i satsene på 2-årsansiennitetstrinnet sammenligner satsen på ansiennitetstrinn 0 år i 2004 med satsen på ansiennitetstrinn 2 år i 2019. Vekst i satsene på 6-årsansiennitetstrinnet sammenligner satsen på ansiennitetstrinn 4 år i 2004 med satsen på ansiennitetstrinn 6 år i 2019. Derfor er disse trinnene merket henholdsvis «0/2 år» og «4/6 år»

Som tidligere nevnt var lønnstillegg og endringer minstelønn/garantilønnsatser frikoblet i «harmoniseringsoppgjørene» i 2016 og 2017 for stillingskodene «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt». Det vil si at det ikke var vekst i minstelønn/garantilønnsatser for disse stillingskodene i disse årene. Det ble likevel gitt lønnstillegg til de ansatte disse stillingskodene.

Tabell 9.8 Differanse i minstelønn/garantilønn og vekst i denne i perioden 1. mai 2004 til 1. juli 2019. Kroner og prosent.

Vekst i kroner 1. mai 2004 til 1. juli 2019	0 år	0/2 år	4 år	4/6 år	8 år	10 år	10/16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	105 500	111 000	108 800	111 800	109 900	133 200	171 100
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	129 000	135 400	133 900	138 100	144 500	171 000	181 000
Stillinger med krav om 3-årig høyskoleutdanning	152 100	162 100	167 100	177 100	182 100	213 000	218 000
Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd. og ytterligere spesialutd.	171 400	181 400	186 400	196 400	211 400	210 000	220 000
Stillinger med krav om mastergrad							
Lærer	142 000	152 000	143 000	153 000	156 000	198 000	171 500
Adjunkt	165 000	175 000	169 000	179 000	189 000	199 000	180 500
Adjunkt m/tilleggsutdanning	200 300	210 000	193 000	197 800	194 100	202 800	217 900
Lektor	216 600	226 400	212 100	217 600	202 800	215 700	239 300
Lektor m/tilleggsutdanning	223 700	234 100	219 800	225 300	213 300	224 100	252 000

Vekst i prosent 1. mai 2004 til 1. juli 2019	0 år	0/2 år	4 år	4/6 år	8 år	10 år	10/16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	53,8	56,6	54,1	55,6	52,1	56,9	73,1
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	58,2	61,0	59,0	60,9	62,3	68,7	72,7
Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning	59,0	62,9	63,6	67,4	68,0	74,2	76,0
Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd. og ytterligere spesialutd.	61,5	65,1	65,7	69,3	73,3	67,7	71,0
Stillinger med krav om mastergrad							
Lærer	53,0	56,7	49,8	53,3	53,1	65,6	51,4
Adjunkt	57,9	61,4	56,1	59,5	60,8	62,0	51,6
Adjunkt m/tilleggsutdanning	69,2	72,6	62,1	63,6	59,7	60,7	60,7
Lektor	72,7	76,0	66,7	68,4	60,0	60,9	62,3
Lektor m/tilleggsutdanning	72,6	76,0	67,0	68,7	61,3	61,6	63,2

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell 9.9 viser differanse i minstelønn/garantilønn mellom laveste og høyeste ansiennitetstrinn i 2004 og 2019.

Tabell 9.9. Minstelønn/garantilønn ved 0 års ansiennitet og øverste ansiennitetstrinn og differanse mellom disse i prosent.

	01.05.2004			01.05.2019		
	0 år	10/16 år	% differanse	0 år	16 år	% differanse
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	196 000	234 000	19,4	301 500	405 100	34,4
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	221 800	249 000	12,3	350 800	430 000	22,6
Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning	257 900	287 000	11,3	410 000	505 000	23,2
Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd. og ytterligere spesialutd.	278 600	310 000	11,3	450 000	530 000	17,8
Stillinger med krav om mastergrad						
Lærer	268 000	333 500	24,4	410 000	505 000	23,2
Adjunkt	285 000	349 500	22,6	450 000	530 000	17,8
Adjunkt m/tilleggsutdanning	289 400	359 000	24,0	489 700	576 900	17,8
Lektor	298 000	384 000	28,9	514 600	623 300	21,1
Lektor m/tilleggsutdanning	308 000	399 000	29,5	531 700	651 000	22,4

Kilde: HTA 1.5.2004 – 30.4.2020, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Når det gjelder sammenhenger mellom nivå og vekst i minstelønn/garantilønn finner utvalget at gjennom hele perioden 2004-2019 er det for alle stillinger i U5 skjedd en sammentrekning, dvs. det er blitt prosentvis mindre forskjell på minstelønn/garantilønn for topp ansiennitet og 0 års ansiennitet. Dette kan forklares ved at det kan ha blitt lagt vekt på å heve nivåene på de lave ansiennitetstrinnene. For alle stillinger blant «øvrige», er det blitt større prosentvis avstand mellom minstelønn/garantilønn for topp ansiennitet og 0 års ansiennitet, jf. tabell 9.9. Dette forklares delvis ved at ansiennitetsstigen for «øvrige» har blitt utvidet fra 10 til 16 år.

9.6 Vurderinger og konklusjon

Minstelønn/garantilønn er den laveste grunnlønnen en arbeidstaker kan ha i den stillingen vedkommende er plassert i for en gitt ansiennitet. Utviklingen i minstelønn/garantilønn gir ikke svar på den reelle lønnsutviklingen for de ansatte.

Utviklingene av minstelønn/garantilønn gir imidlertid et bilde på lønnsrelasjonene mellom stillinger med lik og med ulik utdanningslengde og utdanningsnivå og hvordan disse relasjonene har utviklet seg.

Da undervisningspersonell ble overført til KS-området 1.5.2004, var minstelønn/garantilønn høyere for stillingskodene i U5 enn for andre stillingskoder med samme utdanningsnivå og utdanningslengde, jf. tabell 9.2 til 9.6. I tillegg var gjennomsnittlig månedsfortjeneste for undervisningspersonell høyere enn for øvrige ansatte med samme krav til utdanningsnivå og utdanningslengde, jf. kapittel 7 Dette kan ha påvirket utviklingen av minstelønn/garantilønn.

Gjennom oppgjørene i 2016 og 2017 ble minstelønnsatser for undervisningspersonell og øvrige ansatte med samme utdanningslengde og utdanningsnivå harmonisert ved at disse ble lagt til felles stillingsgrupper med felles garantilønnsatser. Etter dette har garantilønna vært lik for ansatte med samme utdanningslengde og utdanningsnivå.

Tabellene 9.2, 9.3 og 9.4 viser at det samlet gjennom perioden 2004-2019 har vært en gradvis tilnærming i minstelønn/garantilønn mellom «7961 – lærer» og stillingsgruppen «Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning» på alle ansiennitetstrinn. For «7962 – adjunkt» og stillingsgruppen «Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning og ytterligere spesialutdanning» har hatt en mer varierende tilnærming. Full harmonisering av garantilønnene for disse stillingene ble sluttført i 2017.

Forskjellen i minstelønn/garantilønn mellom «7962 – adjunkt» og stillingsgruppen «Stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning og ytterligere spesialutdanning» har derimot ikke hatt den samme gradvise tilnærmingen. Harmoniseringen skjedde først i oppgjørene i 2016 og 2017.

På laveste ansiennitetstrinn har undervisningspersonell hatt krav på høyere minstelønn/garantilønn alle årene fra 1.5.2004 til 30.4.2016 enn øvrige ansatte med samme utdanningslengde og utdanningsnivå. For stillinger med krav om mastergrad har undervisningspersonell hatt krav på høyere garantilønn fra 1.5.2017, jf. tabell 9.2.

På øverste ansiennitetstrinn har undervisningspersonell hatt krav på høyere garantilønn enn øvrige ansatte med samme utdanningslengde og utdanningsnivå i alle årene fra 1.5.2004 til 30.4.2016, jf. tabell 9.3.

På ansiennitetstrinn 10 år, har undervisningspersonell hatt krav på høyere garantilønn enn øvrige ansatte i alle årene fra 1.5.2004 til 30.4.2008, jf. tabell 9.4.

Veksten i minstelønn/garantilønnsatser varierer med valg av perioder. I perioder som inneholder oppgjørene 2016 og 2017 er vekst i minstelønn/garantilønn i stor grad påvirket av tekniske grep som følge av overgangen fra kapittel 4B/4C til gruppe 1 og gruppe 2.

10. Lønn over minstelønn/garantilønn og andel årsverk på minstelønn/garantilønn

Dette kapittelet gir en analyse av i hvilken grad de ansatte er lønnet på eller ut over minstelønn/garantilønn, og om det er noen forskjeller i dette mellom U5 og de øvrige gruppene, samt internt i U5.

20-års garantien (jf. pkt. 5.1) som var gjeldende fra og med tariffoppgjøret 2008 til tariffoppgjøret 2016 er i dette kapittelet ansett som et ansiennitetstrinn.

«Prosent» over minstelønn/garantilønn er regnet ut ved å beregne tallet for hver ansiennitetsgruppe og deretter ta et vektet snitt av dette der antall årsverk på de ulike ansiennitetstrinn brukes som vekt.

Lønn over minstelønn/garantilønn er kun beregnet for stillinger som har dette. Det vil si at ledere i kapittel 4 er utelatt fra beregningene.

10.1 Lønn over minstelønn for hovedgruppene

Tabell 10.1 viser hvor mye gjennomsnittlig grunnlønn er over minstelønn/garantilønn for hovedgruppene.

Tabell 10.1 Gjennomsnittlig grunnlønn over minstelønn/garantilønn. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønnssats. Prosent.

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	1,0	3,9	3,9	4,1	2,9	2,9	3,9	1,9	
2005	1,3	3,9	4,0	3,9	3,0	3,0	3,9	2,1	
2006	1,7	4,1	4,1	4,2	3,2	3,2	4,1	2,5	1,4 (29,0)
2007	0,9	4,1	4,1	4,1	3,0	3,0	4,1	1,9	
2008	1,2	3,9	3,7	4,5	3,0	3,0	3,9	2,3	1,6 (22,6)
2009	1,3	3,9	3,6	4,7	3,0	3,0	3,9	2,5	
2010	0,9	4,0	3,9	4,3	3,0	3,0	4,0	2,1	0,85 (18,2)
2011	1,0	4,0	3,8	4,5	3,0	3,0	4,0	2,3	0,25 (11,7)
2012	1,3	4,5	4,4	4,9	3,5	3,5	4,5	2,7	1,2 (20,7)
2013	1,3	4,2	4,0	4,6	3,3	3,3	4,2	2,6	
2014	1,5	4,7	4,5	5,3	3,7	3,7	4,7	3,0	1,0 (23,6)
2015	1,5	5,2	4,6	6,4	4,1	4,1	5,2	3,5	
2016	2,2	4,1	3,2	5,7	3,5	3,5	4,1	3,8	
2017	3,2	4,7	3,7	6,5	4,3	4,3	4,7	4,8	0,9 (31,9)
2018	3,0	4,6	3,6	6,2	4,1	4,1	4,6	4,5	
2019	1,8	3,0	2,8	3,4	2,7	2,7	3,0	2,6	

Kilde: PAI 2004 – 2019

I alle år fra 2004 til 2019 er den gjennomsnittlige grunnlønnen for de øvrige gruppene prosentvis mer over minstelønn/garantilønn enn det U5 ligger over minstelønn/grunnlønn. I 2016 og 2017 ble det gitt lønnstillegg til «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» uten at minstelønns/garantilønssatsene økte tilsvarende. Dette påvirket differansen mellom gjennomsnittlig grunnlønn og minstelønn/garantilønn, og er med på å forklare hvorfor forskjellen mellom U5 og de øvrige gruppene reduseres i disse årene.

Faste tillegg til grunnlønnen, er tillegg arbeidstaker får uten å arbeide på ubekvemme tider eller på helge- eller høytidsdager. For U5 er de faste tilleggene hovedsakelig funksjonstillegg, som for eksempel kontaktlærertillegg eller rådgivertillegg. Tabell 10.2 viser det samme som tabell 10.1, men der de faste tilleggene også er inkludert.

Når faste tillegg inkluderes, er den gjennomsnittlige lønnen i U5 mer over den gjennomsnittlige lønnen i «kapittel 4, øvrige, eksklusive ledere» i alle år, bortsett fra 2015.

Tabell 10.2 Gjennomsnittlig grunnlønn og faste tillegg over minstelønn/garantilønn. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønssats. Prosent.

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	4,0	4,2	4,2	4,3	4,1	4,1	4,2	4,1	
2005	5,1	4,3	4,3	4,1	4,5	4,5	4,3	4,8	
2006	5,6	4,5	4,5	4,5	4,9	4,9	4,5	5,3	1,4 (29,0)
2007	4,7	4,4	4,5	4,4	4,5	4,5	4,4	4,6	
2008	5,1	4,2	4,0	4,8	4,5	4,5	4,2	5,0	1,6 (22,6)
2009	4,9	4,2	3,9	5,0	4,4	4,4	4,2	4,9	
2010	4,6	4,3	4,2	4,6	4,4	4,4	4,3	4,6	0,85 (18,2)
2011	4,6	4,5	4,2	5,1	4,5	4,5	4,5	4,8	0,25 (11,7)
2012	5,2	5,0	4,8	5,5	5,1	5,1	5,0	5,3	1,2 (20,7)
2013	5,1	4,8	4,6	5,3	4,9	4,9	4,8	5,2	
2014	5,3	5,5	5,1	6,2	5,4	5,4	5,5	5,7	1,0 (23,6)
2015	5,2	5,9	5,3	7,2	5,7	5,7	5,9	6,1	
2016	5,8	4,9	3,8	6,6	5,1	5,1	4,9	6,2	
2017	7,0	5,4	4,3	7,3	5,9	5,9	5,4	7,1	0,9 (31,9)
2018	6,7	5,3	4,2	7,0	5,7	5,7	5,3	6,8	
2019	5,4	3,7	3,4	4,2	4,2	4,2	3,7	4,8	

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 10.3 viser andel årsverk i intervallet minstelønn + 1000 kroner. Formålet med tabellen er å få fram andelen årsverk som ligger tett på minstelønn/garantilønn, og om det er forskjeller i dette mellom hovedgruppene.

Ved noen tariffoppgjør har heving av minstelønssatser utgjort en betydelig andel av disponible midler. I disse oppgjørene var det dermed mange arbeidstakere som fikk lønn lik eller tilnærmet lik minstelønn/garantilønn. I oppgjør med avsatt pott til lokale forhandlinger, vil lønnstillegg fra dette komme oppå garantilønn/minstelønn. Det kan føre til en lavere andel årsverk tett på minstelønn/garantilønn. Minstelønnshevinger og lokal pott gjør at andelen årsverk tett på minstelønn varierer fra år til år.

Tabell 10.3 Andel årsverk der grunnlønn er i intervallet minstelønn/garantilønn + 1000 kroner. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønssats. Prosent.

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	59,2	50,2	54,2	34,8	52,8	52,8	50,2	51,2	
2005	28,4	13,1	12,6	14,8	17,5	17,5	13,1	23,8	
2006	27,5	41,6	45,5	27,8	37,5	37,5	41,6	27,6	1,4 (29,0)
2007	64,1	42,9	47,5	28,1	49,0	49,0	42,9	50,8	
2008	47,8	45,4	52,5	22,7	46,1	46,1	45,4	38,3	1,6 (22,6)
2009	44,4	46,7	54,3	22,7	46,1	46,1	46,7	36,0	
2010	58,8	39,9	43,9	27,6	45,1	45,1	39,9	46,5	0,85 (18,2)
2011	56,2	38,8	43,0	26,4	43,5	43,5	38,8	44,0	0,25 (11,7)
2012	42,9	36,9	42,5	20,9	38,5	38,5	36,9	33,6	1,2 (20,7)
2013	46,7	41,1	47,4	24,2	42,6	42,6	41,1	36,9	
2014	38,5	33,6	39,6	18,2	34,8	34,8	33,6	29,4	1,0 (23,6)
2015	40,5	26,0	29,5	18,0	29,7	29,7	26,0	29,9	
2016	28,9	38,6	47,4	20,9	36,2	36,2	38,6	24,9	
2017	16,4	29,1	37,5	12,6	26,0	26,0	29,1	14,5	0,9 (31,9)
2018	21,2	31,9	40,6	15,7	29,3	29,3	31,9	18,3	
2019	33,7	51,1	55,1	43,8	46,9	46,9	51,1	39,0	

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 10.4 viser andel årsverk pluss faste tillegg som ligger i intervallet minstelønn/garantilønn + 1000 kroner. Når faste tillegg inkluderes er denne andelen lavere i U5 enn i alle de andre gruppene.

Tabell 10.4 Andel årsverk der grunnlønn pluss faste tillegg i intervallet minstelønn/garantilønn og faste tillegg + 1000 kroner. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønssats. Prosent.

	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	16,9	47,0	50,7	32,6	38,1	38,1	47,0	22,1	
2005	7,8	12,3	11,9	13,8	11,0	11,0	12,3	9,9	
2006	7,5	38,3	41,9	25,5	29,3	29,3	38,3	13,8	1,4 (29,0)
2007	14,9	39,6	43,8	25,9	32,6	32,6	39,6	19,0	

2008	11,4	41,9	48,6	20,5	33,3	33,3	41,9	14,8	1,6 (22,6)
2009	12,1	43,1	50,2	20,3	34,5	34,5	43,1	15,3	
2010	15,4	36,2	40,0	24,5	30,5	30,5	36,2	19,0	0,85 (18,2)
2011	15,4	34,8	38,9	22,6	29,6	29,6	34,8	18,3	0,25 (11,7)
2012	11,4	32,9	38,3	17,5	27,2	27,2	32,9	13,9	1,2 (20,7)
2013	12,4	36,1	42,3	19,5	29,9	29,9	36,1	15,5	
2014	10,5	28,4	33,9	14,4	23,8	23,8	28,4	12,3	1,0 (23,6)
2015	11,2	22,0	25,3	14,1	19,2	19,2	22,0	12,6	
2016	8,4	32,8	40,7	16,7	26,7	26,7	32,8	12,6	
2017	5,1	24,8	32,2	10,2	19,9	19,9	24,8	7,7	0,9 (31,9)
2018	6,7	26,9	34,7	12,3	22,0	22,0	26,9	9,6	
2019	10,1	42,4	47,3	33,6	34,5	34,5	42,4	22,4	

Kilde: PAI 2004 – 2019

10.2 Lønn over minstelønn/garantilønn for stillingskodene i U5

Tabellene 10.5 til 10.8 viser det samme som tabellene i pkt. 10.1, men her for de ulike stillingskodene i U5. Det er ingen klare forskjeller i lønn over minstelønn/garantilønn mellom stillingskodene i U5.

For årene 2016 og 2017 kommer de særskilte prosent- og kronetilleggene til «7961 – lærer» og «7962 – adjunkt» fram, ved at lønn over minstelønn/garantilønn øker.

Tabell 10.5 Gjennomsnittlig grunnlønn over minstelønn/garantilønn. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønnssats. Prosent.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	1,0	0,8	0,8	1,1	1,6	1,7	3,9	2,9	
2005	1,3	1,3	1,1	1,3	1,6	1,7	3,9	3,0	
2006	1,7	1,8	1,4	1,8	1,9	1,9	4,1	3,2	1,4 (29,0)
2007	0,9	1,3	0,9	0,8	1,1	0,7	4,1	3,0	
2008	1,2	1,6	1,1	1,1	1,1	1,2	3,9	3,0	1,6 (22,6)
2009	1,3	1,6	1,2	1,2	1,1	1,2	3,9	3,0	
2010	0,9	1,2	0,9	1,0	0,8	1,0	4,0	3,0	0,85 (18,2)
2011	1,0	1,2	0,9	1,1	0,8	1,0	4,0	3,0	0,25 (11,7)
2012	1,3	1,7	1,2	1,4	0,9	1,4	4,5	3,5	1,2 (20,7)
2013	1,3	1,6	1,1	1,4	0,8	1,3	4,2	3,3	
2014	1,5	1,9	1,4	1,5	1,0	1,5	4,7	3,7	1,0 (23,6)
2015	1,5	2,0	1,4	1,5	1,0	1,5	5,2	4,1	
2016	2,2	4,1	3,5	1,4	0,9	1,4	4,1	3,5	
2017	3,2	6,2	5,6	2,0	1,2	1,9	4,7	4,3	0,9 (31,9)
2018	3,0	5,8	5,1	1,9	1,1	1,8	4,6	4,1	
2019	1,8	2,0	1,9	1,9	1,0	1,8	3,0	2,7	

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 10.6 Gjennomsnittlig grunnlønn og faste tillegg over minstelønn/garantilønn. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønnssats. Prosent.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	4,0	3,7	4,0	4,1	3,8	4,2	4,2	4,1	
2005	5,1	4,8	5,2	5,2	4,2	4,7	4,3	4,5	
2006	5,6	5,4	5,7	5,8	4,7	5,1	4,5	4,9	1,4 (29,0)
2007	4,7	4,7	5,0	4,7	3,6	3,8	4,4	4,5	
2008	5,1	5,1	5,3	5,1	3,8	4,4	4,2	4,5	1,6 (22,6)
2009	4,9	4,8	5,2	4,9	3,4	4,0	4,2	4,4	
2010	4,6	4,3	4,8	4,7	3,1	3,7	4,3	4,4	0,85 (18,2)
2011	4,6	4,3	4,9	4,9	3,2	3,7	4,5	4,5	0,25 (11,7)
2012	5,2	5,0	5,3	5,4	3,5	4,5	5,0	5,1	1,2 (20,7)
2013	5,1	4,9	5,3	5,3	3,4	4,4	4,8	4,9	
2014	5,3	5,1	5,5	5,4	3,5	4,6	5,5	5,4	1,0 (23,6)
2015	5,2	5,2	5,4	5,4	3,5	4,5	5,9	5,7	
2016	5,8	7,1	7,4	5,2	3,4	4,3	4,9	5,1	
2017	7,0	9,2	9,8	5,8	3,9	4,8	5,4	5,9	0,9 (31,9)
2018	6,7	8,8	9,2	5,8	3,8	4,7	5,3	5,7	
2019	5,4	4,7	5,8	5,6	3,8	4,6	3,7	4,2	

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 10.7 Andel årsverk der grunnlønn er i intervallet minstelønn/garantilønn + 1000 kroner. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønnssats. Prosent.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	59,2	68,1	66,1	53,2	51,7	38,1	50,2	52,8	
2005	28,4	19,8	34,3	27,1	37,6	19,1	13,1	17,5	
2006	27,5	20,5	31,6	25,2	33,8	26,9	41,6	37,5	1,4 (29,0)
2007	64,1	52,3	59,8	69,7	75,8	73,4	42,9	49,0	
2008	47,8	42,8	51,1	48,3	51,9	37,4	45,4	46,1	1,6 (22,6)
2009	44,4	41,3	46,9	43,9	57,1	37,6	46,7	46,1	
2010	58,8	60,2	62,3	57,5	63,7	48,6	39,9	45,1	0,85 (18,2)
2011	56,2	58,4	59,6	53,9	65,1	49,3	38,8	43,5	0,25 (11,7)
2012	42,9	43,2	45,5	41,2	53,8	38,1	36,9	38,5	1,2 (20,7)
2013	46,7	44,0	49,4	44,6	60,7	44,3	41,1	42,6	
2014	38,5	34,6	39,3	38,0	52,3	37,3	33,6	34,8	1,0 (23,6)
2015	40,5	35,9	41,3	39,8	55,7	39,9	26,0	29,7	
2016	28,9	8,9	6,6	42,5	61,0	44,5	38,6	36,2	
2017	16,4	6,8	5,2	23,4	37,6	20,8	29,1	26,0	0,9 (31,9)
2018	21,2	12,4	11,2	25,9	47,2	26,0	31,9	29,3	

2019	33,7	50,4	36,8	29,1	52,2	31,2	51,1	46,9	
------	------	------	------	------	------	------	------	------	--

Kilde: PAI 2004 – 2019

Tabell 10.8. Andel årsverk der grunnlønn pluss faste tillegg er i intervallet minstelønn/garantilønn + 1000 kroner. Kun stillinger som har en minstelønn/garantilønnsats. Prosent.

	U5	7961 Lærer	7962 Adjunkt	7963 Adjunkt m/tillegg	7965 Lektor	7966 lektor m/tillegg	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Kapittel 4, samlet	Størrelse på avsatt pott (andel av disponible midler i kap. 4 i parentes)
2004	16,9	23,3	17,0	15,0	24,0	12,9	47,0	38,1	
2005	7,8	9,1	8,4	6,8	16,1	6,2	12,3	11,0	
2006	7,5	10,1	7,5	6,0	16,3	8,5	38,3	29,3	1,4 (29,0)
2007	14,9	18,5	12,1	14,7	31,7	20,8	39,6	32,6	
2008	11,4	15,6	10,3	10,5	25,6	11,8	41,9	33,3	1,6 (22,6)
2009	12,1	17,7	10,7	10,9	30,0	13,2	43,1	34,5	
2010	15,4	22,7	14,0	13,8	30,5	17,0	36,2	30,5	0,85 (18,2)
2011	15,4	23,1	14,0	13,3	31,3	18,6	34,8	29,6	0,25 (11,7)
2012	11,4	17,8	10,8	9,8	25,1	12,0	32,9	27,2	1,2 (20,7)
2013	12,4	18,6	11,7	10,7	27,3	13,7	36,1	29,9	
2014	10,5	16,0	10,0	9,1	23,7	11,7	28,4	23,8	1,0 (23,6)
2015	11,2	17,0	10,7	9,5	23,9	12,9	22,0	19,2	
2016	8,4	5,8	2,8	10,1	26,2	14,6	32,8	26,7	
2017	5,1	4,8	2,3	5,9	15,4	7,3	24,8	19,9	0,9 (31,9)
2018	6,7	8,0	4,1	6,7	19,8	9,4	26,9	22,0	
2019	10,1	25,4	10,0	7,5	20,8	11,0	42,4	34,5	

Kilde: PAI 2004 – 2019

10.3 Vurderinger og foreløpig konklusjon

I alle år er den gjennomsnittlige grunnlønnen for de øvrige gruppene prosentvis mer over minstelønn/garantilønn enn det U5 ligger over minstelønn/grunnlønn, jf. tabell 10.1.

Kompetanselønnssystemet for lærere er et element som kan være noe av årsaken til dette. Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i ny stillingskode hvis vedkommende tilegner seg ny kompetanse etter bestemmelsene i vedlegg 6 i HTA.. Flytting til ny stillingskode gir i seg selv ingen økning i forhold til minstelønna/grunnlønnen i stillingen. Tilsatte lønnet i de andre gruppene U5 blir sammenlignet med, rykker ikke automatisk til annen stillingsgruppe ved økt kompetanse, men kan få lønnstillegg i den stillingskoden de allerede er plassert i. Dette fører til at differansen mellom grunnlønn og minstelønn/garantilønn øker for øvrige ansatte som får lønnstillegg for økt kompetanse.

Det samme kan gjøre seg gjeldende ved tilsetning. Ved utlysning av stilling som barnehagelærer (krever 3-årig U/H-utdannelse), kan arbeidsgiver også ønske å ansette en søker med høyere utdannelse enn kravet til stillingen tilsier. Hvis søkeren har 4-årig U/H-utdannelse, må arbeidsgiver likevel plassere vedkomne i stillingskode for barnehagelærer. Siden søkeren har høyere utdannelse enn kravet til stillingen tilsier, kan arbeidsgiver velge å gi lønn over minstelønn for å klare å

rekruttere søkeren. Siden det ikke finnes et spenn av stillingskoder for barnehagelærere (eller andre stillingskoder for øvrige), på samme måte som det gjør for undervisningsstillinger, kan differansen mellom avtalt lønn og minstelønn/garantilønn bli høyere for øvrige.

Siden økt kompetanse hos øvrige ikke nødvendigvis medfører bytte av stillingskode, vet vi ikke hvor mye av forskjellen som forklares av kompetanse utover minstekravet i øvrige-gruppen og hvor mye som skyldes andre forhold i den lokale lønnsdannelsen. Lønn over minstelønn/grunnlønn gir derfor lite informasjon i å forklare forskjell i lønnsutvikling mellom U5 og øvrige ansatte.

Tabell 10.2 sammenligner grunnlønn pluss faste tillegg med minstelønn/grunnlønn + 1 000 kroner. I disse sammenligningene er gjennomsnittslønna for U5 prosentvis mer over minstelønn/grunnlønn enn for de andre gruppene. Dette kan skyldes at funksjonstilleggene for stillinger i U5 relativt sett utgjør mer enn faste tillegg for tilsatte i de andre gruppene.

11. Andre rapporter om lønnsutvikling for undervisningspersonalet

Undervisningspersonalets lønnsutvikling er også analysert og drøftet i andre rapporter. Utvalget viser til:

- Rapport fra partssammensatt utvalg fra 2010
- NOU 2013: 13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III), <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2013-13/id747181/>
- Om forhandlingsansvaret for lærerne, <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/om-forhandlingsansvaret-for-laererne>

I disse rapportene er undervisningspersonalets lønnsutvikling beregnet og analysert på en annen måte og for andre perioder og grupper enn det som følger av dette utvalgets mandat.

I 2010-rapporten ble lønnsutviklingen for undervisningspersonale samlet, dvs. for alle som var lønnet i kap. 4C, sammenlignet med lønnsveksten for gjennomsnittet i kommunal sektor, dvs. med en populasjon som også omfattet undervisningspersonalet. Det var lønnsutviklingen i perioden 2007-2009 som ble analysert. I disse årene utgjorde U5 91 prosent av årsverkene i kapittel 4C samlet. I tariffoppgjøret i 2010 ble det gitt et særskilt lønnstillegg til arbeidstakere i kapittel 4C som følge av konklusjonene i rapporten, for å utligne det som eventuelt hadde vært av «mindrelønnsutvikling». Det særskilte tillegget omfattet også stillingskodene for lektorer, som i alle årene av analyseperioden hadde fått høyere sentrale tillegg enn snittet for både «kapittel 4, øvrige eksklusive ledere» og kapittel 4 samlet.

I dette utvalget har oppdraget vært å beregne og analysere lønnsvekst i perioden 2004 til 2019 for de fem lærerstillingene samlet og hver for seg, sammenlignet med lønnsveksten for andre grupper i KS.

Rapportene fra Holden III og Fafo sammenligner lønnsveksten for undervisningsstillingene i KS og Oslo kommune samlet med lønnsveksten for andre sektorer/tariffområder/grupper, herunder kommunal sektor som helhet. Holden III beregnet og analyserte lønnsvekst i en 10-års periode, hvorav de to første årene i perioden (2002-2004) er før overføringen av forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet til KS. I Fafo-rapporten er det gjort tilsvarende analyser av lønnsutviklingen fra 1994 til 2017.

11.1 Vurderinger og konklusjon

Ovennevnte rapporter inneholder gode analyser ut fra de mandat som var gitt. Partene er enige om at man ikke kan sammenligne konklusjonene fra disse andre rapportene med konklusjonene i denne rapporten, da det hverken er samme perioder eller samme grupper som lønnsutviklingen analyseres for. Utvalget bemerker likevel at U5 i 2010 fikk et særskilt lønnstillegg, som følge av konklusjonene i PSUet fra 2010, for å utligne det som eventuelt hadde vært av «mindrelønnsutvikling» i perioden 2007 til 2009.

Vedlegg

Vedlegg A. Tariffoppgjørene 2005 til 2019. Dekomponering av de sentrale tilleggene.

Her følger de ulike sentrale tilleggene sitt bidrag til datolønnsveksten for alle tariffoppgjørene fra 2005 til 2019, for hovedgruppene og for stillingskodene som utgjør U5.

Tabell A1 Tariffoppgjøret i 2005. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg kr 1000 per 1.1.2005	Ytterligere heving av minstelønnsatser ansiennitet 10/16 år per 1.1.2005	Generelt tillegg kr 2000 per 1.5.2005	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1.5.2005	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,34 %	0,71 %	0,68 %	0,003 %	1,73 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,35 %	0,79 %	0,69 %	0,003 %	1,83 %
Kapittel 4, øvrige	0,37 %	0,72 %	0,74 %	0,004 %	1,82 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,38 %	0,84 %	0,76 %	0,005 %	1,99 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,40 %	0,96 %	0,79 %	0,001 %	2,15 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,30 %	0,62 %	0,60 %	0,005 %	1,52 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,34 %	0,47 %	0,67 %	0,016 %	1,49 %
U5	0,28 %	0,69 %	0,57 %	0,000 %	1,54 %
7961 Lærer	0,30 %	1,00 %	0,60 %	0,000 %	1,90 %
7962 Adjunkt	0,29 %	0,69 %	0,58 %	0,000 %	1,56 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,28 %	0,63 %	0,56 %	0,000 %	1,47 %
7965 Lektor	0,27 %	0,51 %	0,54 %	0,000 %	1,31 %
7965 Lektor (Kommune)	0,27 %	0,43 %	0,55 %	0,000 %	1,25 %
7965 Lektor (Fylke)	0,27 %	0,54 %	0,53 %	0,000 %	1,34 %
7966 lektor m/tillegg	0,25 %	0,51 %	0,50 %	0,000 %	1,26 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,26 %	0,56 %	0,52 %	0,000 %	1,34 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,25 %	0,49 %	0,50 %	0,000 %	1,23 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A2 Tariffoppgjøret i 2006. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 2,6 %, minst 7500 kr per 1.5.2006	Ytterligere heving av minstelønnsatser per 1.5.2006	Pott til lokale forhandlinger på 1,4 %, per 1.5.2006	Økt sats for lørdag- og søndags-tillegg fra 23 til 27 kr per time, per 1.5.2006	Sum sentrale tillegg, ekskl. ubekvemstillegg	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	2,71 %	0,57 %	1,40 %	0,15 %	4,68 %	4,82 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	2,72 %	0,62 %	1,40 %	0,16 %	4,74 %	4,90 %
Kapittel 4, øvrige	2,80 %	0,82 %	1,40 %	0,21 %	5,02 %	5,23 %

Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	2,83 %	0,94 %	1,40 %	0,24 %	5,18 %	5,41 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,90 %	1,05 %	1,40 %	0,26 %	5,35 %	5,61 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,53 %	0,21 %	1,40 %	0,05 %	4,14 %	4,19 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,60 %	0,63 %	1,40 %	0,17 %	4,64 %	4,80 %
U5	2,50 %	0,01 %	1,40 %	0,00 %	3,92 %	3,92 %
7961 Lærer	2,51 %	0,00 %	1,40 %	0,00 %	3,91 %	3,91 %
7962 Adjunkt	2,49 %	0,01 %	1,40 %	0,00 %	3,90 %	3,90 %
7963 Adjunkt m/tillegg	2,50 %	0,00 %	1,40 %	0,00 %	3,90 %	3,90 %
7965 Lektor	2,53 %	0,00 %	1,40 %	0,00 %	3,94 %	3,94 %
7965 Lektor (Kommune)	2,50 %	0,01 %	1,40 %	0,00 %	3,91 %	3,91 %
7965 Lektor (Fylke)	2,54 %	0,00 %	1,40 %	0,00 %	3,95 %	3,95 %
7966 lektor m/tillegg	2,52 %	0,09 %	1,40 %	0,00 %	4,02 %	4,02 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	2,51 %	0,11 %	1,40 %	0,00 %	4,02 %	4,02 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	2,53 %	0,09 %	1,40 %	0,00 %	4,02 %	4,02 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A3 Tariffoppgjøret i 2007. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 7500 kr per 1.5.2007	Generelt tillegg 1,4 % per 1.5.2007	Ytterligere heving av minstelønssatser per 1.5.2007	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	2,38 %	1,39 %	0,19 %	3,96 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	2,42 %	1,39 %	0,21 %	4,01 %
Kapittel 4, øvrige	2,55 %	1,40 %	0,04 %	4,00 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	2,63 %	1,40 %	0,05 %	4,08 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,73 %	1,40 %	0,04 %	4,17 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,11 %	1,38 %	0,36 %	3,85 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,33 %	1,39 %	0,07 %	3,79 %
U5	2,00 %	1,37 %	0,51 %	3,88 %
7961 Lærer	2,10 %	1,38 %	0,16 %	3,64 %
7962 Adjunkt	2,06 %	1,37 %	0,23 %	3,66 %
7963 Adjunkt m/tillegg	1,97 %	1,37 %	0,76 %	4,10 %
7965 Lektor	1,95 %	1,39 %	0,99 %	4,32 %
7965 Lektor (Kommune)	2,00 %	1,38 %	1,28 %	4,66 %
7965 Lektor (Fylke)	1,93 %	1,39 %	0,86 %	4,18 %
7966 lektor m/tillegg	1,80 %	1,38 %	0,96 %	4,13 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	1,84 %	1,37 %	1,40 %	4,62 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	1,78 %	1,38 %	0,81 %	3,97 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A4 Tariffoppgjøret i 2008. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	"0,16- tillegget" per 1.1.2008	Generelt tillegg 2,5 % per 1.5.2008	Ytterligere heving av minste- lønns- satser per 1.5.2008	20-års- garanti per 1.5.2008	Pott lokale forhand- linger på 1,6 % per 1.5.2008	Økte satser for kvelds- og natt- illegg og lørdags- og søn- dags- tillegg per 1.5.2008	Sum sentrale tillegg, ekskl. ubekvems- tillegg	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,16 %	2,42 %	2,13 %	0,26 %	1,60 %	0,51 %	6,58 %	7,09 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,17 %	2,42 %	2,34 %	0,29 %	1,60 %	0,55 %	6,81 %	7,36 %
Kapittel 4, øvrige	0,22 %	2,43 %	1,97 %	0,38 %	1,60 %	0,74 %	6,60 %	7,34 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,25 %	2,43 %	2,25 %	0,43 %	1,60 %	0,82 %	6,97 %	7,78 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,00 %	2,43 %	2,77 %	0,58 %	1,60 %	0,89 %	7,38 %	8,27 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,34 %	2,41 %	1,92 %	0,00 %	1,60 %	0,21 %	6,27 %	6,48 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,99 %	2,41 %	0,80 %	0,00 %	1,60 %	0,62 %	5,80 %	6,42 %
U5	0,00 %	2,40 %	2,51 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	6,51 %	6,51 %
7961 Lærer	0,00 %	2,41 %	0,95 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	4,96 %	4,96 %
7962 Adjunkt	0,00 %	2,40 %	2,03 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	6,03 %	6,03 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,00 %	2,40 %	3,04 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,04 %	7,05 %
7965 Lektor	0,00 %	2,43 %	3,77 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,80 %	7,80 %
7965 Lektor (Kommune)	0,00 %	2,43 %	3,74 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,77 %	7,77 %
7965 Lektor (Fylke)	0,00 %	2,44 %	3,78 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,82 %	7,82 %
7966 lektor m/tillegg	0,00 %	2,42 %	3,80 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,82 %	7,82 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,00 %	2,41 %	3,66 %	0,00 %	1,60 %	0,01 %	7,67 %	7,68 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,00 %	2,42 %	3,85 %	0,00 %	1,60 %	0,00 %	7,87 %	7,87 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A5 Tariffoppgjøret i 2009. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 3,1 %, minst kr 9000, per 1.5.2009	Ytterligere heving av minste- lønns- satser per 1.5.2009	20-års- garanti per 1.5.2009	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	2,97 %	0,13 %	0,018 %	3,12 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	2,97 %	0,14 %	0,020 %	3,13 %
Kapittel 4, øvrige	2,97 %	0,05 %	0,03 %	3,05 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	2,96 %	0,05 %	0,03 %	3,05 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,96 %	0,07 %	0,04 %	3,07 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,97 %	0,21 %	0,00 %	3,18 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,96 %	0,02 %	0,00 %	2,99 %
U5	2,98 %	0,31 %	0,00 %	3,29 %

7961 Lærer	2,99 %	0,03 %	0,00 %	3,02 %
7962 Adjunkt	2,97 %	0,32 %	0,00 %	3,29 %
7963 Adjunkt m/tillegg	2,98 %	0,34 %	0,00 %	3,32 %
7965 Lektor	3,01 %	0,64 %	0,00 %	3,66 %
7965 Lektor (Kommune)	3,01 %	0,90 %	0,00 %	3,91 %
7965 Lektor (Fylke)	3,02 %	0,50 %	0,00 %	3,51 %
7966 lektor m/tillegg	3,00 %	0,38 %	0,00 %	3,38 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	3,00 %	0,65 %	0,00 %	3,65 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	3,00 %	0,28 %	0,00 %	3,28 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A6 Tariffoppgjøret i 2010. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Særskilt kr-tillegg til høghskole-grupper i kapittel 4B per 10.6.2010	Særskilt %-tillegg til kapittel 4C per 10.6.2010	20-års-garanti 10.6.2010	Generelt tillegg 2,1 %, minst 7100 kr, per 1.8.2010	Ytterligere heving av minste-lønns-satser per 1.8.2010	Lokal pott på 0,85 % per 1.8.2010	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,07 %	0,36 %	0,23 %	2,10 %	1,06 %	0,85 %	4,67 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,08 %	0,36 %	0,25 %	2,10 %	1,15 %	0,85 %	4,79 %
Kapittel 4, øvrige	0,10 %	0,05 %	0,33 %	2,12 %	1,01 %	0,85 %	4,46 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,11 %	0,01 %	0,37 %	2,13 %	1,14 %	0,85 %	4,61 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,00 %	0,02 %	0,50 %	2,17 %	1,28 %	0,85 %	4,81 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,16 %	0,70 %	0,00 %	2,03 %	1,03 %	0,85 %	4,77 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,43 %	0,00 %	0,00 %	2,01 %	0,76 %	0,85 %	4,05 %
U5	0,00 %	1,11 %	0,00 %	2,05 %	1,18 %	0,85 %	5,19 %
7961 Lærer	0,00 %	1,11 %	0,00 %	2,06 %	1,13 %	0,85 %	5,15 %
7962 Adjunkt	0,00 %	1,10 %	0,00 %	2,04 %	1,25 %	0,85 %	5,24 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,00 %	1,11 %	0,00 %	2,05 %	1,22 %	0,85 %	5,22 %
7965 Lektor	0,00 %	1,12 %	0,00 %	2,07 %	1,04 %	0,85 %	5,09 %
7965 Lektor (Kommune)	0,00 %	1,12 %	0,00 %	2,07 %	1,08 %	0,85 %	5,13 %
7965 Lektor (Fylke)	0,00 %	1,12 %	0,00 %	2,08 %	1,01 %	0,85 %	5,06 %
7966 lektor m/tillegg	0,00 %	1,12 %	0,00 %	2,06 %	0,92 %	0,85 %	4,95 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,00 %	1,11 %	0,00 %	2,06 %	1,11 %	0,85 %	5,13 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,00 %	1,12 %	0,00 %	2,06 %	0,85 %	0,85 %	4,89 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A7 Tariffoppgjøret i 2011. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 1,72 %, minst 7000 kr, per 1.5.2011	Ytterligere heving av minste-lønns-satser per 1.5.2011	20-års-garanti 1.5.2011	Pott lokale forhand-linger på 0,25 %, per 1.1.2011	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	1,88 %	0,003 %	0,004 %	0,25 %	2,13 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	1,89 %	0,003 %	0,005 %	0,25 %	2,15 %
Kapittel 4, øvrige	1,96 %	0,001 %	0,006 %	0,25 %	2,22 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	1,98 %	0,002 %	0,007 %	0,25 %	2,24 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,06 %	0,002 %	0,010 %	0,25 %	2,33 %
Kapittel 4, gruppe 2	1,71 %	0,004 %	0,000 %	0,25 %	1,96 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	1,76 %	0,001 %	0,000 %	0,25 %	2,01 %
U5	1,68 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,94 %
7961 Lærer	1,72 %	0,008 %	0,000 %	0,25 %	1,98 %
7962 Adjunkt	1,69 %	0,004 %	0,000 %	0,25 %	1,94 %
7963 Adjunkt m/tillegg	1,66 %	0,007 %	0,000 %	0,25 %	1,92 %
7965 Lektor	1,69 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,94 %
7965 Lektor (Kommune)	1,69 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,94 %
7965 Lektor (Fylke)	1,69 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,94 %
7966 lektor m/tillegg	1,67 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,93 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	1,66 %	0,007 %	0,000 %	0,25 %	1,92 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	1,68 %	0,006 %	0,000 %	0,25 %	1,93 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A8 Tariffoppgjøret i 2012. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 2,7 %, minst 12000 kr, per 6.6.2012	Ytterligere heving av minste-lønns-satser per 6.6.2012	20-års-garanti 6.6.2012	Økt sats for lørdags- og søndags-tillegg fra 35 til 50 kr per time, per 6.6.2012	Pott lokale forhand-linger på 1,2 %, per 1.8.2012	Kom-petanse-tillegg videre-føres, 0,15 % per 6.6.2012	Sum sentrale tillegg, ekskl. ubekvems-tillegg	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	3,10 %	0,86 %	0,02 %	0,46 %	1,20 %	0,15 %	5,33 %	5,79 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	3,12 %	0,93 %	0,02 %	0,49 %	1,20 %	0,15 %	5,42 %	5,91 %
Kapittel 4, øvrige	3,25 %	0,56 %	0,03 %	0,65 %	1,20 %	0,15 %	5,20 %	5,85 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	3,30 %	0,63 %	0,04 %	0,71 %	1,20 %	0,15 %	5,32 %	6,03 %
Kapittel 4, gruppe 1	3,44 %	0,53 %	0,05 %	0,77 %	1,20 %	0,15 %	5,37 %	6,14 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,79 %	1,33 %	0,00 %	0,21 %	1,20 %	0,15 %	5,47 %	5,69 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,94 %	0,90 %	0,00 %	0,55 %	1,20 %	0,15 %	5,19 %	5,73 %
U5	2,70 %	1,60 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	5,65 %	5,66 %
7961 Lærer	2,84 %	0,34 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	4,53 %	4,53 %

7962 Adjunkt	2,73 %	1,28 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	5,37 %	5,37 %
7963 Adjunkt m/tillegg	2,66 %	1,88 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	5,89 %	5,89 %
7965 Lektor	2,72 %	2,86 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	6,93 %	6,93 %
7965 Lektor (Kommune)	2,74 %	3,17 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	7,26 %	7,26 %
7965 Lektor (Fylke)	2,70 %	2,60 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	6,65 %	6,65 %
7966 lektor m/tillegg	2,64 %	2,30 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	6,30 %	6,30 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	2,64 %	2,66 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	6,66 %	6,66 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	2,64 %	2,16 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,15 %	6,15 %	6,15 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A9 Tariffoppgjøret i 2013. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 0,75 %, minst 3100 kr, per 1.5.2013	Ytterligere heving av minste-lønns-satser per 1.5.2013	20-års-garanti per 1.5.2013	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,77 %	0,001 %	0,15 %	0,92 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,78 %	0,001 %	0,16 %	0,94 %
Kapittel 4, øvrige	0,79 %	0,000 %	0,20 %	1,00 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,80 %	0,000 %	0,23 %	1,03 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,83 %	0,000 %	0,32 %	1,15 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,73 %	0,003 %	0,00 %	0,73 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,73 %	0,001 %	0,00 %	0,73 %
U5	0,72 %	0,004 %	0,00 %	0,73 %
7961 Lærer	0,74 %	0,002 %	0,00 %	0,74 %
7962 Adjunkt	0,72 %	0,002 %	0,00 %	0,72 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,72 %	0,005 %	0,00 %	0,73 %
7965 Lektor	0,73 %	0,004 %	0,00 %	0,73 %
7965 Lektor (Kommune)	0,73 %	0,005 %	0,00 %	0,73 %
7965 Lektor (Fylke)	0,73 %	0,003 %	0,00 %	0,73 %
7966 lektor m/tillegg	0,73 %	0,003 %	0,00 %	0,73 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,73 %	0,005 %	0,00 %	0,73 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,73 %	0,003 %	0,00 %	0,73 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A10 Tariffoppgjøret i 2014. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Generelt tillegg 2,15 %, minst 8500 kr, per 1.5.2014	Ytterligere differensierte kr-tillegg per 1.5.2014	Ytterligere heving av minste-lønns-satser per 1.5.2014	20-års-garanti per 1.5.2014	Pott til lokale forhand-linger 1,0 % per 1.7.2014 (føring ledere skal prioriteres)	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	2,15 %	1,00 %	0,00 %	0,08 %	1,0 %	4,23 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	2,15 %	1,08 %	0,00 %	0,09 %	1,0 %	4,32 %
Kapittel 4, øvrige	2,18 %	0,72 %	0,00 %	0,11 %	1,0 %	4,01 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	2,19 %	0,80 %	0,00 %	0,12 %	1,0 %	4,11 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,24 %	0,71 %	0,00 %	0,18 %	1,0 %	4,13 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,06 %	1,43 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	4,50 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,05 %	1,00 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	4,05 %
U5	2,07 %	1,74 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	4,81 %
7961 Lærer	2,10 %	0,86 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	3,96 %
7962 Adjunkt	2,06 %	1,00 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	4,06 %
7963 Adjunkt m/tillegg	2,07 %	2,21 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	5,28 %
7965 Lektor	2,09 %	2,94 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	6,04 %
7965 Lektor (Kommune)	2,09 %	3,06 %	0,01 %	0,00 %	1,0 %	6,15 %
7965 Lektor (Fylke)	2,10 %	2,83 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	5,93 %
7966 lektor m/tillegg	2,08 %	2,45 %	0,01 %	0,00 %	1,0 %	5,54 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	2,08 %	2,55 %	0,01 %	0,00 %	1,0 %	5,63 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	2,09 %	2,41 %	0,00 %	0,00 %	1,0 %	5,50 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A11 Tariffoppgjøret i 2015. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Differensierte kronetillegg per 1.5.2015	20-årsgaranti per 1.5.2015	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	1,43 %	0,22 %	1,64 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	1,54 %	0,23 %	1,77 %
Kapittel 4, øvrige	1,34 %	0,30 %	1,64 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	1,49 %	0,33 %	1,82 %
Kapittel 4, gruppe 1	1,30 %	0,48 %	1,78 %
Kapittel 4, gruppe 2	1,76 %	0,00 %	1,76 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	1,93 %	0,00 %	1,93 %
U5	1,64 %	0,00 %	1,64 %
7961 Lærer	1,31 %	0,00 %	1,31 %
7962 Adjunkt	1,68 %	0,00 %	1,68 %

7963 Adjunkt m/tillegg	1,61 %	0,00 %	1,61 %
7965 Lektor	2,04 %	0,00 %	2,04 %
7965 Lektor (Kommune)	2,14 %	0,00 %	2,14 %
7965 Lektor (Fylke)	1,94 %	0,00 %	1,94 %
7966 lektor m/tillegg	1,72 %	0,00 %	1,72 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	1,77 %	0,00 %	1,77 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	1,69 %	0,00 %	1,69 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A12 Tariffoppjøret i 2016. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Differen- sierte %- tillegg per 1.5.2016	Differen- sierte kr-tillegg per 1.5.2016	%-tillegg til ledere i kap. 4 per 1.5.2016	Kom- binasjon av kr- tillegg og sikrings- beløp for ufaglært 16-års anienn- itet, per 1.5.2016	Økt sats for kvelds- og natt- illegg 5.4.2 fra 21 til 26 kr, per 1.5.2016	Sum sentrale tillegg, ekskl. ubekvem- stillegg	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,26 %	1,8 %	0,16 %	0,29 %	0,01 %	2,47 %	2,48 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,28 %	1,9 %	0,00 %	0,32 %	0,01 %	2,48 %	2,49 %
Kapittel 4, øvrige	0,02 %	1,8 %	0,22 %	0,40 %	0,02 %	2,45 %	2,47 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,02 %	2,0 %	0,00 %	0,45 %	0,02 %	2,47 %	2,48 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,00 %	1,7 %	0,00 %	0,67 %	0,02 %	2,42 %	2,43 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,53 %	2,0 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	2,54 %	2,55 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,06 %	2,5 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	2,58 %	2,59 %
U5	0,91 %	1,6 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,52 %	2,52 %
7961 Lærer	2,32 %	0,5 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,78 %	2,78 %
7962 Adjunkt	2,30 %	0,6 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,87 %	2,87 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,29 %	2,29 %
7965 Lektor	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,33 %	2,33 %
7965 Lektor (Kommune)	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,34 %	2,34 %
7965 Lektor (Fylke)	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,32 %	2,32 %
7966 lektor m/tillegg	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,31 %	2,31 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	2,32 %	2,32 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,00 %	2,3 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,30 %	2,30 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A13 Tariffoppgjøret i 2017. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Differensierte %-tillegg per 1.7.2017	Differensierte kr-tillegg per 1.7.2017	%-tillegg til ledere i kap. 4 per 1.7.2017	Pott til lokale forhandlinger 0,9 % per 1.8.2017	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	0,21 %	1,59 %	0,13 %	0,90 %	2,82 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	0,22 %	1,70 %	0,00 %	0,90 %	2,82 %
Kapittel 4, øvrige	0,02 %	1,73 %	0,18 %	0,90 %	2,83 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	0,02 %	1,91 %	0,00 %	0,90 %	2,82 %
Kapittel 4, gruppe 1	0,00 %	1,89 %	0,00 %	0,90 %	2,79 %
Kapittel 4, gruppe 2	0,40 %	1,55 %	0,00 %	0,90 %	2,85 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	0,05 %	1,95 %	0,00 %	0,90 %	2,89 %
U5	0,73 %	1,19 %	0,00 %	0,90 %	2,82 %
7961 Lærer	1,94 %	0,00 %	0,00 %	0,90 %	2,84 %
7962 Adjunkt	1,92 %	0,00 %	0,00 %	0,90 %	2,82 %
7963 Adjunkt m/tillegg	0,00 %	1,91 %	0,00 %	0,90 %	2,81 %
7965 Lektor	0,00 %	1,94 %	0,00 %	0,90 %	2,84 %
7965 Lektor (Kommune)	0,00 %	1,95 %	0,00 %	0,90 %	2,85 %
7965 Lektor (Fylke)	0,00 %	1,94 %	0,00 %	0,90 %	2,84 %
7966 lektor m/tillegg	0,00 %	1,93 %	0,00 %	0,90 %	2,83 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	0,00 %	1,93 %	0,00 %	0,90 %	2,83 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	0,00 %	1,92 %	0,00 %	0,90 %	2,82 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A14 Tariffoppgjøret i 2018. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Differensierte kr-tillegg per 1.5.2018	%-tillegg 1,5 % til ledere i kap. 4 per 1.5.2018	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	1,62 %	0,08 %	1,70 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	1,71 %	0,00 %	1,71 %
Kapittel 4, øvrige	1,54 %	0,11 %	1,64 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	1,66 %	0,00 %	1,66 %
Kapittel 4, gruppe 1	1,55 %	0,00 %	1,55 %
Kapittel 4, gruppe 2	1,84 %	0,00 %	1,84 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	1,83 %	0,00 %	1,83 %
U5	1,85 %	0,00 %	1,85 %
7961 Lærer	1,87 %	0,00 %	1,87 %
7962 Adjunkt	1,85 %	0,00 %	1,85 %
7963 Adjunkt m/tillegg	1,87 %	0,00 %	1,87 %
7965 Lektor	1,78 %	0,00 %	1,78 %
7965 Lektor (Kommune)	1,77 %	0,00 %	1,77 %
7965 Lektor (Fylke)	1,79 %	0,00 %	1,79 %
7966 lektor m/tillegg	1,82 %	0,00 %	1,82 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	1,81 %	0,00 %	1,81 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	1,82 %	0,00 %	1,82 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Tabell A15 Tariffoppgjøret i 2019. Anslått datolønnsvekst av sentrale lønnstillegg

Hovedgruppe/stillingskode	Differen- sierte kr- tillegg per 1.5.2019	Ytterligere heving av garanti- lønns- satser per 1.7.2019	%-tillegg 3,0 % til ledere i kap. 4 per 1.5.2019	Økte satser for lørdags- og søndags- tillegg (trappe- modell) og kvelds- og natt- tillegg (5.4.1 og 5.4.2), per 1.1.2019 (avtalt i 2018)	Sum sentrale tillegg, ekskl. ubekvems- tillegg	Sum sentrale tillegg
Kapittel 4 samlet	2,61 %	0,61 %	0,13 %	0,30 %	3,36 %	3,66 %
Kapittel 4 samlet, ekskl ledere	2,74 %	0,64 %	0,00 %	0,32 %	3,38 %	3,69 %
Kapittel 4, øvrige	2,47 %	0,75 %	0,18 %	0,42 %	3,40 %	3,81 %
Kapittel 4, øvrige, ekskl ledere	2,64 %	0,80 %	0,00 %	0,44 %	3,43 %	3,87 %
Kapittel 4, gruppe 1	2,49 %	0,27 %	0,00 %	0,55 %	2,77 %	3,32 %
Kapittel 4, gruppe 2	2,93 %	0,93 %	0,00 %	0,13 %	3,86 %	3,99 %
Kapittel 4, gruppe 2, øvrige	2,86 %	1,64 %	0,00 %	0,26 %	4,50 %	4,76 %
U5	3,01 %	0,23 %	0,00 %	0,00 %	3,24 %	3,24 %
7961 Lærer	2,88 %	1,18 %	0,00 %	0,00 %	4,06 %	4,06 %
7962 Adjunkt	3,15 %	0,60 %	0,00 %	0,00 %	3,74 %	3,75 %
7963 Adjunkt m/tillegg	2,90 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,90 %	2,90 %
7965 Lektor	3,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,07 %	3,07 %
7965 Lektor (Kommune)	3,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,07 %	3,07 %
7965 Lektor (Fylke)	3,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,07 %	3,07 %
7966 lektor m/tillegg	3,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,07 %	3,07 %
7966 lektor m/tillegg (Kommune)	3,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,09 %	3,09 %
7966 lektor m/tillegg (Fylke)	3,05 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,05 %	3,06 %

Kilde: PAI 2004-2019, TBSK 2006-2019, forhandlings- og meklingsprotokoller 2005-2019

Vedlegg B. Spesielt om stillingskodene «6559 – Konsulent» og «6684 – Miljøveileder»

Arbeidstakere i stillingskodene «6559 – Konsulent» og «6684 – Miljøveileder» kan etter dagens HTA være plassert i både gruppe 1 og gruppe 2. Dersom arbeidstaker er i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning, kan vedkommende plasseres i stillingsgruppen «*Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning*», og dermed falle inn under gruppe 2. Dersom arbeidstaker er i stilling uten krav til høyskoleutdanning, vil vedkommende være plassert i stillingsgruppen «*Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger*», og dermed falle inn under gruppe 1.

I lønnsdata som rapporteres til KS (PAI-registeret) følger det ikke informasjon om hvilken stillingsgruppe arbeidstakere i disse to stillingskodene er plassert i. Dersom utdanningskoden tilsier at arbeidstaker har minst 3-årig U/H-utdanning, vil vedkommende være en del av statistikken for gruppe 2. Dersom utdanningskoden tilsier utdanning på lavere nivå enn 3-årig U/H-utdanning, vil vedkommende være en del av statistikken for gruppe 1.

Praksisen med «å splitte» disse stillingskodene i gruppe 1 og gruppe 2 ble innført første gang i lønnsdata per 1. desember 2016. Det vil si at lønnsoppgjøret i 2017 var første gang disse stillingskodene var plassert i flere stillingsgrupper. I årene fra 2004 til 2015 (fra 2014 til 2015 for «6684 – Miljøveileder») var arbeidstakere i disse stillingskodene definert å tilhøre stillingsgruppen «*Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger*», og dermed det som i dagens HTA er gruppe 1. I alle data som presenteres i denne rapporten vil stillingskodene «6559 – Konsulent» og «6684 – Miljøveileder» være definert på samme måte som de har vært under de sentrale oppgjørene.

Dette impliserer at fra 2015 til 2016 flyttes om lag 5 000 årsverk fra gruppe 1 til gruppe 2. Dette kan påvirke lønnsveksten fra 2015 til 2016 i både gruppe 1 og gruppe 2, og er dermed å regne som en strukturell endring. Det vil si at dette kan ha påvirket lønnsveksten i gruppe 1 isolert, og gruppe 2 isolert, men ikke i kapittel 4 samlet. Utvalget har valgt å ikke analysere effekten dette har hatt på de ulike delgruppene.

Vedlegg C. Lønnsutvikling for lektorer fordelt på kommune og fylkeskommune

Tabell C1 Antall årsverk per 1. desember (1. oktober i 2004)

	7965 Lektor (kommune og fylkeskommune)	7965 Lektor (kommune)	7965 Lektor (fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune og fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune)	7966 lektor m/tillegg (fylkeskommune)
2004	729	195	534	6 120	1 670	4 450
2005	833	236	597	6 363	1 648	4 715
2006	935	292	643	6 658	1 727	4 930
2007	1 054	336	717	6 905	1 781	5 124
2008	1 148	432	716	7 146	1 903	5 242
2009	1 239	530	709	7 422	2 041	5 380
2010	1 320	589	731	7 582	2 165	5 417
2011	1 380	639	741	7 923	2 318	5 605
2012	1 410	691	720	8 289	2 489	5 800
2013	1 504	747	757	8 613	2 706	5 906
2014	1 559	829	730	8 911	2 910	6 002
2015	1 634	955	678	9 080	3 008	6 071
2016	1 838	1 108	730	9 605	3 339	6 266
2017	2 106	1 344	762	10 201	3 738	6 463
2018	2 387	1 598	788	10 801	4 100	6 701
2019	2 625	1 799	827	11 322	4 447	6 875

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell C2 Gjennomsnittlig månedsfortjeneste * 12 per 1. desember (1. oktober i 2004)

	7965 Lektor (kommune og fylkeskommune)	7965 Lektor (kommune)	7965 Lektor (fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune og fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune)	7966 lektor m/tillegg (fylkeskommune)
2004	382 000	373 872	384 961	404 405	388 977	410 194
2005	382 382	378 759	383 813	408 102	396 727	412 078
2006	385 102	376 100	389 191	418 778	407 528	422 720
2007	398 750	391 082	402 346	434 751	427 435	437 294
2008	427 638	416 262	434 498	467 115	456 926	470 814
2009	441 947	432 087	449 326	482 729	475 695	485 398
2010	461 082	450 444	469 666	504 469	498 363	506 910
2011	469 655	459 430	478 472	515 566	507 870	518 748
2012	499 427	490 661	507 841	549 310	539 550	553 498
2013	499 306	492 755	505 778	551 059	543 444	554 548

2014	525 942	516 505	536 670	578 573	567 180	584 096
2015	535 366	526 307	548 125	589 234	580 013	593 804
2016	543 852	536 319	555 292	600 799	591 527	605 740
2017	555 868	548 375	569 093	615 826	604 904	622 143
2018	563 084	556 343	576 752	626 149	613 659	633 790
2019	580 827	574 039	595 599	645 162	631 629	653 915

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell C3 Registrert datolønnsvekst av månedsfortjeneste 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Prosent

	7965 Lektor (kommune og fylkeskommune)	7965 Lektor (kommune)	7965 Lektor (fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune og fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune)	7966 lektor m/tillegg (fylkeskommune)
2004-2005	0,10	1,31	-0,30	0,91	1,99	0,46
2005-2006	0,71	-0,70	1,40	2,62	2,72	2,58
2006-2007	3,54	3,98	3,38	3,81	4,88	3,45
2007-2008	7,24	6,44	7,99	7,44	6,90	7,67
2008-2009	3,35	3,80	3,41	3,34	4,11	3,10
2009-2010	4,33	4,25	4,53	4,50	4,77	4,43
2010-2011	1,86	1,99	1,88	2,20	1,91	2,34
2011-2012	6,34	6,80	6,14	6,55	6,24	6,70
2012-2013	-0,02	0,43	-0,41	0,32	0,72	0,19
2013-2014	5,33	4,82	6,11	4,99	4,37	5,33
2014-2015	1,79	1,90	2,13	1,84	2,26	1,66
2015-2016	1,59	1,90	1,31	1,96	1,99	2,01
2016-2017	2,21	2,25	2,49	2,50	2,26	2,71
2017-2018	1,30	1,45	1,35	1,68	1,45	1,87
2018-2019	3,15	3,18	3,27	3,04	2,93	3,18
Akkumulert:						
2004-2009	15,7	15,6	16,7	19,4	22,3	18,3
2009-2013	13,0	14,0	12,6	14,2	14,2	14,2
2010-2018	22,1	23,5	22,8	24,1	23,1	25,0
2010-2019	26,0	27,4	26,8	27,9	26,7	29,0
2013-2019	16,3	16,5	17,8	17,1	16,2	17,9
2004-2019	52,0	53,5	54,7	59,5	62,4	59,4
Gjennomsnitt:						
2004-2009	3,0	2,9	3,1	3,6	4,1	3,4
2009-2013	3,1	3,3	3,0	3,4	3,4	3,4
2010-2018	2,5	2,7	2,6	2,7	2,6	2,8
2010-2019	2,6	2,7	2,7	2,8	2,7	2,9

2013-2019	2,6	2,6	2,8	2,7	2,5	2,8
2004-2019	2,8	2,9	3,0	3,2	3,3	3,2

Kilde: PAI 2004-2019

Tabell C4 Registrert datolønnsvekst av månedsfortjeneste 1. desember til 1. desember året etter (1. oktober i 2004). Identiske ansatte. Samme stillingskode to etterfølgende år (definisjon 2). Prosent

	7965 Lektor (kommune og fylkeskommune)	7965 Lektor (kommune)	7965 Lektor (fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune og fylkeskommune)	7966 lektor m/tillegg (kommune)	7966 lektor m/tillegg (fylkeskommune)
2004-2005	1,40	3,00	0,94	1,45	2,50	1,14
2005-2006	2,88	2,87	3,00	3,64	3,85	3,64
2006-2007	4,90	5,32	4,72	4,78	5,53	4,55
2007-2008	8,12	8,17	8,17	8,24	7,71	8,41
2008-2009	4,58	4,86	4,42	3,99	4,79	3,72
2009-2010	5,69	5,93	5,58	5,12	5,70	4,93
2010-2011	2,95	2,58	3,14	3,05	2,79	3,14
2011-2012	7,41	7,81	7,03	7,45	7,11	7,58
2012-2013	1,05	1,34	0,75	1,14	1,70	0,89
2013-2014	5,95	5,83	6,08	5,72	5,28	5,95
2014-2015	2,83	3,21	2,44	2,43	2,87	2,25
2015-2016	3,10	3,29	2,85	2,82	3,10	2,69
2016-2017	3,50	3,64	3,23	3,37	3,33	3,42
2017-2018	2,66	2,85	2,37	2,55	2,65	2,49
2018-2019	4,02	4,09	3,94	3,88	3,83	3,91
Akkumulert:						
2004-2009	23,7	26,6	23,0	24,0	26,8	23,2
2009-2013	18,1	18,7	17,4	17,7	18,4	17,5
2010-2018	33,4	34,8	31,4	32,2	32,6	32,0
2010-2019	38,7	40,3	36,6	37,3	37,7	37,2
2013-2019	24,1	25,2	22,8	22,6	23,0	22,5
2004-2019	81,4	88,1	77,3	79,0	84,5	77,3
Gjennomsnitt:						
2004-2009	4,4	4,8	4,2	4,4	4,9	4,3
2009-2013	4,2	4,4	4,1	4,2	4,3	4,1
2010-2018	3,7	3,8	3,5	3,5	3,6	3,5
2010-2019	3,7	3,8	3,5	3,6	3,6	3,6
2013-2019	3,7	3,8	3,5	3,5	3,5	3,4
2004-2019	4,1	4,3	3,9	4,0	4,2	3,9

Kilde: PAI 2004-2019