



**Handel og Kontor
i Norge**



AAF Arbeiderbevegelsens
Arbeidsgiverforening

Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK

25. september 2019

Innhold

Innledning	3
1 Generelt.....	4
1.1 Lønn til den enkelte.....	4
1.2 Lønnskostnader.....	5
2 AAF-området og analyse av SSB-materialet.....	5
2.1 Betydningen av strukturelle endringer	5
2.2 Yrkesgrupper	8
2.3 Kvinner og menn og heltid/deltid.....	10
3 Grupper i og utenfor LOK.	11
4 HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer.	13
5 Årslønnsutviklingen LOK.....	14
6 Lønnsutviklingen i staten.....	15

Innledning

Utvalget består av følgende representanter:

Fra arbeidsgiver: Leder av utvalget Astrid Driva Rødsand, Siv Schau og Oddbjørn Eidem.

Fra arbeidstaker: Bodil H. Andersen, Marit Gjelsvik og Stian Bryde-Erichsen.

Protokolltilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF:

2. Statistikkutvalg

Partene er enige om at tariffarbeidet skal bygge på åpenhet og kunnskap om lønn og lønnsutvikling i AAFs medlemsforetak innenfor rammen av personvernopplysningslovens regler.

Statistikkutvalget skal ha likt antall medlemmer fra begge parter.

Mandat for statistikkutvalget:

Utvalget skal innhente og bearbeide lønnsopplysninger for alle ansatte i AAFs foretak for å få fram best mulig statistikk over lønnsutviklingen.

Malen som legges til grunn skal ligge fast og skal inneholde nok data til å gi et fullstendig grunnlag for vurdering av den totale lønnsutviklingen. Utvalget kan innhente bistand i dette arbeidet.

Det utarbeides et særskilt tillegg i lønnsstatistikken for grupper og stillingskategorier som praktiserer alternative lønssystemer eller tillegg til lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsetting.

Utvalget skal vurdere muligheten for å gi Statistisk Sentralbyrå oppdraget med å utarbeide hele eller deler av lønnsstatistikken for AAFs medlemsforetak.

Utvalget skal avlegge rapport innen 1. august, som legges frem for AAFs styre og HKs Arbeidsutvalg.

Statistikkutvalget har hatt møter for innhenting og gjennomgang av data, samt gjennomgang av utvalgsrapporten. I tillegg har det vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av:

Fra arbeidsgiver: Siv Schau og Oddbjørn Eidem

Fra arbeidstaker: Marit Gjelsvik og Stian Bryde-Erichsen.

Arbeidsgruppa har hatt løpende dialog med SSB. Tabelloppsettet og analysene i utvalgsrapporten er basert på grunnlagsmateriale fra SSB.

1 Generelt

Den norske modellen sikrer at verdiskapningen i industrien deles mellom arbeidstakere og kapitaleiere. Dette kan belyses ved å se på lønnskostnadsandelen¹. En fallende lønnsandel over tid betyr at arbeidstakerne får en stadig mindre andel av verdiskapningen. Lønnskostnadsandelen i industrien har svingt rundt et stabilt siden 1970-tallet. Også lønnsandelen i markedsrettet virksomhet, som inkluderer tjenestenæringene, har svingt rundt et stabilt nivå siden 1970-tallet.

1.1 Lønn til den enkelte

For arbeidstakernes nettoinntekt vil kjøpekraftsutviklingen være viktig. Prisstigningen er vesentlig i denne forbindelse. Fra 2017 til 2018 var prisstigningen 2,7 prosent, målt med gjennomsnittlig vekst i konsumprisindeksen. Lønnsøkningen for alle tariffområder samlet i Norge (58 prosent av årsverkene) var 2,8 prosent fra 2017 til 2018, mens den i statlig område var 2,7 prosent, ifølge TBUs rapport. Reallønnsutviklingen (dvs. lønnsvekst justert for prisstigningen) var derfor 0,1 prosent og 0,0 prosent for henholdsvis tariffområdene samlet og i det statlige området fra 2017 til 2018.

Illustrasjonen nedenfor viser utvikling i reallønn for «identiske» arbeidstakere i AAF-foretak med LOK-avtale, sammenstilt med alle i Norge og statsansatte. Med en lønnsøkning på 3,1 prosent fra 2017 til 2018 er reallønn beregnet til 0,4 prosent for denne gruppen fra 2017 til 2018. Oversikten viser 2 år fra 2016-2018. Utvalget har senere i rapporten drøftet begrepsbruken «identiske» arbeidstakere og strukturelle endringer, som forklarer hvorfor man må tilpasse veksttallene for AAF-grupper til å gjelde «identiske» personer.

Tabell 1	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
PRISSTIGNING	1,8		2,7		2,4 (anslag)	
LØNN	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:						
Avtaleområder Norge	2,3	0,5	2,8	0,1		
Statsansatte	2,3	0,5	2,7	0,0		
AAF-foretak(«identiske»)	3,18	1,35	3,1	0,4		

TBU legger til grunn en estimert prisstigning på 2,4 prosent fra 2018 til 2019. Prisstigningen har vært 2,5 prosent i de 8 første månedene av 2019, i forhold de samme månedene av 2018. Anslaget vil sannsynligvis ikke avvike mye fra det endelige resultatet for vekst i konsumprisindeksen fra 2018 til 2019.

Partene tar sikte på en vekst i årslønn på 3,2 prosent fra 2018 til 2019. I så tilfelle vil reallønn stige med om lag 0,8 prosent fra 2018 til 2019.

¹ Arbeidstakernes lønnskostnader regnet som andel av faktorinntekt, definert som summen av driftsresultat og lønnskostnader

1.2 Lønnskostnader

For arbeidsgivere vil lønnskostnadene i tillegg bestå av arbeidsgiveravgifter. Dessuten består kostnadene av ulike former for lønn for ikke-arbeidet tid. De viktigste kompensasjonsordninger er feriepenger, sykefravær, pensjonsordninger og permisjoner.

Dersom tilleggene og avgiftene er prosentpåslag vil den prosentvise økningen i lønn også gjelde de totale kostnadene for bedriftene.

2 AAF-området og analyse av SSB-materialet

Datagrunnlaget i tabellene² for AAF-foretak og grunnlaget for analysene i rapporten er basert på A-ordningenes lønnsopplysninger for arbeidstakere i alle foretak innenfor AAF-området for februar måned, med unntak av gruppene i fotnote 2. Materialet er en totaltelling for det tidsrommet statistikken dekker.

Antall medlemsforetak er ikke endret særlig i perioden februar 2018 til februar 2019, så det er ikke grunnlag å justere for det mellom årene. Tabellene viser lønn i heltidsekvivalenter.³

Datamaterialet omfatter derfor bare de som var ansatt i februar måned de respektive årene. Lønn for de som har vært ansatt på andre tidspunkt av året og ikke i februar, er ikke med i datamaterialet. Variasjoner over året gjenspeiler seg derfor ikke i materialet.⁴

Kalenderårslønn er derfor beregnet, basert på en forutsetning om at tariff tillegg gis fra 1. mai og lokale tillegg er antatt å gjelde fra 1. juli hvert år.

Innenfor LOK er ansatte i lønnsgruppe 10 og ansatte med personlig lønn med i materialet, fordi disse ikke kan skilles ut.

Utvalget understreker at jo mindre datagrunnlaget er, jo mer sårbart er lønnsnivået og lønnsveksten for strukturelle effekter. Det er derfor valgt en grovere inndeling for yrker enn i tidligere rapporter. Utvalget mener inndelingen gir et bedre grunnlag for sammenligning på tvers av organisasjonstilknytning og lønnsystem.

2.1 Betydningen av strukturelle endringer

Lønnssum for direkte lønn ekskludert overtid økte med 2,3 prosent fra februar 2018 til februar 2019 for alle ansatte i AAFs foretak. Om lag 20 prosent av arbeidstakerne er skiftet ut i lønnsstatistikken fra februar 2018 til februar 2019. Som vist nedenfor påvirker dette det ujusterte

² Tabellene viser lønn og lønnsutvikling for ansatte i AAFs medlemsforetak. Valgte er ikke inkludert i tabellene. Disse får sin godtgjøring fastsatt utenom lønnsoppgjørene. I datagrunnlaget som er utarbeidet i 2018 og 2019 er data for advokater holdt utenfor. Dette har sin bakgrunn i at lønn for denne gruppen varierer mye fra måned til måned. Dette gir uriktig beregning for gruppen og avtaleområdet som helhet.

³ Heltidsekvivalenter innebærer at deltidstillinger er omregnet til heltidsstillinger. For eksempel tilsvarer en lønn på 200 000 kroner i en 50 prosent stilling en lønn på 400 000 kroner dersom personen jobbet i en 100 prosent stilling.

⁴ Tidspunkt for iverksetting av lønnsforhandlingsresultatet for overenskomsten innebærer at lønn per februar 2018 defineres som lønn ved utgangen av 2017 og lønn per februar 2019 defineres som lønn ved utgangen av 2018. Tabellene viser gjennomsnittlig utbetalt månedslønn, definert som summen av avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtid er ikke med i oppgitt beløp for månedslønn.

gjennomsnittsmaterialet betydelig. Utvalget har derfor valgt å se på identiske personer når det gjelder veksttall.

Identiske personer og ikke-identiske personer:

Identiske personer er personer som er ansatt på begge måletidspunktene, og som ikke har skiftet mellom heltid og deltid.

Ikke-identiske personer fra februar 2018 til 2019 utgjør om lag 20 prosent målt i heltidsekvivalenter. Ikke identiske personer består av to grupper:

1. Sluttet: personer som var ansatt eller med i materialet i år 1 men ikke i år 2
2. Nyansatte: personer som ikke var ansatt eller med i materialet i år 1 med i år 2

Gjennomsnittlig lønn og lønnskostnader i de fleste grupper innenfor AAF-området, er preget av at lønnsnivået for henholdsvis de som slutter og nyansatte eller som på annen måte går ut og inn i materialet avviker fra gjennomsnittlig lønnsnivå for de øvrige (identiske) arbeidstakerne. Det ligger derfor en betydelig strukturell lønnseffekt knyttet til personer som tilhører disse gruppene, som vil slå ut i lønnsstatistikken, selv når man ser på yrkesgrupper.

Materialet fra 2017 til 2018 viser i hovedtrekk at de som slutter i stillingen for det meste ligger på et noe høyere lønnsnivå enn identiske personer i februar 2018, mens de nyansatte eller de kommer inn i materialet i gjennomsnitt ligger på et noe lavere lønnsnivå i februar 2019, enn identiske personer.

Normalt er dette logisk ettersom nyansatte vanligvis er noe yngre og har lavere ansiennitet enn gjennomsnittet. De som slutter er eldre og har høyere ansiennitet enn gjennomsnittet. Det kan synes som dette er tilfelle i perioden februar 2018 til februar 2019. Men dette er ikke entydig alle år og kan variere.

Tabell 2.1 Alle ansatte i AAF⁵

	Februar 2018		Februar 2019	
	Antall	Lønn	Antall	Lønn
Totalt	2 197	49 250	2 222	49 820
Identiske personer	1 767	49 210	1 767	50 670
Nivå i 2018 for de som har gått ut av materialet frem til feb.2019	430	49 414		
Nivå for de som har kommet inn i materialet feb. 2019, men var ikke der i feb. 2018			455	45 519

⁵ Nærmere om veksttall knyttet til identiske personer

Der det er tabeller som viser identiske personer, vil ikke summering av grupper fra to tabeller nødvendigvis gi samme antall personer som i totaltabellen for området. Dette henger sammen med at det kan være bevegelse mellom grupper slik at spesifiserte uttrekk for eksempel på antall som følger LOKs lønssystem og ansatte som følger alternativt lønssystem, ikke viser sum for området totalt. Om noen har beveget seg mellom «å følge lønssystemet» og «å ikke følge lønssystemet», kommer ikke disse med på spesifisert tabell for identiske personer, men de er med i sumtabell for identiske personer siden de har vært i AAF begge år. Se for øvrig eksempler i tabellene over.

Tabell 2.2 Ansatte som følger LOK

	Februar 2018		Februar 2019	
	Antall	Lønn	Antall	Lønn
Totalt	1 642	49 180	1 684	49 480
Identiske personer	1 332	48 930	1 332	50 310
Nivå i 2018 for de som har gått ut av materialet frem til feb.2019	310	50 254		
Nivå for de som har kommet inn i materialet feb. 2019, men var ikke der i feb. 2018			352	46 339

Som man ser av tabellene er gjennomsnittlig lønnsnivå for personer som har forlatt statistikken i 2018, men som var med året før noe høyere for alle i AAF, og betydelig høyere for de som følger LOK. De som kommer til (det er også flere i antall) trekker gjennomsnittlig nivå i hele statistikkmassen betydelig ned i februar 2019. Med om lag 20 prosent inn og ut av materialet fra år til år og en økning i antall som kommer med i statistikken i februar 2019 i forhold til de som var med i 2018, men ikke i 2019, får man store strukturelle effekter på gjennomsnittlig lønnsnivå for alle ansatte. Lønnsveksten for de som i dag er ansatt i AAFs foretak reflekteres derfor bedre om man kun ser på identiske personer.

2.2 Yrkesgrupper⁶

AAF-avtaleområde består av svært ulike type arbeidskraft i forhold til f.eks. yrker og jobbinnhold.

Utvalget understreker at jo mindre datagrunnlaget er, jo mer sårbart er lønnsnivået og lønnsveksten for strukturelle effekter. For å unngå at tilfeldigheter knyttet til få personer, har utvalget valgt å skille mellom 5 yrkesgrupper av en viss størrelse, se tabell 2.4. Selv om gruppene likevel er små i statistisk forstand, er de nokså like i jobbinnhold, erfaring og kompetansebakgrunn, jfr. standard for yrkesgruppering og fotnote 6.

Tabell 2.3 viser hvordan antall heltidsekvalenter i AAF-foretak er fordelt på de ulike yrkesgruppene.

Tabell 2.3	Antall	Gj.snittlig
Størrelsen på totalmaterialet og fordeling på yrkesgrupper	heltidsekv	månedslønn
		feb.19
Alle innenfor AAF	2222	49820
Yrkesgruppe 1	175	67060
Yrkesgruppe 2	847	54353
Yrkesgruppe 3	317	47554
Yrkesgruppe 4	485	41388
Yrkesgruppe 5	90	34540
Totalt spesifisert i gruppene ovenfor	1914	50172
Ikke med i gruppene ovenfor	308	47608
herav andre koder eller små grupper uten tall fra SSB	273	48091
herav sosionomer	35	43840

Noen yrkesgrupper er ikke spesifisert. Årsaken til dette er at tidligere spesifisering var så detaljert at enkelte yrker ble for små til at SSB leverte yrkestall for disse. For alle AAF-foretak er 273 personer ikke spesifisert på yrke. Disse kan enten ligge på helt andre yrkesgrupper eller vil kunne øke antallet i gruppene noe. Ettersom dekningsgraden likevel i gjennomsnitt er nærmere 90 prosent, vil neppe dette ha særlig innvirkning på samlegruppene. Til neste år vil man innhente opplysninger fra SSB på større grupper noe som sannsynligvis vil redusere frafall på yrker.

Også innenfor disse klassifiserte yrkesgruppene er spredningen stor. Dette fører til at det ujusterte gjennomsnitt er lite egnet for å beskrive den underliggende lønnsveksten på en skikkelig måte. I tabellene er gruppering av data basert på yrkeskoder etter STYRK98.

Hele datasettet fra SSB er tilgjengelig på AAFs hjemmesider. Her kan en også se gjennomsnittlig månedslønn spesifisert på avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Også overtid vises i egen kolonne i tabellene fra SSB. Inndelingen i ulike STYRK-kategorier presenteres i tabellene bare for stillinger når det er mer enn 20 observasjoner. Selv om lønnsdata ikke presenteres, inngår disse i

⁶ Standard for yrkesklassifisering (forkortet STYRK) er en internasjonal standard for kategorisering av yrker som benyttes av offentlige myndigheter i Norge. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, bestemmes av arbeidsoppgavene. Det vil si at yrkeskoden skal tilsvare konkrete arbeidsoppgaver, ikke utdanning hos den enkelte, type ansettelsesforhold, kontrakt, lønn eller bransje. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver, skal ha samme yrkeskode.

- Statistisk Sentralbyrå -

Se VEILEDER STYRK – KODER som er publisert på AAFs hjemmesider. Denne viser hvilke STYRK-koder som ligger til grunn for de ulike stillingskategoriene i tabellene.

totaltallene. Dette betyr at det i flere tabeller blir slik at summen av ansatte i ulike stillinger kan utgjøre færre ansatte enn de som inngår i totalt for de ulike kategoriene.

Tabell 2.4 viser en oversikt over hvilke yrker som inngår i de respektive gruppene og hvilke grupper knyttet til grunnmateriale for AAF-foretak som inngår i de respektive yrkesgruppene.

Tabell 2.4	Yrkesgruppene relatert til Standard for yrkesgruppering i AAF-materialet. STYRK-koder	AAF-grupperinger som fremkommer i AAFs grunntabeller for februar 2017 og februar 2019
Yrkesgruppe 1	1210 Daglig leder	Administrative ledelse
	1229 Avdelingsleder	
	1231 Kontorleder, økonomisjef, administrasjonssjef mv.	
Yrkesgruppe 2	2412 Spesialrådgiver	Systemutviklere og programmere
	2130 IKT	
	2511 Utdannede revisorer, økonomiansvarlige osv	Økonomiske og samfunnsvitenskapelig planlegging og utredning
	2512 Organisasjonsrådgiver	
	2542 Seniorrådgiver	Andre yrker innen undervisning og pedagogisk arbeid
	3431 Ungdomssekretær	
	2541 Rådgiver (samfunnsøkonomi)	
	2512 Sekretær (arbeidstakerorganisasjon)	
Yrkesgruppe 3	2541 Siviløkonom	
	3432 Økonomi, regnskap	Funksjonærer innen økonomi og administrasjon
	3431 Administrasjonskonsulent, saksbehandler	Informasjonsarbeidere og journalister
	3152 Regionale verneombud	
Yrkesgruppe 4	3491 Informasjonsmedarbeider mv	
	4113 Sekretærer	Kontoransatte
	4114 Kundeservicemedarbeider	Økonomimedarbeidere og revisjonsassistenter
	4121 Kontorarbeider, regnskapsmedarbeider	Resepsjon og sentralbord
	4222 Resepsjonist	
	4223 Sentralbordmedarbeider	
Yrkesgruppe 5		
	5163 Vaktmester	Service, vaktmester, renhold og kantine
	5223 Telefonselger	
	9132 Renhold	
9133 Kantinemedarbeider		

2.3 Kvinner og menn og heltid/deltid

Tabell 2.5 og 2.6 viser at totalfordeling på om lag 60 prosent kvinner og 40 prosent menn basert på heltidsekvivalenter. For februar 2019 tjener kvinner om lag 92 prosent av menns lønn. Innenfor de høyere lønte yrkesgruppene er andelen menn mye høyere.

Alle AAF-foretak	Menn		Kvinner		Kvinnelønn i % av mannlønn
	Antall	Månedslønn	Antall	Månedslønn	
Yrkesgruppe 1	91	68040	84	65970	97
Yrkesgruppe 2	402	54700	422	54166	99
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	330	55160	313	53890	98
Yrkesgruppe 3	113	51560	204	45292	88
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	79	50690	167	43660	86
Yrkesgruppe 4	112	41187	347	41928	102
kerav Kontoransatte	106	41060	321	41590	101
Yrkesgruppe 5	25	36810	65	33580	91
Totalt spesifisert i gruppene ovenfor	743	53217	1122	48459	91
Totalt alle	918	52380	1304	47970	92
herav ikke spesifisert yrke	175	48826	182	44955	92

Basert på den forenklede yrkesgrupperingen i tabell 4.1 og 4.2, kan nesten hele forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom menn og kvinner skyldes at menn og kvinner jobber i ulike stillinger. Justert for yrkesforskjeller for de som har spesifisert yrke (5 hovedgrupper) er kvinners lønn i forhold til menn 97,2 prosent for alle ansatte innenfor AAF-område. En mer detaljert yrkesklassifisering ville sannsynligvis gi en enda større tilnærming til 100 prosent.

De som følger LOK lønnsystem	Menn og kvinner		Menn		Kvinner		Kvinnelønn i % av mannlønn
	antall	lønn	Antall	Månedslønn	Antall	Månedslønn	
Yrkesgruppe 1	129	67850	62	69360	67	66420	96
Yrkesgruppe 2	635	54193	249	54593	368	54080	99
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	478	54070	216	54540	262	53680	98
Yrkesgruppe 3	240	45486	48	49330	163	43580	88
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	211	44900	48	49330	163	43580	88
Yrkesgruppe 4	415	41350	96	39640	313	41775	105
kerav Kontoransatte	386	41070	96	39640	290	41480	105
Yrkesgruppe 5	39	36080	10	38603	29	35210	91
De med spesifisert yrke	1458	49828	465	52588	940	48459	92
Totalt	1684	49480	615	52150	1069	47930	92
De som ikke har spesifiser yrke	226	47235	150	50792	129	44075	87

En tilsvarende oppstilling for de som følger lønnsystemet i LOK viser om lag det samme bildet. For denne gruppen viser justeringen for yrkesforskjeller at kvinners lønn i forhold til menn i materialet er 98,2 prosent. Utvalget mener at materialet ikke gir grunnlag for en konklusjon om at lønn mellom menn og kvinner for i prinsippet likt arbeid er forskjellig ut fra bedriftenes yrkesklassifisering.

Det er ikke vesentlige forskjeller på mellom heltid- og deltidbetaling basert på heltidsekvivalenter.

3 Grupper i og utenfor LOK.

Når det i denne rapporten gjøres sammenligninger i lønnsvekst mellom to år, er partene enige om å legge til grunn stillinger for identiske personer (personer som har vært ansatt både i 2017 og 2018) for å sikre en riktigst mulig sammenligning (jfr. drøfting i pkt. 2 og fotnote 2).

Tabell 3.1 viser lønnsnivå på yrkesgrupper for alle ansatte i AAFs medlemsregister, samt lønnsvekst fra utgangen av 2017 til utgangen av 2018. Videre viser tabell 3.2 og 3.3 det samme for ansatte som følger lønssystemet i LOK og for ansatte som ikke følger lønssystemet.

Tabell 3.1 Alle ansatte i AAF-bedrifter. Lønnsvekst fra februar 2018 til februar 2019				
Nivå basert på hele gruppen	Lønnsnivå februar 2019		Vekst i %	Andel identiske
	Antall	Mnd.lønn		
Vekst basert på identiske personer				
Menn og kvinner	2222	49820	3,0	80
Yrkesgruppe 1	175	67060	3,7	84
Yrkesgruppe 2	847	54353	2,7	78
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	643	54540	2,9	84
Yrkesgruppe 3	317	47554	2,9	92
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	246	45950	2,4	95
Yrkesgruppe 4	485	41388	2,2	76
kerav Kontoransatte	427	41470	2,2	74
Yrkesgruppe 5	116	34640	2,9	83

Tabell 3.2. De som følger lønssystemet i LOK. Lønnsvekst fra februar 2018 til februar 2019				
Nivå basert på hele gruppen	Lønnsnivå februar 2019		Vekst i %	Andel identiske
	Antall	Mnd.lønn		
Vekst basert på identiske personer				
Menn og kvinner	1684	49480	2,8	79
Yrkesgruppe 1	129	67850	3,7	83
Yrkesgruppe 2	635	54193	2,7	80
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	478	54070	2,8	72
Yrkesgruppe 3	240	45486	2,9	93
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	211	44900	2,4	96
Yrkesgruppe 4	415	41350	2,1	76
kerav Kontoransatte	386	41070	2,1	74
Yrkesgruppe 5	39	36080	2,8	92

LOK er forkortelse for Landsoverenskomsten mellom HK og AAF

Tabell 3.3. De med alternativt lønssystem. Lønnsvekst februar 2018 til februar 2019.

Nivå basert på hele gruppen Vekst basert på identiske personer	Lønnsnivå februar 2019		Vekst i	Andel
	Antall	Mnd.lønn	%	identiske
Menn og kvinner	538	50850	3,6	82
Yrkesgruppe 1	46	65020	3,9	91
Yrkesgruppe 2	165	55990	3,1	76
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	165	55990	3,1	76
Yrkesgruppe 3	77	53900	4,6	92
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	35	52160	4,4	97
Yrkesgruppe 4	41	45270	2,4	88
kerav Kontoransatte	41	45270	2,4	88
Yrkesgruppe 5	51	33570	6,4	75

Detaljerte inndelinger av yrkesgrupperinger på tidligere 7-siffer yrkeskoder, førte til at mange yrkesgrupper ikke ble spesifisert fordi gruppene var for små. Selv om vi i denne rapporten har summert gruppene inn i noe større grupperinger, mangler grunnlaget i form av detaljerte lønnsopplysninger. Relativt sett gjelder dette i størst grad gruppen som følger alternativt lønssystem, hvor bare totalt 380 av 538 har spesifisert yrke.

Tabell 2.2 i fjorårets rapport som viste lønnsforskjeller mellom ansatte utenfor LOK og innenfor LOK over tid er derfor ikke laget i år. Utvalget er enige om at tabeller lages på ny inndeling neste år, med nye yrkesgrupper 1 til 5 for henholdsvis LOK og utenfor LOK.

4 HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer.

Tabell 4.1 og 4.2 viser lønnsnivå og lønnsvekst fra februar 2018 til februar 2019 for medlemmer av Handel og kontor (HK) samt for som ikke er HK-medlemmer.

Tabell 4.1. Alle HK-medlemmer. Lønnsnivå februar 2019 og vekst februar 2018 til februar 2019

Nivå basert på hele gruppen Vekst basert på identiske personer	Lønnsnivå februar 2019		Vekst i %	Andel identiske
	Antall	Mnd.lønn		
Menn og kvinner	983	47160	2,4	90
Yrkesgruppe 1	57	66060	3,4	88
Yrkesgruppe 2	289	52477	2,9	90
herav Rådgivere og organisasjonskonsulenter	256	52880	2,8	91
Yrkesgruppe 3	162	43190	1,5	97
herav Funksjonærer økonomi og administrasjon	162	43190	1,5	97
Yrkesgruppe 4	320	41531	2,1	88
kerav Kontoransatte	292	41160	2,1	87

Tabell 4.2. Ikke HK-medlemmer. Lønnsnivå februar 2019 og vekst februar 2018 til februar 2019

Nivå basert på hele gruppen Vekst basert på identiske personer	Lønnsnivå februar 2019		Vekst i %	Andel identiske
	Antall	Mnd.lønn		
Menn og kvinner	1239	52340	3,5	71
Yrkesgruppe 1	118	67600	4,5	82
Yrkesgruppe 2	489	55875	2,8	70
herav Rådgivere og organisasjonskon	387	55700	2,9	80
Yrkesgruppe 3	137	52562	3,9	88
herav Funksjonærer økonomi og adn	84	51270	3,4	92
Yrkesgruppe 4	135	42270	2,5	46
kerav Kontoransatte	135	42270	2,5	46
Yrkesgruppe 5	70	33430	3,0	77

5 Årslønnsutviklingen LOK.⁷⁸

Årslønnsveksten fra 2017 til 2018 innenfor AAF-foretak med LOK-avtale viser en lønnsvekst på 3,1 prosent basert på beregninger med utgangspunkt i SSB-materiale.

Lønnsveksten fra februar 2018 til februar 2019 ble 2,8 prosent (februar tall), mens tilsvarende vekst året før var 3,4 prosent for «identiske personer». Sammen med forutsetninger om gjennomsnittlig tariff tillegg og lønns glidning og tidspunkter for tilleggene består lønnsveksten av følgende elementer:

Beregnet ramme for lønnsvekst 2017 til 2018 ved oppgjøret 2018:

Overheng	1,45 %
Avtalte tillegg	0,87 %
Anslått lønns glidning	0,50 %
Ramme	2,82 %

Faktisk lønnsvekst 2016-2017 og 2018-2019:

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Nivåøk. 2018
Overheng	1,25%	1,45 %	0,80 %	
Avtalte tillegg	0,87%	0,84 %		1,25 %
Lønns glidning	1,06%	0,79 %		1,57 %
Totalt	3,18%	3,08 %		2,80 %
Statsansatte:	2016-2017	2017-2018	2018-2019	
Overheng	1,5%	0,60 %	1,50 %	
Avtalte tillegg	0,5%	1,90 %	1,50 %	
Lønns glidning	0,2%	0,20 %		
Totalt	2,3%	2,70 %		

I lønnsoppgjøret i 2018 ble det med virkning fra 1.mai gitt et generelt tillegg på lønnstabellen i LOK på 1,3 prosent. I lønnsoppgjøret i 2017 ble gitt et generelt tillegg på lønnstabellen i LOK på 1,3 prosent, minimum 5300 kroner med virkning fra 1. mai.

⁷ Når det er identiske ansatte som sammenlignes vil effekten av strukturelle endringer være begrenset. I og med at de ansatte er med begge år, vil ikke endringer som oppstår ved ansettelse og avgang gi utslag.

Utvalget påpeker at beregning av årslønnsvekst (ramme) avviker fra andre områder i den forstand at partene i AAF/HK har lagt til grunn lønnsnivå og lønnsvekst for identiske personer i AAF. Dette er kommentert tidligere i rapporten, og innebærer blant annet at avgang og tilsetninger ikke påvirker den beregnede årslønnsveksten. I frontfaget og andre områder (slik som staten) legges alle ansatte til grunn for beregning av lønnsnivå og årslønnsvekst. Ettersom lønnsnivået for ansatte som går ut av området normalt er høyere enn lønnsnivået for nyansatte, er lønnsnivået og årslønnsveksten vanligvis høyere for identiske ansatte enn for alle ansatte. Dette er også tilfellet i vårt område.

Det er også å bemerke at i tillegg til bruk av identiske personer ved beregning av årslønnsvekst, vil flere forutsetninger kunne avvike mellom områder. For eksempel vil forutsetninger om at all statistisk vekst mellom februar et år til et annet i AAF-foretak kunne bety en del for årslønnsberegningene i forhold til områder hvor hele lønnsveksten og faktiske tidspunkter er lagt til grunn.. Forskjeller i beregningsgrunnlaget kan også innebære ulikheter. Grupper som statistisk har definert personer som følger et avtalesystem og områder hvor dette ikke spesifisert er eksempler på dette.

⁸Videre vil utvalget peke på at beregning av årslønnsvekst, og bidragene fra blant annet overheng og glidning er sårbart for lønnsreguleringer og -endringer, særlig i større foretak som følger LOK. Grunnlaget for beregning av ramme er begrenset til 1332 årsverk, og større lønnsjusteringer i et foretak kan gi direkte utslag på glidning og overheng for hele området. Særlig er denne effekten sterk dersom ansatte i et større foretak i AAF endrer lønna for en eller flere grupper

Ettersom lønnsglidningen måles som samlet lønnsvekst fratrukket tariff tillegg, er lønnsøkningen på 2,8 % fra februar 2018 til februar 2019, fratrukket de avtalte tillegg målt til 1,57 prosent i perioden, mot 2,13 prosent året før. Basert på underliggende lønnsstatistikk er derfor lønnsglidningen redusert med vel 25 prosent i perioden februar 2018 til februar 2019 i forhold til året før.

Bidraget fra lønnsglidningen gjennom 2018 på årslønnsveksten fra 2017 til 2018 var 0,79 prosentenheter, mens den var 1,06 prosent året før.

6 Lønnsutviklingen i staten

Samlet lønnsvekst er innfridd, jf Overenskomstens § 2 Garantiordning:

Tariffområdet skal ikke komme dårligere ut enn resultatet av forhandlingene mellom LO Stat og staten.

I TBUs rapport «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018» av 26. mars 2018 framkommer det av tabell 1.1 at årslønnsveksten fra 2016 til 2017 for arbeidstakerne i staten var 2,3 %.

I TBUs rapport «Etter inntektsoppgjørene 2018» av 22. juni 2018 er oppgjøret i staten beskrevet slik:

I staten gir de avtalte tariff tilleggene i 2018 et bidrag til årslønnsveksten på 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2017 til 2018 på 2,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2018. Overhenget for statsansatte inn i 2019 er 1,5 prosent.

I TBUs rapport «Etter inntektsoppgjøret 2019» av 21. juni 2019 er oppgjøret beskrevet slik:

I staten gir de avtalte tilleggene i 2019 et bidrag til årslønnsveksten på 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2018 til 2019 på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2019.

Oslo, 25. september 2019

Fra arbeidsgiver:


Astrid Driva Rødsand
AAF


Siv Schau
LO


Oddbjørn Eidem
AAF

Fra arbeidstaker:


Bodil H. Andersen
HK


Marit Gjelsvik
HK


Stian Bryde-Erichsen
Fagforbundet