



Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2021

Innhold

Innledning	3
1 Generelt	4
1.1.1 Virkninger av pandemien på arbeidsmarkedet og lønn	4
1.1.2 Lønn.....	4
1.1.3 Lønnskostnader	5
2 Grunnlaget for datamaterialet brukt av Statistikkgruppen	6
2.1.1 Ny nasjonal Statistikklov for offentlig statistikk trådte formelt i kraft fra 1. januar 2021	6
2.1.2 Statistikken for ansatte i AAFs medlemsvirksomheter.	6
2.1.3 Samarbeid med SSB	6
2.1.4 Statistikkgruppen HK/AAF	7
2.1.5 Spesielle forhold og anbefalinger ved videreføring av statistikken i AAF/HK-området 7	
3 Praktiske forbedringer i datamaterialet	7
3.1.1 Endringer i behandling av data i SSB	7
3.1.2 Bruk av kvartalsvise data i årslønnsvurderingene	8
3.1.3 Endring av lønnstabell med virkning fra 1.januar som følge av konvertering til ny lønnstabell og opprykk over en 3-års periode	8
3.1.4 Yrkesklassifiseringen er sentral for lønnsstatistikken	9
3.1.5 Fem hovedgrupper basert på yrke for ansatte i AAFs bedrifter	10
3.1.6 Identiske og ikke-identiske personer	11
4 Lønnsnivå og lønnsvekst i 1.halvår 2021 sammenliknet med samme periode året før	12
4.1.1 AAF-medlemsbedrifter og ansatte som følger lønnssystemet i LOK	13
4.1.2 HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer.	14
4.1.3 Menn og kvinner	15
5 Dekomponering av lønnsveksten for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK-avtalen mellom AAF og HK	16
5.1.1 Årslønnsveksten fra 2019 til 2020. Dekomponering.....	16
5.1.2 Elementer av lønnsvekst fra 2020 til 2021 for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK.....	16
6 Årslønnsutviklingen 2019-2020 i LOK- avtalen mellom AAF/HK	16
6.1.1 Sammenstilling med statsansatte.....	16
6.1.2 Lønnsglidningen	17
7 Vedlegg 1 - Lønnstabell i LOK før og etter 1.januar 2020.....	19
8 Vedlegg 2 - lønnsnivå og lønnsvekst for ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønnssystem	20

Innledning

Statistikkutvalget har fra oppgjøret og frem til oktober 2021 hatt følgende representanter:

Fra arbeidsgiver: Knut Nordby, Tonje Holmsen og Oddbjørn Eidem

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

Protokolltilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF:

2. Statistikkutvalg

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

Statistikkutvalget skal ha likt antall medlemmer fra begge parter.

Mandat for statistikkutvalget:

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

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

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

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

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

Statistikkutvalget har hatt møter omkring datagrunnlaget, samt gjennomgang av utvalgsrapporten. I tillegg har det vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av:

Fra arbeidsgiver: Tonje Holmsen og Oddbjørn Eidem

Fra arbeidstaker: Marit Gjelsvik og Stian Bryde-Erichsen

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

1 Generelt

Den norske modellen sikrer at verdiskapningen i industrien deles mellom arbeidstakere og kapitaleiere. Dette kan belyses ved å se på lønnskostnadsandelen.¹ En fallende lønnsandel over tid betyr at arbeidstakerne får en stadig mindre andel av verdiskapningen. Lønnskostnadsandelen i industrien har svingt rundt et stabilt nivå siden 1970-tallet. Dette gjelder også lønnsandelen i markedsrettet virksomhet, som inkluderer tjenestenæringene.

1.1.1 Virkninger av pandemien på arbeidsmarkedet og lønn

Rapporten for 2020 baserte seg i hovedsak på tallmateriale i 2018 og 2019, og noe inn i 2020, før pandemien og virkningene på arbeidsmarkedet slo inn gjennom 2020 og inn i 2021.

Det tekniske beregningsutvalget (TBU) beskriver endringene for noen sektorer i Norge, slik at yrker og næringer med gjennomgående lavere lønn enn gjennomsnittet i samfunnet, ble rammet av lavere aktivitet og følgelig færre timer betalt med lønn i den første delen av pandemien. Dette førte til at veksten i gjennomsnittslønningene økte fra slutten av 2020. I 2021 kom permitterte tilbake på jobb, slik at lønnsveksten ble noe dempet i de samme næringene.

En slik lønsmessig effekt kan man ikke se på tallene i AAFs medlemsvirksomheter, selv om antall timer basert på A-ordningsdata viser noe av det samme bildet for antall timer totalt gjennom 2020. Nivå tallene viser et stabilt lønnsnivå gjennom hele 2020 (kvartalsvis). For ansatte som følger Landsoverenskomsten mellom HK og AAF (heretter ansatte som følger LOK) ble det i 2. og 3. kvartal 2020 registrert noe færre timer i forhold til året før. Fra 4. kvartal 2020 og fremover er det imidlertid registrert flere betalte timer.

1.1.2 Lønn

Utviklingen i reallønn er viktig for arbeidstakernes nettoinntekt. Reallønnen avhenger av utviklingen i lønns- og prisnivå. Fra 2019 til 2020 var prisstigningen 1,3 prosent, målt ved gjennomsnittlig vekst i konsumprisindeksen. Reallønnen er uendret dersom pris og lønnsvekst er lik. Under pandemien har det vært til dels store endringer i prisveksten mellom ulike grupper av varer og tjenester. I sum førte dette til moderat prisvekst fra 2019 til 2020, langt lavere enn prognosene før pandemien tilsa.

Tabellen nedenfor viser utvikling i pris, lønn og reallønn for arbeidstakere i AAF-bedrifter som følger LOK, sammenstilt med gjennomsnittet for lønnstakere i Norge og statsansatte de siste to årene. TBU legger til grunn at lønnsveksten for alle tariffområder i Norge var 2,2 prosent fra 2019 til 2020. I de store forhandlingsområdene var det en spredning fra 1,7 prosent i kommunesektoren og offentlig forvaltning til 2,9 prosent i finanstjenester og 3,6 prosent i Virkebedrifter i varehandel. I det statlige området var lønnsveksten fra 2019 til 2020 1,8 prosent.² Reallønnsutviklingen (dvs. lønnsvekst justert for prisstigning) økte med 0,9 prosent for tariffområdene samlet og 0,5 prosent for det statlige området.

Med en lønnsøkning på 3,0 prosent fra 2019 til 2020 er reallønnsveksten beregnet til 1,7 prosent for ansatte som følger LOK.

Utvalget har senere i rapporten drøftet begrepsbruken, bruken av kvartalsstatistikk, oppbyggingen av yrkesgrupper og strukturelle endringer.

¹ Arbeidstakernes lønnskostnader regnet som andel av faktorinntekt. Faktorinntekt er summen av driftsresultat og lønnskostnader

² NOU 2021: 5 - Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021

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

Tabell 1 – nominell og reallønn. Kilde: SSB og TBU

I april 2021 la TBU til grunn et anslag på prisstigning på 2,6 prosent fra 2020 til 2021. Prisveksten (KPI) i perioden jan.-aug. 2020 til jan.-aug. 2021 er 3,0 prosent.

1.1.3 Lønnskostnader

For arbeidsgivere består lønnskostnadene også av arbeidsgiveravgift, i tillegg til ulike former for lønn for ikke-arbeidet tid. De viktigste kompensasjonsordningene er feriepengene, sykefravær, pensjonsordninger og permisjoner. Dersom tilleggene og avgiftene er prosentpåslog vil den prosentvise økningen i lønn være lik. I tillegg til lønnsutviklingen er kostnader for andre ordninger (som f.eks. pensjonsordninger) ikke med i tallmaterialet. Disse kan over tid utgjøre en betydelig lønnsfaktor. Rapporten fokuserer på lønn eksklusiv overtid.

2 Grunnetlaget for datamaterialet brukt av Statistikkgruppen

2.1.1 Ny nasjonal Statistikklov for offentlig statistikk trådte formelt i kraft fra 1. januar 2021

Den 21.6 2019 ble det vedtatt ny statistikklov i Norge. I den sammenhengen blir det utarbeidet et tre årlig nasjonalt program for offentlig statistikk med noen hovedpunkter

1. Brukerbehovene skal ivaretas og statistikk/grunndata skal være i tråd med disse.
2. Fremme effektivitet og redusere oppgavebyrde.
3. Fleksibilitet for å tilpasse endrede brukerbehov, nye datakilder og ny teknologi.

Offisiell statistikk skal utvikles, utarbeides og formidles på en faglig, uavhengig, upartisk, objektiv, pålitelig og kostnadseffektiv måte. Enhetlige standarder, harmoniske metoder skal være relevante, nøyaktige, aktuelle og sammenlignbare. Programmet nevner balansen mellom nøyaktighet og aktualitet. Dersom det er usikkerhet bør dette redegjøres for.

Det første 3-årige programmet trådte i kraft 1.1.2021

2.1.2 Statistikken for ansatte i AAFs medlemsvirksomheter.

AAF henter grunndata fra offentlige registre (A-ordningen) i samarbeid med SSB (se 2.3). AAF-bedrifter både i og utenfor avtaleområde er imidlertid så sammensatt at tallmaterialet krever spesielt behov for å gruppere materialet og tolke og forklare tallmaterialet i lys av strukturelle endringer, endringer i yrkesstrukturen og virkninger av bevegelser inn og ut av materialet, mulige etterbetalinger etc. I tråd med punktene i 2.1 benyttes de standardmulighetene SSB benytter, og aktuelle problemstillinger for avtaleområdet tilpasses avtaleområdet AAF/HK og andre grupperinger for AAF-medlemmer.

Beregninger og metoder som sikrer sammenlignbarhet mellom perioder har vært et viktig mål, i tillegg til at datamaterialet skal være mest mulig likt sammenliknet med ulike tariffområder.

Samtidig er tilgjengelige faktorer for å forklare og forstå tallmaterialet viktig. Dette er viktig i et så lite tariffområde som omfatter avtalen mellom AAF og HK. Dette gir materialet fra SSB delvis mulighet til.

2.1.3 Samarbeid med SSB

AAF inngikk i begynnelsen av juni 2020 en endret og formell avtale med SSB om levering av kvartalsvise data knyttet til bedriftenes innberetninger til A-ordningen. Gjennom samarbeidet med HK innebærer dette også data fra SSB for HK-medlemmer. Det har vært løpende dialog med SSB. Statistikkgruppen viderefører modellen med offentlige data, og tar også for AAF-område innover seg forbedringer SSB har gjennomført siste år.

Datamaterialet i rapporten er fremskaffet ved at SSB mottar informasjon om medlemsbedriftene gjennom A-ordningen. A-ordningen er det sentrale datagrunnetlaget for skatt, grunnlagsmateriale for ulike offentlige ordninger og til lønns- og arbeidsmarkedsstatistikk, som forvaltes av SSB.

SSB fremskaffer registerbasert grunnmateriale fra A-ordningen, også for AAF-bedrifter. Samarbeidet med SSB er avgjørende for en stabilitet i datamaterialet over tid. SSB kopler informasjonen til individer og summerer lønnsopplysninger og klassifikasjonsopplysninger etter nærmere ønskede spesifikasjoner, i den grad SSB har kvalitativ informasjon. Personvernet i henting og levering av data ivaretas av SSB. Siden innføringen av A-ordningen har SSB utviklet de teknologiske og metodiske kvalitetene knyttet til A-ordningens grunndata.

Materialet for AAF tilpasses modell som ble gjennomført første gang i fjor og modellen og endringene er beskrevet utførlig i kap. 3.

2.1.4 Statistikkgruppen HK/AAF

Grunnmaterialet og annen nødvendig informasjon fra SSB og andre er hentet, belyst og bearbeidet i samarbeid mellom AAF og representantene i Statistikkgruppen AAF/HK.

Statistikkutvalget mellom AAF/HK har hatt flere møter i perioden juni til oktober 2021, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i oktober 2021.

Arbeidsgruppen har hatt fem møter i perioden august til oktober 2021, hvorav hele statistikkutvalget har deltatt i tre av disse. Avslutning av rapporten ble avtalt til starten av oktober.

2.1.5 Spesielle forhold og anbefalinger ved videreføring av statistikken i AAF/HK-området

Datagrunnlaget i AAFs medlemsbedrifter 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 med 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 nødvendige endringer i klassifikasjoner og statistisk praksis, lovverk etc. også fornyes for LOK/AAF-området. Dette sikrer kvaliteten i statistikken.

Levering av kvartalsvise data fra SSB til AAF vil primært skje en eller to ganger årlig. Datamaterialet vil være det best tilgjengelige på det aktuelle tidspunktet. Rent praktisk vil tilgjengeligheten og tid for bearbeidningen av materialet sannsynlig bety at materialet er klart anslagsvis tre måneder etter kvartalets utløp. Statistikkutvalgets arbeid avhenger av partenes behov for å bearbeide og klargjøre rapporten.

3 Praktiske forbedringer i datamaterialet

Arbeidsgruppen har lagt vekt på statistikkens kvalitet og sammenlignbarhet med andre grupper. I klassifiseringer og for datamaterialet har man tatt inn over seg statistikkfaglige endringer SSB har foretatt for alle grupper i Norge.

3.1.1 Endringer i behandling av data i SSB

Statistikken er basert på utbetalt lønn og tilhørende arbeidstid.

Statistikken for AAF-bedrifter er basert på informasjon i henhold til den kvartalsvise lønnsindeksen SSB utarbeider gjennom året. Denne er i hovedsak basert på lønnsnivå i den midterste måned i hvert kvartal, men hvor SSB tar hensyn til andre måneder i kvartalene, for å fange opp eventuelle etterbetalinger eller unngå tilfeldige variasjoner knyttet til utbetaling for en enkelt måned.

SSB har fra 2021 forbedret datamaterialet fra A-ordning når det gjelder arbeidstid for deltidsarbeidende, for alle lønnsgrupper i Norge. I den forbindelse tok SSB kontakt med brukerne med tilbud om tilbakedaterte data med ny metode for deltidsarbeidende der hvor disse inngikk.

Ettersom materialet i hele AAF/HK sektoren var heltidsekvivalenter, har SSB i tillegg til å levere tall for hele 2020 og starten av 2021, også oppdatert 2019-tall, slik at materialet skal være sammenlignbart over alle kvartaler for årslønnsveksten.

For AAF-gruppene viser endringene at lønnsnivå er marginalt hevet ved ny metode, mens veksttallene er praktisk talt like.

Eksemplet nedenfor viser endringene i gjennomsnitt i kr. pr. mnd. før og etter endringene.

Før	Etter
49093	49689 (ikke tatt hensyn til etterbetalinger)

Vekstallene påvirkes minimalt. Statistikkgruppene har vurdert datamaterialet i forhold til opplysninger omkring lønnsdannelsen i avtaleområdet mellom AAF og HK.

3.1.2 Bruk av kvartalsvise data i årslønnsvurderingene

Kvartalsvise lønnsutbetalinger for ansatte som følger LOK i henholdsvis 2019, 2020 og inn i 2021 er brukt i vurderingene av årslønn. Dette er det samme lønnsmateriale 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. Statistikkgruppen justerte for dette i beregningene av lønnsveksten fra 2018 til 2019, basert på kunnskap om tillegg og annen informasjon om dette. De samme vurderingene er lagt til grunn for lønnsveksten fra 2019 til 2020. Tilsvarende etterbetalinger ser ikke ut til å gjelde i overgangen fra 2020 til 2021.

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 heltidsekvivalenter.³

3.1.3 Endring av lønnstabell med virkning fra 1.januar som følge av konvertering til ny lønnstabell og opprykk over en 3-års periode

Fra 1.januar 2020 trådte ny lønnstabell for AAF/HKs LOK-avtale i kraft med nye lønnstrinn. Etter nøytral konvertering fra gammel til ny tabell for den enkelte arbeidstaker innenfor LOK, ble det vedtatt å heve lønnen til arbeidstakere som hadde nådd øverste trinn i lønnsstigen med et lønnstrinn pr. 1.januar 2020. (jfr. avtale 2018, paragraf 6) og påfølgende 2 år fremover.

Statistikkmateriale fra SSB er ikke egnet til å beregne de direkte virkningene av bestemmelsen i avtalen av 2018 med virkning pr. januar 2020, 2021 og 2022, da det kvartalsvise statistikkmateriale inneholder alle former for lønnstillegg. Virkning av heving av lønnstrinn inngår imidlertid som en del av lønn og lønnsvekst med tall fra SSB.

Vanligvis blir årslønnsveksten dekomponert i lønnsoverheng, tariff tillegg og lønns glidning. For LOK ble det i 2020 ikke gitt direkte tariff tillegg. Med en lønnsvekst på 3 prosent (jfr. kap. 6) fra 2019 til 2020 og et lønns overheng inn i 2020 på 0,9 prosent, vil den resterende lønnsveksten fra 2019 til 2020 kunne anslås med fordelingen mellom virkninger av bestemmelsene overfor og lønns glidning ellers. Fordi total lønnsvekst baserer seg på utbetalte lønninger, mens virkningene av bestemmelsene i avtale av 2018, anslås blant annet med forenklede uavhengige undersøkelser, vil bidraget til lønnsvekst gjennom opprykk i lønnsstigen etter 2018-avtalen og annen lønns glidning måtte anslås. Kontroll med utbetalingsstatistikken fra SSB viser imidlertid at anslagene er robuste, i den forstand at tallmateriale fra SSB korresponderer godt med anslagene for opprykk. I lønnsstatistikken vil all annen lønnsvekst, inklusiv lønns opprykk for andre enn de som skal ha lønns opprykk betegnes som lønns glidning.

Statistikkutvalget gir derfor for 1.januar 2021 et anslag på virkningen av opprykk ved ekstra lønnstrinn iflg. avtale av 2018 og en revidering av anslaget i 2020 i lys av nye opplysninger.

³ Heltidsekvivalenter innebærer at deltidsstillinger er omregnet til heltidsstillinger. F.eks. tilsvarer en lønn på 200 000 i en 50 % stilling en lønn på 400 000 dersom personen hadde arbeidet i 100 % stilling.

Ny informasjon om sysselsetting, hvor mange som pr. 1. januar 2021 ble omfattet av opprykk ifølge avtalen av 2018, viser en andel på vel 60 prosent som vil gi en lønnsvirkning på om lag 1,2 prosentenheter fra 2020 til 2021.

Reviderte tall indikerer at fordelingen av lønnsvekst i 2020 var 1,4 prosentenheter på avtalen og 0,7 prosentenheter i lønnsglidning. Komponenter av lønnsvekst ut over lønnsoverhenget anslås til

	Virkning av avtale 2018	Lønnsglidning
2019-2020	1,4 prosent	0,7 prosent
2020-2021	1,2 prosent	?

Fra januar 2020 til 2021 kan det for enkelte foretak være betydelige endringer i andelen som er berettiget til ekstra lønnstrinn, ifølge avtalen fra 2018. Lavere utslag i 2021 er knyttet til flere forhold, men først og fremst til at noen som fikk slike tillegg i 2020 har gått ut av massen enten ved at de har sluttet, blitt pensjonert etc., men også at sysselsettingen kan ha økt og andelen derfor har blitt redusert.

Utvalget har mottatt data fra SSB og foretatt en beregning knyttet til «identiske personer» (dvs. samme personer som er med materialet i to perioder, like før og like etter 1. januar 2021) for de som følger LOK avtalesystem. Faktiske endringer fra denne statistikken harmonerer godt med anslagene ovenfor, jfr. tabell 2.

Beregning av lønnshevingen for «identiske personer» på data fra SSB fra 4.kvartal 2020 til 1.kvartal 2021 har gitt følgende resultater:

	%
Gruppe 1	1,1
Gruppe 2	1,7
Gruppe 3	1,3
Gruppe 4	2,1
Gruppe 5	1,6
Alle grupper	1,5

Lønnsveksten i den korte perioden 4.kvartal 2020 og 1.kvartal 2021 inneholder også andre former for lønnsglidning. Ansatte som har fått lønnsheving ut over avtalen fra 2018, er også en del av statistikken. Strukturelle endringer bidrar også til lønnsveksten. Dette kan skyldes at noen har sluttet, det være seg bevegelser ut og inn i avtaleområdet, pensjonering etc., i tillegg til lokale tillegg, bonuser etc. Spesielle usikkerheter kan være knyttet til når tillegg er utbetalt i forhold til tidspunkt for de kvartalsvise SSB-data.

3.1.4 Yrkesklassifiseringen er sentral 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 omsorgsyrker
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 bedrifter/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 bedriftene, eventuelt blir revidert av SSB, etter prinsippene uthevet foran. STYRK2008 har således en grundigere innplassering av yrke etter disse prinsippene.

3.1.5 Fem hovedgrupper basert på yrke for ansatte i AAFs bedrifter

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 lønnsystemer.

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 kontorpersoneell, 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

3.1.6 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 2020 til 2.kv.2021 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, samtidig som 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 og 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. Dette skyldes ikke bare at folk slutter eller starter, men kan også skyldes pensjonering og andre forhold .

I tabellene i avsnitt 4 er lønnsvekst for identiske personer tatt med i tabellene til en viss grad.

4 Lønnsnivå og lønnsvekst i 1.halvår 2021 sammenliknet med samme periode året før

Tabellene viser lønnsutviklingen fra 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021 for ulike grupper ansatte. Vi ser på ansatte i AAFs virksomheter totalt, ansatte som følger LOK og alternative lønssystemer hver for seg, og HK-organiserte og ansatte uten HK-medlemskap hver for seg. Vi ser også på lønnsutviklingen for kvinner og menn i området som helhet.

Politikere og advokater er holdt utenfor. Innenfor AAF-gruppen totalt utgjør disse i sum om lag 20 prosent av alle arbeidsforhold.

Som det fremgår av tabellene er det tydelige forskjeller i lønnsnivå mellom gruppene. Dessuten er det til dels betydelige strukturelle endringer i sysselsettingen, målt ved heltidsekvivalenter. Antall betalte timeverk varierer en del mellom kvartaler.

Strukturendringer i yrkessammensetningen har bidratt til økt gjennomsnittlig lønnsvekst for både 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.

Utvalget 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 lønnsvirkninger ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften.

Tariffområdet er lite, og tallgrunnet 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.

4.1.1 AAF-medlemsbedrifter og ansatte som følger lønssystemet i LOK

Tabell 3 viser lønnsnivå for 1.halvår 2021 og lønnsvekst fra 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021 både for ansatte i alle AAF s medlemsbedrifter og for ansatte som følger LOKs lønssystem. (1. og 2.kvartal teller likt) innenfor valgte yrkesgrupper beskrevet i avsnitt 3.4. Lønnsvekst fra 1. halvår 2020 til 1.halvår 2021 er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i de respektive periodene, samt for «identiske personer» (definert i avsnitt 3.3).

Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst, som vil være klar når tallmateriale for utbetalte lønninger i alle kvartaler er tilgjengelig.

Tabell 3 Alle i AAF og de som følger LOK. Nivå i 1. halvår 2021 og registrert lønnsvekst 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021. Relativt nivå for LOK i forhold til alle AAF-foretak. (Tidsperiode for 1.kv. er feb., mens 2.kv. er mai mnd.)

		Alle ansatte i AAF-bedrifter			De som følger LOK				Relativt nivå LOK i forhold til alle i AAF		
		Gjennomsnitt alle			Identiske 3	Gjennomsnitt alle			Identiske 3	Ansatte i LOK	Relativt lønn LOK
		Ansatte (heltidsekv., 1.halvår 2021)	Nivå 1.halvår 2021	Vekst 1.halvår 2020-2021	Vekst 1.halvår 2020-2021	Ansatte (heltidsekv., 1.halvår 2021)	Nivå 1.halvår 2021	Vekst 1.halvår 2020-2021	Vekst 1.halvår 2020-2021		
		2021	kr/mnd	%	%	2021	kr/mnd	%	%	AAF=100	%
Gruppe 1	1)	107	66148	1,6	3,4	44	70282	1,1	2,4	41	106,2
Gruppe 2	1)	1269	56960	1,7	2,2	929	56618	2,3	3,3	73	99,4
herav											
Undervisningsyrker		292	52195	1,7	1,7	286	52410	1,3	1,9	98	100,4
Rådg. økonomi,adm og salg		713	56045	0,9	1,5	495	55760	1,7	2,8	69	99,5
herav											
Organisasjonsrådgivere		572	56885	1,2	1,6	389	56890	1,8	2,9	68	100,0
Gruppe 3		252	48835	1,7	1,8	184	46500	2,4	2,8	73	95,2
Økonomi,administrasjon,salg		195	46715	1,8	2,3	172	46150	1,8	2,2	88	98,8
Gruppe 4		532	46560	2,6	3,5	330	44730	2,3	4,0	62	96,1
Kontormedarbeidere		445	46265	2,0	3,2	278	44310	2,3	4,0	62	95,8
Gruppe 5		78	38539	6,6	4,9	33	38935	2,4	2,1	42	101,0
Totalt ujustert	2)	2337	53435	2,6	3,2	1540	52904	2,4	3,3	66	99,0
Totalt for gruppene 1-5		2237	53368	2,9	3,5	1519	52828	2,5	3,5	68	99,0
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 20 - 1.halvår 21				2,7				2,4			

1) Eks. politikkere og advokater/jurister(kode 2611)

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

3) Identiske personer har lønnsutbetalinger både i 1.kv.21 og 1.kv.20 eller både i 2.kv.21 og 2.kv.20.

Kilde: SSB

Av hovedgruppene 1-5 er gruppe 2 den klart største, men både for AAF-medlemsbedrifter og spesifikt for de som følger LOK, vil gruppen bestå av mange profesjoner (se eksempler på stillinger i avsnitt 3.5) som vil ha ulike lønnsnivå. Derfor har utvalget også satt opp tallmateriale for noen toneangivende undergrupper.

I tillegg har utvalget valgt å ta med tall for «identiske personer» (dvs. de som har lønnsutbetalinger i begge periodene)

Veksten i gjennomsnittlig lønnsnivå for alle arbeidstakere fra 1. halvår 2020 til 1.halvår 2021 er noe lavere enn om man sammenligner «identiske personer» (dvs. de som har lønnsutbetalinger i begge periodene). Dette er normalt for de fleste statistikkgrupper, men ikke entydig.

Tallmaterialet ovenfor viser gjennomgående høyere vekst for «identiske», noe større forskjeller for de som følger LOK, hvor forskjellene i perioden er vel 1 prosentenheter. Sannsynligvis har hevingen av lønnstrinn pr. 1.januar bidratt til dette.

Ellers viser materialet et noe høyere lønnsnivå for gruppene 2, 3 og 4 for AAFs medlemsbedrifter totalt i forhold til LOK-området alene. Dette kan man se i høyre kolonne, som viser lønna til ansatte som følger LOK i prosent av lønna til alle ansatte. En verdi som er høyere enn 100 angir at lønnsnivået er høyere for ansatte som følger LOK enn samlet for denne yrkesgruppen. Dette er tilfellet for gruppe 1 (ledere) og gruppe 5. Tabellen gir også informasjon om hvor mange innenfor hver yrkesgruppe som

følger LOK. For gruppe 2, som er det største gruppen ansatte i lønnsstatistikken, følger 73 prosent av de ansatte LOK.

Utvalget har valgt å belyse forskjellene mellom alle ansatte og ansatte som følger lønssystemet i LOK, i stedet for i tidligere år, hvor vi har vist separate tabeller for ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønssystem. Utvalget mener dette gir en god og robust sammenligning, da informasjon om gruppa av ansatte som følger alternativt lønssystem alene blir liten og i større grad utsatt for strukturelle endringer.

For mer detaljert informasjon om lønnsvekst og -nivå for ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønssystem, se vedlegg 2.

4.1.2 HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer.

Tabell 4 og 5 viser lønnsnivå og lønnsvekst for medlemmer i Handel og Kontor (HK) fra 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021 og tilsvarende for de som ikke er medlemmer. For tolkning av tabellen og andre forhold, henviser vi beskrivelsene i kapittel 3.

Tabell 4 HK-medlemmer i AAFs-medlemsbedrifter, og ansatte som ikke er HK-medlemmer: Antall ansatte, lønn pr. mnd. og lønnsvekst fra 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021 (Tidsperiode for 1.kv. er feb., mens 2.kv. er mai mnd.)

	Ansatte HK-medlemmer				Ansatte som ikke er HK-medlemmer			
	Alle ansatte			Identiske personer 3)	Alle ansatte			Identiske personer 3)
	Ansatte (heltdsekv.)	Nivå 1.halvår	Vekst 1.halvår 20	Vekst 1.halvår 20	Ansatte (heltdsekv.)	Nivå 1.halvår	Vekst 1.halvår 20	Vekst 1.halvår 20
	2.kv. 2021	2021	1.halvår 21	1.halvår 21	2.kv. 2021	2021	1.halvår 21	1.halvår 21
	kr/mnd	%	%		kr/mnd	%	%	
Gruppe 1 1)	22	69445	9,0	5,7	85	65482	0,4	6,5
Gruppe 2 1)	438	55447	4,3	4,2	834	57967	1,4	5,1
herav								
Undervisningsyrker	47	52345	4,7	2,6	250	52130	1,4	7,3
Rådg. økonomi, adm og salg	282	54475	3,9	1,5	427	57210	0,9	6,5
herav								
Organisasjon/rådgivere	216	55035	3,2	0,9	353	58185	1,7	6,4
Gruppe 3 4)	159	46490	4,9	2,6	94	53155	0,7	6,5
Økonomi, administrasjon, salg	154	46205	4,9	2,4	42	48820	0,7	7,2
Gruppe 4	357	45270	5,2	2,0	186	49875	2,9	4,1
Kontorarbeidere	287	44595	4,8	1,5	173	50085	1,6	4,0
					66	36513	4,5	1,0
Totalt ujustert 2)	1001	50423	5,0	3,9	1348	56531	2,5	5,1
Totalt for gruppene 1-5					1265	56130	3,1	5,1
Totalt for gruppene 1-4	976	50557	5,1	3,9	1199	56939	1,6	5,2
Identiske personer for gruppene 1-4	918	51646	3,9		761	58054	5,2	
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 20 - 1.halvår 21			4,8				1,3	

1) Eks. politikere og advokater/jurister (kode 2611)

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

3) Identiske personer har lønnsbetalinger både i 1.kv. 21 og 1.kv. 20 eller både i 2.kv. 21 og 2.kv. 20. 1.kv. er representert med utbetalinger i februar mnd mens 2.kv. i mai mnd. (se omtale i kapitler for øvrig eller på SSBs hjemmeside i omtale av lønnsindeksen)

4) Svært store forskjeller for gruppe 3 skyldes at helserelaterte yrker med høyere lønn inngår i hovedsak utenfor LOK.

Dette vil også påvirke gjennomsnittlige nivå til en viss grad

4.1.3 Menn og kvinner

Tabell 5 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2.kvartal 2021 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.

Dette er et forhold som gjelder generelt i samfunnet og som i stor grad bidrar til lønns-gap mellom kvinner og menn. I følge TBU utgjorde den gjennomsnittlige lønnen for kvinner 87,5 prosent av den gjennomsnittlige lønnen for menn for alle heltidsansatte per november, for heltids- og deltidsansatte samlet.

Tabell 5 Relativ lønn for kvinner i forhold til menn for registrert utbetalt lønn for 2.kvartal 2021.
Antall og månedslønn valgte yrkesgrupper i tabellene. Alle bedrifter som er AAF medlemmer.

	Kvinner		Menn		Lønnsnivå for kvinner i forhold til menn Lønnsnivå for menn=100
	Ansatte	Mnd. lønn kr/mnd	Ansatte	Mnd. lønn kr/mnd	
Gruppe 1 1)	38	67 594	69	64 940	104,1
Gruppe 2 1)	670	56 050	602	58 954	95,1
herav					
Undervisningsyrker	210	51 840	87	53 450	97
Rådg. økonomi, adm og salg	336	55 670	373	57 090	97,5
herav					
Organisasjonsrådgivere	256	57 100	313	57 430	99,4
Juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker 1)	117	60 666	120	66 437	91,3
Gruppe 3 5)	172	46 520	81	54 390	85,5
herav					
Medarb. innen økonomi, adm. og salg	164	46 160	32	50 190	92
Gruppe 4	393	46 270	150	47 440	97,5
herav					
Kontormedarbeidere	330	45 900	130	47 290	97,1
Totalt gruppe 1-4	1273	52 088	902	57 087	91,2
Totalt gruppe 1-4, just. ulike hoveyrkesgrupper					95,4

1) Eks. politikere og advokater/jurister(kode 2611)

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

3) Identiske personer har lønnutbetalinger både i 1.kv.21 og 1.kv.20 eller både i 2.kv.21 og 2.kv.20. 1.kv.er representert med utbetalinger i februar mnd mens 2.kv. I mai mnd. (se omtale i kapitler for øvrig eller på SSBs hjemmesider i omtale av lønnsindeks)

4) Gruppen er for liten (<20) til at SSB leverer spesifikke tall

5) En gruppe av kun mannlige innenfor helse-relaterte fag gjør at gruppe 3 ikke er sammenlignbar etter kjønn

Kilde: SSB

5 Dekomponering av lønnsveksten for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK-avtalen mellom AAF og HK

5.1.1 Årslønnsveksten fra 2019 til 2020. Dekomponering.

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

Lønnsvekst fra 2019 til 2020 kan 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 lønssystem fra 1.januar 2020, beregnet til 1,4 prosent
- C. Tariff tillegg 2020, som er null.
- D. Lønnsglidning 2020, beregnet til 0,7 prosent

5.1.2 Elementer av lønnsvekst fra 2020 til 2021 for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK

Veksten fra 2020 til 2021 består av de samme elementene som i avsnittet over. Utvalget har beregnet tillegg av type A og B.

- 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

Lønnsglidning er knyttet til lokal lønnsvekst og strukturelle effekter gjennom hele 2021. I de 3 siste årene har lønnsglidningen vært henholdsvis 0,6, 0,2 og 0,7 prosent.

6 Årslønnsutviklingen 2019-2020 i LOK- avtalen mellom AAF/HK

6.1.1 Sammenstilling med statsansatte

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for kalenderåret 2020 er beregnet til 51.608 kr/mnd. eller 619.296 kr.pr. år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 3,0 prosent i gjennomsnitt fra 2019 til 2020

Tabell 6 nedenfor viser dekomponeringen av årslønnsveksten årlig for 2018-2019, 2019-2020 samt. kjente tillegg i 2021.

Tabell 6	Dekomponeringen av årslønnsutviklingen		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
LOK AAF/HK			
Overheng	0,7 %	0,9 %	0,3 %
Avtalt tillegg:			
Generelle tillegg	2,0 %		
Heving av lønnstrinn knyttet til ny lønnstabell (avtale av 2018)		1,4 %	1,2 %
Lønnsglidning	0,2 %	0,7 %	
TOTALT	2,9 %	3,0 %	
STATSANSATTE 1)			
Overheng	1,5 %	1,2 %	0,4 %
Avtalte tillegg	1,5 %	0,1 %	2,0 %
Lønnsglidning	0,7 %	0,5 %	
Totalt	3,8 %	1,8 %	
1) Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst i 2019. Årslønnsvekst i det statlige tariffområdet eks. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentenhet i 2020			

Kilde: TBU, SSB, Statistikkutvalget AAF/HK

6.1.2 Lønnsglidningen

Den registrerte glidningen på området har de siste tre årene vært 0,6, 0,2 og 0,7 prosent. Glidning innenfor området HK-AAF anslås å komme hovedsakelig som følge av ansiennitetstillegg, tillegg gitt gjennom SU-behandling, eventuelt andre endringer i lønnsinnplassering i perioden, og strukturelle endringer. Et anslag for glidning for 2021 vil bygge på noe ulike forutsetninger enn tallgrunnlagene for de foregående årene, etter som om lag 70 og 60 % av de ansatte allerede har fått et ekstra ansiennitetstrinn i henholdsvis 1.1.2020 og 1.1.2021. Dette er kostnadsberegnet til om lag 1,2 prosent (se punkt 3.3) i 2021

Basert på historiske tall og kjennskap til tariffområdet anbefaler partene at glidningen for 2021 anslås til 0,3 prosent.

Oslo, 20.10.2021

Fra arbeidsgiver:



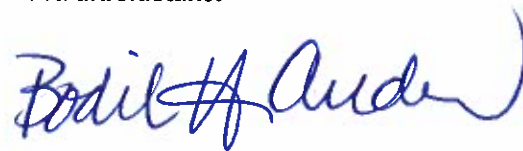
Knut Nordby
AAF

Tonje Holmsen
LO



Oddbjørn Eidem
AAF

Fra arbeidstaker



Bodil H. Andersen
HK



Marit Gjelsvik
HK



Stian Bryde-Erichsen
Fagforbundet

7 Vedlegg 1 - Lønnstabell i LOK før og etter 1.januar 2020

AAF/HK Lønnstabell gjeldende fra 1. januar 2020		Overtidsgodtgjørelse A Lønns - trinn		Per år	Per mnd	50 %	100 %	150 %	
Ny lønnstabell		Gammel lønnstabell							Hva betyr økning av lønnstrinn
Lønnstrinn fra	Nivå	Lønnstrinn	1 mai-31 des 19						
28	379 689	29	376 076	b8		4000			
29	383 486	30	383 597	b1		500			3 797
30	387 294	30	383 597	b8		4000			3 808
31	391 091	30	383 597	b15		7500			3 797
32	395 107	31	391 269	b8		4000			4 016
33	399 123	32	399 094	b1		500			4 016
34	403 129	32	399 094	b9		4500			4 006
35	407 250	33	407 076	b1		500			4 121
36	411 475	33	411 475	b9		4500			4 225
37	416 013	34	415 218	b2		1000			4 538
38	420 655	34	415 218	b11		5500			4 642
39	425 412	35	423 522	b4		2000			4 757
40	430 482	35	423 522	b14		7000			5 070
41	435 497	36	431 993	b8		4000			5 015
42	441 383	37	440 633	b2		1000			5 886
43	447 058	37	440 633	b13		6500			5 675
44	453 261	38	449 445	b8		4000			6 203
45	459 274	39	458 434	b2		1000			6 013
46	465 762	39	458 434	b15		7500			6 488
47	472 472	40	467 634	b10		5000			6 710
48	479 341	41	476 934	b5		2500			6 869
49	486 379	42	486 334	b1		500			7 038
50	493 481	42	486 334	b15		7500			7 102
51	501 005	43	495 834	b11		5500			7 524
52	508 962	44	505 434	b8		4000			7 957
53	517 585	45	515 134	b5		2500			8 623
54	526 039	46	524 934	b3		1500			8 454
55	534 937	47	534 934	b1		500			8 898
56	543 666	47	534 934	b18		9000			8 729
57	552 880	48	545 134	b16		8000			9 214
58	562 698	49	555 534	b15		7500			9 818
59	572 409	50	566 034	b13		6500			9 711
60	582 395	51	576 734	b12		6000			9 986
61	593 026	52	587 834	b11		5500			10 631
62	604 048	53	599 034	b11		5500			11 022
63	615 451	54	610 434	b11		5500			11 403
64	626 536	55	622 034	b10		5000			11 085
65	637 811	56	633 834	b8		4000			11 275
66	648 949	57	646 034	b6		3000			11 138
67	660 457	58	658 434	b5		2500			11 508
68	671 374	58	658 434	b26		13000			10 917
69	683 759	59	671 934	b24		12000			12 385
70	696 355	60	685 434	b22		11000			12 596
71	712 228	61	698 934	b27		13500			15 873
72	724 444	62	712 434	b25		12500			12 216
73	736 385	63	726 234	b21		10500			11 941
74	749 214	64	740 234	b18		9000			12 829
75	763 226	65	754 434	b18		9000			14 012
76	781 941	66	769 934	b25		12500			18 715
77	800 170	67	785 634	b30		15000			18 229
78	824 497	69	817 834	b14		7000			24 327
79	848 664	70	834 534	b29		14500			24 167
80	872 938	72	869 834	b7		3500			24 274
81	895 521	73	887 934	b16		8000			22 583
82	918 759	74	906 334	b25		12500			23 238
83	941 996	75	925 034	b34		17000			23 237
84	965 234	77	963 334	b4		2000			23 238
85	994 263	78	982 934	b23		11500			29 029
86	1 023 334	80	1 023 034	b1		500			29 071
87	1 052 363	81	1 043 534	b18		9000			29 029
88	1 075 601	82	1 064 334	b23		11500			23 238
89	1 098 839	83	1 085 434	b27		13500			23 238
90	1 122 077	84	1 106 834	b31		15500			23 238
91	1 145 315	85	1 128 534	b34		17000			23 238
92	1 168 553	86	1 150 634	b36		18000			23 238
								aritmetisk	12 522

8 Vedlegg 2 - lønnsnivå og lønnsvekst for ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønnsystem

VEDLEGG 2. De som følger LOK lønnsystem og alle som følger alternativt lønnsystem. Lønnsnivå i 1. halvår 2021, registrert lønnsvekst 1.halvår 2020 til 1.halvår 2021. (Tidsperiode for 1.kv. er feb., mens 2.kv. er mai mnd.)
Relative lønnsnivåer

	Alle som følger LOK lønnsystem				Alle som følger alternativt lønnsystem				Relativt lønn LOK/alternativt system LOK=100	Nivå for alle AAFs med. foretak 1.halvår 2021
	Alle ansatte			Identiske personer 3)	Alle ansatte			Identiske personer 3)		
	Ansatte (heltidsekv.)	Nivå	Vekst	Vekst	Ansatte (heltidsekv.)	Nivå	Vekst	Vekst		
	2.kv. 2021	1.halvår 2021	1.halvår 20	1.halvår 20	2.kv. 2021	1.halvår 2021	1.halvår 20	1.halvår 21		
	kr/mnd	%	%		kr/mnd	%	%		%	
Gruppe 1 1)	41	70282	1,1	2,4	66	63241	4,7	4,5	111,3	66148
Gruppe 2 1)	938	56618	2,3	3,3	334	57889	-0,5	-0,7	97,8	56960
herav										
Undervisningsyrker	291	52410	1,3	1,9						52195
Rådg. økonomi, adm og salg	497	55760	1,7	2,8						56045
herav										
Organisasjonsrådgivere	392	56890	1,8	2,9	177	56882	-0,7	-1,7	100	56885
Gruppe 3 4)	184	46500	2,4	2,8	69	55151	1,2	0,8	84,3	48835
Økonomi, administrasjon, salg	172	46150	1,8	2,2	24	50833			90,8	46715
Gruppe 4	336	44730	2,3	4,0	207	49549	3,3	2,9	90,3	46560
Kontormedarbeidere	287	44310	2,3	4,0	173	49519	1,8	1,9	89,4	46265
Gruppe 5	32	38935	2,4	2,1						38539
Totalt ujustert 2)	1552	52904	2,4	3,3	797	54460	2,6	3,3	97,1	53435
Totalt for gruppene 1-5	1531	52828	2,5	3,5						53368
Totalt for gruppene 1-4	1499	53132	2,4	3,3	676	55601	1,9	0,9	95,6	53901
Gruppe 1-4 tatt hensyn til yrkesstruktur			2,0				1,2			
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 20 - 1.halvår 21	1531	52828	2,4							

1) Eks. politikere og advokater/jurister(kode 2611)

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

3) Identiske personer har lønnutbetalinger både i 1.kv.21 og 1.kv.20 eller både i 2.kv.21 og 2.kv.20. 1.kv.er representert med utbetalinger i februar mnd mens 2.kv. i mai mnd. (se omtale i kapitler for øvrig eller på SSBs hjemmesider i omtale av lønnsindeksen)

4) Svært store forskjeller for gruppe 3 skyldes at helserelaterte yrker med høyere lønn inngår i hovedsak utenfor LOK.

Sammenligning best i underliggende gruppe

Rubrikker med manglende tall skyldes at gruppen er for liten for tall fra SSB

Kilde SSB