

Etter inntektsoppgjørene 2024

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 21. juni 2024

Forord

Beregningsutvalget la 16. februar 2024 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2024: 6) den 22. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i hovedoppgjøret i 2024. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport for inntektsoppgjørene i 2025.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 21. september 2023 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2027 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 inkluderingsdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Anita Heggedal, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Thomas Brown, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Anette Bjørlin Basma, Akademikerne, Gunnar Owren, KS, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Jørn Handal, Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og Trond Teisberg, Virke.

Oslo, 21. juni 2024

Geir Axelsen
leder

Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad
Landsorganisasjonen i Norge

Ragnar Ihle Bøhn
Digitaliserings- og
forvaltningsdepartementet

Øystein Dørum
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika
KS

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen
Spekter

Hans Atle Gullestad
Akademikerne

Fredrik Haugen
Unio

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen
Virke

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen
i Norge

Tonje Køber
Statistisk sentralbyrå

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Merete Onshus
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Sigrid Russwurm
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Kristin Solberg-Watle
Finansdepartementet

Rune Aslaksen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet,
sekretariatsleder

Tonje Krakeli Sneen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Runar Aksnes,
Finansdepartementet

Ingrid Dørum Haug,
Finansdepartementet

Inge Skeie,
Finansdepartementet

Torgeir Johnsen
Finansdepartementet

Eivind Breidlid,
Finansdepartementet

Martin Festøy,
Statistisk sentralbyrå

Thomas von Brasch,
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug,
Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini,
Statistisk sentralbyrå

Trond Christian Vigtel,
Statistisk sentralbyrå

Innhold

1	Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene	1
1.1	Innledning	2
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	2
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	11
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	12
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	14
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.....	15
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett.....	16
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	16
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	23
1.4	Lønnsoverhenget.....	25
	Vedlegg 1.	27
1	Lønnsoppgjør i 2024	27
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2024	27
1.2	Oppgjørene i privat sektor	36
1.2.1	LO-NHO-området.....	36
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området.....	39
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	40
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	41
1.5	Konflikter i 2024-oppjøret.....	42
	Vedlegg 2.	44
2	Tabellvedlegg.....	44

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved det forbundsvisse hovedoppgjøret i 2024 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2024.
- Forhandlingene mellom Fellesforbundet og Norsk Industri på Industriooverenskomsten gikk til mekling. Meklingsresultatets tariff tillegg er beregnet å bidra med 2,2 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2024. Sammen med et overheng på 1,5 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Industriooverenskomsten mellom Parat og Norsk Industri fikk samme meklingsresultat.
- For industriarbeidere i NHO-bedrifter er det beregnet at tilleggene i årets hovedoppgjør gir et bidrag til årslønnsveksten i 2024 med 2,2 prosentenheter. Sammen med et overheng til 2024 på 1,6 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2023 til 2024 på 3,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For industrifunksjonærer som inngår i industrien samlet, er overhendet 1,8 prosent.
- For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2023 til 2024 på 1,0 prosentpoeng. Sammen med overhendet til 2024 på 1,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- Oppgjøret i det statlige tariffområdet gikk til mekling. Det ble oppnådd enighet mellom staten og YS Stat, men ikke med Akademikerne og Unio som gikk til streik. Streikene ble stoppet med tvungen lønnsnemnd. Avtalen med LO Stat skal bestemmes av frivillig lønnsnemnd, etter at medlemmene stemte nei til meklingsresultatet. Avtalen mellom staten og YS Stat er endelig godkjent. De lokale og sentrale tilleggene på denne avtalen gir et bidrag til årslønnsveksten på 1,9 prosent. Sammen med overhendet på 2,5 prosent gir avtalen med YS Stat en årslønnsvekst på 4,4 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2024.
- For kommuneansatte i alt gir tariff tilleggene, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, et bidrag til årslønnsveksten i 2024 på 2,7 prosentpoeng. Sammen med overheng til 2024 på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (HTA kap. 4) bidrar de sentrale tilleggene, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, med 3,3 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Sammen med et overheng på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå for Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2024 på om lag 1,1

prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt i den enkelte virksomhet (B-dels nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

- Oppgjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. De sentrale forbundsvise forhandlingene med forbundene i Unio, LO Stat, YS Spekter, og Den norske legeforening i Akademikerne er gjennomført i enighet. Det gjenstår lokale forhandlinger og avsluttende sentrale forhandlinger. Bidraget til årslønnsveksten i 2024 fra de oppgjørene som er gjennomført er om lag 2,2 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på om lag 4,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen og gjenstående forhandlinger på B-dels nivå.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2023 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2024: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2024.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2022 til 2023 samt lønnsoverhenget til 2024 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2023 og 2024 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2024 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2024. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønnsglidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønnsglidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2024: 6.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2022 til 2023 er beregnet til 5,1 prosent for industriarbeidere og 4,0 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 4,8 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 5,2 prosent ved mellomoppgjøret i 2023.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,9 prosent fra 2022 til 2023. I finanstjenester er årslønnsveksten beregnet til 4,4 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 5,8 prosent og i øvrige Spekter-bedrifter 5,4 prosent. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 5,6 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 6,4 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2022 til 2023 til 5,3 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (for noen områder er det basert på heltidsansatte) i 2022 og 2023 for forhandlingsområdene i tabell 2.1 i vedlegg 2, dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 62 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2023.

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 2024: 6 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.



Figur 1.1 Årslønnsvekst i prosent i store forhandlingsområder¹ og frontfagsrammen²

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

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

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

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel ¹	Finans-tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industriarbeidere	Industri-funksjonærer					Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
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 ⁷	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 ⁷	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4 ¹⁰	3,5	3,8 ¹¹	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,2	2,0	2,1	3,6	2,9	1,7	1,8 ¹¹	1,7	1,2	1,9	1,8	1,9
2021	3,1	2,8	3,1	4,7	3,7	3,0	2,8	2,6 ¹⁴	2,3 ¹⁴	2,8	3,6	2,9
2022	4,0	3,5	4,9 ¹⁶	3,7	5,0	4,0	4,3 ¹¹	3,7 ¹⁵	3,3 ¹⁵	3,9 ¹⁵	4,5	4,0
2023	4,8	5,1	4,0 ¹⁶	3,9 ¹²	4,4	5,8	6,4 ¹⁸	5,6 ¹⁷	6,1 ¹⁷	5,5 ¹⁷	5,8 ¹³	5,4
Samlet vekst 2013–2018	13,4	13,6	14,1	16,0	18,2	15,0	14,4	15,3	14,6	15,9	16,0	14,5
Gj. Sn. Per år ⁸	2,5	2,6	2,7	3,0	3,4	2,8	2,7	2,9	2,8	3,0	3,0	2,7
Samlet vekst 2018–2023	18,4	17,6	18,3	20,4	20,9	19,3	20,5	18,3	16,9	19,1	20,6	18,7
Gj. Sn. Per år ⁸	3,4	3,3	3,4	3,8	3,9	3,6	3,8	3,4	3,2	3,6	3,8	3,5
Årslønn 2023, per årsverk	728 400	572 500	917 000			652 700	712 000	611 600	662 700	597 000	723 400	653 700
Årslønn 2023, heltidsansatte				629 900	812 500							
Antall årsverk 2023	162 300	88 900	73 400	62 200	28 700	708 400	155 000	432 000	95 200	336 800	121 500 ⁹	58 900

1. Tallene gjelder heltidsansatte.
2. Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året.
3. Totalt for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. T.o.m. 2016: prosentvis vekst vektet med årsverk. Fra 2017: Gjennomsnitt for året er beregnet på lønnsnivå og årsverk for samme år og året før.
4. Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet, dvs. eksklusiv de statlige eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.
5. Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.
6. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.
7. 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.
8. Geometrisk gjennomsnitt.

9. Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.
10. Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.
11. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.
12. Reduserte bonusutbetalinger trakk lønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng. Boks 1.1 går gjennom viktige forhold som har påvirket lønnsveksten de øvrige årene i denne tabellen.
13. Sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning (økt andel legeårsværk) bidrar med økt lønnsvekst på 0,3 prosent.
14. For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
15. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
16. Bonusutbetalinger trakk lønnsveksten for funksjonærer opp med 1,5 prosentpoeng i 2022 og ned med 0,5 prosentpoeng i 2023.
17. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp med 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.
18. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

I de fleste forhandlingsområdene falt årslønnsveksten fra 2013 til 2016 og tok seg deretter opp. Nedgang i veksten i 2020 ble etterfulgt av høyere vekst i 2021, jf. tabell 1.1. Dette følger utviklingen i frontfagsrammen, se tabell 1.2 og figur 1.1. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i boks 2.1 i kapittel 2 i NOU 2024/6.

Tabell 1.2 Frontfagsrammen¹

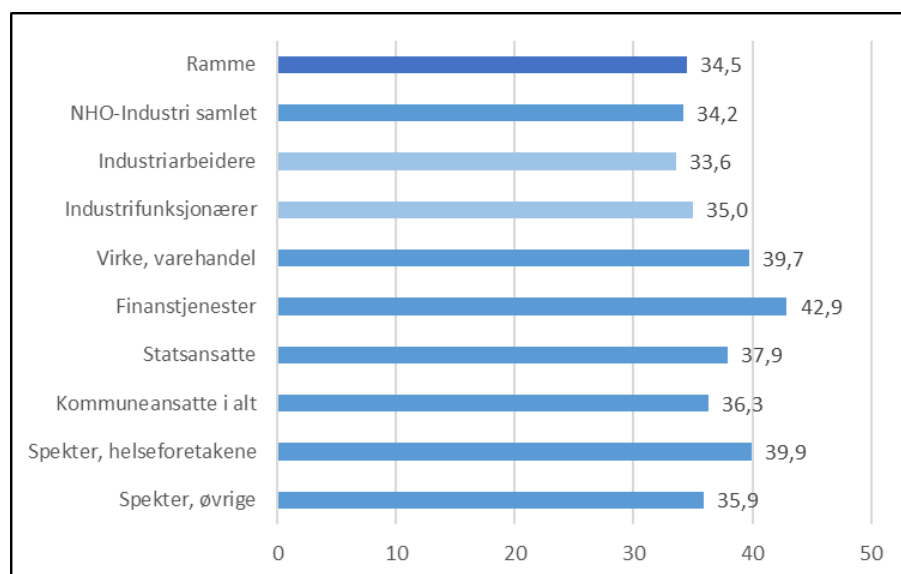
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ramme	3,3	2,7	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7	3,7	5,2	5,2
Resultat ²	3,3	2,5	1,9	2,4	2,6	3,1	2,2	3,1	4,0	4,8	
Oppgjørsform ³	F	M	F	M	S	M	F	M	F	M	F

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

² Årslønnsvekst fra året før for industrien i NHO-området i alt

³ F = forbundsvist hovedoppgjør, S = samordnet hovedoppgjør, M = mellomoppgjør (alltid samordnet)

Figur 1.2 viser den akkumulerte årslønnsveksten i ulike forhandlingsområder i perioden etter Holden 3-utvalgets utredning i 2013 til og med 2023. Industrien i NHO-området har ligget tett på den rammen som ble anslått av NHO i forståelse med LO, og den samlede lønnsveksten i perioden har vært relativt lik på tvers av brede grupper.



Figur 1.2 Akkumulert årslønnsvekst 2014–2023. Prosent

Utviklingen i gjennomsnittslønnen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som endringer i stillingsstruktur, endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg, sammensetningseffekter i form av endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom

bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). Et eksempel på en slik endring som påvirker tallene er at andelen heltidsansatte unge (under 25 år) i Virke varehandel har falt fra 13,6 prosent i 2013 til 5,6 prosent i 2023. Alt annet likt vil færre unge (med lavere lønn) trekke opp gjennomsnittlig lønnsvekst. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønnsystemer påvirke den registrerte lønnsveksten. Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper kan skyldes slike forhold, som er omtalt nærmere i boks 1.1. I kapittel 2 i NOU 2024: 6 beskrives sammensetningseffekter i lønn etter næring, basert på lønnsstatistikken fra SSB.

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

Generelt må det forventes avvik mellom rammen som anslått i oppgjørene og den realiserte årslønnsveksten. Vurderingene rundt rammen foretas vanligvis på våren under usikkerhet om utviklingen i arbeidsmarkedet og bedriftenes økonomiske situasjon resten av året, og dermed om resultatene av lokale forhandlinger og annen lønnsglidning. Vurderinger rundt rammen i hovedoppgjøret i 2024 er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2019 til 2023 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. For alle forhandlingsområdene betyr lønnsglidningen normalt mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabellen. Det skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhengen til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhengen til 2023 er omtalt nærmere i 1.4.

Finans Norge ble medlem i NHO fra 1. januar 2023. Finanstjenester vil fra og med 2024 inngå i tallgrunnlaget for funksjonærer i NHO totalt. Det er derfor ikke angitt overheng for finanstjenester til 2024 i tabell 1.3.

For ansatte i staten og i kommunene i alt har bidraget fra lønnsglidningen i perioden ligget i størrelsesorden fra 0,4 til 1,6 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter øvrige virksomheter har lønnsglidningen vært 0,1 til 0,2 prosentpoeng. For gruppene i privat sektor har lønnsglidningen variert mellom 0,6 og 3,7 prosent. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsglidning.

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gj.sn. 2019–2023
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,1	2,0	2,8	3,5	5,1		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,2	1,0	0,9	1,4	1,6	
- Tariff tillegg	0,8	0,2	0,7	1,3	1,9 ⁸	2,2	
- Lønns glidning	1,2	0,6	1,1	1,3	1,8		1,2
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,0	2,1	3,1	4,9	4,0		
Herav:							
- Overheng	1,4	1,3	1,5	1,2	2,0	1,8	
- Lønns glidning	1,6	0,8	1,6	3,7	2,0		1,9
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	3,0	3,6 ⁴	4,7	3,7	3,9 ⁴		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,0	0,8	1,1	1,5	1,7	
- Tariff tillegg	0,2	0	0,2	0,3	0,5	0,6	
- Garantit tillegg	0,5	0,4	0,1	0,2	0,2	0,4	
- Lønns glidning	1,2	2,2	3,6	2,1	1,7		2,2
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	3,4 ²	2,9	3,7	5,0 ⁶	4,4		
Herav:							
- Overheng ¹¹	1,5	1,3 ²	0,9	1,6	1,8		
- Tariff tillegg	1,0	0,2	1,1	1,3	1,7		
- Lønns glidning	0,9	1,4	1,7	2,1	0,9		1,4
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,8 ³	1,8 ³	2,8	4,3	6,4 ¹⁰		
Herav:							
- Overheng	1,5	1,2	0,4	1,6	1,3	2,5	
- Tariff tillegg	1,5	0,1	1,9	1,8	3,5		
- Lønns glidning	0,7	0,5	0,5	0,9	1,6		0,8
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	3,5	1,7	2,6 ⁵	3,7 ⁷	5,6 ⁹		
Herav:							
- Overheng	0,7	1,2	0,3	1,6	1,2	1,8	
- Tariff tillegg	2,0	0,1	1,8	1,4	3,4	2,7	
- Lønns glidning	0,8	0,4	0,6	0,7	0,9		0,7

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gj.sn. 2019–2023
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	3,0	1,2	2,3 ⁵	3,3 ⁷	6,1 ⁹		
Herav:							
- Overheng	0,7	1,1	0,2	1,8	1,7	1,8	
- Tariff tillegg	1,9	0,1	1,9	1,0	3,8	3,0	
- Lønns glidning	0,4	-0,1	0,3	0,5	0,6		0,3
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,7	1,9 ⁵	2,8	3,9 ⁷	5,5 ⁹		
Herav:							
- Overheng	0,7	1,3	0,4	1,5	1,1	1,7	
- Tariff tillegg	2,0	0,1	1,7	1,6	3,3	2,6	
- Lønns glidning	1,0	0,5	0,8	0,8	1,1		0,8
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,4	1,8	3,6	4,5	5,8		
Herav:							
- Overheng	1,9	1,0	0,8	2,0	2,2	2,5	
- Tariff tillegg	1,2	0,7	2,0	1,8	3,1		
- Lønns glidning	0,3	0,1	0,8	0,7	0,5		0,5
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	3,3	1,9	2,9	4,0	5,4		
Herav:							
- Overheng	0,8	0,9	0,5	0,9	1,0	1,5	
- Tariff tillegg	2,3	0,8	2,2	2,9	4,3	3,5	
- Lønns glidning	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1		0,2

1. Pga. avrunding vil ikke alltid tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.
2. Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.
3. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.
4. Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel ned med 1,1 prosentpoeng.
5. For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunktene forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
6. Bonus bidro til å trekke opp veksten i årslønnen i Finanstjenester med om lag 1 prosent i 2022, veksten i avtalt månedslønn og uregelmessige tillegg var samlet på om lag 4 prosent.
7. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

8. Virkningstidspunktet for tariff tilleggene ble forskjøvet fra 1. april til 21. april 2023 pga. konflikt. Det er beregnet til å redusere tariff tilleggget med 0,2 prosentpoeng for industriarbeidere i NHO-bedrifter.
9. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.
10. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
11. Finanstjenester vil fra og med 2024 inngå i tallgrunnlaget for funksjonærer i NHO totalt. Det er derfor ikke angitt overheng til 2024..

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og distriktsdepartementet

Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder

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

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,3 prosentpoeng årlig i det siste tiåret. I 2023 har det det ingen påvirkning. Industrifunksjonærene har en årslønnsvekst på 4,0 prosent i 2023. Lavere utbetaling av bonuser bidro til å redusere veksten med 0,5 prosentpoeng.

For industriarbeidere i NHO-bedrifter har endret sammensetning av tariffavtaleområdene det siste tiåret påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,2 prosentpoeng per år. I 2023 trakk endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene årslønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng. I 2023 har industriarbeidere en årslønnsvekst på 5,1 prosent. Bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk opp med 0,1 prosentpoeng.

Industrifunksjonærene har et høyere lønnsnivå enn industriarbeiderne, og hvis det blir relativt flere funksjonærer trekker det samlet lønnsnivå i industrien opp, og motsatt. Slike sammensetningseffekter kan medføre at lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg, som omtalt i avsnitt 1.2. Både i 2016, 2017 og 2018 førte endret sammensetning til at lønnsveksten for gruppene under ett var lavere enn lønnsveksten for hver av gruppene. I 2020 førte endret sammensetning av gruppene til at veksten ble høyere enn for gruppene hver for seg. I 2021 ble veksten for industrien totalt lik veksten for industrifunksjonærene, men i 2022 trakk høyere lønnsvekst for funksjonærer og et høyere gjennomsnittlig årslønnsnivå sammenlignet med industriarbeidere, årslønnsveksten opp. I 2023 er årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer vektet sammen beregnet til 4,8 prosent.

For Industriooverenskomsten - Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er årslønnsveksten for 2023 beregnet til 4,8 prosent. Bonus påvirket ikke vekst fra 2022, men økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng. Det var 2 000 nyansatte i 2023, noe som bidro til å trekke ned årslønnsveksten med 0,3 prosentpoeng.

Årslønnsveksten for arbeidere innen oljevirksomheten (offshore) i NHO-området har variert noe fra år til år, blant annet som følge av endringer i sammensetningen av lønnstakerne og

variasjoner i bonusutbetalinger. I 2021 var årslønnsveksten 1,9 prosent, og bonus trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 1,0 prosentpoeng. I 2022 var årslønnsveksten 6,1 prosent, der bonus trakk veksten opp med 2,7 prosentpoeng og uregelmessige tillegg ytterligere opp med 0,3 prosentpoeng. I 2023 er årslønnsveksten beregnet til 5,2 prosent, der bonus trakk veksten opp med 0,5 prosentpoeng og uregelmessige tillegg bidro med 0,5 prosentpoeng.

Riksavtalen – Hotell og restaurant, har en årslønnsvekst på 4,6 prosent. Det er beregnet en årslønnsvekst for ansatte som er med i tilsvarende måneder begge år i 2022 og 2023 (identiske) på 6,3 prosent. De identiske utgjør 55 prosent av totalt ansatte i 2023.

I Virke-bedrifter i varehandelen bidro endret alderssammensetning med flere unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten ned i perioden fra 2010 til 2013, mens en motsatt bevegelse har trukket lønnsveksten opp fra og med 2014. Sammensetningseffekter, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I 2021 trakk økte bonusutbetalinger opp årslønnsveksten med 1,4 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med ¼ prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med ¼ prosentpoeng. I 2023 trakk lavere bonusutbetalinger årslønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng, mens lavere andel unge samt økte uregelmessige tillegg bidro til å trekke lønnsveksten opp med 0,1 prosentpoeng hver.

Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 6,4 prosent fra 2022 til 2023.

Årslønnsveksten uten endring i faste og variable tillegg var 5,8 prosent. Oppgangen i faste og variable tillegg kan hovedsakelig tilskrives forsvaret.

Lønnsveksten i helseforetakene påvirkes av endringer i kompetansesammensetningen i sykehusene. Andelen ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (hovedsakelig leger) har økt fra ca 20 prosent i 2016 til ca 25 prosent i 2023. Samtidig er andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere) fra ca. 24 prosent i 2016 til ca 22 prosent i 2023. Ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad har isolert sett ikke hatt høyere lønnsvekst enn alle ansatte, men har et gjennomsnittlig lønnsnivå som er 41 prosent over gjennomsnittet for alle ansatte. En høyere andel med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad øker derfor gjennomsnittslønnen for alle ansatte. Endringer i kompetansesammensetningen trakk opp lønnsveksten fra 2022 til 2023 med om lag 0,3 prosentpoeng. Endringer i kompetansesammensetning trakk også opp lønnsveksten tidligere år. Fra 2016 til 2023 trakk det opp lønnsveksten med om lag 2,7 prosentpoeng.

[Boks slutt]

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2022 til 2023 og avtalte lønnstillegg i 2024 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av hovedoppgjøret i 2024.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 5,1 prosent fra 2022 til 2023, mot 3,5 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 1,9 prosentpoeng i årslønnsveksten, mens overhenget inn i 2023 var 1,4 prosent. Lønnsglidningen bidro med 1,8 prosentpoeng. Historiske bidrag fra lønnsglidning til årslønnsveksten når denne dekomponeres kun i siste års tariff tillegg og glidning, er vist i tabell 1.4. Denne oppdelingen avviker fra det som ellers brukes i rapporten, hvor også overhenget med bidrag fra både tariff tillegg og lønnsglidning året før tas med.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønnssummer gjennom hele 2022 og 2023. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønns-elementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

I beregning av overheng inn i 2022 og 2023 er det justert for etterbetalinger. Overhenget er beregnet med lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivå. Overhenget inn i 2024 er beregnet til 1,6 prosent for industriarbeidere. I 2023 var det 1,4 prosent.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved hovedoppgjøret 2024 beregnet til 2,2 prosentpoeng. Sammen med et overheng på 1,6 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,8 prosent før bidrag fra lønnsglidning. Historiske bidrag fra lønnsglidningen de seneste fem årene er vist i tabell 1.3.

Som vanlig i et mellomoppgjør ble forhandlingene i 2023 ført mellom LO og NHO sentralt, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene startet 27. mars, men det endte med brudd. Det ble streik fra 17. april. Konflikten ble avsluttet 20. april da partene nådde fram til en forhandlingsløsning med meklerens mellomkomst.

Løsningen innebar et generelt tillegg på 7,50 kroner med virkning fra 21. april. For overenskomster med en gjennomsnittslønn under 90 prosent av tilsvarende for industriarbeidere (490 242 kroner) og med lokal forhandlingsrett, ble det gitt ytterligere 3 kroner, i alt 10,50 kroner per time. Overenskomster uten lokal forhandlingsrett med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeidernes fikk 4 kroner per time i tillegg til det generelle tillegget, i alt 11,50 kroner per time. Bussbransjeavtalen fikk et tillegg på 1 krone, i tillegg til det generelle tillegget, i alt 8,50 kroner per time. Fra 1. april 2023 ble det også gitt et tillegg til rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2023, som ble avtalt i oppgjøret i 2022.

For Industriooverenskomsten -Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er årslønnsveksten beregnet til 4,8 prosent fra 2022 til 2023, mot 3,8 prosent fra 2021 til 2022. Overhenget inn i 2024 er 1,5 prosent. Industriooverenskomsten – Verksted utgjør 95 prosent av hele Industriooverenskomsten, der også Teko og Teknologi og data inngår.

I 2023 er 43 prosent av årsverkene for arbeidere i industri knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvise oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 53 prosent av industrifunksjonærene i NHO.

Meklingsresultatet i det forbundsvise hovedoppgjøret i 2024 på Industriooverenskomsten (IO) mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO), samt mellom Parat (YS) og Norsk Industri (NHO), ga et generelt tillegg på 7 kroner per time beregnet fra 1. april og ytterligere

et tillegg på 3,50 kroner per time for IO-Teko, samt endringer i en del satser. Tilleggene er beregnet å bidra med 2,2 prosentenheter til årslønnsveksten i 2024.

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

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

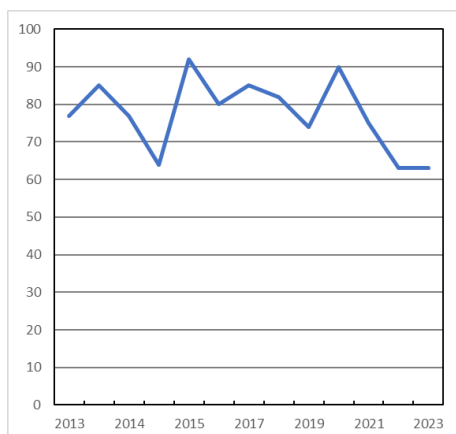
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønnsglidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	92
2016 ³	2,0	0,4	1,6	80
2017	2,6	0,4	2,2	85
2018	2,8	0,5	2,3	82
2019	3,1	0,8	2,3	74
2020	2,0	0,2	1,8	90
2021	2,8	0,7	2,1	75
2022	3,5	1,3	2,2	63
2023	5,1	1,9	3,2	63

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

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

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

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO



Figur 1.3 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter¹

Se noter til tabell 1.4.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

For arbeidere i *byggevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 5,0 prosent fra 2022 til 2023, mot 3,6 prosent fra 2021 til 2022.

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

For *Riksavtalen – Hotell og restaurant* er årslønnsveksten beregnet til 4,6 prosent fra 2022 til 2023, mot 3,2 prosent året før. Det ble gitt et generelt tillegg på 7,50 kroner per time og ytterligere et tillegg på 3 kroner per time fra 21. april 2023. Garantitillegg på 0,80 kroner på minstelønnsatsene var lagt ut fra 1. april 2023. Overhenget inn i 2023 var 0,9 prosent. I årslønnsveksten som er beregnet til 4,6 prosent, bidro tariff-, garanti- og ansiennitetstillegg med 3,9 prosentenheter.

I hovedoppgjøret i 2024 ble resultatet etter mekling et generelt tillegg på 7 kroner per time og på satser fra 1. april 2024. Minstelønnsatsene fra og med 2 års praksis ble ytterligere justert med 1 krone per time, og minstelønnsatsene fra og med 4 års praksis ble justert ytterligere med kr 2,50 pr. time. Totalt er tariff- og ansiennitetstillegg beregnet å bidra med 3,1 prosentenheter til årslønnsveksten i 2024. Overhenget inn i 2024 er 1,5 prosent.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO* er årslønnsvekst beregnet til 4,9 prosent fra 2022 til 2023, mot 4,2 prosent fra 2021 til 2022.

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

Noen områder i bransjen, for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer, har lokal forhandlingsrett. Bussbransjen utgjør i underkant av 50 prosent av transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 5,4 prosent fra 2022 til 2023, mot 3,6 prosent fra 2021 til 2022. I tillegg til det generelle tillegget på 8,50 kroner per time fra 21. april 2023 ble det også gitt et tillegg til rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2023, som ble avtalt i oppgjøret i 2022.

I hovedoppgjøret i 2024 ble det gitt et generelt tillegg på 7 kroner per time og ytterligere et tillegg på 4 kroner fra 1. april 2024 i tillegg til endringer knyttet til skift, som til sammen er beregnet å bidra med 3,7 prosentenheter til årslønnsveksten i 2024. Det er også avtalt et tillegg til rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2025.

For arbeidere i *oljevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 5,2 prosent fra 2022 til 2023, mot 6,1 prosent året før. Bonus trakk veksten opp med 0,5 prosentpoeng og uregelmessige tillegg med 0,5 prosentpoeng. I hovedoppgjøret for 2024 er resultatet en heving av satser på 44 000 kroner, gitt fra 1. juni, som samlet bidrar med 2,7 prosentenheter til årslønnsveksten i 2024.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 25 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 4,0 prosent fra 2022 til 2023, mot 4,9 prosent året før. Økte utbetalinger av bonus trakk lønnsveksten opp med 1,5 prosentpoeng. I 2023 trakk lavere bonusutbetalinger årslønnsveksten ned med 0,5 prosentpoeng.

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

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2 i NOU 2024: 6. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2024 er beregnet til 1,8 prosent.

Samlet utgjorde funksjonærene utenfor industri 70 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter i 2023. *Funksjonærer ellers i NHO* er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirksomhet, bygge- og anleggsvirksomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 4,4 prosent fra 2022 til 2023, samme som året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med, og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

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

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

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter samlet er beregnet til 4,8 prosent fra 2022 til 2023, mot 4,0 prosent året før. Overhenget for industrien i alt inn i 2024 er beregnet til 1,7 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 5,2 prosent ved mellomoppgjøret i 2023.

Ved hovedoppgjøret i 2024 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2024. Hovedoppgjøret i 2024 er omtalt i vedlegg 1.

Tabell 1.5 Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk	2019	55,2	44,8
	2020	54,8	45,2
	2021	54,9	45,1
	2022	55,6	44,4
	2023	54,8	45,2
Lønnssum	2019	43,8	56,2
	2020	43,3	56,7
	2021	43,2	56,8
	2022	43,6	56,4
	2023	43,0	57,0

Note: I 2023 er 43 prosent av årsverkene for industriarbeidere knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvis oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 53 prosent av industrifunksjonærene i NHO.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

Mellomoppgjøret 2023

Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time. I mellomoppgjøret for 2023 mellom LO og Virke ble det her gitt et generelt tillegg på 2,50 kroner per time fra 1. april 2023. Minstelønnsats trinn 6 ble økt med til sammen 3,50 kroner per time fra 1. april 2023. Minstelønnsatsene for trinn 1–5 ble økt med 8 kroner per time (inkludert det generelle tillegget) fra 1. april 2023. Mellom LO og Virke ble mønsteret fra oppgjøret mellom LO og NHO stort sett ellers fulgt, med et generelt tillegg på 7,50 kroner og lavlønnsstillegg på ytterligere 3 eller 4 kroner per time

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk ved mellomoppgjøret for 2023 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO

og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 2,50 kroner per time og minstelønnsatsene ble økt med ytterligere henholdsvis 5,50 kroner per time (trinn 1 og 2) og 1 kroner pr time (trinn 3). Garantiordningen på Reiselivsavtalen mellom Parat og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 3 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time.

Årslønnsveksten fra 2022 til 2023 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,9 prosent. Reduserte bonusutbetalinger trakk ned årslønnsveksten med 1,1 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg og lavere andel unge lønnstakere trakk opp med 0,1 prosentpoeng hver.

I 2023 ble mellomoppgjøret på HUK-området gjennomført 19. og 20. juni. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene, og forhandlingsresultatet ble senere godkjent av partene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene.

I mellomoppgjøret for 2023 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent, minimum 18 000 kroner. Årslønnsveksten i finanstjenester fra 2022 til 2023 er beregnet til 4,4 prosent.

Hovedoppgjøret 2024

I hovedoppgjøret for 2024 i varehandelen ble resultatet etter mekling på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke et generelt tillegg på 4 kroner per time fra 1. april 2024. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnsatsene i trinn 5 og 6 økt med henholdsvis 5 og 8,45 kroner per time fra 1. februar. Det ble gitt et generelt tillegg på 4 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 8,45 kroner og trinn 1-3 med 2 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 4 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 8,45 kroner og trinn 1-2 med 2 kroner per time.

16. mai 2024 ble det enighet etter mekling mellom Virke og Fellesforbundet for Grossistoverenskomsten. Det ble fra 1. april gitt et generelt tillegg på 7 kroner per time, og minstelønnsatsene økte med ytterligere 3 kroner. Det ble tilsvarende resultat i grossistavtalen mellom Virke, YTF og Parat.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2023 til 2024 på 1,0 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,7 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2024.

Hovedoppgjøret for HUK-området i 2024 startet 17 juni. Deler av oppgjøret kan bli utsatt til etter sommeren. Oppgjøret omfatter forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner.

I hovedoppgjøret for 2024 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent til alle, minimum 15 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2023 til 2024.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

Mellomoppgjøret 2023

For avtalen mellom staten og LO Stat og YS Stat ble det gitt et generelt tillegg på 31 000 kroner på alle lønnstrinn på hovedlønstabellen med virkning fra 1. mai 2023. Med virkning fra 1. mai 2023 avsettes 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. For avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio ble det avsatt 5,3 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2023. Årslønnsveksten fra 2022 til 2023 i det statlige tariffområdet er beregnet til 6,4 prosent.

Hovedoppgjøret 2024

Oppgjøret i statlig tariffområde gikk til mekling. I meklingen mellom staten og LO Stat og YS Stat ble det med Riksmeklers mellomkomst enighet om et sentralt generelt tillegg på 0,75 prosent på fastlønnen. 75 prosent av de avsatte tariff tilleggene går til lokale forhandlinger. Virkningstidspunktet for sentrale og lokale tillegg er 1. mai. De lokale og sentrale tilleggene gir et bidrag til årslønnsveksten på 1,9 prosent. Sammen med overhenget på 2,5 prosent gir dette en årslønnsvekst i det statlige tariffområdet på 4,4 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2024. Etter at medlemmene i LO Stat stemte nei til meklingsresultatet, vil denne avtalen bli avgjort gjennom frivillig lønnsnemnd.

Det ble ikke oppnådd enighet med Akademikerne og Unio som gikk til streik. Streikene ble for begge organisasjonene stoppet med tvungen lønnsnemnd, se vedlegg 1, avsnitt 1.5.

Kommunesektoren/KS-området

I mellomoppgjøret i 2023 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2023 på mellom 26 300 og 43 000 kroner per år. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 5,7 prosent fra 1. mai 2023. Det ble også avtalt lønnstillegg for utvalgte stillingsgrupper, og økte satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg med virkning fra 1. januar 2023, se vedlegg 1, avsnitt 1.3.2.

I mellomoppgjøret i *Oslo kommune* ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 6,0 prosent, minimum 32 600 kroner, med virkning fra 1. mai 2023.

I hovedoppgjøret i 2024 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (Kapittel 4) gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2024 på mellom 22 000 og 37 000 kroner, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere i Kapittel 4 ble gitt et tillegg på 4,1

prosent med virkning fra 1. mai 2024. I tillegg ble det avsatt midler til lokale forhandlinger på 1,1 prosent med virkning fra 1. oktober 2024. Sentrale tillegg, samt avsatte midler til lokale forhandlinger bidrar med 3,3 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Sammen med et overheng på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024.

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.

I hovedoppgjøret i 2024 i Oslo kommune ble det etter mekling gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,7 prosent, minimum 20 000 kroner med virkning fra 1. mai 2024. I tillegg ble det avsatt midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent med virkning fra 1. juli 2024.

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2023 og tariff tilleggene i 2023, er årslønnsveksten fra 2022 til 2023 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer beregnet til 5,6 prosent. Streikene i 2022 førte til et høyere overheng til 2023. Dette trakk årslønnsveksten fra 2022 til 2023 opp med 0,2 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2024, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, utgjør om lag 4,5 prosent per dato og bidrar med om lag 2,7 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Sammen med overheng til 2024 på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2023 og tariff tilleggene i 2023 er årslønnsveksten fra 2022 til 2023 for undervisningsansatte beregnet til 6,1 prosent. Streikene i 2022 førte til et høyere overheng til 2023. Dette trakk årslønnsveksten fra 2022 til 2023 opp med 0,7 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2024, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, utgjør om lag 5,0 prosent per dato og om lag 3,0 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Sammen med overheng til 2024 på 1,8 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2023 og tariff tilleggene i 2023, er årslønnsveksten fra 2022 til 2023 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 5,5 prosent. Streikene i 2022 førte til et høyere overheng til 2023. Dette trakk årslønnsveksten fra 2022 til 2023 opp med 0,05 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2024, samt avsatte midler til lokale forhandlinger, utgjør om lag 4,4 prosent per dato og om lag 2,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Sammen med overheng til 2024 på 1,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2024.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

Spekter-området ekskl. helseforetakene

Mellomoppgjøret 2023

I mellomoppgjøret i 2023 ble det på A-dels nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter avtalt et generelt tillegg på 14 625 kroner per år. Det ble ytterligere gitt et tillegg på 5 850 kroner per år til arbeidstakere med en årslønn på 490 242 kroner eller lavere. Tillegget har virkning fra 1. april 2023. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. Årslønnsveksten fra 2022 til 2023 i Spekter-området ekskl. helseforetakene er beregnet til 5,4 prosent.

Hovedoppgjøret 2024

I hovedoppgjøret i 2024 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 13 650 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2024. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå. Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2024 på om lag 1,1 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,4 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2023 til 2024 på 5,0 prosent før bidrag fra lønnsgradningen i 2024.

Helseforetakene

Mellomoppgjøret i 2023

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforeningen ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2023. Tilleggene varierte fra 26 000 til 43 000 kroner per år. Overleger fikk et tillegg på 5,1 prosent med virking fra 1. januar 2023. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for gruppen. Det ble videre avtalt endringer i vaktlønn og tillegg for ordinært arbeid etter kl. 1700. For øvrige foreninger/medlemmer i Akademikerne forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene (B-dels forhandlinger)¹.

Spekter og forbundene i LO og YS kom 31. mai til enighet i forhandlinger i mellomoppgjøret 2023. Det ble gitt et generelt tillegg på 23 000 kroner til stillingsgruppene 1, 2 og 3 fra 1. mai. Stillingsgruppene 4 og 5 og øvrige arbeidstakere fikk et generelt tillegg på 5 prosent, henholdsvis fra 1. mai og 1. juli. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnssetningene ble økt slik det framgår av tabell 1.6.

¹ Det vises til vedlegg 1 der forhandlingsordningen i Spekter er nærmere omtalt.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom 23. mai til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 5,0 prosent fra 3. mai..

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 5,0 prosent, og ledere fikk et generelt tillegg på 5,2 prosent. Alle medlemmer i Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 5,65 prosent.

Minstelønnsatsene for Norsk Sykepleierforbund, Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

For øvrige foreninger/medlemmer i Unio forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene (B-dels forhandlinger).

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2023 og avtalte tillegg i 2023, er årslønnsveksten fra 2022 til 2023 i helseforetakene beregnet til 5,8 prosent. Lønnsveksten påvirkes av sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning, i hovedsak økt andel legeårsverk. Dette bidrar til økt lønnsvekst med 0,3 prosentpoeng.

Hovedoppgjøret i 2024

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund ble det enighet den 8. mai 2024. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,7 prosent, dog minimum 22 000 kroner. For alle medlemmer av Norsk sykepleierforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juli 2024. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. Ved avslutning av denne rapporten pågår fortsatt lokale forhandlinger mellom helseforetakene og Norsk Sykepleierforbund.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer av Fysioterapeutforbundet i stillinger som fysioterapeut og spesialfysioterapeut fikk et generelt tillegg på 3,7 prosent, dog minimum 22 000 kroner med virkning fra 1. august 2024 og ledere fikk et generelt tillegg på 3,9 prosent fra 1. august 2024. Medlemmer av Ergoterapeutforbundet i stillinger som ergoterapeut og spesialergoterapeut fikk et generelt tillegg på 3,7 prosent, dog minimum 22 000 kroner med virkning fra 1. september 2024 og ledere fikk et generelt tillegg på 3,9 prosent fra 1. september 2024. Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 4,5 prosent, dog minimum 22 000 kroner med virkning fra 1. mai 2024. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene for Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. For disse forbundene gjennomføres ikke lokale forhandlinger i 2024.

I de sentrale forbundsvise forhandlingene mellom Spekter og Den norske Legeforeningen (A2), ble det gitt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2024. Tilleggene varierte fra 26 500 kroner til 41 000 kroner per år. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for

hele gruppen. Det ble videre avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå for de legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer på 3,7 prosent, dog minimum 22 000 kroner. For alle medlemmer i LO og YS ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1.juli 2024. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Ved avslutning av denne rapporten pågår fortsatt lokale forhandlinger mellom helseforetakene og forbundene i LO og YS.

Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår fortsatt lokale og avsluttende forhandlinger i flere områder.

Tabell 1.6 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år/16 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år/16 år		
	1.mai/juli 2023	1. juli 2024	Endring	1. mai/juli/okt/nov 2023	1. juli 2024	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning*	373 000	395 000	22 000	463 000	485 000	22 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.**	412 000	436 000	24 000	500 000	527 000	27 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning**	463 000	485 000	22 000	565 000	589 000	24 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning***	516 000	538 000	22 000	650 000	675 000	25 000

* Maksimal ansiennitet for stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning er 16 år.

** I stillingsgruppe 2 og 3 innføres et 16 års trinn med virkning fra 1. oktober 2023 på kr. 500 000.

*** Fra 1. november 2023 økes minstelønn i stillingsgruppe 5 med minst 10 års ansiennitet til kr. 650 000. For spesialsykepleiere/jordmødre med minst 10 års ansiennitet økes minstelønn til 650 000 kroner fra 1. oktober 2023.

Kilde: Spekter

Tabell 1.7 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1.mai/jul 2023	1. mai/jul 2024	Endring	1.mai/juli/okt 2023	1.juli 2024	Endring
Grunnstillinger	463 000	485 000	22 000	565 000	589 000	24 000
Stillinger med spesialkompetanse	516 000	538 000	22 000	650 000	675 000	25 000

* Med virkning fra 1. oktober 2023 økes minstelønn for spesialsykepleier/jordmor/pedagoger med spesialkompetanse med minst 10 års ansiennitet til 650 000 kroner. Med virkning fra 1. november 2023 økes minstelønn for spesialergoterapeut og spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer til kr. 650 000.
Kilde: Spekter

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.7 viser forholdet mellom kvinners og menns lønn i enkelte tariffområder. Fra 2022 til 2023 ble forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn redusert i alle områder unntatt for ansatte i Spekter-området utenom helseforetakene og for statsansatte. Det var små endringer i andre områder i tabellen. Endringene i de enkelte områdene fra år til år påvirkes av flere forhold, herunder endringer i sysselsettingen for menn og kvinner. Sett over en lengre periode er hovedbildet at lønnsforskjellen er redusert.

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

Tabell 1.8 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

			Årslønn										Årslønn	Kvinne-
	2014	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2023	andel ²
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	93,5 ¹⁰	91,5	91,9	91,5	90,8	91,0	581 600	529 200	17
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	83,1 ¹⁰	84,3	85,1	85,7	85,7	86,2	959 300	827 200	30
Virke-bedrifter i varehandel ³	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	85,2 ⁹	85,4	84,7 ¹²	84,7	85,0	85,5	670 000	572 800	41
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ⁸	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	96,2	95,9	95,8	95,2	95,2	95,3	457 200	435 600	55
Finanstjenester ⁴	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	81,7 ⁴	81,1 ¹¹	82,3	82,6	83,1	84,2	879 700	740 600	50
Statsansatte ³	90,9	89,9	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	90,2	90,1	89,8	747 200	671 200	51
Kommunene i alt ⁷	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	93,6	94,1	94,1	94,3	94,4	94,6	636 800	602 400	74
Undervisningsansatte ⁷	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	98,7	98,9	667 900	660 400	69
Øvrige ansatte ⁷	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	93,5	93,6	93,8	626 000	587 200	75
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁵	83,6	83,6	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	80,9	81,4	82,2	835 600	685 600	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak ⁶	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	95,8	96,7	96,5	96,2	96,8	95,7	678 800	649 600	42

1. Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.
2. Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området. Prosent.
3. Gjelder heltidsansatte.
4. Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året. Beregnet med ny metode var relativ lønn 81,1 prosent i 2017 og 80,8 prosent i 2016.
5. Kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Sykehustjenester» under Statlig forvaltning.
6. Månedslønn per oktober*12.
7. Månedslønn per 1. desember*12.
8. Årslønnsberegning. Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant». Med ny metode for årslønnsnivå for Riksavtalen var nivå i 2018 også 96,2.
9. Korrigert for populasjonsendringer er andelen den samme i 2018 som i 2017.
10. Med samme metode som anvendt for 2019 er det relative årslønnsnivået for 2018 91,9 for arbeidere og 83,2 for funksjonærer.
11. Forholdet er 81,8 prosent i 2019 dersom lønnsnivåene for 2019 korrigeres for endringer i innrapportering av yrkeskoder sammenlignet med 2018.
12. Beregnet på revidert lønnsstatistikk fra SSB per november og med samme populasjon som for 2020 var relativ lønn i 2019 84,5 prosent, som kan sammenlignes med 84,7 prosent for 2020.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2024

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 lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og -næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

Det ekstra lønnstillegget på kr 3,50 per time fra 1. april til arbeidstakerne på Industriooverenskomsten-Teko har likelønnsprofil, siden kvinneandelen her er høyere enn ellers på Industriooverenskomsten. Det er også gjort andre grep som fremmer likestilling mellom kvinner og menn på avtaler mellom LO og NHO. Eksempler er bestemmelse om tilpasset verneutstyr for kvinner og menn i byggfag og enighet om å ha større fokus på mangfold med vekt på likestilling og likebehandling i byggeindustrien.

Både garantitillegg på satser og heving av minstelønnsatser i hovedoppgjøret er resultater for Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (LO) og Virke, som særlig tilgodeser kvinner.

Innenfor finanstjenester er det flere kvinner enn menn i lønnstrinn med lavere lønnsnivå. Derved har kronetillegget på de lavere lønnstrinnene likelønnseffekt.

1.4 Lønnsoverhenget

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

Lønnsoverhenget til 2024 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,7 prosent. For områdene i tabell 1.9 varierer lønnsoverhenget til 2024 fra 1,5 til 2,5 prosent.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til året etter i enkelte områder også bli påvirket, enten av allerede avtalte tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser. Ved hovedoppgjøret i 2024 er det avtalt et tillegg til rutebussjåfører på 4,50 kroner fra 1. april 2025.

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

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Virkninger av alle avtalte tillegg

inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klar før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.9 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2019–2024

Område/gruppe:	2019	2020	202	2022	2023	2024
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,2	1,2	1,2	1,0	1,7	1,7
Industriarbeidere	1,1	1,2	1,0	0,9	1,4	1,6
Industrifunksjonærer	1,4	1,3	1,5	1,2	2,0	1,8
Virke-bedrifter i varehandel	1,1	1,0	0,8	1,1	1,5	1,7
Finanstjenester ²	1,5	1,3 ⁴	0,9	1,6	1,8	
Staten	1,5	1,2	0,4	1,6	1,3	2,5
Kommunene i alt	0,7	1,2	0,3	1,6	1,2	1,8
Undervisningsansatte	0,7	1,1	0,2	1,8	1,7	1,8
Øvrige ansatte	0,7	1,3	0,4	1,5	1,1	1,7
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	1,9	1,0	0,8	2,0	2,2	2,5
Øvrige bedrifter	0,8	0,9	0,5	0,9	1,0	1,5
Veid gjennomsnitt ³	1,1	1,2	0,6	1,5	1,4	1,9

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

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge (arbeidsgivermedlemmer) utenom ledere. Finanstjenester vil fra og med 2024 inngå i tallgrunnlaget for funksjonærer i NHO totalt. Det er derfor ikke angitt overheng til 2024.

³ Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vektorer. For 2024 er gjennomsnittet beregnet uten finanstjenester.

⁴ Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2024

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 2023 vises det til vedlegg 1 i NOU 2024: 6.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2024

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 20. februar 2024. Der het det bl.a.:

«Norsk og internasjonal økonomi har vært preget av fortsatt høy inflasjon og stigende renter gjennom 2023. [...] Norske husholdninger har høyere gjeldsgrad enn husholdninger i andre land og de aller fleste har flytende rente. Høyere renter rammer dermed våre husholdninger både raskere og hardere.

[...]

Siden høsten 2021 og ut 2023 har Norges Bank hevet styringsrenten 14 ganger, opp til 4,5 prosent.

[...]

Det var svært god lønnsomhet i store deler av frontfaget i 2023. Lønnskostnadsandelen i industrien falt til 71,6 prosent i 2023 ifølge foreløpige tall. Gjennomsnittlig har denne vært 81 prosent i et lengre tidsperspektiv. Utviklingen innebærer en tilsvarende økning i eierinntektene.

[...]

Ifølge Arbeidskraftundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå (SSB) økte arbeidsløshetsandelen fra 3,2 til 3,6 prosent fra 2022 til 2023. Sysselsettingsandelen falt fra 70,3 til 70,1 prosent fra 2022 til 2023.

[...]

Prisveksten målt ved konsumprisindeksen (KPI) ble 5,5 pst i 2023, mens TBUs anslag ved mellomoppgjøret var 4,9 pst. [...] For de større tariffområdene er bildet etter dette at det ble reallønnsvekst i offentlig sektor, men nedgang i privat sektor.

LOs prioritering av kronetillegg og egne lavlønnstillegg, ser ut til å ha satt spor etter seg i lønnsfordelingen i privat sektor for 2023. Lavere og middels betalte jobber hadde høyere lønnsvekst enn de høyest betalte, ifølge lønnsstatistikk fra SSB. Den lave veksten for de best betalte kan videre tyde på at kritikken mot forrige års lederlønn- og bonusutvikling har hatt effekt.

[...]

Den skandinaviske inflasjonsmodellen, som den norske modellen er en versjon av, har røtter tilbake til 1960-tallet og beskriver hvordan norsk inflasjon kan holdes i sjakk selv med full sysselsetting. Mekanismen er å knytte norsk lønnsvekst til lønnsveksten hos handelspartnerne gjennom å la lønnsevnene i industrien være førende for lønnsveksten i øvrige sektorer. Dermed blir norsk prisvekst bestemt av den internasjonale prisveksten, og vi kan bruke den økonomiske politikken til å holde full sysselsetting i stedet for å holde prisveksten nede. [...]

Internasjonal prisvekst bringes inn til Norge både gjennom høyere importpriser og høyere eksportpriser. Kronekursen bestemmer graden og hastigheten. Arbeidstakerne bærer kostnaden for høyere importpriser, men gjennom frontfagsmodellen tar de også del av gevinsten fra høyere eksportpriser. Den norske inflasjonsmodellen er altså en modell som fordeler både kostnader og inntekter fra vår eksponering mot internasjonale markeder.

Dersom den økonomiske politikken i møte med høy internasjonal prisvekst innrettes slik at norske familiers kjøpekraft svekkes og arbeidsledigheten øker, forrykkes denne fordelingen og tilliten til modellen settes i fare. Arbeidstakerne vil da bære kostnadene, mens eierne får gevinstene. Økonomisk styring for full sysselsetting og lav arbeidsledighet fungerer derfor i et samspill med frontfagsmodellen i gjensidig avhengighet.

Med de mange, hyppige renteøkningene som øker arbeidsledigheten og rammer familiers økonomi ekstra hardt, fryktet LO for forståelsen og aksepten for den norske modellen. LO tok derfor initiativ til Frontfagsmodellutvalget (Holden IV) for å vurdere hvordan den økonomiske politikken skal samspille med frontfagsmodellen i dagens situasjon.

Utvalget var enstemmig når det slo fast at frontfagsmodellen hindrer at inflasjonen fester seg selv med lav arbeidsledighet. Årsaken er at lønnskravene settes ut fra industriens lønnsevne og ikke innenlandsk inflasjon. Det gjør at en økonomisk politikk for full sysselsetting og lav ledighet ikke er til hinder for at inflasjonen kommer ned av seg selv. [...]

Det er viktig at sentrale politiske myndigheter legger til grunn de riktige mekanismene i norsk lønnsdannelse. Ellers setter det frontfagsmodellen i fare og legger uforholdsmessige store byrder på arbeidsfolk i en krevende tid.

[...]

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen. Dette har gitt stor gevinst for samfunnet og for arbeidstakerne. Det innebærer at alle grupper drar nytte av frontfagets og LOs forhandlingsmakt, og gjennom dette også en lønnsutvikling på linje med produktivitetsveksten i frontfaget. [...]

Splittelsen i ulikelydende avtaler i staten har ført til flere store utfordringer for staten. Tjenestetvistloven forutsetter at tariffavtalene i staten er vertikale. Konkurrerende tariffavtaler og splittet lønnsmasse i staten fører til

ulikebehandling. En slik utvikling kan utfordre ufravikelighetsprinsippet og det forvaltningsmessige likebehandlingsprinsippet.

[...]

Tariffkrav

Innenfor rammen som Frontfagsmodellen setter, er hovedkravet for lønn økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnssetninger. Gjennom kravene vil vi særlig prioritere en rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn. Lokale forhandlinger må være reelle.

LO mener det er behov for en bred etter- og videreutdanningsreform og vil stille krav i forbindelse med dette. Reformen skal utformes og finansieres gjennom et trepartssamarbeid. Reformen skal utvikles som et tilbud tilpasset både arbeidslivet og den enkelte ansattes behov.

Det fremmes også krav om språkopplæring betalt av arbeidsgiver i arbeidstiden.»

NHOs representantskap vedtok 7. mars 2024 sin forhandlingsposisjon for årets oppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Lønnsoppgjøret i 2024 må bidra til å ivareta konkurranseevnen

Norsk økonomi er inne i et flerårig hvileskjær. Takket være brukbar vekst i annet halvår 2022, steg Fastlands-BNP med 0,7 prosent i fjor, men gjennom hele fjoråret var aktiviteten omtrent uendret. For 2024 spriker vekstprognosene fra 0,1 - 0,9 prosent, mot en normalvekst på 1¼ prosent. De høyeste anslagene betinger et klart omslag i løpet av året. [...]

Hvileskjæret speiler flere forhold. Høy inflasjon og rente har svekket husholdningenes inntekter og etterspørsel. I fjor falt privat forbruk med 0,7 prosent, i år ventes bare svak vekst. Renteøkningen har også rammet boligetterterspørsel og -bygging. [...] Hvileskjæret treffer også bedriftene, og noen næringer særlig sterkt. Markedsutsiktene i NHO-bedriftene bedret seg noe i første kvartal, men fortsatt er det, for syvende kvartal på rad, en overvekt av pessimister. [...]

Mindre press i økonomien vil, sammen med en krone som ikke ventes å svekke seg ytterligere, bidra til å bringe prisveksten videre ned, og tilsier dermed noe lavere rente fremover. Norges Bank indikerte i desember uendret rente mesteparten av 2024, men ett rentekutt mot slutten av året.

Frontfagsmodellen bidrar på den ene siden til å sikre at lønnsveksten i frontfaget er tilpasset frontfagets lønnsnivå, det vil si utviklingen i produktivitet og relative priser i konkurranseutsatt næringsliv, og på den andre siden at frontfaget er konkurransedyktig i kampen om arbeidskraften med skjermtektoren. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, falt med 0,4 prosent i 2023. Prisene på industriens bruttoprodukt steg med 10,3 prosent. I perioden 2013-2022 var den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten i industrien på 0,6 prosent, 1,7 prosentpoeng lavere enn

hos handelspartnerne, mens prisveksten var 3,6 prosent i gjennomsnitt i denne perioden.

Målt mot handelspartnerne i EU og Storbritannia ble norsk industris konkurranseevne styrket med 9,3 prosent i 2023. Nesten hele styrkingen avspeilte en kraftig kronesvekkelse, men også lavere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant disse handelspartnerne bidro positivt. Lønnsdannelsen har et ansvar også for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. [...]

Industriens driftsresultat var på 74 mrd. kroner i 2023 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, om lag 20 prosent høyere enn året før. Det er relativt store forskjeller mellom de ulike næringsgruppene. Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er på grunnlag av SSBs foreløpige nasjonalregnskap beregnet til 71,6 prosent i 2023. [...] Frontfagsmodellen skal se til at fordelingen av verdiskapingen er rimelig stabil over tid. Nå ligger lønnsandelen 8 prosentpoeng under gjennomsnittet de siste tjue årene, og driftsresultatet tilsvarende over.

[...]

Derfor mener NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Rammen fra frontfaget skal derfor tjene som en norm andre forhandlingsområder skal forholde seg til over tid.
- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen ivareta industriens konkurranseevne. Kronekursen har vist seg å variere mye, og de lønnstilleggene som gis nå, må også kunne stå seg om kronen skulle styrke seg.
- Lønnsoppgjøret og de sentrale tilleggene må bygge opp under lokale forhandlinger og lokal lønnsdifferensiering tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor andel av rammen.
- Det viktig at lokale forhandlinger skjer under fredsplikt, og at lokal aksjonsrett ikke utvides til nye områder.
- For å sikre at lønnsdannelsen kan tilpasses lokale forhold også fremover, må lokale forhandlinger være forhandlinger reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, og at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier det.
- Lønnsutviklingen for ledere skal i likhet med øvrige grupper skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger.

- Minstelønnsseter har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere. Det er ingen automatikk i at minstelønnsseten skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen.
- Årlig arbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Det skal ikke inntas nye lønnsgarantier og eller inngås nye bestemmelser med økte garantiforpliktelser.
- Behovet for kompetansetiltak varierer mye mellom ulike bransjer. Bransjeoverskridende ordninger eller ordninger som går på tvers av ulike tariffavtaler skal unngås.»

Styret i Unio vedtok 12. mars 2024 Unios tariffpolitiske uttalelse foran hovedoppgjøret i 2024. I vedtaket het det blant annet:

«Unios overordnede føringer:

- Lønnsoppgjøret må sikre Unios medlemmer en klar reallønnsvekst. Reallønnsnedgangen vi har sett de siste årene kan ikke fortsette.
- Tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- Offentlig sektor må, som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.

Resultatet av lønnspolitikken i offentlig sektor er at arbeidsgiverne i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Offentlig sektor har mange lovpålagte oppgaver som er av stor betydning for befolkningen. Samtidig har samfunnet store ambisjoner for både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi, forskning, mv. Skal offentlige virksomheter klare å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse innenfor disse områdene, er det helt nødvendig at årets hovedoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

[...]

Etter flere år på rad med dårligere lønnsutvikling enn i industrien, hadde offentlig sektor i 2023 noe høyere lønnsvekst. Det er imidlertid fremdeles et betydelig lønnsgap mellom offentlig og privat ansatte med høyere utdanning, og det er svært langt igjen før offentlige arbeidsgivere har et lønnsnivå for utdanningsgruppene som fører til at de utkonkurrerer privat sektor. Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser eksempelvis at gjennomsnittlig lønn for ansatte med universitets- eller høyskoleutdannelse på mer enn fire år ansatte i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner er 306 000 kroner lavere enn gjennomsnittlig lønn for ansatte med tilsvarende utdanningslengde i industrien. At offentlig sektor kan konkurrere om den beste kompetansen er en fordel for en privat sektor som er avhengig av tjenestene i offentlig sektor.

Resultatet av lønnspolitikken er at offentlige arbeidsgivere i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. Statens arbeidsgiverbarometer for 2023 viser eksempelvis at hele 94 prosent av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere fagpersonell med spesialkompetanse. Andelen har økt med 67 prosentpoeng fra våren 2021. Samtidig oppgir 84 prosent av de samme arbeidsgiverne at det er meget eller ganske krevende å beholde slike ansatte. I KS' arbeidsgivermonitor oppgir 92 prosent av arbeidsgiverne at det er ganske eller meget krevende å rekruttere sykepleiere, og 40 prosent svarer det samme når det gjelder barnehagelærere. 1 av 3 kommuner oppgir at det er ganske eller meget krevende å rekruttere grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

[...]

Rekrutteringsutfordringene må tas på alvor. Skal offentlige virksomheter bli mer attraktive arbeidsgivere er det helt nødvendig at årets lønnsoppgjør bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning. Lønnsoppgjørene må brukes som et virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft.

[...]

Tariffoppgjørene tar utgangspunkt i frontfagsmodellen. Modellen bygger på at konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler om lønn først og at utfallet herfra fungerer som en norm for lønnsveksten for andre forhandlingsområder.

Unio støtter en fortsatt koordinert lønnsdannelse i Norge. Slik frontfagsmodellen har blitt praktisert bidrar den imidlertid til å sementere forskjeller i lønnsnivå mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. I tillegg har det i for liten grad blitt tatt hensyn til de bemanningsutfordringer deler av offentlig sektor står overfor. Vi står midt i en bemanningskrise i helsevesenet, utdanningssektoren og i andre deler av offentlig sektor. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Offentlig sektor leverer tjenester som er avgjørende for å sikre beredskap, bosetting og næringsliv i hele Norge. Skal vi klare å opprettholde offentlige tjenester med høy kvalitet i hele landet må offentlige arbeidsgivere settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning. Da må praktiseringen av frontfagsmodellen bli mer fleksibel i offentlig sektor. Der det er behov kan dette innebære høyere økonomisk ramme enn i industrien.»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 27. februar 2024 et inntektspolitisk dokument 2024. Det heter bl.a.:

YS krever reallønnsvekst i 2024.

[...]

YS har gjennom Holden IV-utvalget gitt fornyet støtte til frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer. Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft.

Historisk sett har frontfagsmodellen sørget for at verdiskapingen blir delt mellom eiere og arbeidstakere. Men i det siste har lønnskostnadsandelen i industrien falt kraftig. Over tid kan vi ikke leve med en så skjev fordeling av verdiskaping mellom eiere og ansatte som det vi har nå. Arbeidstakerne har fått svekket kjøpekraft de siste årene. Denne utviklingen må snus.

I 2024 er det utsikter til fortsatt gode tider i eksportindustrien, og konkurranseevnen er god. Derfor er det rom for reallønnsvekst i år.

Frontfagsmodellen må praktiseres etter hensikten, slik dette kommer til uttrykk i både Holden III og Holden IV-utvalget. YS understreker betydningen av at anslaget for lønnsvekst i frontfaget samsvarer med faktisk lønnsvekst for å opprettholde frontfagets legitimitet.

Normen skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men over tid vil lønnsveksten være om lag den samme i store forhandlingsområder. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften, gi kvalitet i velferdstjenestene og gi rom for nødvendige strukturelle endringer. I tilfeller der grupper systematisk har blitt hengende etter, må dette kunne rettes opp over tid.

[...]

Høy prisstigning og økende renter har redusert folks kjøpekraft. Husholdningene har skrudd ned forbruket, og boliginvesteringene har falt. Som et resultat av nedgangen i etterspørselen stoppet veksten i økonomien opp i 2023. Også i 2024 ventes det at veksten i økonomien blir svak.

Sysselsettingen har holdt seg oppe i 2023, mens arbeidsledigheten har økt noe.

[...]

Prisveksten har vært på vei ned siden oktober 2022. TBU anslår at nedgangen skal fortsette gjennom 2024, men i litt lavere takt. Prisveksten fra 2023 til 2024 er foreløpig anslått til 4,1 prosent. Utviklingen framover er usikker, noe som særlig knytter seg til usikkerhet om utviklingen i kronekursen, energiprisene og prisveksten i utlandet.

Konkurranseevnen i industrien bedret seg i fjor. Timelønnskostnadene vokste mindre hos oss enn hos handelspartnerne, samtidig som kronen svekket seg. Produktiviteten i industrien svekket seg derimot også. For inneværende år ventes lønnsveksten hos handelspartnerne å bli 4,6 prosent. Som følge av økte salgspriser, svakere kronekurs

og god lønnsomhet i industrien falt lønnskostnadsandelen til 71,6 prosent i fjor. Det er det laveste nivået på lønnskostnadsandelen i den tidsperioden TBU har tall for, siden 1970. Fallende lønnskostnadsandel reflekterer at arbeidstakernes andel av verdiskapingen har falt. Utsiktene for industrien framover er gode, godt hjulpet av svak kronkurs og et oppsving i leverandørnæringen

I omskiftelige tider er kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft. YS mener at alle skal ha mulighet til å heve sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet, og at en nasjonal langtidspan for livslang læring må prioriteres.

I mange tariffområder er det fremdeles en altfor høy andel deltidsstillinger. Deltid er et problem for likestillingen og medfører løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene.

YS mener kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes. Kvinnedominerte yrker må lønnes på lik linje med mannsdominerte yrker med tilsvarende kompetanse, ansvar og arbeidsbelastning.

Akademikerne la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2024:

«Akademikerne bygger sin politikk på at høy kompetanse og kunnskap lønner seg både for den enkelte og for samfunnet. Akademikerne ønsker et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig, innovativt næringsliv og en konkurransedyktig offentlig sektor. Vi forhandler lønn og arbeidsvilkår på vegne av foreningenes medlemmer i staten, kommunesektoren og i helsesektoren – og jobber for medlemsforeningenes felles interesser knyttet til næringsdrivende og akademikere i privat sektor.

I inntektspolitikken jobber Akademikerne for en desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar. Det er de lokale parter som kjenner både virksomheten og lokale forhold best, og som gjennom kollektive lokale lønnsforhandlinger kan sikre uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

Frontfagsmodellen innebærer at det er den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt sektor som over tid skal være normgivende for øvrige deler av økonomien. Bakgrunnen for dette er blant annet at konkurranseutsatt sektor skal være konkurransedyktig i kampen om arbeidskraften.

Et sentralt poeng for Akademikerne, er at anslaget som gis av NHO i forståelse med LO ikke må oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg året etter forhandlingene.

Lokale kollektive forhandlinger i bedriftene i privat sektor, følger tariffavtalte kriterier og det er viktig at disse kriteriene brukes etter hensikten. Bedriftene har ulike behov

og ulik økonomisk situasjon. De fire tariffavtalte kriteriene bidrar til en lønnsvekst i bedriftene som bygger på blant annet lønnsevne og konkurransesituasjon. De økonomiske rammene i bedriftene skal og vil derfor variere.

Også i offentlig sektor har vi tariffavtalte kriterier for lønnsutvikling som brukes. De lokale parter forholder seg til tariffavtalenes lønns- og forhandlingssystem, og gjennomfører lokale kollektive forhandlinger ut fra virksomhetenes behov og økonomisk situasjon. For store deler av offentlig sektor vet vi at det er utfordringer med å rekruttere og/eller beholde arbeidskraft. Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Offentlig sektor er preget av en sammenpresset lønnsstruktur, og lønnsgapet til sammenlignbare stillinger er betydelig mellom offentlig og privat sektor. Offentlig sektor må kunne være konkurransedyktig både på lønnsnivå og lønnsutvikling for å kunne tiltrekke seg og beholde riktig kompetanse. Dette er viktig for å kunne sikre og utvikle offentlige tjenester og velferdsordninger.

Anslaget fra frontfagspartene må ikke brukes som fasit for øvrige tariffområder, hverken ved kollektive forhandlinger på sentralt eller lokalt nivå. Fleksibiliteten i frontfagsmodellen må benyttes for å understøtte den nødvendige allokeringen av arbeidskraften til samfunnets beste.

Det er viktig at den fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen benyttes. Anslaget fra frontfagspartene må ikke brukes som et diktat, og heller ikke som gulv eller tak for lønnsutviklingen i øvrige tariffområder. Tariffpartene er autonome, og må foreta selvstendige vurderinger av økonomien i sine tariff-forhandlinger.

Akademikerne forventer at tariffoppgjørene bidrar til reallønnsvekst for våre medlemmer, og samtidig bidrar til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for sammenlignbare stillinger. Dette er viktig for at det kan bli en reell konkurranse om arbeidskraften og slik at arbeidskraften allokeres dit den nyttiggjøres best.

I hovedtariffoppgjørene vil Akademikerne i hovedsak vektlegge lokal handlefrihet, lokale kollektive forhandlinger og videreutvikling av avtaleverket. Vi forventer at det gjennomføres reelle forhandlinger på alle nivåer, og at virksomhetene bruker lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel for å kunne rekruttere og beholde arbeidskraft som er viktig for sin oppgaveløsning og sine tjenester for befolkningen.»

KS' hovedstyre vedtok 12. april forhandlingsmandat for hovedoppgjøret 2024:

«Det inntektspolitiske samarbeidet har bidratt til en god og balansert utvikling i norsk økonomi over tid. KS slutter opp om frontfagsmodellen som en viktig del av det inntektspolitiske samarbeidet og den koordinerte lønnsdannelsen.

KS mener den koordinerte lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen er særlig viktig for å møte utfordringene kommunesektoren og resten av arbeidslivet står overfor.

På denne bakgrunn gis administrasjonen fullmakt til å reforhandle Hovedtariffavtalen per 1. mai 2024 etter følgende hovedlinjer:

1. Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det betyr at bestemmelser om lønn, godtgjøringer og øvrige arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser må videreutvikles tilpasset kommunesektorens behov.
2. KS mener det skal prioriteres endringer i hovedtariffavtalen som støtter opp under kommunesektorens muligheter til å beholde, mobilisere og utvikle arbeidskraften slik at sektorens konkurransevne i arbeidsmarkedet ivaretas.
3. Innenfor det handlingsrommet frontfagsmodellen gir, disponeres den økonomiske rammen til en balansert fordeling mellom ulike sentrale lønnstiltak i hovedtariffavtalen kapittel 4 og avsetning til lokale forhandlinger.
4. Å fortsette og forsterke det positive arbeidet med heltidskultur krever endringer i bestemmelser for arbeidstidsorganisering. KS er innstilt på at endringer kan sees i sammenheng med godtgjøringer for helgearbeid.
5. Hovedtariffavtalen revideres likelydende for alle avtaleparter innenfor en samlet lønnsmasse i HTA kapittel 4.»

Sentralstyret i Virke vedtok følgende forhandlingsfullmakt for oppgjørene i 2024:

«Sentralstyret gir forhandlingsutvalget fullmakt til å gjennomføre tariffoppgjøret i tråd med den økonomiske ramme som er satt i frontfaget, med en innretning tilpasset den enkelte overenskomst.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Forhandlingene om revisjon av Industriooverenskomsten (IO) mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO) gikk til mekling og meklingsforslag forelå 7. april og ble senere vedtatt. Meklingsresultatet ga et generelt tillegg på 7 kroner per time fra 1. april og ytterligere et tillegg på 3,50 kroner per time for Industriooverenskomsten -Teko. Tilleggene er beregnet å bidra med 2,2 prosentenheter til årslønnsveksten i 2024, og overhendet på overenskomsten er 1,5 prosent.

I meklingen ble partene også enige om å følge opp en kompetansereform for Industriooverenskomsten gjennom en rekke tiltak.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 5,2 prosent i 2024, se boks 1.1 for disse betraktningene.

Boks 1.1 Frontfagsrammen, hovedoppgjøret 2024

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

7. april 2024

Bakgrunn

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. I henhold til Holden IV-utvalget (2023) skal lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet være normgivende for lønnsveksten i resten av økonomien. Siden utfallet av de lokale forhandlingene er ukjent, ble det i Holden III-utvalget (2013) enighet om at NHO, i forståelse med LO, burde "angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien".

Ved tidspunktet for en forhandlingsløsning er overheng og tariff tillegg kjente størrelser, mens årets lønns glidning er ukjent. Lønns glidningen favner all lønnsvekst utover tariff tilleggene. Foruten bidrag fra lokale forhandlinger, innebærer det også bidrag fra blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Årslønnsveksten i industrien i NHO-området har i de ti årene etter Holden III-utvalget i 2013 samlet sett samsvart svært godt med den normen som ble anslått av NHO, i forståelse med LO. Det gjennomsnittlige årlige avviket har vært 0,03 prosentenheter. Ifølge Holden IV-utvalget har anslagene jevnt over vært troverdige ut fra den økonomiske situasjonen og informasjonen som forelå da anslaget ble gitt.

Den økonomiske situasjonen og utsiktene

Norsk økonomi er inne i en periode med moderat økonomisk vekst. Takket være en viss vekst i annet halvår 2022, steg Fastlands-BNP med 0,7 prosent i fjor, men gjennom hele fjoråret var aktiviteten omtrent uendret. Veksten ventes å være moderat også i 2024. Ulike prognoser antyder en fastlandsvekst på 0,5-0,9 prosent i år.

Konsumprisene økte med 5,5 prosent i fjor. TBU anslår at prisveksten vil avta noe i år, til et årgjennomsnitt på 4,1 prosent. Styringsrenten ble i løpet av fjoråret hevet fra 2,75 til 4,5 prosent. Pengepolitikken virker innstrammende på økonomien. Norges Banks rentebane fra mars 2024 indikerer uendret styringsrente frem til høsten, før den gradvis reduseres.

Høy inflasjon og økte renter har redusert husholdningenes kjøpekraft, og bidratt til nedgang i konsum og boliginvesteringer. Etter fall på 0,7 prosent i fjor, anslås husholdningenes konsum å øke med 0,9 prosent i 2024 ifølge prognosene TBU refererer. Boliginvesteringene falt med 15,6 prosent i fjor, og anslås å falle med ytterligere rundt 14 prosent i år.

Næringsinvesteringene har økt i flere år, men anslås å falle med 4,1 prosent i år. Årsaken er reduserte investeringer i tjenestenæringene, samt at flere store industriprosjekter ble ferdigstilt i 2023 uten at det har kommet tilsig av nye større prosjekter. Petroleumsinvesteringene ga viktige bidrag til etterspørselen rettet mot industrien i fjor, og er ventet å fortsatt vokse i 2024.

Internasjonal økonomi har vært preget av geopolitisk uro, høy inflasjon og økte renter, og dempet aktivitetsvekst. Inflasjonen avtok i fjor. I år venter både IMF og OECD at BNP-veksten hos våre handelspartnere skal bli 1,3-1,4 prosent, mot et gjennomsnitt på 2,2 prosent de ti årene før pandemien. Svak vekst hos handelspartnerne innebærer svake vekstimpulser

mot norsk eksport, men sterk prisvekst på handelsvarer og den svake kronen trekker i motsatt retning. Samlet anslås fastlandseksporten i volum å øke med vel 3 prosent i år.

SSB venter at gjennomsnittlig sysselsetting vil være om lag uendret fra 2023 til 2024, mens Norges Bank og Finansdepartementet venter en svak økning. Arbeidsstyrken er ventet å øke med 0,4 prosent i år ifølge SSB, mens yrkesandelen ventes å gå ned med 0,8 prosentpoeng. Prognosemiljøene venter også økt arbeidsledighet, både målt ved AKU og registrerte ledige hos NAV. Dette underbygges av Norges Banks Regionale nettverk, der andelen bedrifter som rapporterer om knapphet på arbeidskraft nå er under sitt historiske gjennomsnitt.

Nærmere om situasjonen og utsikter for industrien

Lønnsdannelsen har et ansvar for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og sammen med den økonomiske politikken slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. På inntektssiden falt produktiviteten i industrien, målt ved bruttoproduktet per timeverk, med 0,4 prosent i fjor. Prisene på industriens bruttoprodukt steg derimot med 10,3 prosent. I perioden 2013-2022 var den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten i industrien på 0,6 prosent, 1,7 prosentpoeng lavere enn et vektet gjennomsnitt hos handelspartnerne, mens prisveksten var 3,6 prosent i gjennomsnitt i denne perioden.

På kostnadssiden ble norsk industris konkurranseevne i 2023 styrket med 9,3 prosent målt mot handelspartnerne i EU og Storbritannia. Nesten hele styrkingen avspeilte en kraftig kronesvekkelse, men også lavere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant disse handelspartnerne bidro positivt. Hittil i år har industriens effektive valutakurs vært om lag uendret fra årsgjennomsnittet for 2023. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt i hele økonomien hos våre handelspartnere er anslått til 4,6 prosent i år.

Ifølge SSB har industriproduksjonen vært om lag uendret de tre siste årene. SSBs konjunkturindikator for industrien for fjerde kvartal 2023 peker mot om lag uendret produksjon også i første kvartal i år, og viser samtidig avtakende ordrebeholdning og kapasitetsutnyttning. Variasjonene mellom bransjer er store, med sterkest vekst i produksjonen av investeringsvarer. Norges Banks regionale nettverk for første kvartal i år viser samme tendens, med svak utvikling i produksjon og sysselsetting, og avtakende kapasitetsutnyttning og knapphet på arbeidskraft.

Industriens driftsresultat var på 74 mrd. kroner i 2023 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, om lag 20 prosent høyere enn året før. Det er relativt store forskjeller mellom de ulike næringsgruppene. Lønnskostnadene som andel av verdiskapingen i industrien samlet, er på grunnlag av SSBs foreløpige nasjonalregnskap beregnet til 71,6 prosent i 2023. Råvarebasert industri og næringsmiddelindustrien drar andelen ned, mens verkstedsdelen av industrien fortsatt har en høyere lønnskostnadsandel enn i industrien samlet. Frontfagsmodellen skal se til at fordelingen av verdiskapingen er rimelig stabil over tid. Ifølge nasjonalregnskapets tall lå lønnsandelen i 2023 om lag 9 prosentpoeng under gjennomsnittet siden 1970, og driftsresultatet tilsvarende over.

Rammeanslag

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2024. Av dette bidrar overhøyet med 1,6

prosentpoeng for industriarbeidere og 1,8 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 2,2 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått lønns glidning. Denne favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Anslått bidrag fra glidningen uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter, der resultatet kan bli høyere eller lavere. Lokale lønnsforhandlinger skal være reelle og baseres på de fire kriterier, det vil si bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det er viktig at andre forhandlingsområder, samt lønnsutviklingen for ledere og funksjonærer tilpasser seg den rammen som enigheten i frontfaget innebærer

[Boks slutt]

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

Industrioverenskomsten mellom Parat og Norsk Industri fikk samme meklingsresultat som i oppgjøret mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

I hovedoppgjøret for 2024 i varehandelen ble resultatet etter mekling på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke et generelt tillegg på 4 kroner per time fra 1.april 2024. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnsatsene i trinn 5 og 6 økt med henholdsvis 5 og 8,45 kroner per time fra 1. februar. Det ble gitt et generelt tillegg på 4 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 8,45 kroner og trinn 1-3 med 2 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 4 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 8,45 kroner og trinn 1-2 med 2 kroner per time.

16. mai 2024 ble det enighet etter mekling mellom Virke og Fellesforbundet for Grossistoverenskomsten. Det ble fra 1. april gitt et generelt tillegg på 7 kroner per time og ytterligere økning av minstelønnsatsene med 3 kroner. Det ble tilsvarende resultat i grossistavtalen mellom Virke, YTF og Parat.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2023 til 2024 på 1,0 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,7 prosent før bidraget fra lønns glidningen i 2024.

Hovedoppgjøret for HUK-området i 2024 gjennomføres fra 17. juni. Deler av oppgjøret kan bli utsatt til etter sommeren. Oppgjøret omfatter forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner.

I hovedoppgjøret for 2024 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt

tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent til alle, minimum 15 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2023 til 2024.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det statlige tariffområdet startet forhandlingene i hovedoppgjøret 2024 den 22. april. Staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet forhandlet med henholdsvis Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Det ble ført felles forhandlinger frem til den 30. april da det ble brudd med Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Forhandlingene gikk til mekling der staten med Riksmeklers mellomkomst 24. mai kom til enighet med LO Stat og YS Stat. Det ble ikke oppnådd enighet med Akademikerne og Unio som fra samme dag gikk ut i streik. Streikene ble stoppet med tvungen lønnsnemnd 2. juni for Akademikerne og 5. juni for Unio.

Staten krevde i årets oppgjør likelydende avtaler med de fire hovedsammenslutningene. Resultatet for LO Stat og YS Stat innebærer at 75 prosent av de avsatte tariff tilleggene går til lokale forhandlinger. Det gis et sentralt tillegg på 0,75 prosent på fastlønnen. Tilleggene har virkning fra 1. mai. I uravstemningen til LO Stat stemte medlemmene nei til meklingsresultatet og denne avtalen skal avgjøres gjennom frivillig lønnsnemnd.

I avtalen med YS Stat gir lokale og sentrale tillegg et bidrag til årslønnsveksten på 1,9 prosent. Sammen med overhenget på 2,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,4 prosent før bidraget fra lønnsglidningen.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune 15. april 2024. Den 30. april ble det en forhandlingsløsning mellom KS og LO kommune, Unio, YS Kommune. Akademikerne brøt forhandlingene, men tilsluttet seg forhandlingsresultatet etter mekling. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2024 på mellom 22 000 og 37 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 4,1 prosent fra 1. mai 2024.
- Det ble satt av midler til lokale forhandlinger på 1,1 prosent fra 1. oktober 2024.

I hovedoppgjøret i *Oslo kommune* ble det brudd i forhandlingene med alle forhandlings sammenslutningene den 30. april. Det ble enighet etter mekling 23. mai. Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,7 prosent, minimum 20 000 kroner med virkning fra 1. mai 2024. I tillegg ble det satt av midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent per 1. juli 2024.

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

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2023	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2024	Tillegg 1. mai 2024	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2024	Tillegg 1. mai 2024	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	351 200	382 500	31 300	70	479 700	22 000	74
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	415 300	437 300	22 000	70	513 100	25 800	79
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	437 300	459 300	22 000	78	534 500	26 100	85
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	485 400	507 400	22 000	84	596 400	27 300	86
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	526 400	548 400	22 000	72	627 400	28 500	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning ²	562 000	584 000	22 000	67	685 400	30 700	72
Lektor og stillinger med krav om mastergrad ²	592 100	614 100	22 000	72	745 100	35 500	79
Lektor med tilleggsutdanning ²	611 600	633 600	22 000	63	778 000	37 000	68

¹ Per 1. desember 2023.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 4,1 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2024.

Virkningsdato er 1.5.2024.

Kilde: KS

1.4 Oppgjørene i Spekter-området

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

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

på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Resultatet fra de lokale B-dels forhandlingene godkjennes av Spekter og hovedorganisasjonene i avsluttende sentrale forhandlinger

Spekter-området ekskl. helseforetakene

I hovedoppgjøret i 2024 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 13 650 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2024. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforening ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2024. Tilleggene varierte fra 26 500 til 41 000 kroner per år. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende beløp. Det ble videre at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg.

Spekter og forbundene i LO og YS kom 15. mai til enighet i forhandlinger i hovedoppgjøret 2024. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,7 prosent, minimum 22 000 fra 1. juli. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom 8. mai til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,7 prosent, minimum 22 000 kroner med virkning fra 1. juli 2024. Minstelønnsatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.7 i kapittel 1.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 3,7 prosent, minimum 22 000 kroner, og ledere fikk et generelt tillegg på 3,9 prosent, minimum 22 000 kroner. Alle medlemmer i Norsk Utdanningsforbund fikk et generelt tillegg på 4,5 prosent, minimum 22 000 kroner. Minstelønnsatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.7 i kapittel 1.

1.5 Konflikter i 2024-oppgjøret²

I det statlige tariffområdet ble det i hovedoppgjøret 2024 streik mellom staten og Akademikerne og Unio fra og med 24. mai. For Akademikerne var omfanget i første uttak 1 230 medlemmer og for Unio 21 medlemmer. Streikene ble trappet opp i tre omganger for hver av hovedsammenslutningene før den ble stoppet av Regjeringen henholdsvis 2. og 5. juni og foreslått behandlet av Rikslønnsnemnda. Totalt ble rundt 5 850 medlemmer tatt ut i streik. På grunn av innvilgende dispensasjonssøknader og feilregistreringer ble reelt antall noe lavere. De to siste uttakene til Akademikerne skulle finne sted etter tvungen lønnsnemnd den 2. juni,

² Oversikt per 21. juni 2024.

mens siste uttak for Unio skulle finne sted 5. juni, samme dag som tvungen lønnsnemnd ble varslet fra arbeidshagens start.

Se avsnitt 1.3 for avtalen mellom staten og LO Stat.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst¹ fra året før. Supplement til tabell 3.1 i kapittel 3

Arbeidere i NHO-bedrifter ² :										
År	Arbeidere	Industri-	Nærings- og		Kjemisk	Verksted- og	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport-	
	i alt	arbeidere	nyttelsesmiddelindustri	Treindustri	Prosessindustri	metallindustri	I alt	Byggevirksomhet	sektoren i alt	
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0	
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2	
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6	
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8	
2018	2,8	2,8	2,9	2,5	2,8	2,8	2,5	2,8	2,8	
2019	3,1	3,1	2,9	3,2	3,1	3,3	2,6	2,7	3,1	
2020	2,3	2,0	2,2	2,2	2,6	1,7	2,3	2,2	2,7	
2021	3,4	2,8	2,7	3,2	3,0	2,8	2,5	2,5	2,5	
2022	3,5	3,5	2,2	4,0	4,6	3,6	3,8	3,6	4,2	
2023	4,7	5,1	4,9	4,6	5,7	4,9	5,2	5,0	4,9	
2013–2023	33,4	33,6	32,3	32,5	36,6	33,6	34,2	34,4	35,4	
Gj. sn. per år ⁹	2,9	2,9	2,8	2,9	3,2	2,9	3,0	3,0	3,1	
Årslønn 2023	579 000	572 500	542 900	517 300	636 500	582 800	624 800	614 400	546 100	

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ²		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO-bedrifter i alt	Finanstjenester ³	Varehandel	
	Landtransport	Hotell og rest.	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter
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 ⁸	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2017	2,6	2,7 ⁸	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1
2018	2,1	2,8 ⁸	2,2	2,8	2,6	3,2	2,6	2,7
2019	3,0	3,6 ⁸	3,0	3,0	3,1	3,4 ¹⁰	3,5	3,0
2020	2,5	1,7	2,3	2,1	2,2	2,9	3,8	3,6
2021	2,8	3,4 ⁸	2,8	3,1	3,1	3,7	4,7	4,7
2022	3,7	3,2 ⁸	4,4	4,9 ¹⁴	4,0	5,0	3,6	3,7
2023	5,2	4,6	4,4	4,0 ¹⁴	4,8	4,4	4,5	3,9 ¹²
2013–2023	34,9	33,0	34,5	35,0	34,2	42,9	38,4	39,7
Gj. sn. per år ⁹	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,6	3,3	3,4
Årslønn 2023	523 300	445 400	856 000	917 000	728 400	812 500	603 200	629 900

År	Forretningsm. tjenesteyting	Staten ⁵	Kommunene ⁶			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
2014	2,4	3,4	3,2 ⁷	2,3 ⁷	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3 ⁷	3,9 ⁷	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8	3,8 ¹¹	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,6	1,8 ¹¹	1,7	1,2	1,9	1,8	1,9
2021	4,0	2,8	2,6	2,3	2,8	3,6	2,9
2022	4,2	4,3 ¹¹	3,7 ¹³	3,3 ¹³	3,9 ¹³	4,5	4,0
2023	6,6	6,4 ¹⁵	5,6 ¹⁶	6,1 ¹⁶	5,5 ¹⁶	5,8 ⁴	5,4
2013–2023	38,1	37,9	36,3	33,9	38,0	39,9	35,9
Gj.sn. per år ⁹	3,3	3,3	3,1	3,0	3,3	3,4	3,1
Årslønn 2023	572 500	712 000	611 600	662 700	597 000	723 400	653 700

1. Veksttallene er per årsverk for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter, staten, kommunene og Spekter-bedrifter. For de andre er veksttallene for heltidsansatte med unntak av varehandel i alt og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.
2. Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.
3. Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.
4. Sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning (økt andel legeårsverk) bidrar med økt lønnsvekst på 0,3 prosent.
5. Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.
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 er ikke årslønnsveksten påvirket.
7. 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.
8. Det har gjennom perioden vært betydelige bevegelser i form av at hotell- og restaurantansatte slutter og begynner, særlig ifm. pandemien i 2020-2022. Årslønnsveksttallene kan ses i sammenheng med at prosentvis lønnsvekst for identiske personer var 3,0 i 2016, 4,3 i 2017, 4,2 i 2018, 4,8 i 2019, 2,4 i 2020, 4,6 i 2021, 5,9 i 2022 og 6,3 i 2023.
9. Geometrisk gjennomsnitt.
10. Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

11. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019, se boks 1.1 i kapittel 1. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.
12. Reduserte bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng.
13. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
14. Bonusutbetalinger trakk lønnsveksten for funksjonærer opp med 1,5 prosentpoeng i 2022 og ned med 0,5 prosentpoeng i 2023.
15. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
16. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp med 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS