

Etter inntektsoppgjørene 2018

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo 22. juni 2018

Forord

Beregningsutvalget la 26. februar 2018 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør og en endelig utgave 26. mars, jf. NOU 2018: 8. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i årets hovedoppgjør. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettverson, men blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2019.

Utvalget har denne gangen ikke foretatt en ny gjennomgang av utviklingen i industriens konkurranseevne, makroøkonomisk utvikling med mer. Det vises her til NOU 2018: 8.

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

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

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

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

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Ranjit Kaur, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Pia Skare Rønnevik og Anita Heggedal, Næringslivets Hovedorganisasjon, Grethe Lunde, Akademikerne, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Gunnar Owren, KS, Tore Leirfall, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Bård Westbye, Virke og Ragnar Ihle Bøhn, Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Oslo, 22. juni 2018

Ådne Cappelen
leder
Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad Landsorganisasjonen i Norge	Ann Lisbet Brathaug Statistisk sentralbyrå	Øystein Dørum Næringslivets Hovedorganisasjon
Torbjørn Eika KS	Stein Gjerding Arbeidsgiverforeningen Spekter	Ellen Horneland Landsorganisasjonen i Norge
Lars Haartveit Hovedorganisasjonen Virke	Grete A. Jarnæs Kommunal- og moderniseringsdepartementet	Hanne Jordell Akademikerne
Frank Emil Jøssund Finansdepartementet	Torill Lødemel Næringslivets Hovedorganisasjon	Synnøve Nymo Arbeids- og sosialdepartementet
Erik Orskaug Unio	Ørnulf Kastet, fung. medlem Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund	

Morten S. Henningsen, Arbeids- og sosialdepartementet, sekretariatsleder
Ragnhild Nersten, Arbeids- og sosialdepartementet
Runar Aksnes, Finansdepartementet
Alma Kajtaz, Finansdepartementet
Kirsti Mellbye, Finansdepartementet
Thomas von Brasch, Statistisk sentralbyrå
Knut Håkon Grini, Statistisk sentralbyrå
Victoria Sparrman, Statistisk sentralbyrå

Innholdsfortegnelse

1	LØNNSUTVIKLINGEN I FORHANDLINGSOMRÅDENE	6
1.1	Innledning	7
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	7
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	13
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området	13
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	15
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	16
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	17
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	17
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	18
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	20
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	22
1.4	Lønnsoverhenget	24
 VEDLEGG		
1	LØNNSOPPGJØR I 2018	25
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2018	25
1.2	Oppgjørene i privat sektor	32
1.2.1	LO-NHO-området	32
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	34
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	35
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	38
1.5	Konflikter i 2018-oppgjøret	39
2	TABELLVEDLEGG	47

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Årets hovedoppgjør i privat sektor ble gjennomført som samordnede oppgjør med forbundsvis tilpasningsforhandlinger. NHO anslo, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,8 prosent i 2018.
- For *industriarbeidere i NHO-bedrifter* bidrar meklingsresultatet i årets hovedoppgjør til årslønnsveksten i 2018 med 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2018 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 1,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- For *Virke-bedrifter i varehandel* gir garantitilleggene og de avtalte tariff tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- I *staten* gir de avtalte tariff tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten på 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i *KS-området* gir de avtalte tariff tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten fra 2017 til 2018 på 1,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- I *Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene* gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2017 til 2018. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.
- I *helseforetakene* gir de sentralt avtalte tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,1 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2018 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- For ansatte i *finansstjenester* gir de avtalte tariff tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten fra 2017 til 2018 på 0,7 prosentpoeng, ifølge Finans Norge. Sammen med overhenget på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 1,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.
- I mekling ble LO og NHO enige om forbedringer i dagens AFP-ordning knyttet til treårsregelen. Det ble avtalt et eget slitertillegg for dem som innvilges AFP i sluttvederlagsordningens virkeområde og går av ved 62, 63 og 64 års alder og er uten arbeidsinntekt. Sluttvederlagsfondet benyttes til å finansiere denne sliterordningen.

- I forbindelse med meklingen i LO-NHO-området sendte Riksmekleren brev til Statsministeren med spørsmål om regjeringen vil bistå LO og NHO med å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning i privat sektor i et kommende tariffoppgjør. Utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019. Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen er innstilt på å bidra i utredningen. Brevene er gjengitt i vedlegg 1.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2017 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2018: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2016 til 2017 samt lønnsoverhenget til 2018 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2017 og 2018 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2018 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønns glidningen i 2018. Som det framgår av tabell 1.2, varierer lønns glidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønns glidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2018: 8.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2016 til 2017 er beregnet til 2,6 prosent for industriarbeidere og 2,7 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 2,4 prosent. Økt antall arbeidere og redusert antall funksjonærer fra 2016 til 2017 bidrar til å forklare at lønnsveksten i industrien samlet er lavere enn i gruppene hver for seg, jf. avsnitt 1.3.4. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,4 prosent ved mellomoppgjøret i 2017.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,1 prosent. Strukturendringer, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I finansjenester er lønnsveksten beregnet til 3,8 prosent. Endringer i sammensetningen av de ansatte kan ha bidratt til å dra opp lønnsveksten. For ansatte i kommunene er lønnsveksten beregnet til 2,5 prosent.

Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 3,6 prosent. Som en følge av konflikten i helseforetakene i 2016 ble virkningstidspunktet for lønnstillegg for ansatte i konflikt forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer knyttet i hovedsak til økende andel leger trakk i samme retning. For øvrige Spekter-bedrifter er årslønnsveksten i 2017 beregnet til 2,4 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 2,3 prosent.

I de største forhandlingsområdene har Beregningsutvalget beregnet årslønnsveksten fra 2016 til 2017 til 2,5 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (eller heltidsansatte) i

2016 og 2017 for alle arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter samt forhandlingsområdene utenom NHO-bedrifter i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 57 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2017. Beregningene av årslønn og lønnsvekst i forhandlingsområdene bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år, se vedlegg 2 i NOU 2018: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget for lønnsstatistikken basert på a-meldingen, dette er beskrevet samme sted.

Årslønnsveksten falt i alle områder etter 2008 mens den tok seg noe opp igjen i 2011, jf. tabell 1.1. I årene 2012 til 2016 falt lønnsveksten igjen. I 2017 var årslønnsveksten i de fleste forhandlingsområdene høyere enn eller om lag som i 2016. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i vedlegg 5 i NOU 2018: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018.

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

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel ¹	Finans- tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Stats- ansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer					Kommune- ansatte i alt ⁵	Undervisnings- ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore- takene ⁷	Øvrige bedrifter
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	7,7	6,7	6,7	6,7	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	4,2 ⁸	3,9 ⁸	4,5 ⁸	1,8 ⁸	0,5 ⁸	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,5	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,4	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ¹⁰	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ¹⁰	2,4
Samlet vekst 2007-2012	25,4	23,7	26,3	17,8	23,7	25,4	26,3	25,7	24,0	26,3	24,9	24,0
Gj. sn. per år ¹¹	4,6	4,3	4,8	3,3	4,4	4,6	4,8	4,7	4,4	4,8	4,6	4,4
Samlet vekst 2012-2017	14,8	14,4	15,8	17,5	21,5	15,8	15,2	16,1	15,0	16,9	16,5	15,2
Gj. sn. per år ¹¹	2,8	2,7	3,0	3,3	4,0	3,0	2,9	3,0	2,8	3,2	3,1	2,9
Årslønn 2017, per årsverk	589 000	464 100	740 300			530 500	574 500	501 800	552 600	486 400	575 000	534 100
Årslønn 2017, heltidsansatte				510 000	654 800							
Antall årsverk 2017	157 800	86 500	71 300	54 300	24 100	637 700	145 800	386 600	90 000	296 600	105 300	56 400

¹ Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

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

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

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

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

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

⁸ Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard, se vedlegg 2 NOU 2015: 6. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

⁹ Heltidsansatte.

¹⁰ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

¹¹ Geometrisk gjennomsnitt.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

Boks 1.1 Strukturendringer i forhandlingsområder

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

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

Generelt kan endringer i sammensetningen av en gruppe fra ett år til det neste føre til at den registrerte lønnsveksten avviker noe fra gjennomsnittet av den individuelle lønnsveksten. Det kan for eksempel skyldes forskyvninger mellom næringer eller delområder med forskjellig lønnsnivå og endringer i sammensetning etter alder og kompetanse og dermed forskjellig lønnsnivå. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer påvirke den registrerte lønnsveksten. For noen grupper kan også endringer i utbetalinger av variabel lønn (bonus, provisjon, uregelmessige tillegg, mv.) påvirke lønnsveksten.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av gruppen påvirket lønnsveksten både opp og ned i enkelte år. I 2013 og 2014 var denne virkningen positiv med rundt 0,3 prosentpoeng. Bonusutbetalinger bidro til å dra ned årslønnsveksten med 0,4 prosentpoeng i 2012 og i noe mindre grad i 2013. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene dro veksten ned med 0,1 prosentpoeng i 2016.

For industriarbeidere i NHO-bedrifter bidro endret sammensetning til å øke lønnsveksten med om lag 0,2 prosentpoeng i gjennomsnitt per år i årene 2009-2012. Endringer i fordelingen mellom tariffavtaleområdene dro veksten ned med 0,1 prosentpoeng i 2016.

Strukturendringer kan forklare at den vektete lønnsveksten for industrien samlet i NHO ble lavere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg i 2016. Det var langt flere industrifunksjonærer med høy lønn som sluttet i 2016 enn industriarbeidere med lav lønn.

Frem til 2014 utgjorde den oljerelaterte virksomheten en stor andel av Industriooverenskomstens verksteddel, men fra 2015 til 2016 var det redusert sysselsetting spesielt i den oljerelaterte delen. For både de som sluttet samt nyansatte var lønnsnivået relativt lavere enn gjennomsnittet. Det var flere som sluttet enn det var nyansettelser. I sum har dette økt lønnsveksten med i størrelsesorden 0,25 prosentpoeng fra 2015 til 2016.

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

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

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

I tabell 1.2 er årslønnsveksten i årene 2013 til 2017 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. Normalt betyr lønns glidningen mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.2 for alle forhandlingsområdene. Dette skyldes at lønns glidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhenget til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhenget til 2018 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

For ansatte i staten og i kommunene har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,3 til 0,7 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter-området har lønns glidningen vært noe lavere, med unntak av for helseforetakene i 2017. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 0,6 og 2,8 prosentpoeng, unntatt for ansatte i finanstjenester i 2013 på grunn av store bonusutbetalinger. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønns glidning.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gj.sn. 2013-17 ⁴
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,5	3,0	2,5	2,0	2,6		
Herav:							
- Overheng	1,2	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	
- Tariff tillegg	0,4	0,7	0,2	0,4	0,4	0,5	
- Lønns glidning	1,9	1,1	1,3	0,6	1,1		1,2
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	4,3	3,2	2,5	2,2	2,7		
Herav:							
- Overheng	2,1	1,4	1,3	1,5	1,1	1,4	
- Lønns glidning	2,2	1,8	1,2	0,7	1,6		1,5
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	4,0	3,5	3,3	2,5	3,1		
Herav:							
- Overheng	0,7	1,0	1,0	0,7	0,9	0,8	
- Tariff tillegg	1,1	0,5	0,4	0,2	0,0	0,1	
- Garantit tillegg	0,2	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5	
- Lønns glidning	2,0	1,4	1,5	1,1	1,7		1,5
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	6,1	3,2	4,3	2,5	3,8		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,3	1,1	1,1	0,9	1,0	
- Tariff tillegg	0,4	1,0	0,4	0,2	0,5	0,7	
- Lønns glidning	4,6	0,9	2,8	1,2	2,4		2,4
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,5	3,4	2,8	2,4	2,3		
Herav:							
- Overheng	2,2	0,8	2,0	0,4	1,5	0,7	
- Tariff tillegg	0,7	2,0	0,1	1,6	0,5	1,8	
- Lønns glidning	0,6	0,5	0,7	0,4	0,3		0,5

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gj.sn. 2013-17 ⁴
<i>Kommuneansatte²:</i>							
Årslønnsvekst	3,7	3,2 ²	3,3 ²	2,5	2,5		
Herav:							
- Overheng	2,4	0,6	1,8	0,7	0,9	1,4	
- Tariff tillegg	0,7	2,1	0,9	1,4	1,2	1,0	
- Lønns glidning	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4		0,5
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	3,2	2,3 ²	3,9 ²	2,5	2,3		
Herav:							
- Overheng	2,5	0,3	2,6	0,6	0,9	1,3	
- Tariff tillegg	0,6	2,0	1,0	1,5	1,3	1,2	
- Lønns glidning	0,1	0	0,3	0,4	0,1		0,2
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,9	3,7 ²	3,2 ²	2,5	2,6		
Herav:							
- Overheng	2,3	0,6	1,6	0,7	0,9	1,4	
- Tariff tillegg	0,7	2,1	1,1	1,5	1,1	1,0	
- Lønns glidning	0,9	1,0	0,5	0,3	0,6		0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,8	3,4	2,7	2,0 ³	3,6 ³		
Herav:							
- Overheng	1,0	0,7	1,2	0,4	1,6	0,9	
- Tariff tillegg	2,3	2,5	1,4	1,5 ³	1,1	1,8	
- Lønns glidning	0,5	0,2	0,1	0,1	0,9 ³		0,4
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	3,6	3,3	2,7	2,4	2,4		
Herav:							
- Overheng	1,2	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	
- Tariff tillegg	2,2	2,4	1,8	1,7	1,7	2,1	
- Lønns glidning	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1		0,1

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

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

³ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017.

Strukturendringer trakk i samme retning.

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

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

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder i 2017 og 2018 basert på oppgjør som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av hovedoppgjørene i 2018.

Årets hovedoppgjør i privat sektor ble gjennomført som samordnede oppgjør med forbundsvise tilpasningsforhandlinger. Tariffavtaler forhandles i samordnede oppgjør på hovedorganisasjonsnivå. Samordnet hovedoppgjør velges gjerne når det er store, prinsipielle spørsmål som må avklares mellom partene. I år var det særlig spørsmål knyttet til AFP-ordningen som var bakgrunnen for denne oppgjørsformen.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO-NHO-området

For *industriarbeidere* i NHO-bedrifter var årslønnsveksten (både heltid og deltid) på 2,6 prosent fra 2016 til 2017, mot 2,0 prosent året før. I 2017 trakk uregelmessige tillegg lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng. Endringer i fordelingen mellom tariffavtaleområdene dro veksten ned med 0,1 prosentpoeng i 2016 og opp med 0,2 prosentpoeng i 2017.

På nytt omfattende datamateriale (jf. boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10) gjennom hele året, beregnes årslønn for NHO-bedrifter nå på bakgrunn av faktiske utbetalte månedlige lønssummer gjennom hele 2016 og 2017¹. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønnselementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

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

Våren 2006 ¹	207 øre/time	1,3 prosent
Per 1. april 2007	273 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2008 ²	289 øre/time	1,7 prosent
Per 1. april 2009	112 øre/time	0,6 prosent
Våren 2010 ¹	282 øre/time	1,5 prosent
Per 1. april 2011	219 øre/time	1,1 prosent
Våren 2012 ¹	292 øre/time	1,4 prosent
Per 1. april 2013	114 øre/time	0,5 prosent
Våren 2014 ¹	221 øre/time	1,0 prosent
Per 1. april 2015	45 øre/time	0,2 prosent
Våren 2016 ¹	120 øre/time	0,5 prosent
Per 1. april 2017	88 øre/time	0,4 prosent
Per 1. april 2018 ²	222 øre/time	0,9 prosent

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

² Tillegget er en kombinasjon av sentralt oppgjør med generelt tillegg, lavlønns tillegg og avsetning til forbundsvise tilpasningsforhandlinger per 1. april, og elementene nevnt i note 1.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå.

¹ I det foreløpige materialet forelå ikke fullstendige lønnsdata for 2017.

De sentrale forhandlingene mellom LO og NHO ved mellomoppgjøret 2017 resulterte i et generelt lønnstillegg til alle på kr 0,50 per time fra 1. april 2017 og ytterligere kr 1,50 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeiderlønn i 2016 (kr 407 265). For industriarbeidere ble det da beregnet at avtalt tariff tillegg ville bidra med 0,3 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Sammen med et overheng på 1,1 prosent ble årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2016 til 2017 beregnet til 1,4 prosentpoeng før bidraget fra lønnsglidningen i 2017.

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

Tariff tillegg for industriarbeidere bidro med 0,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2016 til 2017. Med årslønnsvekst på 2,6 prosent ble bidraget fra lønnsglidningen beregnet til 1,1 prosentpoeng for industriarbeidere, mot 0,6 prosent året før (se tabell 1.2). Historisk bidrag av lønnsglidningen dekomponert på en litt annen måte vises i tabell 1.4.

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

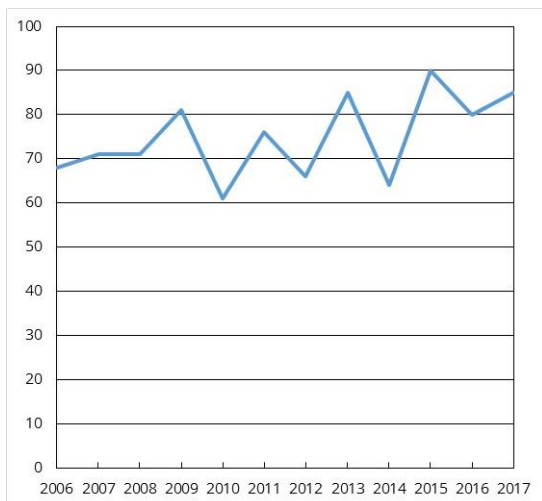
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
2007	5,5	1,7	3,8	69
01.okt	5,9	1,7	4,2	71
2008	5,7	1,7	4,0	70
01.okt	5,8	1,7	4,1	71
2009	3,9	0,5	3,4	87
01.okt	3,2	0,6	2,6	81
2010	3,6	1,2	2,4	67
01.okt	3,9	1,5	2,4	61
2011	4,4	1,3	3,1	70
01.okt	4,5	1,1	3,4	76
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	90
2016 ³	2,0	0,4	1,6	80
2017	2,6	0,4	2,2	85

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

² Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønnsglidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.2 hvor årslønnsveksten er dekomponert i lønns overheng (som består både av tariff tillegg og lønns glidning), samt bidrag til årslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønns glidning.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO.



Figur 1.1 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter

I mekling i hovedoppgjøret 2018 ble LO og NHO enige om forbedringer i dagens AFP-ordning knyttet til treårsregelen. Videre ble det avtalt etablering av et slitertillegg for de som går av ved 62, 63 og 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av og har fått innvilget AFP. Dette gjelder for ansatte i tariffbundne bedrifter som er omfattet av Sluttvederlagsordningens virkeområde. I tillegg ble det avtalt en felles utredning om mulig omlegging av dagens AFP-ordning i privat sektor. I forbindelse med meklingen sendte Riksmekleren brev til Statsministeren med spørsmål om regjeringen vil bistå LO og NHO med å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning i privat sektor i et kommende tariffoppgjør. Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen er innstilt på å bidra i utredningen. Brevene er gjengitt i vedlegg 1.

Norsk Industri og Fellesforbundet ble enige om kriterier for forståelse av bedrift og tariffmessig bedriftsetablering, og endringer i bestemmelser angående ansatte som blir sendt på oppdrag utenfor bedriften (reise, kost og losji).

Mellom LO og NHO i 2018 ble det satt av kr 0,30 per time fra 1. april til forbundsvise tilpasningsforhandlinger. I meklingsresultatet ble det videre gitt et generelt tillegg på kr 1 per time fra 1. april 2018. Arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittslønnen for industriarbeidere i NHO-bedrifter i 2017² fikk ytterligere et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2018. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 0,5 prosentpoeng. Sammen med et beregnet lønnsoverheng på 1,1 prosent er årslønnsveksten for industriarbeidere fra 2017 til 2018 beregnet til 1,6 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2018. Bidrag fra lønnsglidningen de siste fem årene vises i tabell 1.2. Hovedoppgjøret 2018 er omtalt i vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I hovedoppgjøret mellom LO og NHO i 2018 ble det gitt tillegg som beskrevet i avsnitt 1.3.1. For arbeidere i hele NHO-området er tariff tilleggene beregnet å bidra med 0,6 prosentpoeng og overhenger med 1,0 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2017 til 2018.

For arbeidere i *byggvirksomhet* var årslønnsveksten 2,7 prosent fra 2016 til 2017 og 2,6 prosent fra 2015 til 2016.

² Kr 417 725 år

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

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

I byggevirksomhet bidro tariff tillegg med 0,6 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2017 til 2018, mot 0,7 prosentpoeng til lønnsveksten fra 2016 til 2017. Tariff tilleggene omfatter justeringer av akkordsatser, tilpasning av minstelønnssatser både for fagarbeidere og andre, skift tillegg, samt spesielle tillegg innenfor elektrofagene.

For *hotell og restaurantvirksomhet* var årslønnsveksten 2,7 prosent fra 2016 til 2017, mot 1,5 prosent året før. I 2017 trakk uregelmessige tillegg lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng.

Overgang til ny lønnsstatistikk basert på innberetningene av lønn til den sentrale A-ordningen, får særlig stor effekt i dette området, fordi sysselsettingen er sesongpreget og arbeidsforhold og arbeidstid kan skifte mye gjennom året. Turnover i området er høy med en stor utskiftning av arbeidstakere fra et år til det neste, og i 2017 var turnover på om lag 40 prosent.

For Riksavtalen - Hotell og restaurant, ga hovedoppgjøret mellom LO og NHO et lønnstillegg på kr 3,80 per time fra 1. april 2018. Sammen med et garantitillegg på kr 1,18 per time fra samme tidspunkt, bidrar dette med om lag 2,0 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2018. Overhenget til 2018 var beregnet til 1,2 prosentpoeng. Årslønnsveksten for personer som var med i både 2016 og 2017 innen hotell og restaurant var 4,3 prosent, mens veksten for personer som var med i statistikken for både 2015 og 2016 er beregnet til 3 prosent.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO-området samlet* var årslønnsveksten 2,8 prosent fra 2016 til 2017, mot 1,6 prosent året før.

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

Om lag 50 prosent av årsverkene i transportsektoren tilhører avtaler med lokal forhandlingsrett. Noen områder (for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer) har lokale forhandlinger, mens bussbransjen ikke har lokale forhandlinger. For bussbransjen, som utgjør i underkant av 50 prosent av transportsektoren totalt, var årslønnsveksten 2,6 prosent fra 2016 til 2017, mot 2,8 prosent fra 2015 til 2016. I 2017 trakk uregelmessige tillegg lønnsveksten opp med 0,6 prosentpoeng.

For arbeidere innen *oljevirksomhet i NHO-området* er årslønnsveksten beregnet til 3,1 prosent fra 2016 til 2017, mot 1,8 prosent året før. Lønnsveksten fra 2015 til 2016 ble trukket opp av gjennomsnittlig bonus og uregelmessige tillegg, noe som sannsynligvis kan tilskrives endringene innenfor bransjen. I 2017 ser det ut til at reduserte bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten ned med 1,0 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk ned med 0,1 prosentpoeng.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 30 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer var på 2,7 prosent fra 2016 til 2017, mot 2,2 prosent året før. I 2017 trakk bonusutbetalinger lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng, mens uregelmessige tillegg bidro i motsatt retning og trakk ned veksten med 0,2 prosentpoeng. Endringer i næringsfordelingen mellom gruppene dro veksten ned med 0,1 prosentpoeng i 2016 og opp med 0,2 prosentpoeng i 2017.

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

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2 i NOU 2018: 8 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018. Virkningene blir også omtalt i fotnotene i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2018 var 1,4 prosent, mens overhenget inn i 2017 var 1,1 prosent.

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

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO-området* var 2,7 prosent fra 2016 til 2017, mot 2,1 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

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

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

NHO anslo, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent ved mellomoppgjøret i 2017. Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter samlet er beregnet til 2,4 prosent fra 2016 til 2017, mot 1,9 prosent året før. Fra 2016 til 2017 var årslønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer på henholdsvis 2,6 og 2,7 prosent. Strukturendringer forklarer at vektet lønnsvekst i industrien samlet sett er lavere enn veksttallene i gruppene hver for seg. Det har vært reduksjon i sysselsettingen for industrifunksjonærer med gjennomgående høyere lønnsnivå, mens sysselsettingen har økt for industriarbeidere med lavere lønnsnivå.

Ved hovedoppgjøret i 2018 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,8 prosent i 2018. Av dette bidrar overhenget med 1,2 prosentpoeng. Hovedoppgjøret 2018 er omtalt i vedlegg 1.

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I *finansnæringen* ble det i mellomoppgjøret for 2017 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et tillegg på lønnsregulativets trinn på 0,65 prosent, minimum kr 3 200 per år med virkning fra 1. mai 2017. Tillegget anslås å bidra med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2016 til 2017.

Ifølge Finans Norge ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2017 på 0,38 prosent og per 1. juli 2017 på 1,28 prosent. Disse tilleggene gjelder regulativlønnede.

For finanstjenester har utvalget, på grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og lønnstilleggene i 2017, beregnet årslønnsveksten fra 2016 til 2017 til 3,8 prosent. Endringer i sammensetningen av de ansatte kan ha bidratt til å dra opp lønnsveksten.

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

anslås å bidra med 0,7 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2017 til 2018, ikke inkludert virkningen av utvidelsen av lønnsregulativet. For ansatte i finanstjenester gir overhenget på 1,0 prosent og de avtalte tariff tilleggene en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 1,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

I varehandelen ble det i mellomoppgjøret for 2017 mellom Virke og LO og mellom Virke og YS i oppgjørene for handel, service og tjenesteytende næringer ikke gitt generelle tillegg, men et tillegg på kr 0,50 per time per 1. april 2017 til ansatte på enkelte tariffavtaler. Det ble gitt et lønnstillegg på kr 2,00 per time til arbeidstakere på andre overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2016 (407 265 kroner). Garantiordningen på landsoverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsattsene fikk et tillegg fra 1. februar 2017 på kr 2,75 per time. For tillegg på andre overenskomster i Virke-området vises det til vedlegg 1.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og lønnstilleggene i 2017, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2016 til 2017 for alle heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen til 3,1 prosent. Strukturendringer, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017.

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

Garantiordningen mellom HK og Virke for Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten ble lagt ut med kr 6,20 per time per 1. februar 2018 i trinn 6 og som et generelt tillegg på kr 0,75 per time per 1. april 2018 som ble lagt på alle minstelønnsattsene.

For Virkebedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tariff tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,6 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 1,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I mellomoppgjøret i det statlige tariffområdet i 2017 ble det i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat gitt et generelt tillegg på 0,33 prosent på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. mai 2017 og lønnstrinnene i lønnsramme 02, 03 og 04 ble løftet med ett lønnstrinn. Med virkning fra 1. juli 2017 ble det avsatt 0,8 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. I avtalen med Akademikerne ble det avsatt 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. oktober 2017. På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og tariff tilleggene i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 i det statlige tariffområdet beregnet til 2,3 prosent.

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

I staten gir de avtalte tariff tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten på 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,7 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i 2018 i avtalen med

Akademikerne som i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, men fordelingen på enkeltelementer er forskjellig.

Kommunesektoren/KS-området

For 2017 ble det ved hovedoppgjøret i 2016 avtalt sentrale tillegg per 1. august og det ble lagt til grunn at det i mellomoppgjøret 2017 skulle settes av 0,9 prosent i midler til lokale forhandlinger med virkning per 1. september 2017.

I mellomoppgjøret for 2017 ble det avtalt at de sentrale tilleggene for 2017 til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 som ble avtalt i 2016, skulle flyttes en måned fram og gis fra 1. juli 2017. Videre avtalte partene i 2016 at det skulle settes av 0,9 prosent til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2017. I 2017-oppgjøret ble det enighet om å flytte virkningstidspunktet en måned fram til 1. august. Til ansatte med stilling i hovedtariffavtalen kapittel 4 ble det gitt sentrale lønnstillegg som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1 i NOU 2018: 8. Ledere, fagledere og arbeidsledere i kapittel 4 fikk et sentralt tillegg på 2 prosent av grunnlønn.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og tariff tilleggene i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 i KS-området beregnet til 2,5 prosent.

I hovedoppgjøret i 2018 ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2018 på mellom 5 000 og 12 300 kr per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. For ledere, fagledere og arbeidsledere i hovedtariffavtalens kapittel 4 gis et lønnstillegg på 1,5 prosent med virkning fra 1. mai 2018. Det er ikke avsatt penger til lokale forhandlinger i 2018. Det ble avtalt å øke satsene for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg med virkning fra 1. januar 2019.

Sentrale tillegg for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (kapittel 4) utgjør 1,1 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2017 til 2018. Sammen med overheng på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

I mellomoppgjøret for 2017 i *Oslo kommune* ble det avtalt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 2,15 prosent, minimum kr 9 000, med virkning fra 1. mai 2017.

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

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

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og tariff tilleggene i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer³, beregnet til 2,5 prosent.

Sentrale tillegg i 2018 utgjør om lag 1,6 prosentpoeng per dato og om lag 1 prosentpoeng i årslønnsvekst 2017-2018. Sammen med overheng til 2018 på 1,4 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

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

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og tariff tilleggene i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 2,6 prosent.

Sentrale tillegg i 2018 utgjør om lag 1,5 prosentpoeng per dato og om lag 1 prosentpoeng i årslønnsvekst 2017-2018. Sammen med overheng til 2018 på 1,4 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og tariff tilleggene i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 for undervisningsansatte i hele kommunesektoren beregnet til 2,3 prosent.

Sentrale tillegg i 2018 utgjør om lag 1,8 prosentpoeng per dato og om lag 1,2 prosentpoeng i årslønnsvekst 2017-2018. Sammen med overheng til 2018 på 1,3 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

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

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

Spekter-området ekskl. helseforetakene

I mellomoppgjøret 2017 i *Spekter-området ekskl. helseforetakene* ble det på A-nivå for LO og YS (med unntak av Nettbuss og helseforetakene) og Spekter avtalt et generelt tillegg på kr 975 per år. Ansatte med en årslønn på kr 407 265 eller lavere, fikk et lavlønnstillegg på kr 2 925 pr. år. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. april 2017. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene ble det gitt noe varierende tillegg.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2017 og avtalte tillegg i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 2,4 prosent.

I hovedoppgjøret i 2018 ble det på A-nivå for medlemmer i LO og YS avtalt et generelt tillegg på kr 1 950 per år. Det gis ytterligere et tillegg på kr 4 875 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417 726 eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2018.

I Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene gir de avtalte tilleggene på A-nivå et bidrag til årslønnsveksten på om lag 0,2 prosentpoeng fra 2017 til 2018. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) som anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018. For noen bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

I mellomoppgjøret 2017 i *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2). Det ble enighet om et generelt tillegg fra 1. juli 2017 på kr 4 000 per år til alle medlemmer. Minstelønnssatsene ble hevet med minst 4 000 kr for alle stillingsgrupper fra 1. august 2017, se vedlegg 1 i NOU 2018: 8. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

For helseforetakene kom Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2). Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 1,4 prosent med virkning fra 1. juli 2017. Medlemmer av Norsk Sykepleierforbund fikk et generelt tillegg på 1,2 prosent med virkning fra 1. august 2017. Minstelønnssatsene ble hevet med 5 000 til 13 000 kr med virkning fra 1. juli, se vedlegg 1 i NOU 2018: 8. Det ble ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2017.

Det ble gitt generelle tillegg for leger i spesialisering, turnusleger og medisinerstudenter med virkning fra 1. januar 2017. Tilleggene varierte fra kr 10 000 til kr 15 500 pr. år. De sentralt avtalte minimumssatsene ble økt med tilsvarende beløp. Partene var enige om at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant andre overleger, forskere og stipendiater.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå for 2017 og avtalte tillegg i 2017, er årslønnsveksten fra 2016 til 2017 i helseforetakene beregnet til 3,6 prosent. For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer knyttet i hovedsak til økende andel leger trakk i samme retning.

I hovedoppgjøret i 2018 for helseforetakene mellom Spekter og forbundene i LO og YS ble det i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) gitt et generelt tillegg til alle ansatte i stillingsgruppe 1-3 på kr 16 000 per år med virkning fra 1. juli 2018. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3,5 prosent. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet gis ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe gis et generelt tillegg på 3,5 prosent, mens ledere gis et tillegg på 5,0 prosent. Alle tillegg har virkning fra 1. juli 2018. Minstelønnssatsene ble hevet med minst 15 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato, se tabell 1.2 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-nivå i 2018.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2). Med Norsk Sykepleierforbund ble det avtalt et generelt tillegg på 3,5 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Alle medlemmer i ansiennitetsstige spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Medlemmer i lederstilling gis ytterligere et generelt tillegg på 1,5 prosent (samlet 5,0 prosent). Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-nivå i 2018.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i avsluttende sentrale forhandlinger. Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund får et generelt tillegg på 2,8 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som får et generelt tillegg på 5 prosent. Minstelønnssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august, se tabell 1.3 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund får et generelt tillegg på 2,0 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som får et tillegg på 5 prosent.

Minstelønnssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august, se tabell 1.3 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Utdanningsforbundet får et generelt tillegg på 3,1 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Medlemmer i Utdanningsforbundet i ansiennitetsstige pedagog med spesialkompetanse med ansiennitet på 16 år eller mer får ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,1 prosent). Medlemmer i Utdanningsforbundet i lederstilling med personal- og økonomiansvar får ytterligere et generelt tillegg på 1,9 prosent (samlet 5 prosent). Minstelønnssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. juli, se tabell 1.3 i vedlegg 1. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Spekter og Den norske legeforening ble enige om at det ikke gis sentrale tillegg i årets oppgjør. Oppgjøret gjennomføres i sin helhet lokalt.

I helseforetakene gir de sentralt avtalte tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten på om lag 1,1 prosentpoeng. I tillegg kommer bidrag fra tillegg ved lokale forhandlinger som anslås til 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2018 på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018.

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.5 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn i enkelte tariffområder. Fra 2015 til 2017 ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i flere tariffområder redusert. Dette gjaldt blant annet for industriarbeidere og industrifunksjonærer og for ansatte i kommunene og i Spekter-bedrifter utenom helseforetakene.

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

Tabell 1.5 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder

										Årslønn			Årslønn	Kvinne-
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		Menn			Kvinner	andel ²
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015	2016	2017	2017	2017	2017
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	88,5	88,3 ³	88,4	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	469 700	437 200	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	78,2	78,9 ³	79,4	79,5	80,4	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	780 900	649 400	30
Virke-bedrifter i varehandel ⁴	85,6	85,3	85,9	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	542 200	463 700	41
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ⁹	94,4	94,1 ³	94,4	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	368 000	347 300	56
Finanstjenester ⁵	75,7	79,4	79,3	80,3	79,7	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	730 200	583 700	51
Statsansatte ^{4,7}	90,3	89,8	89,8	90,1	90,7	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	89,7	606 400	544 200	48
Kommunene i alt ⁸	91,3	91,4	91,8	91,5	92,2	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	528 900	494 900	74
Undervisningsansatte ⁸	96,7	96,8	96,9	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	560 500	548 900	69
Øvrige ansatte ⁸	91,2	91,2	91,5	91,0	91,9	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	514 400	477 600	76
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁶	80,8	81,7	81,5	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6	80,6	81,9	81,4	671 200	546 100	75
Statlige eide helseforetak ⁷	93,6	94,2	95,1	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	546 700	523 400	40

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

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

³ Tallene er beregnet etter ny næringsstandard fra og med 2009. Sammenliknet med tidligere år vil det være et brudd i tidsserien.

⁴ Gjelder heltidsansatte.

⁵ Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere.

⁶ Månedslønn per september*12 (heltidsekvivalenter), kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Helsetjenester» under Statlig forvaltning.

⁷ Månedslønn per oktober*12.

⁸ Månedslønn per 1. desember *12.

⁹ Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant».

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2018

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

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønns tilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Et lavlønns tillegg på 2,50 kr til arbeidstakere på overenskomster med lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, var del av forhandlingsløsningen for hovedoppgjøret i 2018 mellom LO og NHO. Dette hadde likelønnsprofil siden halvparten av de som fikk tillegget er kvinner, mens kvinner utgjorde nær en fjerdedel av ansatte i området i alt.

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

I *finansnæringen* ble det i 2018 både mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gitt et kronetillegg på 4 000 kr nederst i regulativet fra 1. mai. Dette hadde likelønnsprofil siden to tredjedel av de som fikk tillegget er kvinner, mens kvinner utgjorde 55 prosent av ansatte i tariffområdet. Overgangstillegget ved avgang ved 62, 63 og 64 år kan også ha en slik kjønnsdimensjon. Det er videre avtalt at ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum fem måneder skal gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden. Dette tilgodeser særlig kvinner, men skal motivere menn til å ta permisjon utover fedrekvoten.

1.4 Lønnsoverhenget

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

Utvalget har beregnet lønnsoverhenget til 2018 til 1,1 prosent i gjennomsnitt i de største forhandlingsområdene. Lønnsoverhenget i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,2 prosent. For områdene i tabell 1.6 varierer lønnsoverhenget til 2018 fra 0,6 til 1,4 prosent.

Tabell 1.6 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2013-2018

Område/gruppe:	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,6	1,3	1,3	1,1	1,1	1,2
Industriarbeidere	1,2	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1
Industrifunksjonærer	2,1	1,4	1,3	1,5	1,1	1,4
Virke-bedrifter i varehandel	0,7	1,0	1,0	0,7	0,9	0,8
Finanstjenester ²	1,1	1,3	1,1	1,1	0,9	1,0
Staten	2,2	0,8	2,0	0,4	1,5	0,7
Kommunene i alt :	2,4	0,6	1,8 ⁴	0,7	0,9	1,4
Undervisningsansatte	2,5	0,3	2,6 ⁴	0,6	0,9	1,3
Øvrige ansatte	2,3	0,6	1,6 ⁴	0,7	0,9	1,4
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
Helseforetakene	1,0	0,7	1,2	0,4	1,6 ⁵	0,9
Øvrige bedrifter	1,2	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6
Veid gjennomsnitt ³	1,8	0,8	1,5	0,7	1,1	1,1

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

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

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

⁴ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk overhenget til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. For øvrige ansatte i kommunesektoren ble overhenget ikke påvirket.

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS.

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

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

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

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2018

I 2018 var det etter vanlig mønster hovedoppgjør for de fleste tariffområder. Både i LO-NHO-området, LO-Virke-området, YS-NHO-området og YS-Virke-området ble oppgjørene gjennomført som samordnede oppgjør, men med adgang til forbundsvis tilpasningsforhandlinger. Tariffavtalene forhandles i samordnede oppgjør på hovedorganisasjonsnivå. Samordnet hovedoppgjør velges gjerne når det er store, prinsipielle spørsmål som må avklares mellom partene. I år var det særlig spørsmål knyttet til AFP-ordningen som var bakgrunnen for denne oppgjørsformen.

I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger. I Spekter-området foregår forhandlingene på to nivåer, først sentralt mellom Spekter og hovedorganisasjonene og deretter mellom de enkelte virksomheter og lokale arbeidstakerorganisasjoner.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2017 vises det til vedlegg 1 i NOU 2018: 8.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2018

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 27. februar 2018. I vedtaket het det bl.a.:

«Siden 2008 har den økonomiske veksten i fastlandsøkonomien vært lavere enn noe annet tiår vi har nasjonalregnskapstall for. Særlig investeringene i næringslivet og eksporten fra Fastlands-Norge har sviktet.

[...]

Partene i arbeidslivet har gjort sin del av jobben i rollefordelingen i den økonomiske politikken. Moderat lønnsvekst har muliggjort lave renter og svak kronekurs.

[...]

Det er med Holden-utvalgene etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. For å være bærekraftig må lønnstilleggene også bidra til en rimelig fordeling.

[...]

Mange kvinner har svært lav lønn. Lavlønsproblemet er således i stor grad et likelønsspørsmål.

[...]

Press på arbeidstid og krav til økt fleksibilitet er en realitet for mange av LOs medlemmer. LO krever tiltak, om nødvendig også lovendringer, som sikrer at arbeidstid er et tema som avtales mellom partene i arbeidslivet. Mange av LOs medlemmer jobber i skift og turnus, og det vil derfor være viktig for LO å sikre gode kompensasjonstillegg for ubekvem arbeidstid.

[...]

I "verftsdommen" av 2013 understreker Høyesterett den betydningen allmenngjøring har for det norske arbeidslivet og muligheten til å videreføre frontfagsmodellen. Sentralt her er bestemmelser i flere overenskomster om dekning av reise, kost og losji. Samtidig viste Høyesterett til omgåelser av allmenngjøringsforskriften ved "lokale" etableringer av bemanningsselskap.

Under tariffrevisjonen 2016 ble det igangsatt et utvalgsarbeid mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

[...]

Gjennom dette utvalgsarbeidet er det avdekket behov for en klargjøring av bestemmelser bl.a i Industriooverenskomsten.

[...]

Næringsinvesteringene vil i takt med økt etterspørsel også ta seg opp, men veksten vil være klart lavere enn hva vi er vant med i konjunkturoppganger. Dette henger sammen med fortsatt mye ledig produksjonskapasitet, at ny type industri investerer mindre enn den tradisjonelle, og tøff konkurranse fra globale aktører i mange bransjer.

Selv om norsk økonomi er i en svak oppgangsfase er det derfor for tidlig å friskmelde arbeidsmarkedet.

[...]

Folketrygden skal være en bærebjelke i velferdsstaten. Men for LO er det også viktig å styrke supplerende ordninger til folketrygden, slik at alle får en pensjonsytelse de kan leve verdig av. Det innebærer å tette hullene i AFP- og OTP-ordningene, sikre en god tilpasning av offentlig AFP og tjenstepensjoner, samt å bedre forvaltningen av løpende tjenstepensjoner, pensjonskapitalbevis og fripoliser.

[...]

1. AFP i privat sektor

Basert på LO-kongressens vedtak vil LO i tariffoppgjøret 2018 videreutvikle AFP i privat sektor ved tetting av hull for de som faller fra og sikre nivået på ytelsene til sliterne. For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalefestet ordning.

[...]

2. Tjenstepensjon

LO krever en pensjonsopptjening fra første krone, for alle stillingsandeler og fra 13 år.

3. Krav til reise, kost og losji

LO krever nødvendige endringer i Industriooverenskomsten som sikrer at arbeidsgivere ikke kan velte utgifter til reise, kost og losji for arbeidstakere som sendes på oppdrag over på den enkelte arbeidstaker.

[...]

4. Lønnskrav

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

[...]

Representantskapets prioriteringer sikres best gjennom utnyttelse av fagbevegelsens samlede styrke. Hensynet til AFP-ordningen tilsier at oppgjørene i privat sektor gjennomføres som samordnende oppgjør. Andre hensyn taler for at det under forhandlingene også åpnes for forbundsvis tilpasninger som gir forbundene rett til egne prioriteringer.

[...]

Oppgjøret gjennomføres derfor samordnet med forbundsvise tilpasninger. Utfallet av tilpasningene blir en del av resultatet i oppgjøret.

Det forutsettes at resultatene videreføres i oppgjørene for andre områder der LO er part.»

NHOs representantskap vedtok 28. februar 2018 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Norges Bank anslår at kapasitetsutnyttningen fortsatt vil ligge under normalen i 2018. Viktige deler av drahjelpen vi har hatt de siste årene, blir borte. Med høyere oljepris ligger kronesvekkelsen trolig bak oss. Norges Bank har varslet at renten skal opp fra høsten av. Regjeringen varsler adskillig mindre ekspansiv budsjettpolitikk fremover. Boligprisveksten har stanset opp, og boligigangsettingen har trolig passert toppen. For bygge- og anleggsnæringen blir derfor aktivitetsveksten adskillig mer moderat fremover. Likeledes er det rimelig å tro at veksten for reiseliv blir svakere. Men andre drivere vil trolig kompensere. Husholdningenes konsum vil få større betydning for den økonomiske veksten. På bakgrunn av et noe sterkere vekstbilde ute og hjemme ventes også høyere vekst i vareeksporten og bedriftsinvesteringene.

Aktiviteten i verdensøkonomien økte mer i 2017 enn antatt. Veksten er dessuten bredt basert.

[...]

På lang sikt må utviklingen i den nominelle lønnsveksten justert for utviklingen i produsentprisene ("produsentreallønnen") følge produktivitetsutviklingen. Høy nominell lønnsvekst uten bakgrunn i tilsvarende produktivitetsvekst, vil i all hovedsak slå ut i høyere inflasjon og økt arbeidsledighet på lengre sikt, og ikke i høyere reallønnsvekst. I industrien økte produktiviteten med 3,3 prosent i 2017, mens produsentprisene steg med vel 4 prosent. For de ti årene 2007-2016 ligger produktivitetsveksten i norsk industri 0,1 prosentpoeng lavere enn hos handelspartnerne.

[...]

De relative timelønnskostnadene for alle ansatte i industrien i felles valuta, som er et mål for konkurranseevnen, kan ha svekket seg i 2017. Mens kostnadsnivået lå 34 prosent over handelspartnerne i EU i 2016, viser foreløpige tall at det lå 36 prosent over i 2017. Dette er et høyt og krevende nivå med tanke på økonomiens strukturelle utfordringer og det store behovet for omstilling og nyskaping.

Når kronesvekkelsen trolig ligger bak oss, vil lønnsdannelsen få et større ansvar for å ivareta konkurranseevnen. Produktivitetsveksten i Norge kan vanskelig forutsettes å være høyere enn hos våre konkurrenter. Da kan heller ikke lønnsveksten i Norge overstige lønnsveksten hos handelspartnerne. Forventet lønnskostnadsvekst per ansatt hos Norges handelspartnere er av OECD anslått til 2,7 prosent i 2018.

Bedringen i arbeidsmarkedet vil ventelig fortsette i 2018. [...] Selv om flere bedrifter rapporterer om mangel på arbeidskraft, vil det fortsatt være ledig kapasitet i arbeidsmarkedet.

[...]

Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er på grunnlag av SSBs foreløpig nasjonalregnskap beregnet til 79 prosent i 2017. Driftsresultatsandelen økte fra 2016 og lå i fjor 1 prosentpoeng over gjennomsnittet for de siste tjue årene. Dette kan tyde på at lønnsdannelsen har fungert rimelig godt i forhold frontfagsmodellens utgangspunkt, at fordelingen mellom arbeid og kapital i industrien over tid skal være rimelig stabil.

Derfor mener NHO at:

- Konkurranseevnen må styrkes. Lønnsveksten i Norge bør derfor ikke overstige utviklingen hos handelspartnerne.
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger. Ved eventuelle sentrale tillegg bør det derfor skilles mellom de overenskomster som har og de som ikke har lokale forhandlinger.
- Stramme økonomiske rammer må også gjelde for eventuelle reguleringer av overenskomstenes minstelønnssatser.
- NHO-fellesskapet vil avvise ethvert krav om innføring av nye tjenstepensjonsrettigheter gjennom lovgivning eller tariffavtaler. Dette gjelder både nivå og organisering.
- NHO mener at partene i samarbeid med Regjeringen bør utrede en omdanning av AFP-ordningen til en mer opptjeningsbasert ordning. En eventuell omdanning skal ikke medføre økte kostnader for bedriftene eller balanseføring av forpliktelser.
- Arbeidstid - mulig årsarbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Lønnsgarantiordninger - det skal ikke inntas nye ordninger eller inngås nye bestemmelser med økte forpliktelser.
- Det skal ikke innføres nye bestemmelser i tariffavtalene som begrenser bedriftenes adgang til å leie inn arbeidskraft eller bemanningsbedriftenes adgang til å leie ut.»

Styret i Unio vedtok 15. mars 2018 en inntektspolitisk uttalelse foran hovedoppgjøret i 2018. I vedtaket het det bl.a.:

« [...]

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt i den vanskelige situasjonen etter oljeprisfallet. Den kraftige kronesvekkelsen har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv.

Svak økning i oljepengebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurranseevnen som kronesvekkelsen har gitt, selv om de fleste framskrivninger viser noe sterkere krone de nærmeste årene.

Finanspolitikken har også bidratt til å dempe utslagene av oljeprisfallet. Den økonomiske politikken de siste årene kunne derimot vært langt mer effektiv om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat- og offentlig aktivitet. Finanspolitikken vil ha strammere rammer fra 2018 enn det vi har vært vant til de siste 10-15 årene.

Partene i arbeidslivet har gitt avgjørende bidrag til omstillingene gjennom moderate lønnsoppgjør i flere år etter oljeprisfallet. Gode økonomiske utsikter tilsier at lønnsveksten normaliseres allerede i år slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen.

[...]

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

[...]

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

[...]

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet svekkes når politikken endrer maktbalansen til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

[...]

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap. Det gir lave forvaltnings- og administrasjonskostnader og større trygghet for en god pensjon. En god pensjonsordning er livsvarig med akseptabelt nivå, gir like god pensjon for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon.

Avtalen mellom LO, Unio, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet av 3. mars 2018 om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over.

[...]

Føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder
- Partsarbeid om tiltak for å bedre mulighetene til å stå lenger i arbeid før pensjonering bør prioriteres
- I hovedsak bør sosiale bestemmelser videreføres
- Unios krav i 2018 skal gjenspeile dette inntektspolitiske dokument, og kravene skal behandles nærmere i Unios forhandlingsutvalg/delegasjoner i de enkelte tariffområder»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 27. februar 2018 YS' inntektspolitiske dokument for 2018-2020. Her heter det bl.a.:

«YS anser at det er rom for å øke kjøpekraften i 2018.

[...]

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

[...]

Når oppgangen nå fester seg er det bedriftsinvesteringene både i oljesektoren og fastlandsnæringene som styrker veksten sammen med økende eksport. Boliginvesteringene som har vokst kraftig de siste årene ventes derimot å falle som følge av boligprisfallet i 2017 imens veksten i privat forbruk holder seg oppe. Vekstimpulsen fra finanspolitikken blir svakere og pengepolitikken sikter mot en gradvis normalisering av rentenivået.

KPI-veksten i 2018 ventes å ligge under inflasjonsmålet til Norges Bank på 2,5%. Lav inflasjon skyldes moderat lønnsvekst og lav prisvekst ute. Den siste tidens kronesvekkelsen trekker imidlertid i

retning av noe høyere prisvekst fremover gjennom økt importert inflasjon. Kronesvekkelsen kan på sikt motvirkes av høyere oljepris.

Etter en avtaleperiode med reallønnsnedgang i mange tariffområder mener YS det igjen bør være rom for reallønnsvekst.

[...]

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for YS ettersom alderspensjonen fra folketrygden utgjør en stadig lavere andel av lønn ved samme uttaksalder som tidligere.

[...]

YS mener at lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) bør omfatte alle arbeidsforhold fra første krone.

[...]

YS vil arbeide for økte pensjonsinnskudd til arbeidstakerne.»

Akademikerne la bl.a. til grunn:

«I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronekurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn på utviklingen av norsk økonomi fremover.

Akademikerne har vært med på å bidra til svært moderate lønnsoppgjør de senere årene. Nå som pilene peker oppover igjen i norsk økonomi har vi forventninger om at tariffoppgjørene til våren gjenspeiler denne oppgangen.

[...]

Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en norm på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen svekkes, noe ingen parter er tjent med.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler.

[...]

For å gi innbyggerne de tjenester og den kvalitet de har krav på er det nødvendig at offentlig sektor har tilstrekkelig og riktig kompetanse i sine rekker. Akademikerne representerer nøkkelgrupper det er både viktig og nødvendig for stat, kommunene og helseforetak å rekruttere og beholde. For å bli en attraktiv sektor for disse gruppene har særlig kommunene et stort potensiale å gå på.»

Hovedstyret i KS vedtok 19. mars 2018 følgende mandat for KS i hovedtariffoppgjøret 2018:

- «Hovedtariffoppgjøret 2018 gjennomføres innenfor en moderat økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunenes konkurranseevne i arbeidsmarkedet, lønnsutviklingen i kommunesektoren og sammenlignbare tariffområder samt situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv. Den økonomiske rammen anslått i frontfaget legges til grunn for forhandlingene.

- Oppgjøret må ta hensyn til sektorens rekrutteringsutfordringer. Disponering av den økonomiske rammen i 2018 til prioriterte lønnsjusteringer i hovedtariffavtalens kapittel 4 og til økning av godtgjøringer for helgearbeid og kveld/natt ivaretar dette.
- Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det forutsetter en stadig utvikling, modernisering og tilpasning av tariffbestemmelser.»

På bakgrunn av Virkes tariffpolitiske posisjon:

- «Virke legger til grunn at den norske arbeidslivsmodellen med sterke og representative organisasjoner bidrar til en koordinert lønnsdannelse som over tid sikrer arbeidsplasser, konkurransekraft og produktivitet. Tariffoppgjørene er et viktig redskap i denne modellen.
- Virke arbeider for at tariffavtaler skal oppleves som attraktive og brukervennlige verktøy på arbeidsplassene og i det daglige arbeidet
- Virke mener det er partenes ansvar å etablere tariffbestemmelser som gjør det attraktivt å ha tariffavtale og som ikke bidrar til en konkurranseulempe for virksomheter med tariffavtale
- Virke forutsetter at tariffavtaler gjør det mulig å tilpasse driften til lokale behov basert på et velfungerende og tillitsbasert partssamarbeid
- Virke vil motarbeide tariffbestemmelser som svekker vår konkurransekraft i organisasjonsmarkedet
- Virke forutsetter at de store endringene som skjer i arbeidslivet fører til økt innsats for å tilpasse avtalene»

vedtok *sentralstyret i Virke* følgende forhandlingsfullmakt for tariffperioden 2018-2020:

- «Virke legger til grunn at den økonomiske situasjonen tilsier et moderat lønnsoppgjør som gir forsiktig reallønnsvekst. Samtidig vil store endringer prege norsk arbeidsliv framover, og det er derfor viktig at tariffoppgjøret bidrar til å trygge arbeidsplasser og lette omstillingene vi står overfor.
- Virke vil gjennomføre alle forhandlinger i tråd med frontfagets ramme, men forutsetter profil tilpasset de ulike bransjenes forutsetninger og de strukturer for lønnsdannelse som fins i de ulike områdene
- Virke vil kreve at eventuelle garantilønnsbestemmelser i tariffavtalene er bærekraftige over tid, gir rom for både lokale og sentrale forhandlinger og slik at den økonomiske rammen lagt i frontfaget ikke brytes
- Virke vil arbeide for pensjonsordninger som gir forutsigbarhet for arbeidsgivere, gjør det mulig å drive lønnsomt og forsvarlig og bidrar til at virksomheter ønsker å organisere seg i Virke. Det gjelder både for avtalefestet pensjon (AFP) og for tjenestepensjonsordninger der de er en del av tariffavtalene
- Virke aksepterer ikke endringer i pensjonsordninger som fører til økte kostnader for arbeidsgivere. Dersom slike ordninger vedtas gjennom lov må konsekvenser for ulike deler av arbeidsmarkedet utredes og kostnader beregnes i tariffoppgjøret

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

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene mellom LO og NHO ble gjennomført som et samordnet oppgjør med forbundsvise tilpasningsforhandlinger innenfor en ramme på kr 0,30 per time fra 1. april 2018. Forhandlingene begynte 12. mars. Den 22. mars ble det brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 8. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt ved uravstemning.

Det ble gitt et generelt tillegg på kr 1 per time fra 1. april 2018. Arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittslønnen for industriarbeidere i NHO-bedrifter i 2017 fikk ytterligere et tillegg på kr 2,50 per time fra 1. april 2018.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 2,8 prosent i 2018, jf. boks 1.1.

Det ble avtalt endringer i vilkårene for å få innvilget AFP i privat sektor, med forbehold om godkjenning av Arbeids- og sosialdepartementet. Det ble også avtalt et nytt såkalt sliter tillegg, i form av en ekstra ytelse til de som går av ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Blant betingelsene er også at man har fått innvilget AFP i sluttvederlagsordningens virkeområde. Sliterordningen opprettes som en ny ordning mellom LO og YS, ved at verdiene i Sluttvederlagsfondet overføres Sliterordningen. Ordningen søkes etablert og satt i drift 1. januar 2019. På dette tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen, kapitalen overføres Sliterordningen og NHO trekker seg ut av ordningen.

I tillegg ble det avtalt en felles utredning om mulig omlegging av dagens AFP-ordning i privat sektor. I forbindelse med meklingen sendte Riksmekleren brev til Statsministeren med spørsmål om regjeringen vil bistå LO og NHO med å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning i privat sektor i et kommende tariffoppgjør. Utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019. Det framgår av svarbrevet fra Statsministeren at regjeringen er innstilt på å bidra i utredningen. Brevene er gjengitt sist i dette vedlegget sammen med protokoll om AFP.

Norsk Industri og Fellesforbundet ble enige om kriterier for forståelse av bedrift og tariffmessig bedriftsetablering i Industrioverenskomsten, og endringer i bestemmelser angående ansatte som blir sendt på oppdrag utenfor bedriften (reise, kost og losji). Protokollen er vedlagt Riksmeklerens møtebok.

Boks 1.1 Vurderinger rundt rammen, hovedoppgjøret 2018

Under gjengis vurderinger rundt rammen for hovedoppgjøret 2018 fra NHO, i forståelse med LO:

Vurderinger rundt rammen, hovedoppgjøret 2018

8. april 2018

Vurdering

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

- Etter noen år med fastlandsvekst under normalen, er norsk økonomi nå inne i en moderat konjunkturoppgang. Fastlands-BNP økte med 1,8 prosent i 2017, og Statistisk sentralbyrå (SSB) anslår veksten til 2,4 prosent i år. Dette er noe over antatt trendvekst i norsk økonomi. Produktivitetsveksten anslås til 1,7 prosent. Kapasitetsutnyttningen i norsk økonomi nærmer seg et normalt nivå.
- Oppsvinget er moderat. Noen av faktorene som bidro til å dempe virkningene av oljeprisfallet, vil gi mindre drahjelp fremover. Budsjettpolitikken er lagt om i mindre ekspansiv retning. Norges Bank har varslet at renten vil bli hevet fra høsten av. Med høyere oljepris synes fallet i kronekursen unnagjort.
- Etterspørselsbildet for norsk industri generelt er i bedring. Etter fire år med fall i petroleumsinvesteringene, ventes investeringene å øke de nærmeste årene. Dette vil gi positive ringvirkninger for norsk leverandørindustri. Investeringsveksten er imidlertid moderat sammenliknet med veksten forut for oljeprisfallet. SSB anslår at veksten i petroleumsinvesteringene i år vil bidra med 0,3 prosentpoeng til samlet vekst i norsk økonomi. Også utenlands ventes oljeinvesteringene å øke. Dette tilsier økt etterspørsel mot norsk verkstedsindustri.
- Det internasjonale konjunkturoppsvinget ser ut til å holde frem. I fjor vokste globalt BNP med 3,7 prosent, i år anslår OECD en vekst på 3,9 prosent. Veksten hos Norges 25 viktigste handelspartnere anslås av OECD å holde seg på 2,7 prosent, om lag som i fjor. Sammensettingen av veksten peker mot høyere vekst i norsk eksport fremover. SSBs konjunkturbarometer for industrien varsler om økt produksjon. Det var også oppgang i industriens ordretilgang både fra hjemmemarkedet og eksportmarkedet.
- Etter to år med nedgang i produktiviteten i norsk industri, økte produktiviteten med 3,3 prosent i 2017 ifølge tall fra SSBs foreløpig nasjonalregnskap, mens sysselsettingen i industrien falt med 1,8 prosent. For tiåret 2007-2016 sett under ett har produktivitetsveksten i norsk industri vært på 1,6 prosent, litt svakere enn produktivitetsveksten hos handelspartnerne.
- Bytteforholdet for tradisjonelle varer svinger fra år til år. I 2017 ble det bedret med 1,3 prosent i 2017, men tendensen de siste ti årene har vært noen lunde sideveis. For varer og tjenester eksklusiv olje og gass ble bytteforholdet bedret med 0,2 prosent. I tiåret 2008-2017 har også dette bytteforholdet blitt svekket.
- Den kostnadmessige konkurranseevnen, målt ved relative timelønnskostnader for alle ansatte i industrien i felles valuta, svekket seg med 1,4 prosent i 2017. Av svekkelsen skyldtes 0,6 prosentenheter sterkere handelsveid krone og 0,8 prosentenheter høyere lønnskostnadsvekst i Norge enn i konkurrentlandene. Færre arbeidsdager trakk isolert sett lønnskostnadsveksten i Norge opp med 0,8 prosentenheter. Den siste faktoren er i sin natur forbigående.
- Driftsresultatet påvirkes av den generelle konjunktursituasjonen i norsk og internasjonal økonomi, og kan derfor vise betydelige svingninger fra år til år. Fordelingen av verdiskapingen i industrien til lønnskostnader og driftsresultat har vært stabilt over tid, i tråd med frontfagsmodellen. Lønnskostnadsandelen (lønnskostnader i prosent av netto faktorinntekt) er ifølge foreløpig nasjonalregnskapstall beregnet til 79 prosent i industrien i 2017, 4 prosentpoeng lavere enn i 2016 og 1 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet de siste 20 årene.

- Utviklingen i driftsresultatet varierer mye mellom næringene ifølge SSBs foreløpige nasjonalregnskapstall for 2017. Særlig oljeraffinering og produksjon av metaller bidrar til å trekke driftsresultatet i industrien opp, mens næringer som trelast- og trevare, gummivare og plastindustri trekker ned. I industrinæringene papir og papirvarer, kjemiske råvarer og reparasjon og installasjon av maskiner og utstyr er driftsresultatet negativt. Oljenedturen preger fortsatt verksteds- og skipsbyggingsindustrien der driftsresultatet i fjor ble halvert fra 2016 til 2017.
- Arbeidsmarkedet er i bedring. Ifølge nasjonalregnskapet økte personsyssetningen med 1,1 prosent i fjor, mens timeverkene i Fastlands-Norge økte med 0,5 prosent. SSB anslår en sysselsettingsvekst på 1,2 prosent i år, og en vekst i timeverkene på 0,7 prosent. Sysselsettingsveksten i fjor kom særlig i næringene bygg og anlegg, overnatting og servering, forretningsmessig tjenesteyting samt offentlig forvaltning. I næringene utvinning av råolje og naturgass og i industrien, gikk sysselsettingene tilbake.
- Arbeidsledigheten (AKU) har avtatt, fra 4,7 prosent i 2016 til 4,2 prosent i fjor. Arbeidsledigheten har falt mest det siste året i de landsdelene som ble hardest rammet av oljeprisfallet. Videre venter SSB at arbeidsledigheten vil avta til 3,9 prosent i år. En del av nedgangen i arbeidsledigheten skyldes at arbeidsledige forlater arbeidsstyrken. Ifølge Norges Banks regionale nettverk rapporterer en økende andel av bedriftene om knapphet på arbeidskraft.
- Årslønnsveksten i hele økonomien ble på 2,3 prosent i fjor. Lønnsveksten i de store tariffområdene har vært avtakende fra 2011, til og med 2016. I 2017 var lønnsveksten for de store tariffområdene noe høyere eller om lag som i 2016. I industrien i NHO-området var årslønnsveksten 2,6 prosent for industriarbeidere og 2,7 prosent for industrifunksjonærer i 2017. I begge gruppene trakk sammensetningseffekter lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng, hvilket betyr at den faktiske lønnsveksten er tilsvarende lavere. For industrien samlet i NHO-området ble årslønnsveksten 2,4 prosent. Økt antall arbeidere og redusert antall funksjonærer fra 2016 til 2017 bidrar til å forklare at lønnsveksten i industrien samlet er lavere enn i gruppene hver for seg.

Totalt sett peker forholdene i realøkonomien i retning av noe høyere lønnsvekst i 2018 enn i 2017.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,8 prosent i 2018. Av dette bidrar overhenget med 1,2 prosentpoeng. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til snaut 0,5 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien samlet er anslått glidning.

Glidningen er lønnsvekst fra lokale forhandlinger basert på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne, samt eventuelle strukturendringer. Det er viktig at alle grupper tilpasser seg rammen som det er enighet om i frontfaget.

Tariff tilleggene for arbeidere i hele NHO-området er beregnet til nærmere 0,6 prosent.

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

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I oppgjøret mellom YS og NHO ble det også brudd og oppgjøret gikk til mekling. Den 8. april la Riksmekleren fram et forslag som ble anbefalt av begge parter. Forslaget ble senere vedtatt ved uravstemning. Det ble gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO. Løsningen for AFP var også lik, jf. undervedlegg 1.

LO og Virke og YS og Virke kom til enighet 26. april om en forhandlingsløsning for alle tariffavtaler. For de overenskomstene som allerede hadde fått en heving av minstelønnsseter som følge av garantilønnsbestemmelser ble det ikke avtalt ytterligere tillegg i de samordnede forhandlingene i

hovedtariffoppgjøret 2018. På øvrige overenskomster ble det per 1. april 2018 gitt et tillegg til alle på kr 1 per time, og ytterligere kr 2,50 per time der lønnsnivået var under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. For mange overenskomster ble det i tillegg fordelt 30 øre per time per 1. april 2018 i overenskomstsvis tilpasningsforhandlinger.

Garantiordningen for HK og Virke for Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten ble lagt ut med kr 6,20 per time per 1. februar 2018 i trinn 6 og som et generelt tillegg på kr 0,75 per time per 1. april 2018 som ble lagt på alle minstelønnssatsene.

LO og SAMFO kom fram til en forhandlingsløsning 8. mai 2018, og modellen fra oppgjøret mellom LO og NHO ble fulgt. Resultatet ble senere vedtatt.

Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området er blitt enige om å gjennomføre hovedtariffoppgjøret 2018 for HUK-overenskomstene⁴ i slutten av august/begynnelsen av september 2018.

Hovedoppgjøret for 2018 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gikk til mekling. Den 31. mai la meklere fram et forslag til løsning i meklingen mellom Finansforbundet og Finans Norge. Finansforbundet aksepterte forslaget og styret i Finans Norge vedtok det senere. Meklingen mellom LO og Finans Norge førte ikke fram, og LO tok ut medlemmene sine i streik fra 31. mai. Den 5. juni la meklere fram et forslag som begge parter anbefalte, og streiken ble avsluttet. Begge avtaler inneholder et generelt tillegg på lønnsregulativet på 1,0 prosent, minimum kr 4 000 per år, med virkning fra 1. mai 2018. I tillegg utvides lønnsregulativet med fire nye trinn på toppen, og innplassering på de nye trinnene skal skje senest innen to år. Fra og med 1. januar 2019 fordeles fastlønnen per år likt over 12 måneder i alle bedrifter. Hovedregelen har hittil vært 12,5 måneder, med en halv månedslønn ekstra utbetalt i desember. For de ansatte endringen gjelder, heves fastlønnen med 0,44 prosent per 1. januar 2019. Partene avtalte videre at ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum fem måneder skal gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden. Dette tilgodeser særlig kvinner, men skal motivere menn til å ta permisjon utover fedrekvoten.

Det anbefalte meklingsforslaget mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge gir rett til å kreve Sentralavtalen gjort gjeldende for hele bedriften når LO/forbundet organiserer minst 10 prosent av arbeidstakerne i bedriften eller i en underenhet. Partene er i tillegg enige om et pensjonstillegg (overgangstillegg) til arbeidstakere som går av ved 62, 63 eller 64 år og som ikke fortsetter å arbeide. Ordningen forutsetter at arbeidstakeren kvalifiserer til AFP.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene 5. april 2018. Staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet forhandlet om revisjon av hovedtariffavtalene med henholdsvis LO Stat, YS Stat og Unio og med Akademikerne.

Den 29. april 2018 ble det brudd i forhandlingene mellom staten og LO Stat, YS Stat og Unio. Oppgjørene gikk så til mekling. Den 24. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte. Meklingsforslaget er senere vedtatt i uravstemning. Staten aksepterte forslaget. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 2018 på 1,25 prosent, minimum 5 100 kr, på hovedlønnstabellen.
- Med virkning fra 1. juli avsettes det 1,9 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.
- Taket for pensjongivende variable tillegg økes med kr 10 000.

⁴ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

- Alternativ 1 og 2 i lønnsrammene går ut, og to nye alternativer kommer til på toppen.

Den 30. april 2018 ble det brudd i forhandlingene mellom staten og Akademikerne, og oppgjøret gikk til mekling. Den 24. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som partene aksepterte. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Med virkning fra 1. mai 2018 avsettes det 2,8 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.
- Stillinger på lønnsrammer flyttes over på en felles lønnsstige og alle lønnsrammer utgår. Lønnsstigen har en lengde på 10 år med 1,1 prosent årlig stigning.
- Ved ansettelse avlønnes ansatte med høyere akademisk utdanning (jf. lønnsplanen) med minst kr 449 400 per år.
- Taket for pensjonsgivende variable tillegg økes med kr 10 000.

Både mellom Akademikerne og staten og mellom LO Stat, YS Stat og Unio og staten var det dessuten enighet om følgende:

Dersom avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor er godkjent og lagt fram for Stortinget, vil partene i mellomoppgjøret 2019 forhandle om forbedringer av pensjonsgivende variable tillegg som skal inngå i ny offentlig tjenstepensjonsordning.

Partene vil i tillegg forhandle om nødvendige tilpasninger i Hovedtariffavtalene der ny lov om offentlig tjenstepensjon åpner for regulering gjennom tariffavtale.

I det *kommunale tariffområdet* begynte forhandlingene i KS-området 12. april 2018. Den 30. april ble det en forhandlingsløsning mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune. Det anbefalte forslaget ble senere vedtatt. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2018 på mellom 5 000 og 12 300 kr per år, som vist i tabell 1.1. For ledere, fagledere og arbeidsledere i hovedtariffavtalens kapittel 4 gis et lønnstillegg på 1,5 prosent med virkning fra 1. mai 2018. Det er ikke avsatt penger til lokale forhandlinger i 2018. Det ble avtalt å øke satsene for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg med virkning fra 1. januar 2019.
- Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.
- Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenstepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Tabell 1.1 Garantilønn og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området per 1. juli 2017 og 1. mai 2018. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. juli 2017	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2018	Tillegg 1. mai 2018	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2018	Tillegg 1. mai 2018	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	288 500	293 500	5 000	67	396 200	5 000	77
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	333 300	338 800	5 500	69	409 200	8 000	83
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	353 300	359 800	6 500	57	429 700	8500	80
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	376 200	386 200	10 000	83	465 300	8 800	86
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	415 800	425 800	10 000	76	496 500	9 500	79
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	466 200	474 700	8 500	67	559 900	11 200	70
Lektor og stillinger med krav om mastergrad	489 800	498 600	8 800	77	603 800	11 600	69
Lektor med tilleggsutdanning	505 900	514 700	8 800	62	631 000	12 300	62

¹ Per 1. desember 2017.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

Kilde: KS.

I *Oslo kommune* ble det enighet om et anbefalt forslag 1. mai 2018 mellom Oslo kommune og Kommuneansattes hovedorganisasjon (KAH), Unio og YS-K. Det anbefalte forslaget ble senere vedtatt. Forslaget har følgende hovedpunkter:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 2018 på 1,75 prosent eller minimum kr 7 700 per år.
- Sentrale lønsmessige tiltak på 0,53 prosent med virkning fra 1. mai.
- Avsetning til lokale forhandlinger på 0,96 prosent av lønnsmassen, med virkning fra 1. august 2018.
- Dersom en av partene krever det, kan de pensjonsspørsmål som er forhandlingstema mellom partene i Oslo kommune bringes inn i mellomoppgjøret 2019.

Den 1. mai ble det brudd i forhandlingene mellom Oslo kommune og Akademikerne, og oppgjøret gikk til mekling. I meklingen som ble avsluttet 24. mai kl. 01.00, anbefalte partene de samme økonomiske elementene som i oppgjøret for KAH, Unio og YS-K. Oslo kommune og Akademikerne ble videre enige om å etablere nye stillingskoder for jurist, økonom, samfunnsviter og naturviter. Meklingsresultatet mellom Oslo kommune og Akademikerne er senere vedtatt.

1.4 Oppgjørene i Spekter-området

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

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

I de innledende forhandlingene på A-nivå i hovedoppgjøret 2018 mellom Spekter og LO Stat, YS Spekter, Unio og SAN ble det avtalt å innføre et slitertillegg for ansatte med rett til privat AFP tilsvarende det som ble avtalt i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Det ble også avtalt endringer i vilkårene for å få innvilget AFP, med forbehold om godkjenning av departementet, tilsvarende som i frontfagsoppgjøret.

I forhandlingene på A-nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter ble det avtalt et generelt tillegg på kr 1 950 per år. Det gis ytterligere et tillegg på kr 4 875 per år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417 726 eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2018.

I *helseforetakene* kom Spekter og forbundene i LO og YS til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2). Det gis et generelt tillegg til alle ansatte i stillingsgruppe 1-3 på kr 16 000 per år med virkning fra 1. juli 2018. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3,5 prosent. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet gis ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,5 prosent). Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe gis et generelt tillegg på 3,5 prosent, mens ledere gis et tillegg på 5,0 prosent. Alle tillegg har virkning fra 1. juli 2018. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 15 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato, se tabell 1.2. Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-nivå i 2018.

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

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i avsluttende sentrale forhandlinger. Medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund får et generelt tillegg på 2,8 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som får et generelt tillegg på 5 prosent. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august, se tabell 1.3. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund får et generelt tillegg på 2,0 prosent med virkning fra 1. august 2018 med unntak av ledere med personal- og økonomiansvar som får et tillegg på 5 prosent. Minstelønnsatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. august, se tabell 1.3. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Medlemmer av Utdanningsforbundet får et generelt tillegg på 3,1 prosent med virkning fra 1. juli 2018. Medlemmer i Utdanningsforbundet i ansiennitetsstige pedagog med spesialkompetanse med ansiennitet på 16 år eller mer får ytterligere et generelt tillegg på 1,0 prosent (samlet 4,1 prosent). Medlemmer i Utdanningsforbundet i lederstilling med personal- og økonomiansvar får ytterligere et generelt tillegg på

1,9 prosent (samlet 5 prosent). Minstelønnssatsene ble hevet med minst 15 000 kr med virkning fra 1. juli, se tabell 1.3. Det gjennomføres ikke lokale lønnsforhandlinger på B-dels nivå i 2018.

Spekter og Den norske legeforening ble enige om at det ikke gis sentrale tillegg i årets oppgjør. Oppgjøret gjennomføres i sin helhet lokalt.

Tabell 1.2 Minstelønnssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2017	1. juli 2018	Endring	1. juli 2017	1. juli 2018	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	298 000	314 000	16 000	359 000	375 000	16 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	334 000	350 000	16 000	396 000	415 000	19 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	385 000	400 000	15 000	460 000	490 000	30 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	420 000	435 000	15 000	500 000	525 000	25 000

Kilde: Spekter.

Tabell 1.3 Minstelønnssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2017	1. juli/aug 2018	Endring	1. juli 2017	1. juli/aug 2018	Endring
Grunnstillinger	385 000	400 000	15 000	460 000	490 000	30 000
Stillinger med spesialkompetanse	420 000	435 000	15 000	500 000	525 000	25 000

Kilde: Spekter.

1.5 Konflikter i 2018-oppgjøret⁵

Meklingen mellom Norsk Journalistlag og Spekter for Overenskomstområde 6 NRK førte ikke fram. Den 14. mai ble 1 715 ansatte tatt ut i streik. Den 23. mai kom partene fram til en forhandlingsløsning og streiken ble avsluttet.

Meklingen mellom LO /HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge førte ikke fram, og LO tok ut om lag 1 200 medlemmer i streik fra 31. mai. Den 5. juni la meklere fram et forslag som begge parter anbefalte, og streiken ble avsluttet. Svarfrist ble satt til 26. juni 2018 kl. 12.00.

⁵ Oversikt per 22. juni 2018.

Protokoll om AFP mellom LO og NHO

AFP er et supplement til folketrygden og tjenstepensjon. For uttak av AFP forutsettes samtidig uttak av minimum 20 prosent av folketrygdens alderspensjon. AFP inngår i beregningen ved vurdering av om pensjonsopptjeningen er tilstrekkelig til å kunne starte tidliguttak av folketrygden.

Det vises til evalueringsrapporten om AFP fra desember 2017 som både LO og NHO stiller seg bak. Rapporten gir en god oversikt over positive resultater oppnådd etter omleggingen i 2011 i form av senere avgangsalder blant AFP-pensjonistene. Samtidig peker rapporten på flere uheldige og uhensiktsmessige egenskaper i ordningen som partene i fellesskap vil søke å rette opp i en reformert og fremtidsrettet ordning.

Partene har drøftet disse utfordringene og har blitt enige om å rette en henvendelse til regjeringen om bistand til å gjennomføre en felles utredning. Utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019.

Felles mål for en fremtidig AFP

Erfaringer fra evalueringen har gitt en erkjennelse av at det er et behov for å endre ordningen. Mål for en ny modell er:

- En ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå
- Bedriftenes økonomiske kostnad til AFP-ordningen holdes på samme nivå som i dag
- En ordning som blir mer rettferdig og forutsigbar for både arbeidstakere og arbeidsgivere
- Være attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til høy organisasjonsgrad
- Være økonomisk solid over tid
- Støtte opp under pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å være i arbeid
- Fungere som del av et helhetlig pensjonssystem og bidra til å fremme mobilitet
- Kjønnsnøytral
- Langt færre vil uforskyldt miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift
- Yngre arbeidstakere vil nyte godt av AFP ordningen
- AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon

Ramme for ny AFP-modell

Partene har som ramme for videre arbeid med ny modell følgende:

- De som har fylt 62 år og vil kvalifisere til AFP etter gjeldende regler innen ny ordning trer i kraft, blir værende i dagens ordning
- Det må sikres overgangsregler mellom eksisterende og ny ordning
- Ny ordning skal være en kvalifiseringsordning som vil gi en pensjonsytelse beregnet ut fra årene man har hatt i tariffbundet bedrift
- Partene skal i forbindelse med utredningen vurdere om kvalifiseringsordningen på sikt kan erstattes med en opptjeningsordning, og hvordan en eventuell overgang kan gjøres

Elementer partene ønsker belyst i utredningen:

- Ytelsens størrelse, grunnlag for beregning og beregningsmetode
- Partene er enig om at arbeidstaker må fylle visse vilkår for rett til AFP-ytelse. Det skal utredes krav knyttet til dette
- Partene skal utrede prinsipper for regulering av pensjon, herunder "definert ambisjon"
- Hvordan kan overgangsordningene utformes?

- Krav til fonderingsgrad på ulike tidspunkt og finansieringsansvar, herunder belyse betydningen av også forventede utbetalinger til de som fortsatt er i arbeid
- Utredningen bør vurdere hvilke situasjoner som krever spesiell håndtering og tiltak
- Risikoregulering
- System for registrering, informasjonsutveksling og grensesnitt mot NAV, samt behov for informasjon til den enkelte

Organisering av utredning

Utredningsarbeidet ledes av en styringsgruppe bestående av LO og NHO og der myndighetene inviteres til å delta i arbeidet. Videre etableres det en referansegruppe bestående av de andre organisasjonene som er parter i AFP-ordningen i privat sektor.

Økonomisk bærekraft

AFP er en viktig brikke i et samlet norsk pensjonssystem, og det er helt sentralt at det både blant bedrifter og ansatte er tillit til systemet både nå og for fremtiden.

Dagens ordning er basert på en tariffavtale mellom LO og NHO. Statens tilskudd til AFP-ordningen, herunder premissene for statens medfinansiering, er regulert i egen lov (tilskottsloven). AFP støttes av et trepartssamarbeid og har utgangspunkt i et bredt pensjonsforlik.

AFP har et betydelig og økende bufferfond. Den er imidlertid ikke sikret mot den risiko som vil kunne inntreffe dersom vesentlige rammevilkår endres eller partenes oppslutning om ordningen skulle svekkes vesentlig.

Dagens AFP er en løpende finansiert ordning der de årlige pensjonsutbetalingene motsvares av løpende premieinntekter. Dermed er det ikke, med unntak av bufferfond, satt av midler til fremtidige og økende pensjonsutbetalinger. Dette innebærer en potensiell økonomisk risiko for ordningens bærekraft over tid.

Partene er derfor enige om å øke fonderingsgraden i ordningen samt avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko. Dette må ivaretas gjennom en kombinasjon av fondering og risikoregulering. Dette er et felles ansvar.

Evaluerings

Ny ordning skal evalueres innen 1.1.2030.

Oslo, 08.04.2018

Hans-Christian Gabrielsen

Kristin Skogen Lund

Brev fra Riksmekleren til Statsminister Erna Solberg

Statsminister Erna Solberg

08.04.2018

Samordnet oppgjør med forbundsvis sløyfe våren 2018

Som kjent pågår meklingen mellom LO og NHO.

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

Det har under meklingen oppstått enighet mellom partene om at det er ønskelig å igangsette et arbeid for å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning i et kommende tariffoppgjør. Dette krever grundige utredninger og partene har behov for bistand til dette arbeidet.

På denne bakgrunn har jeg, i samråd med partene i meklingen, funnet det hensiktsmessig å rette en henvendelse til regjeringen med spørsmål om bistand til det aktuelle utredningsarbeidet.

Jeg viser til "skisse til mandat for utredning av alternativer for AFP i privat sektor" som partene er enige om. Teksten er sålydende:

Skisse til mandat for utredning av alternativer for AFP i privat sektor

Avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffbasert pensjonsordning som ble avtalt i tariffoppgjøret i 1988 for ansatte i LO/ NHO området i privat sektor. Fra 2011 har ordningen også omfattet Virke, Spekter og Finans Norge på arbeidsgiversiden, samt YS på arbeidstakersiden. AFP avtales i hvert tariffoppgjør for kommende tariffperiode.

Formålet med den opprinnelige AFP-ordningen var å gi arbeidstakere mulighet for å trappe ned arbeidsinnsatsen med tidligpensjon før den ordinære pensjonsalderen på 67 år. Som en del av pensjonsreformen ble det i tariffoppgjøret i 2008 avtalt at AFP fra 2011 skulle legges om til et livsvarig påslag til den nye alderspensjonen i folketrygden. Den nye AFP-ordningen skulle stimulere til arbeid, samtidig som det fortsatt skulle være mulig å gå av tidlig. En del sentrale trekk ved AFP-ordningen ble videreført, blant annet er AFP fortsatt en kvalifikasjonsordning. Opplegget for finansiering av ordningen ble også i hovedsak videreført.

AFP-ordningen ble evaluert i 2017. Det fremkom at omleggingen av AFP-ordningen fra 2011 i hovedsak fungerte i tråd med målene for omleggingen, men samtidig at det er utfordringer ved dagens ordning. Utfordringene knytter seg særlig til at AFP-ytelsen er lite forutsigbar for arbeidstakerne og arbeidsgiverne, og at de ufonderte forpliktelsene i AFP-ordningen med uendret premie vil øke i årene fremover.

Utredningsarbeidet skal danne grunnlag for partenes forhandlinger om eventuelle endringer i AFP-ordningen i et kommende tariffoppgjør. Arbeidet skal ta utgangspunkt i rapporten av desember 2017 fra evalueringen av AFP.

En framtidig AFP-ordning må være økonomisk bærekraftig over tid, gi forutsigbare pensjoner til arbeidstakerne og sikre forutsigbare kostnader for arbeidsgiverne. Ordningen skal understøtte målene med pensjonsreformen, herunder ved at den gir insentiver til å være i arbeid, og fungere godt som en del av det samlede pensjonssystemet.

Det skal utredes:

- *Ulike alternativer for en endret AFP-ordning, jf. partenes protokoll av 8. april 2018 som ligger ved*
- *Hvordan de ulike alternativene påvirker insentivene til å være i arbeid og virker sammen med folketrygden og tjenstepensjonsordningene*
- *Ulike overgangsløsninger fra dagens ordning til en endret AFP*

Konsekvenser av de aktuelle alternativene for arbeidstakerne, arbeidsgiverne og staten skal belyses.

Utredningsarbeidet ledes av en styringsgruppe bestående av LO og NHO og der myndighetene inviteres til å delta i arbeidet. Videre etableres det en referansegruppe bestående av de andre organisasjonene som er parter i AFP-ordningen i privat sektor.

Utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019.

Det utkast til protokoll partene er enige om, og som min henvendelse bygger på, følger vedlagt.

Med vennlig hilsen

Nils Dalseide

Riksmekler

Brev fra Statsminister Erna Solberg til Riksmekleren

Riksmekleren

Oslo, 8. april 2018

Bistand til utredning av endringer i AFP-ordningen i privat sektor

Jeg viser til brev av 8. april 2018 fra Riksmekleren om bistand fra regjeringen til utredning av endringer i AFP-ordningen i privat sektor.

Regjeringen er innstilt på, forutsatt at partene og Riksmekleren finner frem til en anbefalt samlet løsning for årets tariffoppgjør, å bistå LO og NHO i arbeidet med å utrede ulike alternativer til AFP-ordningen i privat sektor.

Dagens ordning er basert på en tariffavtale mellom LO og NHO og er i hovedsak partenes ansvar. Statens tilskudd til AFP-ordningen, herunder premissene for statens medfinansiering, er regulert i egen lov (tilskottsloven). Eventuelle endringer i AFP-ordningen som endrer premissene for statens medfinansiering, vil derfor kreve lovendringer.

Regjeringen er innstilt på å bidra med nødvendig utredningskapasitet i arbeidet med å etablere grunnlaget for en fremtidig AFP-ordning i et kommende tariffoppgjør. Med utgangspunkt i partenes skisse til mandat må følgende betingelser også legges til grunn for arbeidet:

1. Det forutsettes at en ny AFP-ordning:
 - har et bærekraftig finansielt grunnlag over tid
 - understøtter målene med pensjonsreformen, herunder ved at den gir incentiver til å være i arbeid
 - fungerer godt som en del av det samlede pensjonssystemet
2. Videre betinger bistand fra regjeringen at arbeidet skal legges til grunn at statens økonomiske bidrag begrenses til det som med realistiske forutsetninger følger av en videreføring av dagens ordning.

Regjeringen vil avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Erna Solberg

Protokoll om slitertillegg

Levealdersjusteringen i Folketrygden virker sterkere enn antatt. De fleste kan kompensere ved å stå lenger i jobb. En del har imidlertid ikke muligheter eller helse til å stå lenger. LO og NHO er derfor enige om å gi en ekstra ytelse til de som går av ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

LO og NHO er enige om at Sluttvederlagsfondet skal benyttes til å finansiere en Sliterordning. Sliterordningen opprettes som en ny ordning mellom LO og YS, ved at verdiene i Sluttvederlagsfondet overføres Sliterordningen. Overføringen av midlene skjer på vilkår som fremkommer av denne avtalen.

LO og NHO vil i fellesskap utforme ordningen. Ordningen søkes etablert og satt i drift 1. januar 2019. På dette tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen, kapitalen overføres Sliterordningen og NHO trekker seg ut av ordningen.

LO og NHO er enige om å rette en felles henvendelse til myndighetene om beskatning av ytelsen i Sliterordningen, samt om vilkår for uttak av tidligpensjon.

Hvem er omfattet

Ansatte i tariffbundne bedrifter innen de overenskomstområder som i dag er omfattet av Sluttvederlagsordningen.

LO og YS vil løpende evaluere ordningen og vurdere fondets økonomiske bæreevne.

Løpende finansiering

Sliterordningen skal finansieres med eksisterende kapital og avkastning.

Når Sluttvederlagsordningen opphører vil tilsvarende månedlige premie bli betalt til Sliterordningen frem til 31. desember 2023.

Det tas sikte følgende størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
 - Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
 - Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
 - Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrasket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år.

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget AFP i sluttvederlagsordningens virkeområde etter de til enhver tid gjeldende regler. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.

- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenstepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.
- Fellesordningen administrerer ordningen

Oslo, 08.04.2018

Hans-Christian Gabrielsen

Kristin Skogen Lund

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

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

Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,6} :										
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nyttelse	Treindustri	Kjemisk Prosessindustri ⁷	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt	
							I alt	Byggevirksomhet		
2008	5,7	5,7	5,7	5,8	-	5,9	5,4	5,5	6,6	
2009	4,3	3,9	3,4	3,0	4,2	4,4 ⁹	3,9	3,9	4,5	
2010	3,7	3,6	3,8	4,2	3,0	3,6	3,8	4,0	3,4	
2011	4,1	4,4	4,6	4,3	4,3	4,6	4,2	4,3	3,4	
2012	3,7	4,1	3,9	3,6	4,0	4,5	2,9	3,0	4,2	
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8	
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0	
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2	
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6	
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8	
2007-2017	41,1	41,4	42,2	37,1	-	44,3	41,1	41,7	43,0	
Gj. sn. per år ¹⁶	3,5	3,5	3,6	3,2	-	3,7	3,5	3,5	3,6	
Årslønn 2017	467 500	464 100	447 800	422 500	502 700	479 800	507 400	499 000	442 200	

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ^{2,6}		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt ⁶	Finanstjenester ^{4,6}	Varehandel ⁶			
	Landtransport	Hotell- og rest. ³	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter ⁶		
2008	-	4,6	5,8	6,3	6,1	7,7	4,3	4,4		
2009	4,7	3,1	4,7	4,5 ⁸	4,2	0,5	3,0	1,8		
2010	3,6	3,1	4,4	4,3	4,1	5,5	2,9	3,6		
2011	3,5	3,4	4,9	4,7	4,6	4,8	3,6	3,6		
2012	5,7	3,0	4,2	4,1	4,2	3,4	3,2	3,3		
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,1	3,4	4,0		
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	1,6	3,5		
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,3	3,2	3,3		
2016	2,6	1,5 ¹⁵	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5		
2017	2,6	2,7 ¹⁵	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1		
2007-2017	-	34,6	47,0	46,2	44,0	50,4	35,4	38,5		
Gj. sn. per år ¹⁶	-	3,0	3,9	3,9	3,7	4,2	3,1	3,3		
Årslønn 2017	429 600	362 000	714 700	740 300	589 000	654 800	482 100	510 000		

År	Forretningsm. tjenesteyting ⁶	Staten ¹²	Kommunene ¹³			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ¹⁰	Øvrige bedrifter
2008	4,8	6,7	6,7 ⁵	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	2,7	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	3,3	4,5 ¹¹	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,8	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	3,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	2,4	3,4	3,2	2,3	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3	3,9	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ¹⁴	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ¹⁴	2,4
2007-2017	35,5	45,5	46,0	42,6	47,6	45,5	42,9
Gj. sn. per år ¹⁶	3,1	3,8	3,9	3,6	4,0	3,8	3,6
Årslønn 2017	456 500	574 500	501 800	552 600	486 400	575 000	534 100

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

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

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

⁴ Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

⁵ En oppjustering av minstelønssatsene for høyskolegruppene pr 1.1.2008 bidro med 0,2 prosentpoeng til lønnsveksten i 2008.

⁶ Lønnsveksten fra 2008 til 2009 er etter ny næringsstandard. Sammenliknet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

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

⁸ Antall årsverk i industrifunksjonærgruppen ble redusert med i overkant av 10 prosent fra 2008 til 2009, i hovedsak fordi forlag nå ble klassifisert utenfor industri.

⁹ Som følge av ny næringsgruppering ble montasje og reparasjon av heiser flyttet til bygg- og anleggsvirksomhet.

¹⁰ Beregnet på Spekters tallmateriale til og med 2009 og for 2013. Fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

¹¹ Årslønnsveksten for det statlige tariffområdet inkluderer virkninger av ny arbeidstidsavtale for politi- og lensmannsetaten med et bidrag på 0,6 prosentpoeng, og 0,3 prosentpoeng som skyldes omlegging av beregningsmetode.

¹² Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på A-ordningen.

¹³ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.

¹⁴ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

¹⁵ For identiske personer var lønnsveksten om lag 3 prosent i 2016 og 4,3 prosent i 2017.

¹⁶ Geometrisk gjennomsnitt.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.