



Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2020

Innholdsfortegnelse:

Innledning

1. Generelt.

1.1 Lønn til den enkelte

1.2 Lønnskostnader

2. Arbeidsgruppens arbeide

2.1 Samarbeidet med SSB og ny Statistikkavtale

2.2 Statistikkutvalget HK/AAF og statistikken fremover

2.2.1 Endring av lønnstabell med virkning fra 1.januar 2020 som følge av konvertering til ny lønnstabell og utbetaling av ett ansiennitetstrinn

2.2.2 Statistikkutvalgets arbeide fremover

3. Praktiske forbedringer i statistikkaterialet

3.1 Bruk av kvartalsvise data

3.2 Yrkesklassifiseringen er sentral lønnsstatistikken.

3.3 5 hovedgrupper for yrke for ansatte i AAF-foretak

3.4 Identiske og ikke-identiske personer

4. Kvartalsvise lønnsutbetalinger, etterbetalinger og årslønn for alle ansatte i AAF-foretak som følger LOK

5. Lønnsnivå og lønnsvekst for 1.halvår 2020 sammenliknet med samme periode året før

5.1 Alle ansatte i AAF-foretak

5.2 De som følger LOK-avtalesystem og de som følger alternativt system for lønnstillegg

5.3 HK-medlemmer og ikke-HK medlemmer

5.4 Menn og Kvinner

6. Elementer av lønnsvekst fra 2019 til 2020 for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK

6.1 AAF-undersøkelse om lønnsheving av et lønnstrinn lønn for ansatte innenfor AAF/HK-området

7. Årslønnsutviklingen 2018 -2019 for LOK-avtalen mellom AAF/HK.

Sammenstilt med statsansatte

Innledning

Statistikkutvalget har fra oppgjøret og frem til oktober 2020 hatt følgende representanter:

Fra arbeidsgiver: Knut Nordby, Siv Schau/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 lønssystemer eller tillegg til lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsetting.

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

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

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

Fra arbeidsgiver: Siv Schau/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 Lønn til den enkelte

Utviklingen i reallønn er viktig for arbeidstakernes nettoinntekt. Reallønnen avhenger av utviklingen i lønns- og prisnivå. Fra 2018 til 2019 var prisstigningen 2,2 prosent, målt ved gjennomsnittlig vekst i konsumprisindeksen. Reallønn er uendret dersom pris og lønnsvekst er lik.

Illustrasjonen nedenfor viser utvikling i pris, lønn og reallønn for arbeidstakere i AAF-foretak som er lønnet etter lønssystemet i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF (heretter LOK), sammenstilt med lønnstakere i Norge og statsansatte de siste to årene. Lønnsøkningen for alle tariffområder samlet i Norge var 3,5 prosent. I store forhandlingsområdene var det en spredning fra 3,0 prosent i varehandel til 3,8 prosent for statlige området fra 2018 til 2019. I det statlige området var 0,4 prosentpoeng av lønnsveksten knyttet til faste og variable tillegg.² Reallønnsutviklingen (dvs. lønnsvekst justert for prisstigning) økte med 1,3 prosent for tariffområdene samlet og 1,6 prosent for det statlige område.

Med en lønnsøkning på 2,9 prosent fra 2018 til 2019 er reallønnsveksten beregnet til 0,7 prosent for AAF-foretak med LOK-avtale. Lønnsveksten fra 2017 til 2018 basert på beregningene som ble foretatt i 2019.³

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

Tabell 1	2017-2018		2018-2019	
PRISSTIGNING	2,7		2,2	
LØNN	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:				
Avtaleområder Norge	2,8	0,1	3,5	1,3
Statsansatte	2,7	0,0	3,8	1,6
AAF-foretak i LOK-området	2,63 3)	-0,1	2,9	0,7

For 2020 legger Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) til grunn en estimert prisstigning på 1,4 prosent fra 2019 til 2020. Prisveksten for 1. halvår 2020 er endelig statistikk, mens 2. halvår er prognoser ifølge rapport fra TBU 14. august 2020.

1.2 Lønnskostnader

For arbeidsgivere består lønnskostnadene også av arbeidsgiveravgift, i tillegg til ulike former for lønn for ikke-arbeidet tid. De viktigste kompensasjonsordningene er feriepenger, sykefravær, pensjonsordninger og permisjoner. Dersom tilleggene og avgiftene er prosentpåslag 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 over tid en betydelig lønnsfaktor. Rapporten fokuserer på lønn eksklusiv overtid.

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

² Ifølge rapport fra Det Tekniske Beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (NOU 2020:8) avgitt 19.juni 2020

³ Beregningene i 2019, som gjaldt lønnsvekst fra 2017 til 2018 var basert på lønn pr. februar for «identiske personer» og antakelser om at sentrale og lokale tillegg ble gitt i henholdsvis mai og juli i gjennomsnitt. Det henvises til kap. 3 for beskrivelse av endring i statistikk grunnlaget.

2. Arbeidsgruppens arbeid

Etter tariffoppgjøret i november 2019 er datamuligheter fra offentlige kilder gjennomgått for å sikre et mer solid datamateriale blant annet til lønnsoppgjørene. 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 avtalen mellom AAF og HK omfatter.

2.1 Samarbeid med SSB og ny statistikkavtale

Datamaterialet i rapporten er fremskaffet ved at SSB mottar informasjon om medlemsbedriftene gjennom A-ordningen. A-ordningen er det sentrale datagrunnlaget 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-foretak. 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 grunddata.

AAF og HK 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. Det har vært løpende dialog med SSB.

2.2 Statistikkutvalget HK/AAF og statistikken fremover

Statistikkutvalget mellom AAF og HK har hatt flere møter. 18 desember 2019 hadde gruppen en evaluering av statistikken etter lønnsoppgjøret i november. Arbeidsgruppen har hatt tre møter før vår/sommer 2020 og 5 møter høsten 2020 i arbeidet med å ferdigstille rapporten. Grunnmaterialet og annen nødvendig informasjon fra SSB og andre er hentet, belyst og bearbeidet i samarbeid mellom AAF og representantene i Statistikkutvalget AAF/HK.

Tariffområdet er lite i statistisk forstand og inneholder svært ulike grupper arbeidstakere. Området er sårbart for små endringer i sammensetningen av arbeidstakergrupper. Dette gjelder både hvilke data det er mulig å fremskaffe, om utbetalingene er gjennomført på tidspunkter tariffavtalene gjelder fra, etterbetalinger og avgrensninger av yrkesgrupper. Derfor har det vært nødvendig å nøye gå igjennom grunnmaterialet levert av SSB, luke bort unøyaktigheter og etablere modeller som vil være stabile over tid. Utgangspunktet er at lønnsopplysninger for flest mulig av arbeidstakerne i området over flere perioder danner det statistiske grunnlaget, uten at tilfeldigheter i kvalifikasjoner og variasjoner i utbetalingsperioder spiller inn. (jfr. kap 3)

2.2.1 Endring av lønnstabell med virkning fra 1. januar 2020 som følge av konvertering til ny lønnstabell og utbetaling av ett ansiennitetstrinn

Fra 1. januar 2020 trådte ny lønnstabell for LOK AAF/HK i kraft med nye lønnstrinn. (se vedlegg 2) Etter nøytral konvertering fra gammel til ny tabell for den enkelte arbeidstaker innenfor LOK, var det vedtatt å heve lønnen til arbeidstakere som hadde nådd øverste trinn i lønnsstigen med ett lønnstrinn (ansiennitet) pr. 1. januar 2020. (jfr. LOK AAF/HK 2018, paragraf 6) og påfølgende 2 år fremover. AAF har på oppfordring fra Statistikkutvalget i august/september 2020, gjennomført en undersøkelse blant foretakene over hvor mange dette gjelder, og beregnet virkninger av dette på gjennomsnittlig utbetalt lønn for ansatte på LOK fra 1. kvartal 2020. Oversikt over resultatene finnes i kap. 6.1.

2.2.2 Statistikkutvalgets arbeid fremover

Datagrunnlaget i AAFs medlemsforetak er lite og dette skaper utfordringer for statistikkområdet ved store endringer på tilgang/avgang av personer og endringer i sammensetningen av arbeidskraften. Statistikkutvalget AAF/HK har vært et nødvendig fundament i utviklingen av statistikken innenfor tariffområdet. Med etableringen av en stabil modellstruktur knyttet til yrke og kvartalsvise lønnsopplysninger, er det viktig for partene at det også fremover finnes nødvendig kompetanse og

ressurser, slik at endringer i klassifikasjoner og nødvendige endringer i statistisk praksis, lovverk etc. om nødvendig også fornyes for LOK AAF/HK-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 bearbeidingen 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

Utvalget legger vekt på statistikkens kvalitet og aktualitet. Tre vesentlige prinsipper ligger til grunn:

- Statistikken skal så langt mulig basere seg på offentlig tilgjengelige grunndata som blir innrapportert gjennom A-ordningen.
- Partene skal ha mest mulig relevant informasjon til å belyse lønnsveksten på faktiske innberedte tallmateriale. Materialet er en totaltelling på de ulike tidspunktene statistikken gjelder. Man kan derfor se bort fra utvalgsusikkerhet.
- Datamaterialet skal videre resultere i statistikk som er relevant for AAF-foretak, spesielt knyttet til hvilken arbeidskraft som faller inn under tariffområdene.

3.1 Bruk av kvartalsvise data

Kvartalsvise lønnsutbetalinger for ansatte som følger LOK i henholdsvis 2018 og 2019 og inn i 2020 er beskrevet og brukt i kap. 5 til kap. 7. Dette er det samme lønnsmateriale som inngår i SSBs kvartalsstatistikk for alle sektorer i Norge. Lønnen 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, hvor man la til grunn utbetalt lønn kun for februar måned og en antakelse om tidspunkter for tillegg mellom statistikkpunktene.

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.⁴

3.2 Yrkesklassifiseringen er sentral for lønnsstatistikken

Tariffområdet har en tydelig vertikal yrkesstruktur. Avtaleområdet består av svært ulike typer arbeidskraft i forhold til f.eks. 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 arbeidsoppgavens krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver skal ha samme yrkeskode, uavhengig av utdanningsnivå 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 yrke tilhører:

- 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)

⁴ 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.

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 oppstilling av koder som inngår i Norske yrkesstandard. (STYRK08).

<https://www.ssb.no/klasse/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 mere grundig innplassering av yrke etter disse prinsippene.

3.3 Fem hovedgrupper for yrke for ansatte i AAFs foretak

Materialet deles i fem hoved yrkesgrupper i den grad gruppen er stor nok og tar hensyn til alle ansatte innenfor relevante grupper, både identiske og ikke-identiske personer. De fem hovedgruppene som er etablert for AAF-område er betegnet som gruppe 1 til gruppe 5. Det er disse gruppene som danner utgangspunkt for sammenlikning for grupper av ansatte i AAFs foretak, for eksempel ansatte som følger LOK og ansatte lønnet etter alternative lønssystemer.

Nedenfor følger en oppstilling av sammenhengen mellom de 5 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.

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 kontorpersoneil, 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

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 utvalget har valgt. Gruppene vil likevel kunne inngå i overordnede grupper i den grad ikke-spesifiserte grupper er med i disse basert på STYRK2008.

3.4 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 person regnes som identisk i 4. kvartal 2019, om personen var ansatt i et AAF-foretak både i dette kvartalet og i 4. kvartal 2018.

Ikke identiske personer består, i tillegg til denne faste arbeidskraften, også 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.

Lønnsnivå for 2018 og 2019 er basert på alle ansatte innenfor de fem yrkesgrupper, plassert i de yrkesgruppene de individuelle arbeidstakere har til enhver tid. Dette betyr at nyansatte er med fra første kvartal for lønnsutbetaling, samtidig som de som slutter er med i statistikken frem til siste kvartal for lønnsutbetaling.

Dette er en endring fra tidligere rapporter, hvor man baserte statistikken kun på «identiske personer innenfor identisk arbeidstid, yrkesgruppe etc.» i perioden februar 2018 til 2019.

4. Kvartalsvise lønnsutbetalinger, etterbetalinger og årslønn for ansatte i AAFs foretak som følger LOK

I kapittel 5 presenteres sammenlignbar lønnsstatistikk fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020 for alle ansatte innenfor AAF, gruppert etter om de følger LOK eller alternativt lønnsystem, og gruppert som medlemmer og ikke-medlemmer i HK.

I kapittel 7 vises resultatene av årslønnsberegninger for ansatte som følger LOK for kalenderåret 2018 til 2019, på bakgrunn av alle kvartaler og beregning og justering av etterbetalinger mellom kvartaler.

I kap. 3.1 er grunnmaterialet pr. kvartal beskrevet. Statistikk materialet fra SSB eller innberetningene av lønn fra foretakene i de enkelte kvartalene via A-ordningene, inneholder imidlertid ingen informasjon om etterbetalinger over kvartaler. Men med etterbetalingsperioder som i AAF-området, vil det være nødvendig i se flere eller alle kvartaler i sammenheng.

Man kan skille mellom påløpt lønn og utbetalt lønn. Påløpt lønn er reelt lønnsnivå for en periode justert for etterbetalinger. Dersom det er utbetalt etterbetalinger i et kvartal vil lønnsnivået i dette kvartal reduseres og lønnsnivået i kvartaler hvor påløpt lønn gjelder økes tilsvarende.

I materialet som omfatter ansatte i AAF-foretak, herunder de som følger LOK, kan det være 2 typer etterbetalinger:

- Etterbetalinger mellom kvartaler innenfor et kalenderår.
- Etterbetalinger utbetalt påfølgende år men knyttet til arbeid som er utført året før.

Etterbetalinger mellom kvartaler i 2019 vil ikke påvirke årslønnsvekst fra året før, men kan f.eks. påvirke utviklingen mellom kvartaler i løpet av året og lønnsoverheng inn i 2020.

Etterbetalinger mellom år vil kunne påvirke både nivå (f. eks i 2019) og lønnsveksten fra 2018 til 2019 og veksten fra 2019 til 2020.

Utvalget har på bakgrunn av tariffoppgjøret i november 2019, som resulterte i tariff tillegg på 2,98 prosent tillegg som skulle etterbetales fra 1. mai. 2019, foretatt virkningsberegninger av lønnsoppykk per 1. januar 2020 (se kap. 6.1), samt påløpt og utbetalt lønn kvartalsvis, beregnet årslønnsvekst og lønnsoverheng for LOK-avtalen. Det henvises til kap. 7 hvor resultatene er satt opp i sammenligning med statlig sektor.

5. Lønnsnivå og lønnsvekst i 1. halvår 2020 sammenliknet med samme periode året før

Kapittel 5.1 viser lønnsutviklingen fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020 for ulike grupper ansatte i AAF-foretak totalt. Politikere og advokater er holdt utenfor. Innenfor AAF-gruppene totalt utgjør disse i sum om lag 20 prosent av alle arbeidsforhold. Sammenligninger mellom 1. halvår i årene, gir et mer solid grunnlagsmateriale mellom gruppene. I tillegg er noen i yrkesgrupper (f.eks. håndverkere) eller yrker som SSB ikke kan yrkesklassere entydig ikke med i totalen.

Som det fremgår av tabellene er det tydelig forskjeller i lønnsnivå mellom gruppene. Dessuten er det til dels betydelige strukturelle endringer i sysselsettingen, målt ved antall arbeidsforhold. Antall arbeidsforhold satt opp i tabellene gjelder 2. kvartal 2020. For beregning av halvårlig lønnsvekst teller hvert kvartal likt. Antall arbeidsforhold i statistikken varierer en del mellom kvartaler. AAF endrer sitt årlige register, slik at man kan følge med på om store endringer i arbeidsforhold fra statistikken vil kunne samstemme med bevegelser i årsverk for avtaleområdet.

For både AAF og for de som følger LOK, bidrar strukturendringene betydelig til gjennomsnittlig lønnsvekst. For hovedgruppene øker gruppe 2 («akademiske yrker») som har et høyere lønnsnivå enn gjennomsnittet for alle, samtidig som lønnsnivåene til gruppene 3-5 får mindre betydning. Utvalget vil bemerke at den totale lønnsutviklingen justert for strukturelle endringer er det som beskriver den totale lønnsveksten best.

Hver tabell nedenfor viser også lønnsnivå for «identiske personer» totalt uavhengig av yrkesgruppe.

På grunn av små datamengder og grupper med svært ulik sammensetning av type arbeidskraft, vil sammenlignbarheten mellom statistikkgruppene være sårbare. Tallmaterialet vil likevel gi noen indikasjoner på forskjeller mellom gruppene. Enkelte større undergrupper innenfor noen av de 5 hovedgruppene for yrke er satt opp i tabellene, i tillegg til tall for hovedgrupper og totalt.

5.1. Alle ansatte i AAF-foretak

Tabell 5 Alle ansatte i AAF-foretak. Lønnsvekst 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020

	Ansatte 2.kv. 2020	Alle ansatte	
		Nivå 1.halvår 2020 kr/mnd	Vekst 1.halvår 19 - 1.halvår 20 %
Gruppe 1 1)	77	66106	5,8
Gruppe 2 1)	1075	56571	5,1
herav			
Rådg. økonomi,adm og salg	483	55635	5,8
herav			
Organisasjonsrådgivere	387	56315	5,3
Gruppe 3	242	48005	5,8
Gruppe 4	494	45380	6,6
Kontomedarbeidere	408	45330	6,8
Gruppe 5	72	35771	4,2
Totalt for gruppene 1-5	1960	52101	6,1
Identiske personer for gruppene 1-5	1602	52641	5,4
Totalt tatt hensyn til strukturelle 2) endringer 1.halvår19 - 1.halvår 20			5,4
1) Eks. politikere og advokater/jurister(kode 2611)			
2) Strukturelle endringer betyr endringer i fordelingen mellom yrkesgrupper 1-5			
Kilde: SSB			

5.2. Ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønssystem

Tabell 6 viser sammenligninger mellom ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternativt lønssystem fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020. Lønnsforskjeller mellom ansatte på LOK og ansatte på alternative lønssystemer kan skyldes sammensetningseffekter. Flere av de større stillingsgruppene i tariffområdet har betydelig færre observasjoner for ansatte på alternative lønssystemer. Det gjør at lønnsnivået for denne gruppen er spesielt sårbart for individuelle forskjeller mellom arbeidstakerne.

Utvalget vil bemerke at den totale lønnsutviklingen justert for strukturelle endringer mellom yrkesgrupper, er det som beskriver den totale lønnsveksten best i perioden 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020.

Det er en klar økning i andelen ansatte i gruppe 2 («akademiske yrker») for ansatte som følger LOK avtalesystem fra 1. halvdel av 2019 til 1. halvdel av 2020, mens tilsvarende gruppe har blitt av noe mindre betydning for ansatte som følger alternativt lønssystem. Gruppe 2 har et noe høyere lønnsnivå enn samlet lønnsnivå for alle grupper. Dette betyr samtidig at gruppene 3-5, som har et noe lavere lønnsnivå enn samlet gruppe, får redusert betydning for de som følger LOK avtalesystem og svakt økt betydning for de med alternativt lønssystem.

Endringene er knyttet til klassifiseringen av ansatte i standard for yrkeskoding omtalt i kapittel 3.2. Lønns-effekten av strukturelle endringer mellom de 5 yrkesgruppene innenfor ulike sektorer av AAF-foretak, kan uttrykkes i forskjellen mellom lønnsvekst totalt og lønnsvekst korrigeret for strukturelle endringer.

Under disse forutsetninger viser tallmateriale i tabell 6 en gjennomsnittlig lønnsvekst (tatt hensyn til strukturelle endringer) for de som følger LOK på 5,1 prosent fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020, og 6,0 prosent for de med alternativt lønssystem i samme tidsperiode. For de enkelte yrkesgruppene kan forskjellene både være større og mindre. For identiske personer er ikke forskjellen like store.

Tabell 6: Antall ansatte, lønn pr. måned og lønnsvekst fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020, utbetalt lønn

	Ansatte som følger LOK			Ansatte på alternativt lønssystem		
	Antatte	Nivå	Vekst	Antatte	Nivå	Vekst
	2.kv. 2020	1.halvår 2020	1.halvår 19 - 1.halvår 20	2.kv. 2020	1.halvår 2020	1.halvår 19 - 1.halvår 20
	kr/mnd	%		kr/mnd	%	
Gruppe 1 1)	47	69217	6,6	30	62182	4,1
Gruppe 2 1)	808	55954	4,9	274	58700	4,7
herav						
Undervisningsyrker	184	55840	3,6			
Rådg. økonomi,adm og salg	483	54875	5,0	153	58175	8,3
herav						
Organisasjonsrådgivere	387	55795	4,3	130	57985	8,7
Gruppe 3	183	45875	5,2	59	54590	7
Gruppe 4	378	44450	5,4	116	48380	9,6
Kontorarbeidere	308	44015	7,2	100	49255	8,5
Gruppe 5	35	37485	3,5	20	35840	8,5
Totalt for gruppene 1-5	1451	51699	6,2	499	54489	7,9 3)
Identiske personer for gruppene 1-5	1207	51794	5,4	388	55867	5,6
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 19 - 1.halvår 20 2)			5,1	499	54489	6,0

1) Eks. politikere i gruppe 1 og advokater/jurister i gruppe 2

2) Strukturelle endringer betyr endringer i fordelingen mellom yrkesgrupper 1-5

3) Gruppe 5 som omfatter første siffer 5 og 9 fra norsk yrkesstandard (STYRK2008), omfatter for deler av perioden bare yrke 9, hjelpearbeidere. Årsaken til dette er at SSB prinsipielt ikke leverer data for grupper med mindre enn 20 personer i et enkeltkvartal. Dette vil kunne påvirke total vekst for gruppene fordi gruppen med lavest lønn utgjør en større andel i 2019 enn i 2020. Tallmateriale for identiske personer og tatt hensyn til strukturelle endringer vil ikke påvirkes i særlig grad.

Kilde: SSB

5.3. HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer.

Tabell 7 viser lønnsnivå og lønnsvekst for medlemmer i Handel og kontor (HK) fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020 og tilsvarende for de som ikke er medlemmer. Henviser til endringer av yrkeskoder og andre endringer, samt beskrivelse ellers i kapittel 5.

Tabell 7: antall ansatte, lønn per måned og lønnsvekst fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020, fordelt på medlemskap. Utbetalt lønn.

	Ansatte HK-medlemmer			Ansatte som ikke er HK-medlemmer		
	Ansatte	Nivå	Vekst	Ansatte	Nivå	Vekst
	2.kv. 2020	1.halvår	1.halvår 19	2.kv. 2020	1.halvår	1.halvår 19
		2020	1.halvår 20		2020	1.halvår 20
		kr/mnd	%		kr/mnd	%
Gruppe 1 1)	24	65998	6,2	53	66457	5,4
Gruppe 2	401	54227	3,0	674	58162	5,2
herav						
Undervisningsyrker	-	-	-	154	57830	5,3
Rådg. økonomi,adm og salg	269	54190	5,8	374	56720	5,8
herav						
Organisasjonsrådgivere	208	54995	5,2	309	57245	5,5
Gruppe 3	158	45445	5,3	84	52915	7,0
Gruppe 4	352	44200	6,1	142	48315	8,4
Kontorarbeidere	280	43730	6,3	128	48825	8,1
Gruppe 5 2)	-	-	-	52	34753	3,7
Totalt for gruppene 1-5	-	-	-	1005	55031	6,8
Totalt for gruppene 1-4	935	49246	4,6	953	56628	5,9
Identiske personer for gruppene 1-5	-	-	-	761	56475	5,1
Identiske personer for gruppene 1-4	843	49716	5,6			5,2
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår19 - 1.halvår20 3)	935	49246	4,5	1005	55031	5,6
1) Eks. politikere og advokater/jurister(kode 2611)						
2) Gruppe 5 er ikke stor nok til at SSB leverer data for denne gruppen for HK-medlemmer						
3) Strukturelle endringer betyr endringer i fordelingen mellom yrkesgruppe 1-4 /1-5						
Kilde: SSB						

Tabellen viser mye av det samme bildet som grupperingene innenfor kapittel 5.2.

Under disse forutsetninger viser tallmateriale i tabell 6 en gjennomsnittlig lønnsvekst for medlemmer av HK på 4,5 prosent fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020 og 5,6 prosent for ikke-medlemmer av HK i samme tidsperiode, korrigert for strukturelle effekter. For de enkelte yrkesgruppene kan forskjellene både være større og mindre.

5.4. Menn og kvinner

Fjorårets statistikkrapport inneholdt detaljerte tabeller med lønnsnivå for kvinner og menn innenfor yrke, avtaleområde og stillingssystem. Rapporten viste at lønnsgapet var relativt lite sammenliknet med andre tariffområder, og at det på stillingsnivå ikke syntes å være en systematisk lønnsulikhet.

Statistikkutvalget har valgt å bestille mindre detaljert rapportering, med siktemål å utvide stillingsgruppene og slik finne mer robuste grupper av stillinger for sammenlikning. Det ble derfor ikke bestilt tallmateriale over lønn for kvinner og menn for yrkesgrupper i kvartalsstatistikken. Dette gjør at

utvalget ikke kan se på lønn for gruppene 1-5 oppdelt i menn og kvinner. Ettersom lønn totalt tar utgangspunkt i en summering av lønn for yrkesgrupper, er det heller ikke mulig å beregne et samlet lønnsnivå for menn og kvinner.

Utvalget vil vurdere hvordan man på overordnet nivå kan sikre data for henholdsvis menn og kvinner framover.

6. Elementer av lønnsvekst fra 2019 til 2020 for ansatte i AAFs medlemsforetak som følger LOK

Tallmaterialet fra SSB inneholder i tillegg til utbetalte lønninger for fire kvartaler i 2018 og 2019, også utbetalinger i to kvartaler av 2020 (første halvår).

En høyere lønnsutbetaling fra 2019 til 2020 kan ha sin årsak i fire forhold:

- A. Lønnsoverheng inn i 2020. (Beregnet til 0,9 prosent, jfr. kapittel 7)
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om lønnsheving på ett lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige og innføring av nytt lønnssystem fra 1. januar 2020.
- C. Tariff tillegg 2020
- D. Lønns glidning 2020

6.1. AAF-undersøkelse om lønnsheving på ett lønnstrinn for ansatte innenfor avtaleområdet AAF/HK.

Etter anmodning fra Statistikkutvalget, gjennomførte AAF en undersøkelse i august/september 2020 knyttet til omfanget av en heving på ett lønnstrinn fra 1. januar 2020, i tråd med enighet i tariffoppgjøret 2018.

Bestemmelsen gjaldt et lønnsopprykk på ett trinn for de som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige.

Undersøkelsen viser at om lag 80 prosent av de ansatte har blitt hevet med ett lønnstrinn 1. januar 2020. Dersom alle ble hevet ett lønnstrinn ville utslaget tilsvare en økning i månedslønn på om lag 1000 kr per måned. Med en andel på 80 prosent som blir hevet fører det til en økning i månedslønn på 800 kr i gjennomsnitt fra 1. januar 2020. Med utgangspunkt i et gjennomsnittlig lønnsnivå på 50.021 kroner pr. mnd. i 4.kv. 2019, er bidraget til lønnsvekst som følge av dette anslått til 1,6 prosent.

Spørsmålstillingen som ble sendt foretakene finnes i vedlegg 1, mens vedlegg 2 viser gammel og ny lønnstabell i avtaleområdet.

7. Årslønnsutviklingen 2018-2019 i LOK-avtalen mellom AAF/HK Sammenstilt med statsansatte

Gjennomsnittlig lønnsnivå for kalenderåret 2019 er beregnet til 49 565 kroner per måned eller 594 780 kroner per år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 2,9 prosent i gjennomsnitt fra 2018 til 2019

Tabell 8 nedenfor viser dekomponeringen av årslønnsveksten årlig for 2017-2018 og 2018-2019, samt lønnsoverhenget fra 2018 til 2019 med basis i 4. kvartal 2019. Tillegg i 2020 vil komme i tillegg.

Tabell 8 Dekomponering av årslønnsutviklingen

LOK AAF/HK	2017 - 2018	2018 – 2019	2019 - 2020
Overheng	1,45 %	0,7 %	0,9 %
Avtalte tillegg	0,87 %	2,0 %	
Lønnsglidning	0,81 %	0,2 %	
Totalt	2,63 %	2,9 %	
Statsansatte:			
Overheng	0,6 %	1,5 %	1,2 %
Avtalte tillegg	1,9 %	1,5 %	
Lønnsglidning	0,2 %	0,7 %	
Totalt	2,7 %	3,8 % 1)	

1) Vekst i faste og variable tillegg bidrar til en årslønnsvekst på 0,4 prosentpoeng.

Kilde: TBU, SSB, Statistikkutvalget AAF/HK

Lønnsglidningen

Den registrerte glidningen på området har de siste tre årene vært 2,1, 0,6 og 0,2 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 2020 vil bygge på noe ulike forutsetninger enn tallgrunnlagene for de foregående årene, ettersom om lag 80 prosent av de ansatte allerede har fått et ekstra ansiennitetstrinn den 1.1.2020. Dette er kostnadsberegnet til om lag 1,6 prosent (se punkt 6.1).

Glidning utover dette anslås i 2020 å være på om lag 0,2 prosent, det samme som året før, basert på historiske data og utvalgets kjennskap til lønnsdannelse på området.

Fra arbeidsgiver

Fra arbeidstaker

**Knut Nordby
AAF**

**Bodil H. Andersen
HK**

**Siv Schau/Tonje Holmsen
LO**

**Marit L. Gjelsvik
HK**

**Oddbjørn Eidem
AAF**

**Stian Bryde-Erichsen
Fagforbundet**

Vedlegg 1

Spørsmålsstilling i AAF-undersøkelse august 2020:

Statistikksamlingen HK-AAF skal gjøre anslag på kostnaden av ansiennitetstrinnet som ble innført fra 1.1.2020 i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF i 2018-oppgjøret.

I den forbindelse trenger vi tall fra deres foretak på hvor mange som fikk ansiennitetstrinnet fra 1. januar 2020, hvor stor andel av de ansatte det utgjør samt hvilken måned dette ble utbetalt.