



Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2022

INNHALDFORTEGNELSE

1	Innledning	3
1.1.	Formålet med rapporten.....	3
1.2.	Statistikkutvalget HK/AAF	3
1.3.	Den økonomiske situasjonen	3
1.4.	Frontfaget.....	4
1.5.	Lønns- og prisvekst.....	4
2	Datamaterialet	5
2.1.	A-ordningen og statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området.....	5
2.2.	Kvartalsvise data i årslønnsvurderingene.....	5
2.3.	Endring av lønnstabell	6
2.4.	Identiske og ikke-identiske personer	7
3	Lønnsnivå og lønnsvekst	8
3.1.	Strukturendringer.....	8
3.2.	AAF-medlemsvirksomheter.....	9
3.3.	Landsoverenskomsten HK-AAF	10
3.4.	Alternativ lønnsfastsetting i virksomheter med LOK-avtale.....	11
4	Årslønnsutviklingen 2019-2022 i LOK- avtalen mellom AAF/HK	13
4.1.	Dekomponering av lønnsveksten	13
4.2.	Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte.....	14
4.3.	Lønnsglidningen.....	14
	Vedlegg.....	16
1.	Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF	16
2.	Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken	17
3.	Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter	18
4.	Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer	20
5.	Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn	21

1 Innledning

1.1. Formålet med rapporten

Formålet med rapporten er å gi innsikt i lønn og lønnsutvikling blant ansatte i AAFs medlemsvirksomhet. Rapporten skal være faktabasert og fremlegge tallgrunnlag for partene i tarifforhandlinger.

1.2. Statistikkutvalget HK/AAF

Statistikkutvalget har som oppgave å legge frem beregninger som inneholder best mulig statistikk over lønnsutviklingen i AAF sine medlemsvirksomheter. Utvalget skal avlegge rapport, som legges frem for AAFs styre og HKs arbeidsutvalg foran lønnsforhandlingene.

Statistikkutvalget har følgende representanter:

Fra arbeidsgiver: Knut Nordby, Tonje Holmsen og Oddbjørn Eidem

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

Statistikkutvalget AAF/HK har hatt flere møter i perioden august til oktober 2022, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i oktober 2022. Statistikkutvalget har hatt møter omkring datagrunnlaget, samt gjennomgang av rapporten. Se protokolltilførsel, vedlegg 1.

1.3. Den økonomiske situasjonen

Ved inngangen til 2021 var norsk økonomi sterkt preget av koronapandemien. I mars og april 2020 falt den økonomiske aktiviteten kraftig, som følge av myndighetenes smitteverntiltak, husholdningenes selvregulering for å unngå smitte, og fall i global etterspørsel. Utviklingen snudde raskt og store deler av norsk økonomi hentet seg inn i løpet av 2021, men flere deler av næringslivet hadde fortsatt lavere aktivitet ved årsskiftet sammenlignet med ett år tidligere.

I dag er det stor usikkerhet om den økonomiske utviklingen i Norge og utlandet. Usikkerheten knytter seg til pandemien, krigen i Ukraina, sanksjonene mot Russland og effektene dette har på energipriser og flaskehals i produksjonen av varer og tjenester som nå preger internasjonal økonomi. På bakgrunn av de sterke impulsene rettet mot husholdningsøkonomien, blant annet knyttet til rente, strømpriser, prisstigning, byggekostnader, er det imidlertid også unormalt stor usikkerhet om utviklingen i privat konsum og boliginvesteringer.

1.4. Frontfaget

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen . Dette innebærer at det er konkurranseutsatte virksomheter som forhandler først med utgangspunkt i verdiutviklingen i disse næringene. Rammen fra frontfaget er normgivende for oppgjørene i resten av økonomien.

Ved det forbundsvis hovedoppgjøret i 2022 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 3,7 prosent i år, i følge rapporten fra Det tekniske beregningsutvalget (TBU) i juni 2022. I forkant av forhandlingene i frontfaget anslår TBU også prisveksten i forhandlingsåret. Anslaget for prisveksten i år er 3,3 prosent, og ligger fast i alle oppgjør i privat sektor uavhengig av forhandlingstidspunkt.

1.5. Lønns- og prisvekst

Utviklingen i reallønn er viktig for arbeidstakernes nettoinntekt. Reallønnen er uendret dersom prisvekst og lønnsvekst er lik.

Fra 2020 til 2021 var prisstigningen 3,5 prosent, målt ved gjennomsnittlig vekst i konsumprisindeksen. Hovedårsaken til den høye prisveksten i 2021 var elektrisitetsprisene, som var rekordhøye i 2021, mens de var historisk lave i 2020.

Tabell 1 viser utvikling i pris, lønn og reallønn for arbeidstakere i AAF-aktiviteter som følger lønnsystemet hjemlet i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF (heretter LOK), sammenstilt med gjennomsnittet for lønnsstakere i Norge og statsansatte de siste tre årene.

Tabell 1 PRISSTIGNING LØNN	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	2,2		1,3		3,5	
Kalenderår:	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Avtaleområder Norge	3,5	1,3	2,2	0,9	3,0	-0,5
Statsansatte	3,8	1,6	1,8	0,5	2,8	-0,7
AAF-aktiviteter i LOK-området	2,9	0,7	3,0	1,7	2,9	-0,6

Kilde: SSB og TBU

2 Datamaterialet

2.1. A-ordningen og statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området.

Tabellene i kapittel 3 viser antall arbeidsforhold for en måned/kvartal (se A-ordningens veiledning¹) både totalt og på yrkesgrupper. Antall arbeidsforhold avviker fra antall sysselsatte i en næring, fordi en arbeidstaker kan ha flere arbeidsforhold. At en person har flere arbeidsforhold påvirker ikke lønnsnivå, da arbeidstid i A-ordningen er spesifisert for hvert enkelt arbeidsforhold.

Statistikken er basert på utbetalt lønn og tilhørende arbeidstid. Avgrensningen mellom å bli klassifisert som leder eller en annen klassifisering innenfor AAF-virksomheter kan være noe flytende, spesielt mellom gruppe 1 (ledere) og gruppe 2 (akademiske yrker), da mange spesialister også kan ha et overordnet fagansvar. Det skal imidlertid følge et større lederansvar for å klassifiseres som dette. Hvis det meste av lederens tid går med til å delta i produksjonen, skal lederen klassifiseres i annen kode enn lederkode, ifølge A-ordningen. Dette betyr at lønn og lønnsvekst mellom yrkesgrupper kan variere noe over tid. Tallmaterialet for den enkelte yrkesgruppe bør vurderes i lys av dette.

Datagrunnlaget i AAFs medlemsvirksomheter er lite, og dette skaper utfordringer for statistikkområdet ved store endringer på tilgang/avgang av personer, samt endringer i sammensetningen av arbeidskraften. Statistikkgruppen AAF/HK har gjort et nødvendig arbeid med å utvikle statistikken innenfor tariffområdet, ved å etablere en stabil modellstruktur knyttet til yrke og kvartalsvise lønnsopplysninger. Det er viktig for partene at det også fremover finnes nødvendig kompetanse og ressurser som kan sørge for at viktige endringer i klassifikasjoner, statistisk praksis, lovverk, etc. fornyes for LOK/AAF-området. Dette sikrer kvaliteten i statistikken.

Levering av kvartalsvise data fra SSB til AAF vil primært skje gjennom sommer/høst. Datamaterialet vil være det best tilgjengelige på det aktuelle tidspunktet. Rent praktisk vil tilgjengeligheten og tid for bearbeidingen av materialet sannsynlig bety at materialet er klart anslagsvis tre måneder etter kvartalets utløp.

2.2. Kvartalsvise data i årslønnsvurderingene

I vurderingene av årslønn har vi tatt utgangspunkt i kvartalsvise lønnsutbetalinger for ansatte som følger LOK. Dette er det samme lønnsmaterialet som inngår i SSBs kvartalsstatistikk for alle sektorer i Norge. Lønnsnivået i et kvartal er representert ved den midterste måneden i kvartalet, med tilpasninger for eventuelle etterbetalinger i måneden foran/etter. Dette er en endring fra tidligere.

Utvalget baserte for første gang i fjor, årslønn, årslønnsvekst og dekomponering i overheng, tariff tillegg og anslått glidning på lønnsdata for alle kvartaler gjennom året. I årsskiftet 2019/2020 var det en del lønnsutbetalinger som kom som etterbetalinger som følge av sene tariff tillegg i 2019. Statistikkutvalget justerte for dette i beregningene av lønnsveksten fra 2018 til 2019. De samme vurderingene er lagt til grunn for lønnsveksten fra 2019 til 2020. Fra 2020 til 2021 og fra 2021 til 2022 er det ikke tilsvarende etterbetalinger mellom årene,

¹ Legg inn kilde.

men statistikkutvalget AAF/HK har tatt hensyn til at tariff tillegg registrert utbetalt i 4.kv. 2021 også vil gjelde tilbakedaterte tariff tillegg fra 1.mai 2021 i beregning av lønnsverheng inn i 2022.

I lønn inngår avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtid er ikke med i lønnssum for den enkelte. Alle ansatte, både deltids- og heltidsansatte, er med i materialet. Lønnsstatistikken er basert på antall arbeidsforhold.

2.3. Endring av lønnstabell

Fra 1.januar 2020 ble ny lønnstabell med nye lønnstrinn gjeldende for ansatte som følger LOK. Det ble vedtatt å heve lønnen til arbeidstakere som hadde nådd øverste trinn i den gamle lønnsstigen, med et lønnstrinn pr. 1.januar 2020 i den nye lønnsstigen (jfr. avtale 2018, paragraf 6) og påfølgende 2 år fremover.

Statistikk materialet fra SSB er ikke egnet til å beregne de direkte virkningene av denne bestemmelsen, da det kvartalsvise statistikk materialet inneholder alle former for lønnstillegg. Det betyr at virkningen av å heve lønnstrinn inngår som en del av registrert lønn og lønnsvekst i tall fra SSB.

Total lønnsvekst baserer seg på utbetalte lønninger, og virkningene av bestemmelsene om lønnstrinn anslås med forenklede uavhengige undersøkelser. Dette innebærer at bidraget til lønnsvekst gjennom opprykk i lønnsstigen og annen lønns glidning må anslås. Kontroll med utbetalingsstatistikken fra SSB viser imidlertid at anslagene er robuste, i den forstand at tall materialet fra SSB korresponderer godt med anslagene for opprykk. I lønnsstatistikken vil all annen lønnsvekst betegnes som lønns glidning.

Tabell 2 viser anslag på virkningen av opprykk ved ekstra lønnstrinn, for 1.januar 2020, 2021 og 2022. Anslaget er basert på opplysninger fra virksomheter om antall ansatte som får slike tillegg sammenliknet med alle sysselsatte som følger LOK på de aktuelle tidspunktene. 1.januar 2022 er det siste året av totalt 3 år, hvor spesielle opprykk knyttet til 2018-avtalen gjelder. Komponenter av lønnsvekst ut over lønnsverhengen, og generelle tariff tillegg på kalenderårsbasis for de 3 årene og tilhørende lønns glidning vises i tabell 2.

Tabell 2	Virkning av avtale 2018	Lønns glidning
2018 - 2019	0	0,2
2019 - 2020	1,4	0,7
2020 - 2021	1,2	0,5
2021 - 2022	1,0	?

Som vi kan se av tabellen er virkningen av 2018-avtalen stadig noe lavere. Dette er knyttet til flere forhold. Enkelte ansatte som fikk slike tillegg 1. januar 2020 har gått ut av massen, ved at de har avsluttet sitt arbeidsforhold, og sysselsettingen er endret ved at flere har blitt ansatt i virksomhetene uten slik ansiennitet. Faktiske endringer i statistikk materialet fra SSB for kvartaler rundt 1.januar, harmonerer godt med beregningene ovenfor.

2.4. Identiske og ikke-identiske personer

En identisk person er definert som en person som har vært ansatt i en medlemsvirksomhet i to sammenlignbare perioder. En identisk person i perioden 2.kvartal 2021 til 2.kvartal 2022 er ansatt i en AAF-virksomhet både i dette kvartalet og tilsvarende kvartal året før.

Ikke identiske personer består av personer som var ansatt i år 1, men ikke i år 2 og nyansatte personer som ikke var ansatt i år 1 men i år 2.

Nyansatte er med fra første kvartal for lønnsutbetaling, og de som slutter er med i statistikken frem til siste kvartal for lønnsutbetaling.

En sammenstilling av hele statistikkmassen i en gruppe, og «identiske personer» i samme gruppe over samme tidsperiode, gir mulighet for å se på tilnærmede virkninger av sysselsettingsendringer over perioden.

Dersom lønnsveksten for «identiske personer» er høyere enn samlet vekst, kan dette indikere at høytlønnede har forlatt statistikkmassen eller at personer som har kommet til har noe lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet..

3 Lønnsnivå og lønnsvekst

Tabellene i kapittel 3 viser lønnsutviklingen fra 1.halvår 2021 til 1.halvår 2022 for alle ansatte i AAF-medlemsvirksomheter, ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternative lønssystemer.

De overordnede tallene viser alle arbeidsforhold i AAFs medlemsvirksomheter og omfatter alle arbeidsforhold i en virksomhet som er medlem i AAF, uavhengig av avtaletilknytning. For 1. halvår 2022 utgjør dette 2717 arbeidsforhold. Videre vises lønnsutviklingen for ansatte i virksomheter som følger LOK. Ansatte i disse virksomhetene kan enten følge lønssystemet i LOK eller et alternativt lønssystem. For 1. halvår 2022 utgjør dette 2307 arbeidsforhold, mens resten følger et alternativt lønssystem.

Tidligere har gruppen som følger alternativt lønssystem også inkludert ansatte i AAF-virksomheter som ikke har vært bundet av LOK. Dette er endret i år, og det er kun ansatte omfattet av LOK som er med i gruppen.

Politisk valgte og advokater er holdt utenfor tallmaterialet.

Statistikkutvalget har også sett på lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer, samt for kvinner og menn i området som helhet, se vedlegg 4 og 5.

3.1. Strukturendringer

Som det fremgår av tabellene er det tydelige forskjeller i lønnsnivå mellom gruppene. Det er til dels betydelige strukturelle endringer i sysselsettingen, målt i antall arbeidsforhold. Antall betalte timeverk varierer en del mellom kvartalene. Strukturendringer i yrkessammensetningen har bidratt til økt gjennomsnittlig lønnsvekst både for ansatte i AAF samlet og for ansatte som følger LOK. Dette skyldes blant annet økt omfang innenfor gruppe 2 («akademiske yrker»), som har et høyere lønnsnivå enn gjennomsnittet for alle, samtidig som lønnsnivåene til gruppe 3-5 har fått mindre betydning. Se yrkesgrupper for ansatte i for ansatte i AAFs virksomheter, vedlegg 3.

Statistikkutvalget er enige om at den totale lønnsutviklingen justert for strukturelle endringer, er best egnet til å beskrive lønnsveksten i området. Sammenhengen mellom gjennomsnittlig lønnsvekst og lønnsvekst for «identiske personer», kan bidra til å belyse lønseffekter ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften.

Tariffområdet er lite, og tallgrunnlaget er derfor begrenset. Dette gjør at utvalget har blitt enige om noen hovedgrupper som er bedre egnet til å se på lønnsnivåer i og utenfor LOK, og på tvers av organisasjonstilhørighet. Enkelte større undergrupper innenfor noen av de fem yrkesgruppene er satt opp i tabellene, i tillegg til tall for hovedgrupper og totalt. Tallmaterialet er egnet til å belyse forskjeller mellom gruppene, men må fortsatt tolkes med varsomhet.

3.2. AAF-medlemsvirksomheter

Tabell 3 viser lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra 1.halvår 2021 til 1.halvår 2022 for ansatte i alle AAF medlemsvirksomheter innenfor valgte yrkesgrupper, se vedlegg 3.

Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for «identiske personer». Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst i kalenderåret.

Tabell 3 For alle medlemsbedrifter i AAF

Lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra tilsvarende periode året før, totalt og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 1)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (registrert for feb. og mai 2022)	Nivå 2) 1.halvår 2022 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2021-2022 %	Vekst 1.halvår 2021-2022 %
Gruppe 1	140	67431	1,9	2,3
Gruppe 2	1466	57805	1,5	2,8
herav				
Undervisningsyrker	353	50405	-1	0,6
Rådg. økonomi,adm og salg	821	55220	2,6	3,5
strukturelle			2,6	
Organisasjonsrådgivere	668	55870	1,2	3,3
Gruppe 3	286	51040	1,7	3,6
Økonomi,administrasjon,salg	206	45950	0,1	4
Gruppe 4	553	47780	3,5	4,3
Kontomedarbeidere	454	45248	4,5	4,3
Gruppe 5	66	37130	2,1	3,7
Totalt ujustert 2)	2717	54428	1,9	3,2
Totalt for gruppene 1-5	2510	54816	2,4	3,2
Lønnsvekst justert for endring i yrkesstruktur 1.halvår 21 - 1.halvår 22 3)			2,4	

Materialet omfatter ikke valgte (klassifisert som politikere), samt advokater (kode 2611)

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling

Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.22 og 1.kv.21 eller både i 2.kv.22 og 2.kv.21.

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Vekst under forutsetning av samme yrkesfordeling (gruppe 1 til gruppe 5) i begge perioder

Kilde: SSB

Vi ser at for gruppe 2, som består av 1466 arbeidsforhold, er gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i år 57 805,-. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 1,5 %. I tillegg viser tabellen at når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 2,8 %.

Dette er normalt for de fleste statistikkgrupper, og skyldes endringen i sysselsettingen i perioden. Fordi det er langt flere personer med i materialet for 2022 enn tidligere år, skyldes dette etter all sannsynlighet at nye personer i materialet har kommet inn med et noe lavere gjennomsnittlig lønnsnivå enn for «identiske personer» som er med i begge periodene man

måler lønnsveksten for. Dette understrekes også ved at totalmaterialet viser en noe lavere gjennomsnittlig alder i gruppen som er med i materialet for 2022 sammenliknet med 2021.

I tillegg vil personer som slutter, ofte ha høyere gjennomsnittsalder og gjerne høyere lønnsnivå. I denne gruppen inngår også de som pensjoneres. I den grad disse erstattes av yngre personer med lavere inngangsverdi for lønn bidrar gjerne disse også til å øke forskjell i lønnsvekst for hele massen sammenliknet med «identiske personer». Den strukturelle totaleffekten er beregnet til 0,8 prosent.

Totalt for området er lønnsveksten beregnet til 1,9%. Avgrenset til de som er klassifisert i gruppene 1-5 er veksten 2,4%. Lønnsvekst justert for endringer i yrkesstruktur viser også en lønnsvekst på 2,4%. Dette viser at det ikke er endringer i sammensetningen av gruppene som påvirker lønnsveksten.

3.3. Landsoverenskomsten HK-AAF

Tabell 4 viser lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra 1.halvår 2021 til 1.halvår 2022 for ansatte i virksomheter som følger lønssystemet i LOK. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for «identiske personer». Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst.

Vi ser at for gruppe 2, som består av 1249 arbeidsforhold, er gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i år 57 077,-. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 0,8 %. I tillegg viser tabellen at når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 2,9 %.

Forskjellen i lønnsutviklingen for «identiske personer» kan delvis forklare strukturen i lønnsvekst, fordi kronetillegg gir et høyere prosentvist tillegg på lavere lønnsnivå. Ansiennitetstillegg er også med, men blir klassifisert som lønnsglidning i årslønnsveksten.

Materialet for LOK inneholder ikke de store forskjellene mellom total lønnsvekst og lønn for «identiske personer» for totalmaterialet. Innenfor yrkesgruppene kan forskjellene bli store og vil også kunne være preget av ulike klassifiseringer, som for eksempel opprykk, fra en yrkesgruppe til en annen.

Totalt for området er lønnsveksten beregnet til 2,6%. Avgrenset til de som er klassifisert i gruppene 1-5 er veksten 3,2%. Lønnsvekst justert for endringer i yrkesstruktur viser en lønnsvekst på 3,1%. Dette viser at sammensetningen av gruppene trekker lønnsveksten noe opp.

Tabell 4 De som følger LOK-avtalen

Lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra tilsvarende periode året før, totalt og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle på LOK			Identiske 1)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (registrert for feb. og mai 2022)	Lønnsnivå 1.halvår 2022 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2021-2022 %	Lønnsvekst 1.halvår 2021-2022 %
	Gruppe 1	125	67694	-3,7
Gruppe 2	1249	57077	0,8	2,9
herav				
Undervisningsyrker	353	51675	-1,4	0,6
Rådg. økonomi,adm og salg	646	56580	1,5	3,6
herav				
Organisasjonsrådgivere	526	57355	0,8	3,5
Gruppe 3	252	50380	8,3	3,7
Økonomi,administrasjon,salg	194	49165	6,5	4,1
Gruppe 4	472	47830	6,9	4,7
Kontorarbeidere	396	47565	7,3	4,7
Gruppe 5	41	39015	0,2	3,9
Totalt ujustert 2)	2307	54277	2,6	3,3
Totalt for gruppene 1-5	2138	54519	3,2	3,2
Lønnsvekst justert for endring i yrkesstruktur 1.halvår 21 - 1.halvår 22 3)			3,1	

Materialet omfatter ikke valgte (klassifisert som politikere), samt advokater (kode 2611)

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling

Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Identiske personer har lønnutbetalinger både i 1.kv.22 og 1.kv.21 eller både i 2.kv.22 og 2.kv.21.

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Vekst under forutsetning av samme yrkesfordeling (gruppe 1 til gruppe 5) i begge perioder

Kilde: SSB

3.4. Alternativ lønnsfastsetting i virksomheter med LOK-avtale

Tabell 5 viser lønnsnivå og lønnsvekst for en liten gruppe «identiske personer» som praktiserer alternative lønnsystemer, tillegg til lønnsystemer eller som har eller annen alternativ lønnsfastsetting.

Gruppen er liten slik at både registrert lønnsnivå og lønnsvekst i perioden kan være beheftet med nokså store statistiske tilfeldigheter, for eksempel at enkelte ansatte som får høyere lønn ved ansettelse preger lønnsnivået samlet for en gruppe i tabellen. Når vi likevel legger fram lønnsnivåer for utvalgte grupper, er dette fordi vi mener at disse gruppene av ansatte er egnet til å belyse lønnsnivåer og lønnsforskjeller for ulike grupper.

Gruppen omfatter fire forholdsvis store virksomheter som både har grupper som følger LOK og grupper som følger alternative lønnsystemer. Materialet for denne gruppen viser at yrkesgruppene har et høyere lønnsnivå enn tilsvarende for ansatte som følger LOK. Forskjellene er større i yrker med høyere lønnsnivå. Vekstratene fra 2.kvartal 2021 til 2.kvartal 2022 er stort sett lavere enn tilsvarende for yrkesgruppene som følger LOK.

Gjennomsnittsalderen for gruppen er om lag 4 år eldre enn gjennomsnitt i gruppen som følger LOK. Dette kan sannsynligvis forklare noe av nivåforskjellene.

Tabell 5 En mindre gruppe med noen store virksomheter med alternativ lønnsfastsettelse, bedriften har LOK-avtale. Lønnsnivå og vekst for identiske personer

	Gjennomsnitt alternativ lønnsfastsettelse 1)		Id. personer 2)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (registrert for feb. og mai 2022)	Lønnsnivå 1.halvår 2022 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2021-2022 %
Gruppe 1	4		
Gruppe 2	128	66230	2,5
herav			
Undervisningsyrker			
Rådg. økonomi,adm og salg	109	63495	3,1
herav			
Organisasjonsrådgivere	84	63730	2,4
Gruppe 3			
Økonomi,administrasjon,salg			
Gruppe 4	46	48885	1,3
Kontomedarbeidere			
Gruppe 5			
Totalt ujustert 3)	278	63865	2,6
Totalt for gruppene 1-5			

- 1) Alternativ lønnsfastsettelse til LOK-avtalen er basert på personer innenfor bedrifter med LOK-avtale, men hvor det for gruppen praktiseres alternative lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsetting
- 2) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.22 og 1.kv.21 eller både i 2.kv.22 og 2.kv.21.
- 2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

Materialet omfatter ikke valgte (klassifisert som politikere), samt advokater (kode 2611)

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling

Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

Kilde: SSB

4 Årslønnsutviklingen 2019-2022 i LOK- avtalen mellom AAF/HK

4.1. Dekomponering av lønnsveksten

Dette kapitlet viser dekomponering av lønnsveksten for ansatte i AAFs medlemsvirksomheter som følger LOK de tre siste årene. Årslønnsveksten er endring i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste, og kan bestå av følgende elementer; lønnsoverhenget fra året før, bidrag fra årets tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret.

Årslønnsveksten fra 2019 til 2020

Tallmaterialet fra SSB inneholder utbetalte lønninger for fire kvartaler i 2019 og 2020.

Lønnsvekst fra 2019 til 2020 fordeles på;

- A. Lønnsoverheng inn i 2020, beregnet til 0,9 prosent.
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om en heving av lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige og innføring av nytt lønns system fra 1.januar 2020, beregnet til 1,4 prosent
- C. Tariff tillegg 2020, som er null
- D. Lønns glidning 2020, beregnet til 0,7 prosent

Årslønnsvekst fra 2020 til 2021

Lønnsveksten fra 2020 til 2021 fordeles på;

- A. Lønnsoverhenget inn i 2021 er beregnet til 0,3 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om en heving av lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1.januar 2021 er beregnet til 1,2 prosent
- C. Tariff tillegg 2021 beregnet til 0,9 prosent
- D. Lønns glidning 2021, er beregnet til 0,5 prosent

Årslønnsvekst fra 2021 til 2022

- A. Lønnsoverhenget inn i 2022 er beregnet til 0,5 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om heving av lønnstrinn for ansatte som har nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1.januar 2022 er beregnet til 1,0 prosent.

Lønns glidning er knyttet til blant annet heving av lønnstrinn for andre enn de som var berettiget i henhold til avtalen av 2018, ansiennitetstillegg, lokal lønnsvekst og strukturelle effekter gjennom hele 2021.

4.2. Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for kalenderåret 2021 er beregnet til 53.094. kr/mnd. eller 637.100 kr.pr. år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 2,9 prosent i gjennomsnitt fra 2020 til 2021.

Tabell 6 viser dekomponeringen av årslønnsveksten for 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, samt kjente tillegg i 2022 for LOK-avtalen AAF/HK og staten.

Tabell 6 LOK-avtalen AAF/HK (%-poeng)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Overheng	0,7	0,9	0,3	0,5
Avtalte tillegg:				
Generelle tillegg	2,0		0,9	
Heving av lønnstrinn i.h.h.t. avtale av 2018		1,4	1,2	1,0
Lønnsglidning	0,2	0,7	0,5	?
TOTALT	2,9	3,0	2,9	

STATEN (%-poeng)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Overheng	1,5	1,2	0,4	1,6
Avtalte tillegg	1,5	0,1	1,9	1,8
Lønnsglidning	0,7	0,5	0,5	?
TOTALT	3,8	1,8	2,8	?

Kilde: TBU, SSB, Statistikkutvalget AAF/HK

4.3. Lønnsglidningen

Den registrerte glidningen på HK-AAF området har de siste tre årene vært 0,2, 0,7 og 0,5 prosent. Glidning anslås hovedsakelig som følge av ansiennitetstillegg, både avtalt i 2018 og i henhold til tariffavtalen, tillegg gitt gjennom SU-behandling, eventuelt andre endringer i lønnsinnplassering i perioden og strukturelle endringer. I sum utgjør lønnsglidningen totalt en begrenset del av den totale lønnsveksten.

Et anslag for glidning for 2021 vil bygge på noe ulike forutsetninger enn tallgrunnlagene for de foregående årene, ettersom en del ansatte fikk en heving av lønnstrinn i ny lønnstabell pr. 1.januar både i 2020, 2021 og 2022, i henhold til avtalen av 2018, som er beregnet isolert inn i årslønnsveksten.

Basert på historiske tall og kjennskap til tariffområdet anbefaler partene at glidningen for 2022 anslås til 0,3 prosent.

Oslo, 12.10.2022

Fra arbeidsgiver:



Handwritten signature of Knut Nordby in blue ink.

Knut Nordby
AAF

Tonje Holmsen
LO

Oddbjørn Eidem
AAF

Fra arbeidstaker



Handwritten signature of Bodil H. Andersen in blue ink.

Bodil H. Andersen
HK

Marit L. Gjelsvik
HK

Stian Bryde-Erichsen
Fagforbundet

Vedlegg

1. Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF

2. Statistikkutvalg

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

Statistikkutvalget skal ha likt antall medlemmer fra begge parter.

Mandat for statistikkutvalget:

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

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

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

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

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

2. Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken

Tariffområdet har en tydelig vertikal yrkesstruktur. Avtaleområdet består av svært ulike typer arbeidskraft knyttet til lønnsnivå, yrker og jobbinnhold. Dette kan endre seg betydelig fra et år til et annet.

Yrkeskodene i denne rapporten som er basert på Standard for norsk yrkesklassifisering (STYRK2008) bygger på 2 klassifikasjonsprinsipper: kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha bestemmes av arbeidsoppgavenes krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver skal ha samme yrkeskode, uavhengig av utdannelsesnivå eller sammensetning.

Yrkeskoden til den enkelte arbeidstaker, som rapporteres inn månedlig fra alle arbeidsgivere i Norge, består av sju siffer, hvor det første sier noe om hvilket yrkesfelt den enkelte jobber i:

Yrkeskoder som begynner på 1 er administrative ledere og politikere

Yrkeskoder som begynner på 2 er akademiske yrker

Yrkeskoder som begynner på 3 er høyskoleyrker

Yrkeskoder som begynner på 4 er kontor- og kundeserviceyrker

Yrkeskoder som begynner på 5 er salgs-, service- og omsorgsykker

Yrkeskoder som begynner på 6 er yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske

Yrkeskoder som begynner på 7 er håndverkere og lignende

Yrkeskoder som begynner på 8 er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.

Yrkeskoder som begynner på 9 er yrker uten krav til utdanning

Yrkeskoder som begynner på 0 er militære yrker (ikke sivile stillinger i forsvaret)

Siffer 2 er en undergruppe av de respektive yrkesfeltene i siffer 1, siffer 3 er igjen undergruppe av gruppen innenfor de 2 osv. De første 4 siffer i koden beskriver det mest detaljerte nivået for yrkesklassifisering i statistikken. Det henvises til SSBs hjemmesider for en beskrivelse og opplisting av koder som inngår i Norske yrkesstandard. (STYRK08).

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7/koder>

Yrkeskatalogen (finnes på SSBs hjemmesider) er et hjelpemiddel for virksomheter/SSB for riktig innplassering av yrke. Ettersom yrkesstandard STYRK2008 avviker noe fra tidligere STYRK1998 vil også yrkeskodene i Yrkeskatalogen kunne avvike mellom de to standardene. Det vesentligste er at yrkesklassifiseringen i STYRK2008 skal innplasseres av virksomhetene, eventuelt blir revidert av SSB, etter prinsippene uthevet foran. STYRK2008 har således en grundigere innplassering av yrke etter disse prinsippene.

3. Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter

Materialet deles i fem hovedgrupper basert på yrke fra gruppe 1 til gruppe 5. Disse gruppene danner utgangspunktet for sammenlikning for grupper av ansatte i AAF, for eksempel ansatte som følger LOK og ansatte på alternative lønssystemer.

Nedenfor følger en oppstilling av sammenhengen mellom de fem yrkesgruppene utvalget har valgt å fokusere på og hvilke yrkeskoder eller deler av yrkeskoder fra nasjonal yrkesstandard (STYRK2008) som inngår i de ulike yrkesgruppene 1-5.

YRKESGRUPPE 1: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 1 i STYRK2008.

I praksis ledere. Politikere med yrkeskode hvor de to første siffer er 11 er holdt utenfor.

YRKESGRUPPE 2: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 2 i STYRK2008.

Advokater og jurister med de første fire siffer 2141 er holdt utenfor

YRKESGRUPPE 3: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 3 i STYRK2008.

YRKESGRUPPE 4: Personer med yrkeskode hvor første siffer er 4 i STYRK2008.

YRKESGRUPPE 5: Personer med yrkeskode hvor første siffer er enten 5 eller 9 i STYRK2008.

SSB utleverer av prinsipp ikke spesifisert lønn for yrkesgrupper med mindre enn 20 ansatte, uansett nivå på yrkesgruppene. Det kan føre til at AAF ikke mottar spesifikke data for disse innenfor de gruppene arbeidsgruppen har valgt. Gruppene vil likevel kunne inngå i overordnede grupper i den grad ikke-spesifiserte grupper er med i disse basert på STYRK2008.

Det er viktig å merke seg at yrkesgruppe 2 og 3 (og de andre også) ikke er basert bare på formell utdanning (jfr. boks foran). For eksempel kan en person uten formell akademisk utdanning inngå i yrkesgruppe 2, dersom kompetanse og spesialisering tilsier at vedkommende har en stilling av tilsvarende verdi som de med formell utdanning. De med f.eks. formell akademisk utdanning eller høyskoleyrker (eller annen kategori) kan samtidig være klassifisert i en annen gruppe dersom yrket tilsier dette.

Nedenfor vises noen yrker som typisk vil inngå i de ulike gruppene.

Gruppe 1: Alle ledere unntatt politikere (Toppledere i interesseorganisasjoner regnes som politikere)

Gruppe 2: Organisasjonsrådgivere, lærere, høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet, personal- og karriererådgivere, reklame- og markedsføringsrådgivere, Informasjonsrådgivere, Systemanalytikere/-arkitekter, nett- og multimediautviklere, andre programvare- og applikasjonsutviklere, databasedesignere og administratorer, sikkerhetsanalytikere, rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi, samfunnsvitenskap, sosiale fagfelt, forfattere, journalister, sivilingeniører, almenpraktiserende leger, fysioterapeuter etc.

Gruppe 3: Regnskapsførere, arbeidsledere for kontorpersonell, helsesekretærer, miljøarbeidere innenfor sosiale fagfelt, advokatsekretærer, sjefsekretærer, interiørdesignere- og dekoratører, sjefskokker, Driftsteknikere og brukerstøtte IKT

- Gruppe 4:** Kontormedarbeidere, Regnskapsmedarbeidere, lønningsmedarbeidere, personalkontormedarbeidere etc.
- Gruppe 5:** Renholdere i virksomheter, renholdsleder i virksomheter, telefon og nettselgere

4. Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer

Tabell 6 viser lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra 1.halvår 2021 til 1.halvår 2022 for ansatte i virksomheter som bruker LOK tariffavtale. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for «identiske personer» (definert i avsnitt 3.3). Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra kalenderårslønnsvekst.

Lønnsveksten for HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer blant alle ansatte i AAF- virksomheter viser en sterkere lønnsvekst for HK-medlemmer for alle de fem hoved yrkesgruppene sammenliknet med gruppen som ikke er HK-medlemmer, unntatt for Yrkesgruppe 3.

Tabell 7 HK-medlemmer i AAFs-medlemsbedrifter, og ansatte som ikke er HK-medlemmer.
Lønnsnivå for 1.halvår 2022 og lønnsvekst fra tilsvarende periode året før, totalt og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle HK-medlemmer			Identiske 1)	Alle i AAF som ikke er HK-medlemmer			Identiske 1)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (registrert for feb. og mai 2022)	Lønnsnivå 1.halvår 2022 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2021-2022 %	Lønnsvekst 1.halvår 21 - 1.halvår 22 %	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2022 (registrert for feb. og mai 2022)	Lønnsnivå 1.halvår 2022 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2021-2022 %	Lønnsvekst 1.halvår 21 - 1.halvår 22 %
Gruppe 1	28	68529	-1,3	3	112	67212	2,6	1,8
Gruppe 2	481	56404	1,7	3,5	985	58792	1,4	2,3
herav								
Undervisningsyrker	65	51665	-1,3	2,1	288	51685	-0,9	-0,7
Rådg. økonomi, adm og salg	293	55715	2,3	3,7	528	58805	2,8	3,4
herav								
Organisasjonsrådgivere	219	56465	2,6	3,7	449	59675	2,6	3,1
Gruppe 3	162	48020	3,3	4,0	125	55615	4,6	2,8
Økonomi, administrasjon, salg	155	47720	3,3	2,1				
Gruppe 4	378	46605	2,9	4,3	175	50945	2,1	4,3
Kontomedarbeidere	303	45865	2,8	4,3	528	52180	4,2	4,3
Gruppe 5					41	36658	0,4	
Totalt ujustert 2)	1087	51775	2,7	3,9	1636	57110	1	2,5
Totalt for gruppene 1-5					1497	56741	1,1	2,5
Totalt for gruppene 1-4	1054	51902	2,7	3,0	1396	58199	2,2	2,5
Lønnsvekst justert for endring i yrkesstruktur 1.halvår 21 - 1.halvår 22 3)			2,6				0,9	

Materialet omfatter ikke valgte (klassifisert som politikere), samt advokater (kode 2611)
Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (eks. skift), bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

- 1) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.22 og 1.kv.21 eller både i 2.kv.22 og 2.kv.21.
- 2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB
- 3) Vekst under forutsetning av samme yrkesfordeling (gruppe 1 til gruppe 5) i begge perioder

Kilde: SSB

5. Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn

Tabell 8 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2.kvartal 2022 innenfor de enkelte hovedgruppene. Forskjellen mellom kvinner og menns lønn er relativt liten når vi sammenligner ansatte i samme yrke. Det er imidlertid store forskjeller i fordelingen av årsverkene mellom menn og kvinner, både innenfor hovedgruppene og mellom yrkene innenfor de enkelte hovedgruppene.

Tabell 8 Relativ lønn for kvinner i forhold menn i helle AAF-området

	Kvinner		Menn		Lønnsnivå for kvinner i forhold til menns lønnsnivå Menn=100
	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	
Gruppe 1	47	68716	96	65917	104,2
Gruppe 2	767	56201	796	56657	99,2
herav					
Undervisningsyrker	245	51280	126	52260	98,1
Rådg. økonomi,adm og salg	379	56470	494	58890	95,9
herav					
Organisasjonsrådgivere	284	58130	284	59120	98,3
Gruppe 3	197	48510	108	55560	87,3
Økonomi,administrasjon,salg	171	48170	37	54650	88,1
Gruppe 4	400	47630	164	49090	97
Kontorarbeidere	329	47370	135	49730	95,3
Yrker innen kultur, idrett mv.	23	50490	23	45380	111,3
Totalt ujustert 1)	1530	52322	1345	57679	90,7
Totalt for gruppene 1-4 2)	1411	53114	1164	56253	94,4
Totalt gruppe 1-4 justert for ulike hovedyrkesgrupper 3)		55312		56253	98,3

Materialet omfatter ikke valgte (klassifisert som politikere), samt advokater (kode 2611)

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (eks. skift), bonus, men ekskl. overtidsbetaling

Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

2) Gruppe 5 er for liten til at det leveres tall for begge kjønn (kravet er >20). Det kan bety at bortfall av denne gruppen kan forklare en stor del av den relative nivåforskjellen mellom kvinner og menn for Totalt ujustert og totalt for gruppene 1-4.

3) Justert kvinnelønn er beregnet ut fra en forutsetning om at yrkesstrukturen for kvinner hadde vært som for menn mellom de 4 hovedyrkesgruppene vi har tall for begge kjønn.

Kilde:SSB, AAF

