

En gjennomgang av ulike lavlønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor. Utredningen begrenser seg til LO-NHO-området.

Lavlønnsmodeller



Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
2	Begreper	5
3	Sammenheng mellom lavlønn og likelønn	6
4	Ulike typer overenskomster	7
	4.1 Omfang	7
	4.2 Minstelønn/normallønn	7
	4.3 Fordeling av overenskomster	8
5	Utvikling av overenskomstene	13
	5.1 1990-tallet	13
	5.2 2000–2009	14
	5.3 Siste tiår 2010–2019	15
	5.4 Overenskomster på nye områder	16
	5.5 Noen overenskomster forsvinner	17
6	Lønnsbestemmelser i overenskomstene	18
	6.1 Økning av minstelønnsatser	18
7	Garantiordninger	20
8	Rammebegrepet	25
9	Lokale forhandlinger	26
	9.1 Den lokale forhandlingsretten	26
	9.2 Kriterier	27
	9.3 Andre bestemmelser	28
10	Lønssatsenes betydning i statistisk nivå	29
	10.1 Lavlønnstillegg	30
11	Allmenngjøring	31
	11.1 Bakgrunn	31
	11.2 Antall og type tariffavtaler som er allmenngjort	31
12	Statistikktilfanget	36
	12.1 Dagens lønnsstatistikk for LO–NHO-området	36
	12.2 Ønsker og nye muligheter	38
13	Lavlønnsordninger	40
	13.1 Elementer som kan benyttes i lavlønnsmodeller	42
	13.2 Ulike modeller	43
	13.3 Modeller benyttet ved tariffoppgjørene 1990–2019	43
	13.4 Begrensninger	44
	13.5 Overenskomster som har fått lavlønnstillegg 2011–2019	47
14	Trekk ved lavlønnsmodeller i samordnede oppgjør i LO–NHO-området	48
	14.1 Realisert modell ved mellomoppgjøret 2019 – modell A	48
	14.2 Alternative lavlønnsgrep	49
15	Ordninger i andre nordiske land	54
	15.1 Danmark	54
	15.2 Sverige	55
16	Arbeidsgruppas oppsummering	58
Diverse vedlegg		
	Vedlegg 1. Ulike lavlønnsmodeller	62
	Vedlegg 2. Vedleggstabeller til kapittel 14	69
	Vedlegg 3. Minstelønnsatser NHO-overenskomster 2010 - 2018	72

01 Innledning

LOs sekretariat vedtok 15.10.2018 å sette ned en arbeidsgruppe med oppdrag å gjennomgå ulike lavlønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor. Arbeidsgruppa skal rapportere til sekretariatet.

Arbeidsgruppa har bestått av

Peggy Hessen Følsvik, leder	LO
Knut Boddington, sekretær	LO
Knut Øygard	FF
Dag Odnnes	FF
Tone Faugli	Fagforbundet
Anita Johansen / Brede Edvardsen	NAF
Jon Olav Bjergene / Marit Gjelsvik	HK
Anne Berit Aker Hansen	NNN
Terje Samuelsen	NTF
Asle Reime	IE
Øystein Gudbrands	LO Stat

NTF har møtt fram til sammenslåingen med Fellesforbundet.

Mie Opjordsmoen (Forhandlings- og HMS-avdelingen) og Ellen Horneland (Samfunnspolitisk avdeling) har bistått arbeidsgruppa. Kristine Nergaard og Elin Svarstad, Fafo, har vært engasjert for å bistå i utredningsarbeidet fra og med høsten 2019.

Arbeidsgruppa har hatt sju møter i perioden 14.12.2018–28.01.2020. Som del av arbeidet er det innhentet erfaringer fra forbundene om ulike typer lavlønnsmodeller. Arbeidsgruppa har også fått presentert beregninger av fordelingseffektene av alternative lavlønnsmodeller.

Utredningen begrenser seg til LO–NHO-området.

02 Begreper

Lavlønn

Med lavlønn menes lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittslønnen i en næring eller gjennomsnittet for alle lønnstakere. Det vi vanligvis omtaler som lavlønn, er lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Med denne definisjonen av lavlønn var 18 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2018. For kvinner er andelen 19 prosent og for menn 17 prosent. Særlig blant kvinner er lavlønnsandelen redusert historisk fra 58 prosent i 1980. Reduksjonen blant menn er mer moderat fra 21 prosent. Når deltid tas med,¹ var hver fjerde arbeidstaker lavlønn i 2018, 28 prosent blant kvinner og 23 prosent blant menn. Både innslaget i alt og kjønnsforskjellen øker når deltidsansatte er med.

Lavlønnstillegg

Lavlønnstillegg er et særskilt tillegg til grupper av arbeidstakere som har et lønnsnivå under en bestemt andel av gjennomsnittslønnen i et normområde (f.eks. industrien). I LO-NHO-området har vi stort sammenfall mellom kvinneverke overenskomstområder og lavlønn. I enkelte tariffoppgjør blir derfor betegnelsen likelønns- eller kvinnetillegg også brukt.

Lavlønnsgarantiordning (garantiordning)

Lavlønnsgarantiordninger har som formål å utjevne lønnsrelasjoner eller sikre at man ikke blir hengende etter i lønnsutvikling sammenlignet med andre grupper. I en del lavlønnsbransjer har overenskomstene bestemmelser som garanterer en lønnsutvikling på linje med andre. Dette kalles lavlønnsgarantiordning eller bare garantiordning.

Likelønn

Likelønn blir brukt i sammenheng med sammenligning av lønn mellom kvinner og menn. Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 21 definerer likelønn slik:

«Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.»

Likelønn berører to hovedproblemstillinger: Den første er de lønnsforskjellene som skyldes brudd på bestemmelsen i likestillingsloven. Den andre er de lønnsforskjellene som har sammenheng med strukturelle forhold i arbeidsmarkedet, noe som i dag er hovedutfordringen i arbeidet for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Kvinner har i dag i gjennomsnitt lavere lønn enn menn, og kvinners gjennomsnittslønn utgjør nå 88,9 prosent av menns ved heltid og 87,6 prosent når deltid tas med.² Analyser har vist at hvis man sammenligner kvinner og menn i samme bransje, yrke og stilling, er lønnsforskjellene betydelig mindre. Selv om utviklingen går sakte, har det vært tilnærming mellom kvinners og menns gjennomsnittslønn både de siste årene og i et lengre tidsperspektiv.

¹ Omregnet til såkalte heltidsekivalenter for at den kortere arbeidstiden i deltid alene ikke skal påvirke.

Kilde: Oppdrag Statistisk sentralbyrå

² Kilde: Statistikkbanken, SSB.

03 Sammenheng mellom lavlønn og likelønn

Lavlønnsproblematikken er tett knyttet til likelønsspørsmålet. I 1960 hadde vi det første tariffoppgjøret hvor likelønn stod sentralt, og vi fikk en likelønnsavtale mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., i dag NHO) i 1961. Etter hvert ble kvinnetariffene fjernet, og prioritering av lavlønnsgrupper i tariffoppgjørene tok vare på både lavlønns- og likelønnsproblematikken. Både på 1970- og 1980-tallet bidro lavlønnsoppgjør til å heve lønnen for lavlønnsgruppene og dermed også store kvinnegrupper.

Gjennom hele 1990- og 2000-tallet har LO prioritert å heve lønnen for de lavest lønte, noe som ikke minst har sammenheng med muligheten til å leve av egen inntekt. Prioriteringen av lavlønn er også et sentralt virkemiddel når det gjelder likelønn, i og med at kvinner i stor grad er i lavlønnsområder. Det har derfor vært et viktig premiss for LO at mye av løsningen på likelønnsproblemet ligger i å løse lavlønnsproblemet.

Til tross for kvinners økte yrkesdeltakelse og utdanningsnivå har vi fortsatt et meget kjønnsdelt arbeidsmarked. Det er kjønnsdelt både når det gjelder sektorer, næring, yrker, lønn og stillingsplassering. Majoriteten av både kvinner og menn arbeider på en arbeidsplass dominert av sitt eget kjønn. Kvinner har et mer variert utdanningsvalg enn menn, mens menn har et mer variert yrkesvalg. Kjønnsfordelingen i norsk arbeidsliv har ikke endret seg vesentlig over tid, men det er utjevnerende tendenser i lederyrker og i offentlig sektor det siste tiåret.

Også når kvinner og menn arbeider i samme bedrift eller samme yrke, utfører de ofte hver sine arbeidsoperasjoner eller arbeider i forskjellige avdelinger og stillinger. Kvinner og menn er gjennomgående plassert i ulike typer stillinger. Mye av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan forklares med ulik stillingsplassering både i offentlig og privat sektor.

LO og NHO har både i hovedavtalen og i overenskomstene egne avtaler som er spesielt innrettet mot arbeid med likestilling og likelønn generelt, men også tiltak rettet spesifikt mot direkte diskriminering, verdsettingsdiskriminering og stillingsdiskriminering. I tillegg har flere overenskomster egne bestemmelser.

04 Ulike typer overenskomster

En oversikt per 2019 viser at det er 124 landsdekkende tariffavtaler/overenskomster mellom LO/forbundene og NHO/landsforeningene. LOs overenskomster på NHO-området kan deles inn etter to typer sentrale kjennetegn:

- **Omfang**
 - arbeideravtaler
 - funksjonæravtaler
 - vertikale avtaler
- **Lokal lønnsdannelse eller ikke**
 - overenskomster med minstelønn
 - overenskomster med normallønn

4.1 Omfang

Tradisjonelt bygger overenskomstene i NHO-området (og i privat sektor for øvrig) på prinsippet om et skille mellom arbeidere og funksjonærer. Dette framgår også av avtalenes omfangsbestemmelser. Arbeideroverenskomstene er i tillegg avgrenset til en bransje, mens de tre store funksjonæravtalene – Standardoverenskomsten, Arbeidslederavtalen og overenskomsten for Tekniske funksjonærer – gjelder på tvers av bransjene og landsforeningene i NHO. Det finnes også funksjonæravtaler som er avgrenset til én bransje, for eksempel Luftfartsoverenskomsten, Butikkoverenskomsten og Medioverenskomsten. En tredje type overenskomster dekker alle stillingskategorier, det vil si både arbeidere og funksjonærer. Disse betegnes som vertikale overenskomster. Vertikale overenskomster er regelen i offentlig sektor og er vanlig i de delene av arbeidsmarkedet som har sin tarifftradisjon fra offentlig sektor. Det finnes også vertikale overenskomster innen NHO-området. Per i dag finnes tolv slike overenskomster der LO er part.

4.2 Minstelønn/normallønn

Flertallet av overenskomstene mellom LO og NHO er minstelønnsoverenskomster. Her avtales det minstelønnssetninger på sentralt nivå samtidig som det forutsettes at det skal gis lokale tillegg utover dette. Dette skjer i form av lokale (bedriftsvis) forhandlinger/drøftinger under fredsplikt. Det vil være tariffstridig å holde arbeidstakere på minstelønn over tid. Enkelte overenskomster har også en lokal aksjonsrett (dagsingsrett). Dette gjelder fire overenskomster på NHO-området. Det finnes en god del normallønnsavtaler i NHO-området. Her fastsettes lønnssetningene på sentralt nivå (i overenskomsten), eventuelt i kombinasjon med ansiennitetstillegg og virkningen av lønnsgarantien over tid. Det gis vanligvis ikke tillegg utover dette på bedriftsnivå.

4.3 Fordeling av overenskomster

Fordelingen av de 124 overenskomstene mellom LO og NHO per 2019 framgår av tabell 4.1. Her er avtalene gruppert etter ulike kjennetegn. Den vanligste typen overenskomster er arbeideroverenskomster med minstelønn (77 av 124 avtaler), mens det finnes 11 normallønnsoverenskomster for arbeidere. De største normallønnsoverenskomstene for arbeidere er innen elektroinstallasjon, renhold, vakt og buss. I tillegg kommer 23 funksjonæroverenskomster, fordelt på minstelønn (18 stykker) og normallønn (5 stykker). Normallønnsoverenskomstene for funksjonærer dekker luftfart (flygere og kabinpersonell). De vertikale overenskomstene fordeler seg også på minstelønn (9) og normallønn (de tre sokkelavtalene).

Tabell 4.1 Antall overenskomster etter type (124 stykker)

	MINSTELØNN	NORMALLØNN	I ALT
Arbeideroverenskomster	77	11	88
Funksjonæroverenskomster	19	5	24
Vertikale overenskomster	9	3	12
I alt	105	19	124

Tabell 4.2 gir en oversikt over de 124 overenskomstene mellom LO og NHO.

Tabell 4.2 Overenskomster mellom LO og NHO etter type

FORBUND	OVERENSKOMST	NR.
A. ARBEIDEROVERENSKOMSTER, MINSTELØNN (77)		
ELIT	Heisfaget	59
ELIT	Kabelmontøroverenskomsten	62
FAG	Dyrepleiere og klinikkassistenter	521
FAG	Frisøroverenskomsten	116
FAG	Pleie- og omsorgsoverenskomsten	481
FF	AMB-overenskomsten	487
FF	Asfalt og veivedlikehold	37
FF	Avis, avistrykkerier og pakkerier	567
FF	Biloverenskomsten	91
FF	Bokbinderoverenskomsten	55
FF	Byggeindustrien	328
FF	Bølgepapp, kartonasjefabriker mfl.	57
FF	Fellesoverenskomsten for byggfag	331
FF	Flyoverenskomsten	89

FORBUND	OVERENSKOMST	NR.
FF	Havbruksoverenskomsten	170
FF	Industrioverenskomsten – Nexans	88
FF	Industrioverenskomsten LO – Verksted	83
FF	Jordbruk og gartneri	525
FF	Naturbruksoverenskomsten	370
FF	Overenskomsten for bilutleie	345
FF	Riksavtalen	79
FF	Sandtakoverenskomsten	54
FF	Serigrafiske bedrifter	441
FF	Steinindustrioverenskomsten	53
FF	Tannteknikeroverenskomsten	81
FF	Treforedling	159
FF	Trykkerioverenskomsten	56
FF	Wallboardoverenskomsten	50
IE	Elektrokjemisk industri	101
IE	Farmasøytiske bedrifter	109
IE	Fiskemel- og fiskefôrindustrien	102
IE	Glass- og keramisk industri	329
IE	Kjemisk teknisk industri	106
IE	Laerdal Medical A/S	197
IE	Landforpleiningsavtalen	293
IE	Møbeloverenskomsten	195
NAF	Asfaltarbeid og veivedlikehold	6
NAF	Bergindustrien	327
NAF	Hustadmarmor A/S	343
NAF	Kraftlinjefirmaer	5
NAF	Parkeringsselskaper	301
NAF	Private anlegg	4
NAF	Service- og vedlikehold	390
NAF	Skianlegg	333
NAF	Store Norske Spitsbergen Grubekompani	299
NISO	Fotball-, håndball- og ishockeyoverenskomsten	452

FORBUND	OVERENSKOMST	NR.
NJF	Malmtrafikk AS	416
NLF	Malmtrafikk AS lokomotivpersonalet	434
NNN	Baker- og konditoroverenskomsten	133
NNN	Bryggerier og mineralvann	148
NNN	Egg- og Fjærfekjøttindustrien	131
NNN	Fiskeindustribedrifter	138
NNN	Idun Fabrikker	141
NNN	Kjøttindustrien	134
NNN	Margarinfabrikker	152
NNN	Mat- og drikkevareindustrien	512
NNN	Meieriindustrien – NNN	523
NNN	Melkebearbeidende industri	142
NNN	Møller og Fôrblanderier	145
NNN	Sjokolade-, sukkervare- og snacksindustrien	519
NNN	Vin- og brennevinsbransjen	158
NSF	Besetning på passasjerskip i ferge- og lokalfart	160
NSF	Redningsselskapet – Besetning	165
NSF	Bukseringsrederier	167
NSF	Besetning på passasjerskip i kystfart	471
NSF	Besetning – skoleskipene Gann og Sjøkurs	507
NSF	Overenskomst Norsk Sjømannsforbund – Sjømat Norge	565
NSF	Overenskomst for service- og flerbruksfartøyer	568
NTF	Avisbudavtalen	457
NTF	Grossistavtalen	369
NTF	Havne- og terminaloverenskomsten	560
NTF	LKAB	174
NTF	Miljøbedrifter i Norge	477
NTF	Oljeavtalen	184
NTF	Schenkeroverenskomsten	187
NTF	Speditørtariffen	183
NTF	Transportselskaper i Norge	377

FORBUND	OVERENSKOMST	NR.
B. ARBEIDEROVERENSKOMSTER, NORMALLØNN (11)		
ELIT	Landsoverenskomsten for elektrofagene	60
FAG	Ambulansefirmaer	118
FF	Industrioverenskomsten LO–Teko	296
IE	Vaskerier og renserier	105
NAF	Renholdsbedrifter	10
NAF	Renhold på land i egen regi	11
NAF	Tunnel-, bom- og bruselskaper	13
NAF	Vekteroverenskomsten	14
NAF	Fritids- og aktivitetsavtalen	415
NSF	Besetning på lasteskip i kystfart	472
NTF	Bussbransjeavtalen	501
C. FUNKSJONÆRAVTALER, MINSTELØNN (19)		
FLT	Arbeidslederavtalen	199
FLT	Hotell og Rest. – arbeidsledere	200
FLT	Tekniske funksjonærer	198
HK	Bensinstasjonsoverenskomsten	308
HK	Bilselgeravtalen	77
HK	Butikkoverenskomsten	70
HK	Luftfartsoverenskomsten	470
HK	Medieoverenskomsten	456
HK	Standardoverenskomsten	68
HK	Transportselskaper/Taxisentraler	403
IE	Trafikkpersonell, funksjonærer og redning	388
NSOF	Kaptein, styrmenn og elektrikere på skoleskipene «Gann» og «Sjøkurs»	509
NSOF	Redningsselskapet – skipsførere/styrmenn	258
NSOF	Service- og flerbruksfartøyer – Sjømat Norge	569
NSOF	Skipsførere og styrmenn på lasteskip	474
NSOF	Skipsførere og styrmenn på passasjerskip i kystfart	473
NSOF	Skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart	253
NSOF	Skipsførere og styrmenn på skip – Sjømat Norge	563

FORBUND	OVERENSKOMST	NR.
NSOF	Styrmenn og skipsførere på skip beskjeftiget med buksering, bergning, slepning m.v.	257
D. FUNKSJONÆRAVTALER, NORMALLØNN (5)		
KF	Flykabinavtale SAS	543
NFF	CHC Helikopterservice AS – flygeavtalen	245
NFF	Flygeavtale Norsk Luftambulans AS	549
NFF	Overenskomst for piloter – LO	541
NFF	Pilot – kollektiv avtale NFF/Airlift	554
E. VERTIKALE OVERENSKOMSTER, MINSTELØNN (9)		
ELIT	Energioverenskomsten	330
ELIT	IKT-overenskomsten	478
ELIT	Telenor	485
FAG	Norges Blindeforbund og Oslo Kinematografer	453
FF	Industrioverenskomsten – Teknologi og Data	352
IE	Bransjeavtalen	130
IE	Landbaseavtalen	124
IE	Oljeservicebedrifter	357
NTL	Forskning og undervisning	466
F. VERTIKALE OVERENSKOMSTER, NORMALLØNN (3)		
IE	Forpleiningsavtalen	123
IE	Oljeboringsbedrifter	125
IE	Operatøravtalen	129

05 Utvikling av overenskomstene

Ved inngangen til 1990-tallet var det om lag 220 overenskomster mellom LO og NHO.³ Dette inkluderte avtaler som kun gjaldt én bedrift, men der LO/forbund og NHO/landsforening var part. I dag er i overkant av 100 av disse forsvunnet, i hovedsak gjennom sammenslåinger. Det er i tillegg kommet til nye overenskomster. Nye overenskomster kan opprettes ved at eksisterende overenskomster slås sammen til en ny, ved at overenskomster splittes, eller ved at det kommer overenskomster på områder som før ikke var tariffregulert innen NHO-området. Det gis her en oversikt over utviklingen av overenskomststrukturen fra 1990 og fram til 2019. Oversikten omfatter de fleste endringene i overenskomststruktur, men er ikke fulldekkende.

5.1 1990-tallet

Det ble gjennomført en rekke sammenslåinger på 1990-tallet, både ved opprettelse av nye overenskomster gjennom sammenslåinger og ved at mindre avtaler gikk inn i en større overenskomst. Blant overenskomstene som ble opprettet tidlig på 1990-tallet, var Teko-overenskomsten (i dag del av Industriooverenskomsten), Fellesoverenskomsten for byggfag, Byggeindustrien, Oljeservicebedrifter, Bergindustrien og flere overenskomster innen transport. De nye overenskomstene favnet bredere bransjer og/eller fanget opp flere fag (bygg). I en del tilfeller kan man anta at forhandlinger og bestemmelser allerede var samordnet. En opptelling viser at i overkant av 70 overenskomster/tariffer var omfattet av sammenslåinger på 1990-tallet, og at resultatet var 13 overenskomster hvorav de fleste var nyopprettede overenskomster. Vi lister her opp de viktigste endringene.

- **Teko-overenskomsten (1990)**

Ny overenskomst i 1990 ved en sammenslåing av fem overenskomster (tekstilooverenskomsten, konfeksjonsfabrikker, skofabrikker, pelsvarebedrifter og lærvarefabrikker). Overenskomsten for Garverier og lærvarefabrikker gikk inn i Teko-overenskomsten på midten av 1990-tallet.

- **Fellesoverenskomsten for byggfag (1992)**

Ny overenskomst opprettet i 1992 gjennom en sammenslåing av tolv overenskomster.⁴

- **Byggeindustrien (1992)**

Opprettet i 1992 gjennom en samling av ti overenskomster, deriblant overenskomstene for betongindustri, sponplatefabrikker, trehusindustri, trelastindustri, trelastutsalg og trevarefabrikker. I tillegg fantes tidligere flere avtaler som dekket enkeltbedrifter som nå gikk inn i den nye overenskomsten.

³ Vi har her basert oss på oversikter fra NHO fra midten av 1990-tallet og Fafos arkiv over tariffavtaler.

⁴ Anleggsgartnere (23), blikkenslagere (24), byggrengjøring (33), isolasjonsfirmaer (28), stillasbyggere (35) og korrosjonsoperatører (36), malere (29) og byggtapetsererfaget (25), murer (31) og murarbeidere (32), rørleggere (30), stein-, jord og sementarbeidere (38), taktekkingsfirmaer (34), tømrere og innredningssnekkere (39), jf. forordet til FOB 1992 og oversikter over overenskomster.

- **Oljeservicebedrifter (1992)**

Ny overenskomst opprettet gjennom en sammenslåing av overenskomstene for brønnservicebedrifter, dykkere og én enkeltbedrift.

- **Transportområdet – fire nye overenskomster (1992)**

Det ble foretatt en større omlegging av transportområdet i 1992. En rekke «tariffer» innen landtransporten ble samlet i fire overenskomster for bensinstasjoner (ikke eget overenskomstområde i dag), grossister, speditører og oljeselskaper.

- **Glass- og keramisk industri (1992)**

Samling av overenskomstene for småglassverkene, slipeskivefabrikker og enkeltstående bedrifter.

- **E-verksavtalen (1992), i dag Energioverenskomsten**

Ny overenskomst gjennom samling av avtaler for enkeltelskaper og overenskomsten for Private e-verk.

- **Bergindustrien (1992)**

Samling av tre overenskomster (Bergverksoverenskomsten, Mineralindustri, Skiferindustrien).

- **Møbel og annen treindustri (1992), i dag Møbeloverenskomsten**

Overenskomsten for Møbelsnekker og møbeltapetsering gikk inn i overenskomst for Møbel og annen treindustri.

- **Transportoverenskomsten (1994)**

Opprettet i 1994. Før dette var det egne overenskomster for rutebilselskaper i Oslo og omegn og utenfor Oslo. Andre mindre overenskomster innen turbuss er etter hvert gått inn.

- **Verkstedoverenskomsten (1996 og 1998)**

Overenskomstene for gullsmedfaget (1996), radio (1998) og karosseri (1998) gikk inn i Verkstedoverenskomsten.

- **Biloverenskomsten (1998)**

Overenskomsten for Bilgummi gikk inn i Biloverenskomsten i 1998.

- **Grafisk område – nye overenskomster (1992)**

Partene splittet to overenskomster (sivil/avis og kartonasje/bokbinderoverenskomst) i fem overenskomster: avistrykk, siviltrykk, bokbinderier, serigrafiske bedrifter og kartonasje.

5.2 2000–2009

I tiåret fra 2000 til 2009 vokste det fram overenskomster på nye områder. Flere av endringene skyldtes at store konsern gikk bort fra å ha egne overenskomster og over til eksisterende eller nye bransjeavtaler (Elkem, Hydro, Hydro Aluminium, flyselskapene). Endringer i arbeidsgiversidens organisering påvirket også overenskomststrukturen, blant annet fikk man nye overenskomster innen avis/medier etter at Arbeiderpressens Tarifforening (ATF) ble nedlagt og medlemsbedriftene gikk inn i Norske Avisers

Landsforening. Opprettelsen av Bussbransjeavtalen (2007) var et svar på utfordringene knyttet til konkurranseutsetting og anbudspraksis i bussbransjen. Innen kjemisk-teknisk industri ble flere bransjer samlet i en overenskomst. De viktigste endringene er listet opp nedenfor.

- **Avisbudavtalen (2000)**

Avisbudavtalen ble etablert i 2000 etter protokoll fra 1998. Den avløste 13 ulike bedriftsavtaler for avisbud der den tidligere arbeidsgiverorganisasjonen Arbeiderpressens Tarifforening (ATF) eller Norske Avisers Landsforening (NAL) var part på arbeidsgiversiden.

- **Medieoverenskomsten (2000)**

Opprettet i 2000 som en følge av at Arbeiderpressens Tarifforening (ATF) gikk inn i Norske Avisers Landsforening (NAL).

- **Luftfartsoverenskomsten (2002–2004)**

Erstattet tidligere bedriftsoverenskomster.

- **Kjemisk-teknisk industri (2006–2008)**

Samlet overenskomster for sprengstoffabrikker, sement- og lettbetongindustrien, gummivarefabrikkene og overenskomsten for kjemisk-teknisk industri i én overenskomst for teknisk-kjemisk industri.

- **Elektrokjemisk industri (2000–2005)**

Elkem, Hydro og Hydro Aluminium gikk fra konsernavtaler til å bli dekket av overenskomsten for Elektrokjemisk Industri. I Hydro skjedde dette i forbindelse med opprettelsen av Yara.

- **Funksjonæravtaler Elkem, Hydro og Hydro Aluminium**

Det var opprinnelig egne funksjonæravtaler for de tre selskapene. Bedriftene gikk over på NHOs funksjonæravtaler med HK og FLT.

- **Riksavtalen (2004)**

Sammenslåing slik at avtalen for funksjonærer (HRAF) slås sammen med arbeideroverenskomsten i 2004.

- **Bussbransjeavtalen (ny 2007)**

Ny overenskomst opprettet. Parallell avtale for tre forbund i LO og to arbeidsgiverorganisasjoner (NHO og Spekter).

- **Bryggerier, mineralvann- og tobakksfabrikker (2006)**

Overenskomsten for tobakksindustri gikk inn i Bryggerier og mineralvann i 2006. I dag er det ikke noen tobakksfabrikker igjen, og overenskomsten heter Bryggerier og mineralvann.

5.3 Siste tiår 2010–2019

I perioden fra 2010 til 2019 er det opprettet flere nye overenskomster, blant annet Industriooverenskomsten (2012) og Overenskomst for mat- og drikkevareindustrien (2010). I begge tilfellene var resultatet overenskomster som favnet langt bredere enn tidligere. Industriooverenskomsten er også bransjeovergripende i betydningen at den omfatter flere

industrigrener. I næringsmiddelindustrien er i tillegg flere mindre overenskomster slått sammen. Bransjen, som opprinnelig var kjennetegnet av mange små overenskomster, har dermed redusert antallet betraktelig. I 2017 ble det opprettet en ny overenskomst innen transport, Havne- og terminaloverenskomsten. Overenskomsten for Avis, avistrykkerier og pakkerier (2018) er også et resultat av en sammenslåing. Vi lister her opp de viktigste endringene.

- **Overenskomsten for mat- og drikkevareindustrien (2010)**

Sammenslåing av en rekke overenskomster: Konserver & Hermetikkfabrikkene (opprinnelig to overenskomster), Flatbrød-fabrikkene, Fiskemat og salatindustrien, Nestlé og Normilk. Fra mai 2012 ble også potetindustrien en del av den nye overenskomsten da en rekke bedrifter gikk inn i NHO i forbindelse med at Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) ble nedlagt. I 2014 gikk to bedriftsoverenskomster (Rieber & Søn ASA Toro og Rieber & Søn ASA avd. Elverum) inn.

- **Industrioverenskomsten (2012)**

Sammenslåing av fire overenskomster (Verkstedoverenskomsten, Tekooverenskomsten, Nexansoverenskomsten og Data- og Teknologioverenskomsten). De opprinnelige overenskomstene telles fortsatt separat i mange sammenhenger.

- **Overenskomst for sjokolade, sukkervare og snacksindustrien (2012)**

Overenskomsten for sjokolade og sukkervareindustrien er slått sammen med snacksoverenskomsten. Kjeksfabrikkene omfattes også av denne overenskomsten.

- **Meieriindustrien (2012)**

Opprettet som ny overenskomst på NHO-området etter at en rekke bedrifter gikk inn i NHO som følge av nedleggelsen av Landbrukets Arbeidsgiverforening.

- **Melkebearbeidende industri (2012–2014)**

Kavli-overenskomsten endret i 2012 navn til Overenskomst for melkebearbeidende industri. Samtidig gikk Synnøve Finden over fra Meierioverenskomsten til Overenskomst for melkebearbeidende industri. Iskremfabrikkene gikk inn i denne overenskomsten i 2014.

- **Havne- og terminaloverenskomsten (2017)**

Nyopprettet ved en sammenslåing av Rammeavtalen, Sør- og Nord-Norgeavtalen og Havnetariffen.

- **Overenskomst for avis, avistrykkerier og pakkerier (2018)**

To overenskomster (Avis- og avistrykkerier og Pakkerier) er slått sammen.

5.4 Overenskomster på nye områder

I perioden 1990 til 2019 er det kommet overenskomster på nye områder. Dette avspeiler endringer i arbeidslivet der nye bransjer kommer til og blir organisert og det reises krav om tariffavtale. I andre tilfeller opprettes nye overenskomster som følge av endringer i arbeidsgiversidens organisering. LO har også fått partsforhold i nye overenskomster som følge av at forbund har meldt seg inn i LO. Det finnes noen få eksempler på at overenskomster opprettes gjennom oppsplitting. Nedenfor gis noen eksempler på nye overenskomster i perioden 1990–2019. Oversikten er ikke fullstendig. I tillegg kommer nye overenskomster som er blitt opprettet gjennom sammenslåinger, jamfør beskrivelsene ovenfor.

Nye bransjer i LO-NHO-området

- Skianlegg (NAF)
- Fritids- og aktivitetsavtalen (NAF)
- Service- og vedlikehold (NAF)
- Pleie- og omsorgsoverenskomsten (Fagforbundet)
- Norges Blindforbund og Oslo Kinematografer (Fagforbundet)
- Fotball-, håndball- og ishockeyoverenskomsten (NISO)
- Miljøbedrifter i Norge (NTF, i dag Fellesforbundet)
- IKT-overenskomsten (EL og IT Forbundet)

Nye overenskomster på NHO-området som følge av overganger til NHO fra andre arbeidsgiverorganisasjoner (vil dels være overlappende med forrige).

- Dyrepleiere og klinikkassistenter (Fagforbundet). Da LA ble lagt ned.
- Jordbruk og gartneri (Fellesforbundet). Da LA ble lagt ned.
- Meieriindustrien (NNN). Da LA ble lagt ned.
- Norges Blindforbund og Oslo Kinematografer (Fagforbundet). Bedrifter som før hadde vært på overenskomster i KS og for Oslo kommune.
- Telenor (EL og IT Forbundet). Fra NAVO (I dag Spekter).
- Flere nye overenskomster ble opprettet som følge av at Arbeiderpressens Tarifforening (ATF) gikk inn i Norske Avisers Landsforening/NHO.

Forbund melder overgang til LO

- LO er blitt part i en rekke overenskomster på NHO-området der Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Flygerforbund og Kabinansattes forbund er part.

Oppsplitting

- Overenskomster kan også opprettes gjennom oppsplitting. Det er ikke mange eksempler på dette, men et eksempel er da partene i grafisk industri gikk fra to til fem overenskomster i 1992 (se ovenfor).

5.5 Noen overenskomster forsvinner

Det er noen få eksempler på at overenskomster forsvinner fordi det ikke lenger er medlemmer innen avtaleområdet eller bedrifter som benytter disse.

06 Lønnsbestemmelser i overenskomstene

Minstelønnsoverenskomstene har ulik innretning og omfang. Dette varierer fra kun en minstelønssats for hele overenskomsten til ulike satser for ulike grupper, gjerne også med ansiennitetsstiger. Ansiennitetsstigene kan variere fra kun begynnerlønn og tillegg etter 1 år til begynnerlønn og flere trinn inntil for eksempel 12 år. Lønsspennet innenfor hver gruppe innen et overenskomstområde varierer også sterkt. For dem som har lønnsstige på mer enn ett trinn, kan dette variere fra 13 til over 55 kroner innenfor samme gruppe. Innen et overenskomstområde varierer det fra 9 til 118 kroner i forskjell på laveste og høyeste sats. Se eget vedlegg med oversikt over minstelønssatser (vedlegg 3).

6.1 Økning av minstelønssatser

Under er en oversikt over grupper på overenskomster som har hatt en økning på over 25 prosent og under 15 prosent på minstelønssatsene fra 2010–2018. Grupper med **rød skrift** har i perioden fått lavlønns tillegg én eller flere ganger. Totalt 10 av 33 grupper med en økning av en eller flere minstelønssatser på over 25 prosent tilhører en overenskomst som har fått lavlønns tillegg i perioden. Totalt 17 av 21 grupper med en økning av en eller flere minstelønssatser på under 15 prosent tilhører en overenskomst som har fått lavlønns tillegg i perioden. Hvis vi ser på hvilke satser som har økt mest og minst, finnes det ikke noe mønster i om det er begynnerlønn, satser etter lengre ansiennitet, faglært eller ufaglært.

Tabell 6.1 Økning i minstelønssatser. Overenskomster med større omlegginger i lønnsgruppene over perioden er ikke tatt med.

Økning over 25 %

FF	Avisbudavtalen	30,3 %	Etter 12 år
IE	Forpleiningsavtalen	28,7 %	Kjøkkensjef etter 9 år
IE	Oljeboringsbedrifter	28,7 %	Rigg elektriker m.m. etter 9 år
IE	Operatøravtalen	28,7 %	Senior fagarbeider m.m. etter 9 år
NAF	Private anlegg	28,3 %	Kranførere m/fagbrev
NTF	Grossistavtalen	28,1 %	Minstelønn
NTF	Havne- og terminaloverens.	28,1 %	Minstelønn
NTF	Havne- og terminaloverens.	27,9 %	Etter 5 år
NTF	Havne- og terminaloverens.	27,9 %	Arbeidende formenn minstelønn
NAF	Private anlegg	27,8 %	Minstelønn
NAF	Private anlegg	27,6 %	Dykkere/kammerkjørere uten lokal avtale
NTF	Grossistavtalen	27,4 %	Arbeidende formenn / mekanikere
HK	Standardoverenskomsten	27,2 %	Lønnsgruppe 3 etter 4 år

NTF	Speditørtariffen	27,2 %	Minstelønn
NTF	Grossistavtalen	27,1 %	Arbeidende form. / mekanikere etter 3 år
NTF	Oljeavtalen	27,1 %	Minstelønn
EL&IT	IKT-overenskomsten	26,9 %	Operatør ufaglært etter 6 år
NTF	Speditørtariffen	26,9 %	Etter 5 år
NTF	Speditørtariffen	26,9 %	Arbeidende formenn
NAF	Asfalt og veivedlikehold	26,7 %	Øvede arbeidstakere m/fagbrev
NTF	Havne- og terminaloverens.	26,7 %	M/fagbrev etter 5 år
NTF	Grossistavtalen	26,4 %	Mekanikere m/fagbrev minstelønn
NTF	Oljeavtalen	26,3 %	M/fagbrev minstelønn
NTF	Grossistavtalen	26,1 %	Mekanikere m/fagbrev etter 3 år
NTF	Speditørtariffen	25,7 %	M/fagbrev etter 5 år
NTF	Oljeavtalen	25,6 %	Verkstedarbeidere m/4 års læretid
NAF	Parkeringselskaper	25,3 %	Minstelønn
NAF	Bergindustrien	25,2%	Voksne arbeidere m/fagbrev
FF	Avisbudavtalen	25,2 %	Minstelønn
FF	Havbruksoverenskomsten	25,1 %	Ufaglært etter 1 år
FF	Landforpleiningsavtalen	25,1 %	Etter 10 års praksis u/fagbrev
NAF	Parkeringselskaper	25,1 %	Etter 8 år
HK	Butikkoverenskomsten	25,0 %	Begynnerlønn fagarbeider

Økning under 15 %

IE	Glass- og keramisk ind.	15,0%	M/fagbrev etter 6 år
FF	Bussbransjeavtalen	14,8 %	Fagarbeidere etter 10 år u/fagbrev
FF	Naturbruksoverenskomsten	14,7 %	Fagarbeidere
IE	Glass- og keramisk ind.	14,7 %	Etter 6 år
NTF	Transportselskaper i Norge	14,7 %	Verksted – etter 10 år
IE	Glass- og keramisk ind.	14,7 %	Etter 6 år
Fag	Dyrepleiere og klinikkass.	14,6 %	Ufaglært etter 8 år
FF	Teko-overenskomsten	14,3 %	Nybegynner
NAF	Fritids- og aktivitetsavt.	14,3 %	Navngitt virksomhet etter 8 år
FF	Naturbruksoverenskomsten	14,2 %	Voksne arbeidere
Fag	Dyrepleiere og klinikkass.	13,9 %	M/fagbrev etter 8 år
FF	Teko-overenskomsten	13,9 %	Etter 4 md.
FF	Teko-overenskomsten	13,9 %	Etter 1 år
NAF	Fritids- og aktivitetsavt.	13,7 %	Navngitt virksomhet. Dyrepassere 1— 10 år og agronomer
NTF	Transportselskaper i Norge	13,6 %	Verksted – hjelpearbeid – begynnerlønn
NAF	Fritids- og aktivitetsavt.	13,5 %	Navngitt virksomhet – agronomtekniker
IE	Forpleiningsavtalen	13,5 %	Gruppe C, 0 år
IE	Oljeboringsbedrifter	13,5 %	Sveiser, instr.elektriker m.m., 0 år
IE	Operatøravtalen	13,5 %	Administrasjonspersonale, 0 år
FF	Landforpleiningsavtalen	13,4 %	M/fagbrev begynnerlønn
Fag	Dyrepleiere og klinikkass.	13,1 %	M/autorisasjon som dyrepleier etter 8 år

07 Garantiordninger

Da den første lavlønnsgarantiordningen kom ved tariffoppgjøret i 1980, var det en felles bestemmelse om at man i den enkelte bedrift skulle løfte lønnsnivået opp til 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Senere har man endret mye på ordningen, og siden 2003 har vi registrert 13 ulike modeller som er benyttet. De ulike modellene er nært knyttet til hvilke lønnsinnretninger overenskomstene har, og om de har lokal forhandlingsrett. Det varierer om det måles i forhold til industriarbeiderlønn eller andre størrelser. Normalt beregnes det et garantitillegg som utbetales årlig.

Dagens garantiordninger er basert på lavlønnsordningene av 1980, 1982 og 1986.

- **Ordningen av 1980:**

Opprinnelig garantiordning. Garantitillegget for den enkelte bedrift er likt det tillegget som trengs for å løfte bedriftens fortjenestenivå opp til industriens 85-prosentnivå. Det bestemmes lokalt hvordan denne potten legges ut.

- **Ordningen av 1982:**

Den enkelte bedrifts garantiutslag vektes med bedriftens utførte timeverk, summeres og utlignes på samtlige utførte timeverk innenfor tariffavtalen. Det beregnede gjennomsnittet gis som et flatt garantitillegg likt til alle bedrifter.

- **Ordningen av 1986:**

Det gis garantitillegg etter et system der bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå innplasseres i en prosentskala med tilhørende faste kronesatser (trappen). Kostnadene forbundet med trappeinnplasseringen avregnes mot den disponible garantipotten. Eventuelt overskytende beløp brukes til utbetaling av et flatt garantitillegg til alle bedrifter i tariffavtalen.

7.1. Ulike ordninger i dag

Garantiordningene er i dag utformet på ulike måter, det varierer blant annet

- I. Hvordan tilleggene gis:
 - bedriftsvis utlegging etter beregnet gjennomsnittslønn i bedriften
 - utlegging gruppevis i bedriften
 - utlegging individuelt i bedriften
 - utlegging etter satsene i avtalen/overenskomsten
- II. Hva man sammenligner med (måltall)
 - gjennomsnittet i industrien
 - gjennomsnittet i egen bransje
 - gjennomsnittet i annen bransje utenom industrien
 - gjennomsnittet i tilsvarende grupper
 - gjennomsnittet i en annen gruppe i egen bransje
 - gjennomsnitt voksne arbeidere i alt

III. Hvilket lønnsbegrep man bruker, de fleste ordninger forholder seg til lønn uten uregelmessige tillegg («kolonne 6-tall» i tidligere statistikk, kalt «grunnlønn med bonus» og «avtalt lønn med bonus» i dagens statistikk)

IV. Størrelse av måltallet i prosent, 85, 86 og 90 prosent er eksempelvis i bruk

V. Tidspunkt for utmåling og utbetaling.

Ut fra dette benyttes følgende ordninger:

- AMB-overenskomsten

Partene er enige om at det i tariffperioden skal settes ned et utvalg som skal arbeide for å vurdere betydningen av garantiordningen, slik at attføring og lokal lønnsdannelse i større grad blir stimulert. Arbeidstakernes lønnsforhold skal minst en gang i årets tas opp til regulering, med hovedregulering 1. april, slik den gjennomsnittlige timefortjeneste for ansatte i tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, legges på minst 94 % for gruppe 1, 91 % for gruppe 2 og 85 % for gruppe 3. (Dette innebærer at hver gruppe kan inneholde forskjellige nivåer i lønn) Til grunn for reguleringen legges 50/50 vektning av lønnsnivået i henholdsvis Industrioverenskomsten og Riksavtalen (tjenestesektoren) per 1. Oktober. Fra 1.4.07 legges siste lønnsperiode (Grunnlønn) iht. til statistikk mellom LO og NHO til grunn for beregningen.

De lokale partene på bedriften skal gjennom forhandlinger og utfra bedriftens bransjevirkosomhet kunne velge en eller flere av de 3 gruppene for å beregne gjennomsnittlig garantert timefortjeneste for ansatte på tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift. Forhandlingene føres samtidig med de lokale forhandlingene i henhold til kap. 4 i AMB- overenskomsten.

Gruppe 1- 94%

Industri, mekanisk- og verkstedindustri, elektronikk, grafisk/trykkeri og liknende virksomhet.

Gruppe 2- 91%

Møbel- og trevareproduksjon, plastproduksjon, kjemisk industri, kontor og merkantil virksomhet og liknende virksomhet.

Gruppe 3- 85%

Transport, lager/logistikk, vedlikehold (vaktmester og annet), konfeksjon, industrisøm, fisk, catering og kantine, butikk, barnehage, renhold og vaskeri og liknende virksomhet. Jf. også overenskomstens vedlegg nr 3. Partene på bedriften skal gjennom forhandlinger kunne velge ett eller flere garantinivåer. Valg av nivå skal være attføringsfremmende. Valg av garantinivåer (type bransje) skal skje slik at attføring og overgang til ordinære virksomheter stimuleres.

- Biloverenskomsten - FF

1. Arbeidstakernes lønnsforhold skal kontrolleres minst en gang årlig mot lønnsstatistikken som er utarbeidet av SSB. Kontrollen baseres på SSBs statistikk pr. 1. oktober hvert år (3. kvartal til 3. kvartal) med reguleringsdato med virkning fra 1. januar.

Kontrollen skal foretas gruppevis for henholdsvis fagarbeidere og hjelpearbeidere.

2. Ved kontrollen utregnes bedriftens gruppevis gjennomsnittlige timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, skifttillegg og helligdagsgodtgjørelse. Bedriftens tall skal minst utgjøre 87 % av tilsvarende gruppers gjennomsnitt i henhold til SSB statistikken. Merknad For bedrift organisert med tariffbundne underavdeling(er), egne bedriftsnummer(e) som er geografisk adskilt fra hovedbedrift, skal garantien regnes ut på hver underavdeling såfremt ikke bedriftens ledelse og tillitsvalgte er enige om annet.

3. Dersom bedriftens gjennomsnitt er lavere enn 87 % av statistikken, skal det foretas regulering opp til 87 %.

4. Arbeidende formenn og bilteknikere skal ikke tas med ved utregningen av de gjennomsnittlige timefortjenestene på bedriften.

5. Denne paragraf omfatter ikke arbeidstakere nevnt i § 3, pkt. 3, vedrørende bensinekspediterer.

- Bokbinderoverenskomsten - FF

- Serigrafiske bedrifter - FF

- Trykkerier og grafiske bedrifter - FF

- Kartonasjeoverenskomsten - FF

- Avis, avistrykkerier og pakkerier - FF (garantiordning gjelder kun aviser og avistrykkerier)

Ut fra sist kjente kvartalsstatistikk skal det i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg 1. januar hvert år slik at timefortjenesten for voksne arbeidstakere i enhver bedrift (enhver lønnstakergruppe) bringes opp på 85 % av gjennomsnittsfortjenesten for voksne arbeidere eksklusive tillegg i industrien. Til grunn legges lønnsstatistikken LO – NHO per 1. oktober.

- Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien – FF

Fra og med 1. januar 1999 skal det for det området som Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien omfatter, gjennomføres følgende garantiordning: Ved bedrifter som pr. 1. januar har et gjennomsnittlig lønnsnivå (timelønn pr. 01.09 forutgående år) i SSBs statistikk (nåværende kolonne 6 i NHOs statistikk) for voksne ansatte under ett, som er lavere enn 90 prosent av papirindustriens gjennomsnitt slik det fremkommer i SSBs lønnsstatistikk pr 01.09, skal fortjenesten forhøyes opp til disse 90 prosent. Beregning og fordeling av garantitil- legget skal foretas bedriftsvis. Tillegget gis fra 1. januar.

Merknad vedrørende fremtidig statistikk: Partene konstaterer at SSBs statistikk, på nåværende tidspunkt, ikke dekker partenes behov. Norsk Industri vil derfor i en periode – inntil SSBs statistikk blir tilfredsstillende – innhente hurtigstatistikk etter omforent modell. Partene vil i tillegg løpende vurdere SSBs statistikk mot bransjens behov.

Anmerkning: Et eventuelt garantitillegg etter denne bestemmelse skal på den enkelte bedrift være gjenstand for forhandlinger mellom de stedlige parter. Disse står fritt når det gjelder anvendelsen av tillegget til forhøyelse av tidlønssatser, akkorder, premieordninger eller avsnvgodtgjørelser, men det skal tas hensyn til lønssystemet og til en rimelig lønnsdifferensiering og lønnsstruktur.

Blir de stedlige parter ikke enige om anvendelsesmåten av garantitillegget, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene til avgjørelse. Alternativt skal det garantitillegg vedkommende bedrift er tildelt, anvendes som et generelt tillegg til alle voksne arbeidstakere innen overenskomstområdet.

- Grossistoverenskomsten – FF

- Havne- og terminaloverenskomsten – FF

- Speditøroverenskomsten – FF

Statistikkgrunnlaget for beregning av garantilønnsbestemmelsene skal være "arbeidere i alt" innen LO-NHO-området. Minstelønssatsen skal pr. 1. feb. 2017 utgjøre 90 % av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus (kolonne 6) for gruppen "arbeidere i alt".

- Industriooverenskomsten - Verksted – FF

Arbeidstakernes lønnsforhold (timefortjeneste i henhold til denne bestemmelse) skal kontrolleres to ganger årlig på grunnlag av henholdsvis NHOs beregnede årsgjennomsnitt (omregnet til timelønn) og utviklingen i SSBs lønnsindeks for industrien første og andre kvartal. Beregningen baseres på lønnsdata fra SSB og for øvrig det som følger av denne bestemmelse.

I den sentrale beregningen skal avtalt lønn foregående kalenderår for samtlige grupper; fag-, spesial- og hjelpearbeider, innenfor Industriooverenskomsten/ VO-delens virkeområde, legges til grunn. Med "avtalt lønn" menes den faste lønnen som utbetales inklusiv faste tillegg (f.eks. kvalifikasjons-, ansiennitets- eller lignende tillegg).

Variable tillegg (f.eks. tillegg for arbeid utenfor bedrift jf. VO-delen § 8.4.6, offshore-, overtids-, skift-, smuss- eller lignende tillegg) skal ikke inngå i beregningsgrunnlaget. Bonus, og innrapportert lønn for arbeidsledere/ arbeidende formenn, skal heller ikke inngå i det sentrale beregningsgrunnlaget.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået for de respektive gruppene i bedriften skal, med virkning pr. 1. april, og 1. oktober, være minst det som følger av garantisatsen for samme gruppe.

Bedriften skal foreta regulering for den enkelte gruppe; fag-, spesial- og hjelpearbeider, dersom gjennomsnittet for gruppen i bedriften ikke utgjør minst:

- Fagarbeidere 87 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
 - Spesialarbeidere 82 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
 - Hjelpearbeidere 74 % av det sentrale beregningsgrunnlaget
- «Avtalt lønn» (som ovenfor) for hver av gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeider, og som omfattes av Industriooverenskomsten/ VO-delen, skal legges til grunn ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften.

Følgende skal ikke inngå ved beregning av den enkelte gruppes gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften:

- Bonus
- Arbeidsledere/arbeidende formenn

Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere under opplæring og arbeidstakere som har delvis uførepensjon. Unntatt er også betaling i henhold til Industriooverenskomsten VO-delen 5.2.5 (temporeduksjon). Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Dersom det oppstår uenighet på bedriften i forbindelse med denne vurderingen, kan saken på vanlig måte bringes inn for organisasjonene.

- Industriooverenskomsten - Teko - FF

I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen til voksne arbeidere som går inn under denne overenskomstdelen (lønnsggruppe I og lønnsggruppe II), ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt (NHOs lønnsstatistikk for arbeidere) beregnet gjennomsnittslønn på bedriften for hele året før, gis følgende garantilønns tillegg fra 1. april året etter:

- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 80 % av industriens gjennomsnitt kr 3,00 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 80 % og 82,5 % av industriens gjennomsnitt kr 2,50 pr. time.
- I bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger mellom 82,5 % og 85 % av industriens gjennomsnitt kr 2,00 pr. time.

Ingen bedrift skal gi høyere garantitillegg enn det som er nødvendig for at bedriften når opp i et gjennomsnittlig lønnsnivå på 85 % av industriens gjennomsnitt, målt mot året før. I de bedrifter hvor gjennomsnittslønnen ligger under 85 % av industriens gjennomsnitt året før, gis tilleggene nevnt ovenfor til alle arbeidstakere som går inn under Tekodelen, med mindre de lokale parter blir enige om å skjevdele tilleggene. Satsøkningene gis bare til arbeidstakere som etter å ha mottatt det generelle tillegget og eventuelt garantitillegg ligger under de nye satsene. I så fall løftes arbeidstakerens lønn opp til riktig lønns sats.

- Riksavtalen - FF

Garantiordningen videreføres som følger:

Beregning.

Man beregner Riksavtalens gjennomsnitt i forhold til 94,8 % av bransjens gjennomsnitt, basert på nedenstående forutsetninger.

Statistikk.

Partene er enige om at andelen funksjonærer (ISCO 1,2,3,4,5) settes lik 20 % og andelen arbeidere i Riksavtalen settes lik 80 % i vektgrunnlaget.

Beregningen baseres på lønnsstatistikk pr. 01.10. og omfatter timefortjeneste for avtalt lønn + bonus basert på 37,5 t/uke.

Garantitillegget utbetales flatt på satsene med virkning fra 01.04.

- Bensinstasjonsoverenskomsten - HK

Bensinstasjonsoverenskomstens kategori I - Ledende Personell, med 6 års ansiennitet, skal per 1. april utgjøre 95 % av statistikkgrunnlaget for overenskomst nr. 308. Statistikkgrunnlaget skal være gjennomsnittlig grunnlønn inkludert bonus foregående år for nevnte overenskomst. Ovennevnte regulering skal skje med virkning fra 1. april, og beregnes og justeres i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret. Eventuelle generelle tillegg som gis i de sentrale forhandlingene kommer i tillegg til reguleringen etter denne bestemmelsen. Tillegg som fremkommer etter disse beregninger kan etter avtale mellom partene fordeles på alle personellkategorier. Rammen for eventuell fordeling er det beløp som fremkommer etter ordlyden i 1. avsnitt. Blir partene ikke enige legges det hele på personellkategoriene for 6 års ansiennitet. Denne lønns garantiordningen gjelder i perioden fra og med 1. april 2018 til og med den 31. mars 2020.

- Butikkoverenskomsten – HK

Butikkoverenskomstens garantilønnssatser skal reguleres med virkning fra 1. mai. I mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør mellom LO og NHO, skjer forhandlingene etter at resultatet fra de sentrale forhandlingene foreligger. Reguleringen skal bygge på lønnsutviklingen for avtalt lønn pluss bonus (kolonne 6) for arbeidere i alt, slik at garantisatsene får samme utvikling over tid som disse. Forhandlingene kan medføre ulik fordeling av tillegg på de enkelte satsene. Satsøkningen inkluderer det generelle tillegget og eventuelle lavlønns tillegg.

- Medieoverenskomsten – HK

- Standardoverenskomsten - HK

Standardoverenskomstens garantisatser skal reguleres årlig med virkning fra 1. april. I mellomoppgjør og ved samordnede oppgjør mellom LO og NHO, skjer forhandlingene etter at resultatet fra de sentrale forhandlinger foreligger. Reguleringen skal bygge på lønnsutviklingen for avtalt lønn pluss bonus (kolonne 6) som har funnet sted for sammenlignbare grupper innen overenskomstområdet, slik at garantisatsene ikke får en svakere utvikling over tid enn disse. Forhandlingene kan medføre ulik regulering av satsene. Satsøkningene inkluderer det generelle tillegget.

- Vaskerier og renserier - IE

Med virkning fra 1. mai reguleres satsene i overenskomstens § 3.1 med differansen mellom gjennomsnittlig lønn for vaskeri- og renseribransjen per 1. oktober foregående år og 86 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn på samme tidspunkt.

- Parkeringsselskaper – NAF

- Renholdsbedrifter - NAF

- Renhold på land i egen regi - NAF

- Service- og vedlikehold - NAF

- Tunnel-, bom- og bruselskaper – NAF

- Vekteroverenskomsten – NAF

Bedriften skal årlig med basis i 4. kvartals lønnsstatistikk, (kolonne 6) regulere fortjenestenivået fra 1. april, slik at gjennomsnittlig fortjeneste i bedriften minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, jfr. NHO's lønnsstatistikk.

- NNN – Alle overenskomster

Minstelønnssatsen reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien. Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis inneværende år, legges ikke på minstelønnssatsen. Justeringene gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

08 Rammebegrepet

Prioritering av lavlønn og likelønn i tariffoppgjørene skjer innenfor en samordnet lønnsdannelse og frontfagsmodellen. Gjennom frontfagsmodellen blir lønnsveksten i konkurranseutsatt industri norm for lønnsveksten ellers i økonomien. Denne samordningen bygger opp om jevn lønns- og inntektsfordeling. Holden III-utvalget der alle sentrale parter i arbeidslivet deltok, konkluderte i 2013 med at lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet fortsatt bør være normgivende for lønnsveksten i andre områder. Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i ulike forhandlingsområder skal være om lag den samme over tid.

Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, konkluderte Holden III-utvalget med at LO og NHO burde angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien når det er oppnådd enighet i frontfagsoppgjøret. Den er et anslag for hele årslønnsveksten i industrien uttrykt i prosent av fjorårets lønnsnivå. Etter 2013 har LO og NHO fulgt opp denne anbefalingen.

Lavlønnstilleggene blir som alle andre elementer beregnet inn i denne rammen. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. LO har fastslått i sitt handlingsprogram at frontfagsmodellen ikke skal være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid har blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

09 Lokale forhandlinger

Lokal lønnsdannelse er et viktig element i den norske lønnsdannelsen, og bestemmelser knyttet til lokale forhandlinger inngår i mange av overenskomstene på NHO-området. Dette dreier seg for det første om forhandlinger om tillegg til minstelønn, for det andre om bestemmelser knyttet til lokale forhandlinger om akkord og akkordavsavn (mangelen på akkord). Her avgrenser vi oss til det første.

9.1 Den lokale forhandlingsretten

I en gjennomgang av hvordan kriteriene for lokale forhandlinger vokser fram,⁵ pekes det på at den lokale forhandlingsretten over tid er blitt mer formalisert i tariffavtalene slik at den framstår som tydelig og uomtvistelig. Med dette forstås retten til lokale forhandlinger som forhandlinger om en økonomisk ramme for lokale tillegg. Det forhandles vanligvis også om hvordan rammen skal fordeles. Nedenfor følger noen eksempler på hvordan forhandlingsretten er formulert i overenskomstene:

«Partene er enige om at det etter denne avtale skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.» (Industrioverenskomsten, § 7.5 Fellesdelen)

«De lokale parter skal hvert år gjennomføre reelle lønnsforhandlinger, og tidspunktet fastsettes etter nærmere avtale mellom partene». (Mat- og drikkevareindustrien, § 14, 1)

Forhandlinger på lokalt nivå ble begrenset til én gang per år i 1981 (Rikslønnsnemndas kjennelse i mellomoppgjøret LO/N.A.F.), en begrensning som nå er del av bestemmelsene i overenskomstene på NHO-området. Tidligere kunne lokale forhandlinger forekomme opptil tre-fire ganger i året.

På 1980- og 1990-tallet ble overenskomstene gruppert i om lokal lønnsdannelse var basert på forhandlinger eller drøftinger, og om forhandlingsretten/drøftingsretten i så fall var basert i overenskomstenes tekst eller per sedvane. Dette illustrerer at den lokale forhandlingsretten i en del tilfeller er vokst fram gradvis. I dag skilles det kun mellom overenskomster med lokale forhandlinger/drøftinger (minstelønn) og overenskomster uten lokal lønnsdannelse (normallønn). En grunn til at det ble viktigere enn før å skille mellom ulike typer overenskomster, var innføringen av egne lavlønnstillegg i mellomoppgjørene og i samordnede hovedoppgjør. Her ble det ved flere anledninger gjort et skille mellom overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett, jamfør kapittel 13. Et annet skille som fortsatt har betydning, er om overenskomsten har lokal aksjonsrett (dagsing) eller ikke. LO har i dag fire overenskomster med lokal aksjonsrett: VO-delen av Industrioverenskomsten, Flyoverenskomsten, Biloverenskomsten og Oljeserviceavtalen.

⁵ Torgeir Aarvaag Stokke (2012). *Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor*. Fafo-notat 2012:01.

Enkelte overenskomster har gått fra å være en normallønnsoverenskomst til å bli en minstelønnsavtale med lokale forhandlinger. På midten av 1990-tallet hadde for eksempel overenskomstene innen byggfagene og heis normallønn. Det samme gjaldt overenskomsten for Private anlegg, Frisøroverenskomsten og Transportselskaper i Norge. I dag er disse minstelønnsoverenskomster og har vært det i lengre tid. Et nylig eksempel er Riksavtalen, der retten til lokale forhandlinger kom inn i overenskomsten i etterkant av streiken i 2016.

Det kan også være innslag av lokal lønnsdannelse innenfor rammen av en normallønnsoverenskomst. Sokkelavtalene betegnes som normallønnsoverenskomster, men har følgende bestemmelse:

«Lønssystemet i pkt. 4 er ikke til hinder for at de lokale parter i en særavtale kan enes om et eget bedriftstilpasset lønssystem til erstatning for overenskomstens lønssystem.» (Operatørbedrifter § 4.A)

Overenskomstene slår også fast at nivået på reguleringen ikke skal være mindre enn den regulering som er gitt på sokkeloverenskomstene med mindre partene blir enige om noe annet.

9.2 Kriterier

Overenskomstene på NHO-området har bestemmelser om hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for lokale forhandlinger, det vil si den økonomiske rammen for det lokale lønnsoppgjøret. I oppgjøret for verkstedindustrien og for flere andre overenskomster der Norsk Jern- og metallarbeiderforbund var part, kom slike kriterier inn i 1982:

«Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, konkurranseevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjonen. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som framgår av foregående setning. Ved regulering skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.»

Dette ble etter hvert omtalt som «de fem kriteriene». I 1990 kom bestemmelsen om de fire kriteriene inn i protokollen for det samordnede oppgjøret:

«Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.»

Disse kriteriene ble tatt inn i overenskomstene i de forbundsvisе forhandlingene som fulgte i etterkant av forhandlingene mellom LO og NHO i 1990, eventuelt tidlig på 1990-tallet og når nye overenskomster ble opprettet. Bestemmelsene om de fire kriteriene ble også tatt inn i funksjonæravtaler og i overenskomster utenfor LO-NHO-området.⁶ Verkstedoverenskomsten og enkelte andre overenskomster beholdt imidlertid bestemmelsene om fem kriterier, det vil si at den lokale arbeidsmarkedssituasjonen er et kriterium. Dette er også status i dag.

⁶ For en detaljert gjennomgang, se Torgeir Aarvaag Stokke (2012). *Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor*. Fafo-notat 2012:01.

9.3 Andre bestemmelser

Mange overenskomster har bestemmelser som tilsier at arbeidstakere skal lønnes utover minstelønnssatsene. Formuleringene varierer fra overenskomst til overenskomst, men forstås som at den enkelte arbeidstaker skal lønnes utover minstelønnssatsen i overenskomsten. Nedenfor brukes bestemmelsene fra Industriooverenskomstens VO-del og Mat- og drikkevareindustrien som eksempel.

«Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste.» (Verkstedoverenskomsten, § 5.2.1).

«Etter forhandlinger mellom de tillitsvalgte og bedriftsledelsen er det anledning til individuell lønnsfastsettelse ut fra en vurdering av kompetanse, ansvar mv. Tillegget skal være knyttet til den enkelte stilling og avtales særskilt i hvert enkelt tilfelle.» (Mat- og drikkevareindustrien, § 7, 3)

10 Lønnssatsenes betydning i statistisk nivå

En rekke forhold utover tillegg i sentrale forhandlinger påvirker gjennomsnittlig lønnsnivå og lønnsvekst. Såkalte strukturelle endringer som at virksomhets- og yrkessammensetning endres, samt at arbeidstakere kommer og går, kan gi utslag for avtalene. Likeså vil det påvirke hvordan ansatte fordeler seg på ansiennitets- og kompetansestiger. Garantiordninger og andre bestemmelser om reguleringer setter sitt avtrykk, og lønnssystemer kan endres. Sist, men ikke minst vil lønnsevne og forhandlingsmakt påvirke utfall av lokale forhandlinger.

Sammenhengen mellom sentrale avtalers lønnssetninger og lønnsstatistikk er dermed ikke entydig. Med dette forbehold er det for hovedtyngden av sentrale avtaler sett på hvor satsene etter regulering i 2018 befant seg i forhold til statistisk nivå i relevant lønnsstatistikk samme år. Her brukes et «slankere» lønnsbegrep enn vi vanligvis gjør i tariffsammenheng (se kapittel 12.1 for disse). Uregelmessige tillegg og bonus er ikke med. Det vi omtaler som statistisk nivå her, kan være mer utsatt for feil enn de mer fullstendige lønnsbegrepene.

Med ansiennitetsstiger og fagbrevtillegg av en viss størrelse er det å forvente at de aller laveste satsene i avtalene er betydelig under statistisk lønn. Dette er ikke tilfellet på lavlønsavtalene Vaskerier og renserier, Vekteroverenskomsten og Renholdsbedrifter, der laveste sats utgjør hele 93–95 prosent av statistikknivåene. Fagbrevtillegg og ansiennitetsstiger på fra 7 til 10 år på disse normallønsavtalene ser ut til å ha liten betydning. Det samsvarer med at relativt få ligger på de høyere satsene. Mange kan altså ha kort ansiennitet eller være ufaglærte i disse områdene, og de laveste satsene har derfor relativt stor betydning.

Satser i avtalene med lokal forhandlingsrett er et gulv, og det ser ut som om det er vanlig at alle høyeste satser er på mellom 80 og 90 prosent av avtalenes statistiske nivå. En tredjedel av årsverkene i statistikktilfanget er i denne kategorien.

En avtale med lokal forhandlingsrett som har høyeste sats mer på linje med det statistiske lønnsnivået, er Riksavtalen i hotell- og restaurant. Den ligner mer på de omtalte normallønsavtalene. Lite uttelling i lokale forhandlinger og stor utskifting i arbeidsstokken slik at relativt mange stadig ligger på de laveste satsene, kan ligge bak.

Avtaler der *laveste* sats er godt under det statistiske lønnsnivået, er mellom andre Flyoverenskomsten, Standardoverenskomsten, Medioverenskomsten, Luftfartsoverenskomsten, Energioverenskomsten og Frisøroverenskomsten. De laveste satsene utgjør her gjennomsnittlig fra 50 til 65 prosent av statistisk lønn. Relativt større innslag av arbeidstakere på høyere satser, sammen med uttelling i lokale forhandlinger, kan ligge bak. Bortsett fra Frisøroverenskomsten er dette alle avtaler med fullt statistisk lønnsnivå godt over gjennomsnittlig industriarbeidernivå. Mindre homogen sammensetning av arbeidstakergrupper på disse avtalene kan ha bidratt. Av de nevnte er Energioverenskomsten eksempelvis en vertikal avtale.

10.1 Lavlønnstillegg

I de sentrale oppgjørene gis lavlønnstillegg som kronetillegg. De har slik sett relativt størst betydning for de laveste satsene. Det er foran vist til at satsene betyr en del både for avtaler med og uten lokal forhandlingsrett.

De tolv avtalene som er «gjengangere» i den forstand at de har blitt tildelt lavlønnstillegg ved alle sentrale oppgjør fra og med 2011, utgjorde til sammen 70 prosent av alle statistikkårsverkene med lavlønnstillegg de siste par år. Nær en tredjedel av disse årsverkene, var på normallønnsavtaler. Denne avtaletypen er dermed noe overrepresentert, siden de i dag står for i underkant av en femtedel av alle statistikkårsverkene.

Ut fra det som er beskrevet innledningsvis, er det vanskelig å isolere en effekt fra lavlønnstillegg til statistisk målt lønn uten en mer dyptgående analyse av de enkelte avtaleområdene. En mulig illustrasjon på statistikkdata for året 2018 antyder at avtalene som fikk lavlønnstillegget i 2018 (kr 2,50 per time fra 1. april), ville hatt et relativt lønnsnivå 0,7–0,9 prosentenheter lavere som andel av industriarbeidergjennomsnittet uten tillegget. Riksavtalen ville vært på 77,4 prosent mot realisert nivå i 2018 på 78,1 prosent. Vekteroverenskomsten ville gått fra 88,7 prosent til 87,8 prosent.

Beregningen er gjort ved å redusere lønnsnivået på alle de aktuelle avtalene med lavlønnstillegget samt fjerne det samlede bidraget lavlønnstillegget ga i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det kritiske punktet i denne illustrasjonen er at den forutsetter at alle andre forhold er like som da lavlønnstillegget ble gitt.

11 Allmenngjøring

11.1 Bakgrunn

Lov om allmenngjøring (allmenngjøringsloven) ble vedtatt i 1993 i forbindelse med EØS-avtalen. Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har (§ 1). Allmenngjøringsloven skal hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke (§ 5). Vedtak om allmenngjøring av en tariffavtale fattes av tariffnemnda etter anmodning fra en av partene i avtalen. Allmenngjøringsloven ble først tatt i bruk i 2004, og allmenngjøring er i dag brukt i bransjer der sosial dumping er en utfordring. Allmenngjøringen innebærer at lavlønnsstilleggene får relevans også utenom de tariffbundne bedriftene når det gis lavlønns tillegg innen bransjer med allmenngjøring.

11.2 Antall og type tariffavtaler som er allmenngjort

Det første norske allmenngjøringsvedtaket omfattet sju navngitte petroleumsanlegg og ble gjort gjeldende fra 1. desember 2004. Allmenngjøringen omfattet bestemmelser i Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) og Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK), og vedtak om allmenngjøring ble forlenget flere ganger fram til og med 2010. Flere vedtak fulgte raskt etter. Det ble fattet vedtak om allmenngjøring for byggebransjen i Hordaland (FOB, i 2005) og for byggeplasser i Oslo-regionen (FOB og LOK, i 2005). Fra og med 2007 var alle byggeplasser i Norge omfattet av allmenngjøring (FOB), noe som fortsatt gjelder. Allmenngjøringen innen elektrofagene i Oslo-regionen ble videreført fram til og med 2010, da LOs anmodning om videreføring ble avvist. Etter hvert er det kommet allmenngjøringsvedtak i flere bransjer: skips- og verftsindustrien (2008), jordbruks- og gartnerinæringene (2010), renhold (2011), fiskeindustrien (2015), elektrofagene (2015), godstransport på vei og persontransport med turbil (2015) og overnattings- og serveringsvirksomhet (1.1.2018).

Per desember 2019 er det ni allmenngjøringsvedtak:

- bygningsarbeid på byggeplasser (Fellesoverenskomsten for byggfag)
- produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien (Industrioverenskomsten/VO-delen)
- jordbruks- og gartneriarbeid med mer (Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene)
- renholdsarbeid (Overenskomst for renholdsbedrifter)
- arbeid i fiskeindustribedrifter (Overenskomst for Fiskeindustribedrifter)

- installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. (Landsoverenskomsten for elektrofagene)
- godstransport på vei (Overenskomst for godstransport, Norges Lastebileier-Forbund (NLF))
- persontransport med turbil (Bussbransjeavtalen)
- ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land (Riksavtalen)

Hvilke bestemmelser i tariffavtalene som allmenngjøres, varierer fra vedtak til vedtak. Alle vedtakene har allmenngjorte minstelønnsatser. I en del tilfeller omfatter vedtaket flere satser. Noen vedtak skiller mellom fagarbeidere og andre grupper, eventuelt også mellom ufaglærte med og uten bransjeerfaring. I tillegg kommer at en del vedtak har lavere minstelønnsatser for arbeidstakere under 18 år. Det er vanlig å ha med bestemmelser om utgifter for reise, kost og losji eller diett. Disse er formulert på noe ulike måter fra vedtak til vedtak. Vedtakene kan også ha bestemmelser om tillegg for skiftarbeid (flere) og nattarbeid (renholdsbedrifter) eller inkludere overtidstilleggene i tariffavtalen (VO). En del vedtak har bestemmelser om at arbeidsgiver skal holde arbeidstøy.

Nivået på de allmenngjorte satsene for voksne arbeidere varierer betydelig, fra 123,15 (ferie- og innhøstingshjelp i jordbruks- og gartnerinæringene) til 217,63 for faglærte som utfører fagarbeid innen elektroinstallasjon. Tallene er per 2019.

Praksis med at minstelønnsatsene allmenngjøres, har ført til økt oppmerksomhet om nivået på disse i lønnsoppgjørene (jf. avsnitt 6.1 om minstelønnsatsene). Med unntak av garantiordningen i NNNs avtaler reguleres ikke minstelønnsatser automatisk (jf. kapittel 7 om garantiordninger). I mellomoppgjør og i samordnede hovedoppgjør vil minstelønnsatser vanligvis økes i tråd med det generelle tillegget (generelt tillegg og eventuelle lavlønnsstillegg) som gis. En eventuell heving av minstelønnsatsene utover dette nivået vil vanligvis være tema for forbundsvis oppgjør eller ved at det åpnes for tilpasningsforhandlinger i hovedoppgjør. I en del overenskomster har man også ordninger som sikrer en justering av satser:

«Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnende oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og BNL om regulering av minstelønns-satsene i § 2-1 Garanterte minstefortjenester, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet. Regulering skjer med virkning fra 1. april.» (Fellesoverenskomsten for byggfag, § 2-1 punkt 4).

Følgende allmenngjorte tariffavtaler har fått lavlønnsstillegg i perioden 2011–2019:

- Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene (2013 til 2019)
- Renholdsbedrifter (2011 til 2019)
- Riksavtalen (2019)
- Bussbransjeavtalen (2011, 2013)

Det er også gitt lavlønnsstillegg innen fiskeindustri, men dette var før allmenngjøringen.

Tabell 11.1 Allmenngjøringsvedtak per 2019

HVOR	FØRSTE VEDTAK	MINSTELØNN / ANDRE BESTEMMELSER PER 2019	OMFANG
Byggeplasser i Norge <i>Fellesoverenskomsten for byggfag</i>	1.1. 2007 ⁷	Fagarbeider: kr 209,70 Ufaglærte uten bransjeerfaring: kr 188,40 Ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring: kr 196,50 Utgifter til reise, kost og losji Arbeidstøy	Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser. ⁸
Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien <i>Industrioverenskomsten/ VO-delen</i>	1.12. 2008	Kr 178,55 for fagarbeider Kr 170,53 for spesialarbeider Kr 162,60 for hjelpearbeider Tillegg pga. opphold utenfor hjemmet og reise. Skifttillegg. Den ordinære arbeidstiden må ikke overstige 37,5 timer pr. uke (egne bestemmelser for skiftarbeid). Godtgjøring for overtid Utgifter til reise, kost og losji Arbeidstøy	Forskriften gjelder fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien.
Jordbruks- og gartnerinæringene <i>Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene</i>	1.1. 2010	Ferie- og innhøstingshjelp, over 18 år: kr 123,15 / kr 128,65 inntil/fra 12 ukers ansettelse Fast ansatte over 18 år: 143,05 kr Egne satser for arbeidstakere under 18 år. Fagarbeidertillegg Helge-/helligdagstillegg	Forskriften omfatter jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager/terminalarbeid samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen.
Renholdsbedrifter <i>Overenskomst for renholdsbedrifter</i>	1.9. 2011	Kr 187,66 Egne satser for arbeidstakere under 18 år For arbeid mellom klokken 2100 og 0600 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Lønnstillegget skal være minst 26 kroner per time. Utgifter til reise, kost og losji Personlig utstyr (arbeidstøy)	Forskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester og for ansatte som utfører renhold.

⁷ Tidligere fantes geografisk avgrensede vedtak i Rogaland og i Oslo-området.

⁸ Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev.

HVOR	FØRSTE VEDTAK	MINSTELØNN / ANDRE BESTEMMELSER PER 2019	OMFANG
Fiskeindustri-bedrifter <i>Overenskomst for Fiskeindustribedrifter</i>	1.1. 2015	Kr 195,20 for fagarbeidere Kr 183,70 for produksjonsarbeidere Egne bestemmelser for arbeidstakere under 18 år Tillegg for skiftarbeid	Forskriften gjelder for fagarbeidere og produksjonsarbeidere med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidsledere, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/ kuldemaskinister. ⁹
Landsoverenskomsten for elektrofagene	1.5. 2015 ¹⁰	Kr 217,63 for faglærte som utfører fagarbeid Kr 189,52 for øvrige arbeidstakere Tillegg for skiftarbeid Utgifter til reise, kost og losji	Forskriften gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører slikt arbeid i slike bedrifter.
Godstransport på vei <i>Overenskomst for godstransport (Norges Lastebileier-Forbund)</i>	1.7. 2015	Minstelønn kr 175,95 Utgifter til diett	Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn. ¹¹
Persontransport med turbil <i>Bussbransjeavtalen</i>	1.8. 2015	Minstelønn kr 158,37 Utgifter til kost og losji	Forskriften gjelder for arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8. ¹²

⁹ Med fagarbeider menes arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid.

¹⁰ Tidligere fantes geografisk avgrensede vedtak.

¹¹ Forskriften gjelder også: a) kabotasjekjøring, det vil si transportoppdrag mellom steder i Norge som etterfølger en grensekryssende transport til Norge, og b) kombinert transport, det vil si transport på vei i Norge som starter eller slutter med en grensekryssende transport på jernbane eller skip. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) utover dette. Forskriften gjelder ikke ved transport av virksomhetens egne varer.

¹² Forskriften gjelder også kabotasjekjøring, det vil si når en utenlandsk transportvirksomhet driver midlertidig turbiltransport med på- og/eller avstigning i Norge. Forskriften gjelder ikke grensekryssende transportvirksomhet (internasjonal transport) utover dette.

HVOR	FØRSTE VEDTAK	MINSTELØNN / ANDRE BESTEMMELSER PER 2019	OMFANG
Overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter <i>Riksavtalen</i>	1.1. 2018	16 år: kr 110,33 17 år: kr 119,83 18 år: kr 134,09 Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år / etter 4 md. praksis over 18 år: kr 167,90 Tillegg for nattarbeid Satser for fratrekk i lønn for innkvartering i bedriften	Forskriften gjelder for ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land, med unntak av ansatte som faller inn under Landforpleiningsavtalen, og ansatte som organisasjonsmessig hører inn under avtaleområdet til FLT/LO.

12 Statistikktilfanget

Lønnsstatistikk er et hjelpemiddel for å danne seg et oversiktsbilde av lønnsnivå, lønnsfordeling og utvikling over tid. I sine rapporter gir Det tekniske beregningsutvalget (TBU) oversikt over årslønnsutviklingen for de store forhandlingsområdene. For lettere å kunne sammenligne er begreper og metoder til en viss grad standardisert.

I tariffsammenheng kan lønnsstatistikk være grunnlag både for å kanalisere tillegg (til områder/grupper for å oppnå en bestemt profil), *kostnadsberegne tillegg og etterprøve tillegg* i ettertid. Sammenligning områder imellom er av interesse i flere sammenhenger, eksempelvis for å vurdere utviklingen for områder i forhold til frontfaget over tid. Med profil kan det menes fordelingsmessige egenskaper som tillegg på bestemte lave nivåer eller etter kriterier som eksempelvis kompetanse, funksjon/yrke, kjønn, alder/ansiennitet.

12.1 Dagens lønnsstatistikk for LO-NHO-området

Opprinnelig innhentet og produserte NHO kvartalsvis og årlig lønnsstatistikk for vesentlig industriarbeidere i medlemsbedriftene. Alle medlemsbedrifter, uavhengig av om de hadde tariffavtale, var med. Historisk sett er lønnsstatistikken som brukes ved tariffoppgjørene mellom LO og NHO, blitt forbedret. Den er blitt mer heldekkende ved at flere områder enn industriarbeidere dekkes med statistikk. Innhenting av data er samkjørt med annen offentlig lønnsinnrapportering. Alle medlemsbedrifter i NHO leverer i dag data gjennom A-ordningen¹³, mens vi i 15-årsperioden før 2015 hadde en utvalgsbasert lønnsstatistikk med større usikkerhet.

Hovedprinsippene med hensyn til tilfang av bedrifter, lønnsbegreper og overenskomst/tariffavtale som enhet er beholdt i perioden.

Avtalt lønn er grunnlønn med faste tillegg inkludert akkord og bonus. Dette tilsvarer lønnsbegrepet som tidligere ble omtalt som «kolonne 6-tall». I dag avviker dette fra Statistisk sentralbyrås (SSB) bruk, der bonus ikke medtas i avtalt lønn. Noe av bakgrunnen for at sammenhengen med tidligere bruk er opprettholdt i vårt område, er at garantiordninger og andre reguleringsbestemmelser gjør bruk av dette lønnsbegrepet.

Time- og årslønn i alt har også med uregelmessige tillegg og tilsvarer lønn som før var omtalt som «kolonne 6 + 9». Det er dette lønnsbegrepet som anvendes i de sentrale tariffoppgjørene og som benyttes av TBU. SSB har også de samme elementene med, i det som hos dem omtales som «månedsførtjeneste i alt». Siden sammenligning kan stå sentralt, eksempelvis ved utmåling av lavlønnstillegg, bygger vi på dette lønnsbegrepet som har flest elementer i seg. Alt¹⁴ kommer i prinsippet med. Dermed reduseres mulighetene for skjevheter oppstått ved forskjellige innslag av lønnsarter mellom avtalene. Om en avtale fikk lavlønnstillegg ut fra lønn uten bonus og samtidig hadde betydelig bonus, ville det bli skjevt. Det fulle lønnsbegrepet er også mer robust overfor feilføringer i innrapportering fra bedriftene.

¹³ Felles elektronisk innrapportering av lønnsdata gjennom året fra virksomhetene til både NAV, Skatteetaten og Statistisk sentralbyrå (SSB).

¹⁴ Utenom overtidsbetaling

Det er NHO som ut fra data overført fra SSB produserer og kvalitetssikrer lønnsstatistikken for tariffoppgjørene. Bedriftene/medlemmene i NHO må gi samtykke til denne bruken av data, og det er et avtaleforhold mellom SSB og NHO om overføring av data og form på disse. NHO forvalter data innenfor disse rammene.

Forskere kan søke om å få tilgang til lønnsdata fra SSB, og SSB publiserer generelle lønnsdata på sine hjemmesider. Disse dataene er ikke identiske med dataene for tariffområdene.

Overenskomst/tariffavtale er beholdt som enhet for tariffstatistikken, og det gis et gjennomsnittlig årsnivå, beregnet vekst fra forrige år og relativt nivå sammenlignet med industriarbeidergjennomsnittet per avtale. I tillegg oppgis årsverkene ifølge NHOs register samt andelen kvinneårsverk for hver avtale. Eksempel:

AVTALT LØNN INKLUDERT BONUS OG UREGELMESSIGE TILLEGG HELE ÅRET						
Avtalenavn	Årsverk	Timelønn	Relativt nivå	Vekst	Overheng	Kvinneandel
Industriarbeidere	86672	245,14	100,0	2,8	1,1	--

Avdekkede feil og mangler i tariffstatistikken har vært knyttet til:

- Manglende samtykke fra bedrift.
Dette innebærer at statistikk tallene ikke kan brukes. Det kan ha betydning for tariffoppgjøret hvis det er snakk om en stor bedrift eller en bedrift med avvikende lønnsnivå.
- Feilaktig postering av akkord og tillegg i bedriftens rapportering.
Uten korrigering gir dette feil nivå for «kolonne 6»-lønnsbegrepet, mens time- og årsfortjeneste i alt er uberørt så sant all lønn er innrapportert.
- Manglende rapportering.
Noen bedrifter rapporterte lønnselementer på en «restpost» (annen lønn), som før ikke ble oversendt fra SSB til NHO.
- Manglende kvalitet i rapporteringen.
Dette prøver NHO å fange opp og rette ved kontakt underveis, men det har vært tilfeller der det er blitt avdekket i ettertid at feil oppstod i bedriften ved skifte av lønnssystem.
- Medtatt poster som ikke er lønn.
Dette har vært avdekket og søkt korrigert under tariffoppgjør.
- Feil ved henføring av data til tariffavtale.
Dette har vært avdekket og korrigert under tariffoppgjør.

12.2 Ønsker og nye muligheter

Det har vært etterspurt mer oppdelte tall eksempelvis på bransjer og for stillinger innenfor avtaler. Slike ønsker er i liten grad etterkommet. Det kan skyldes både forsiktighet fordi tilfeldigheter kan påvirke ved få observasjoner, og at det ikke er kapasitet i NHO til bredt å etterkomme slike ønsker.

Likeledes er statistisk informasjon som kan belyse fordeling og strukturelle trekk, etterspurt. Grunnlagsdata i dag er også for arbeidere knyttet til individ, slik at det er mulig å belyse lønnsfordeling etter kjønn, alder/ansiennitet, yrke og kompetanse i større grad enn før. NHOs generelle funksjonærlønnsstatistikk har lenge blitt publisert etter flere slike kjennetegn.

Tabell 12.1 Eksempel fra NHOs funksjonærlønnsstatistikk

Aldersgruppe	Antall	Gjennomsnitt Kr.	Nedre kvartil Kr.	Median Kr.	Øvre kvartil Kr.	90% Kr.
4113 Kontor- og kundeserviceyrker						
I alt	2 441	41 917	35 440	40 108	45 787	51 963
20-24 år	83	31 959	26 787	28 403	32 283	38 968
25-29 år	142	36 482	28 701	34 363	39 624	46 667
30-34 år	182	37 955	31 520	36 552	41 000	50 000
35-39 år	210	40 344	34 766	39 417	44 228	48 407
40-44 år	291	41 868	35 833	40 201	45 817	51 887
45-49 år	347	43 266	36 728	41 259	47 362	55 696
50-54 år	390	43 039	37 663	41 833	46 787	53 304
55-59 år	371	43 922	37 845	41 958	46 641	53 442
60-66 år	362	43 706				
67-> år	49	42 732				
4114 Kontormedarbeidere						
I alt	6 689	39 824	33 332	37 867	43 328	50 776
18-19 år	55	28 815	25 946	26 792	31 075	38 647
20-24 år	379	31 717	27 016	30 051	33 427	39 582
25-29 år	684	35 544	30 406	34 100	38 481	43 768
30-34 år	714	38 726	32 469	36 692	42 024	49 974
35-39 år	681	40 670	33 865	38 437	44 291	54 118
40-44 år	764	41 149	34 503	38 489	45 001	53 980
45-49 år	914	40 910	35 000	39 116	44 125	51 958
50-54 år	910	41 648	35 666	39 780	45 001	52 111
55-59 år	749	41 456	35 286	39 714	44 478	51 668
60-66 år	724	40 761	34 751	38 674	44 065	51 345
67-> år	115	40 599	33 303	38 975	44 455	53 550

Det har videre interesse både på avtalenivå og på mer oppsummert nivå, som i området i alt, å ha informasjon om fordeling av arbeidstakernes årsverk etter lønn. Til dette utredningsarbeidet har det kun vært mulig for NHO å utføre en begrenset beregning, se punkt 14.2.6

Statistikk for vekst for identiske arbeidstakere kan belyse strukturelle endringer. Slike tall er mindre berørt av tilgang på og avgang av arbeidstakere og kan gi viktig tilleggsinformasjon om lønnsutviklingen for dem som er i avtaleområdet over tid. Også dette foreligger i NHOs generelle funksjonærlønnsstatistikk, som vist i tabell 12.2.

Tabell 12.2 Eksempel fra NHOs funksjonærlønnsstatistikk

Næringsgrupper	Antall funksjonærer	Mnd.- fortj. totalt Kr.	Lønnsendring		Månedsførtjeneste totalt		
			Ident. funk %	Samtl. funk %	Nedre kvartil Kr.	Median Kr.	Øvre kvartil Kr.
Alle næringer	247 644	60 401 ¹⁵	4,2	3,4 ¹¹	41 691	53 124	70 588
Alle næringer ekskl. oljevirksomhet	223 806	57 957 ¹⁵	4,2	3,2	40 719	51 082	66 666
Oljevirksomhet	23 838	82 598	4,2	5,2	60 304	78 149	95 105
Industri totalt	67 942	62 701 ¹⁵	4,5	3,8 ¹¹	44 523	55 134	71 000
herav:							
Nærings- og nytelsesmiddelindustri	11 705	54 970	6,0	5,3	39 061	47 464	61 500
Treindustri	4 972	54 854	5,1	3,3	40 488	48 420	60 844
Kjemisk industri	15 291	74 077	4,7	2,8	49 844	63 532	84 971
Verkted/metall industri	33 599	62 055	4,1	3,4	46 556	56 170	70 403
Annen industri	2 375	50 863	3,0	2,5	35 524	44 150	55 708
Bygge- og anleggsvirksomhet	23 223	60 030 ¹⁵	4,5	3,0 ¹¹	44 731	54 050	67 499
Samferdsel	18 884	54 138 ¹⁵	5,0	3,9 ¹¹	37 418	45 221	59 009
Informasjon og kommunikasjon	22 512	62 527	3,1	1,6	44 583	56 667	72 036

Så langt er dette for arbeiderområdene kun gjort for Riksavtalen¹⁵.

To ankepunkter mot dagens tariffstatistikk er av mer grunnleggende art. Det har vært ønsket å kun benytte data for tariffbundne bedrifter i LO, der det er stort avvik fra fulle data for NHO. Det er videre reist forslag om å utmåle lavlønns tillegg etter data for annen innretning enn overenskomstens gjennomsnittlige lønnsnivå, for å bedre disse tilleggenes treffsikkerhet.

I utredningsarbeidet har det vært ønskelig å avklare og tallfeste effekter av tenkbare endringer. Et forslag har vært å bruke median på overenskomst heller enn gjennomsnitt ved sammenligning for å avgjøre om avtalen kvalifiserer for lavlønns tillegg. Medianlønn finner man ved å sortere lønnen for lønnstakere i stigende rekkefølge. Lønnsnivået til personen i midten er medianlønnen. Ytterpunkter, som noen ekstremt høye lønner øverst i fordelingen, får mindre vekt ved bruk av median enn ved bruk av gjennomsnittsberegning. NHO har av kapasitetsgrunner ikke kunnet bistå i et skissert forprosjekt for bruk av median innenfor tidsrammen av utredningsarbeidet.

Et annet forslag er å forholde seg til et individuelt lønnsnivå uavhengig av overenskomst som grense for lavlønns tillegg. Her er det mottatt en noe ufullstendig beregning fra NHO innenfor vår tidsramme.

¹⁵ Publiseres i Beregningsutvalgets rapporter.

13 Lavlønnsordninger

LO har siden 80-tallet hatt som et av sine hovedkrav ved tariffoppgjørene å gi et ekstra løft til yrkesgruppene med lavest lønn. Siden 1990 har det ved alle samordnede tariffoppgjør, både hovedoppgjør og mellomoppgjør, blitt gitt egne lavlønns tillegg innen LO-NHO-området. Tilleggene har variert i størrelse og utforming.

I perioden 1990–2019 har det vært 15 hovedoppgjør og 15 mellomoppgjør.

- Ti hovedoppgjør er gjennomført forbundsvist (1994, 1996, 1998, 2002, 2004, 2006, 2010, 2012, 2014 og 2016).
- Fem hovedoppgjør er gjennomført samordnet (1990, 1992, 2000, 2008 og 2018).
- De 15 mellomoppgjørene er alle gjennomført sentralt mellom LO og NHO basert på felles reguleringsklausul for andre avtaleår.

Ved de forbundsvisse oppgjørene har det vært ulike lavlønnsmodeller innen de ulike overenskomstområdene. Ved de samordnede tariffoppgjørene har det vært gjennomført felles lavlønnsmodeller for alle oppgjørene.

Generell lønnsstatistikk¹⁶ viser økende lønnsulikhet det siste tiåret. De aller laveste lønningene i privat sektor, som er mye lavere enn det vi regner som lavlønn i tariffsammenheng, har ikke holdt tritt med prisutviklingen. Lønningene i toppen av fordelingen, som i nivå er godt over industriarbeiderlønn, har økt mest over tiårsperioden.

Lavlønns tilleggene som opprinnelig skulle heve de lavest lønte og sikre en sammenpresset lønnsstruktur, har utviklet seg til i hovedsak å bli et ekstra tillegg for å redusere økende ulikhet og motvirke effekten av alle andre tillegg som skaper forskjeller. Dette medfører at lavlønns tilleggene blir stadig viktigere ved tariffoppgjørene.

Alle lavlønnsmodellene (utprøvde og ikke utprøvde) inneholder styrker og svakheter og elementer som gjør dem både komplekse og vanskelige. Ved tariffoppgjørene fra 1990 og fram til i dag har det vært benyttet ulike modeller, og det er delte meninger om hvilken (hvilke) modell(er) som er mest treffsikker.

I LO-NHO-området er det stort sammenfall mellom kvinnerike overenskomstområder og lavlønn. Dette sammenfallet gjør at modeller utregnet etter overenskomstenes gjennomsnittsnivå så langt har vært treffsikre når det gjelder likelønn.

Ved mellomoppgjøret i 2019 stod kvinner for drøyt hvert femte årsverk i LO-NHO-området totalt, men utgjorde nær halvparten av dem som fikk lavlønns tillegg ved samme oppgjør. Sammenfallet mellom lavlønn og likelønn gjenspeiler seg i LOs lønnskrav, som for eksempel ved oppgjøret i 2019 hvor kravet var: «LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.»

¹⁶ Se NOU 2019: 6 kapittel 2.

Enkelte tidligere oppgjør har også hatt andre likelønns tiltak. I 2012 ble det innen mange overenskomstområder stilt krav til likelønns vurdering ved lokale forhandlinger.

Lav- og likelønns potten på kr 0,50 per time per ansatt gitt ved tariffoppgjøret i 2010 var spesielt innrettet mot at man på den enkelte bedrift kunne rette opp ulikheter. Partene lokalt skulle gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være i bedriften, og som skyldtes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Mellomoppgjøret 2003 for LO-NHO fikk en særlig sterk likelønnsprofil, blant annet fordi det kun ble gitt lavlønns tillegg. Disse var gradert til overenskomster fra 95 prosent av industriarbeiderlønn og ned. Mens 70 prosent av kvinnene i området fikk tillegg, fikk 40 prosent av alle tillegg.

13.1 Elementer som kan benyttes i lavlønnsmodeller

Partene har gjennom mange år brukt ulike virkemidler som har utjevnet lønnsrelasjoner i bedriftene. Disse virkemidlene er

- innretning av tilleggene under forskjellige lønnsoppgjør
- automatisk virkende lavlønns-/utviklingsgarantier
- lønns satser innen de enkelte overenskomster

Når man skal finne modeller for lavlønns tillegg, har man ulike elementer som kan settes sammen og/eller graderes for at modellen skal treffe målet. Disse elementene er:

	LØNN	FORHANDL.	UTVALG	OVERENSK. SATSER	TYPE TILLEGG
1	Overenskomstens gjennomsnittlige lønnsnivå	Overenskomster med lokal forhandlingsrett	Kvinne-/mannsandel innen overenskomstnivå	Minstelønns satser	%-tillegg
2	Bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå	Overenskomster uten lokal forhandlingsrett	Kvinne-/mannsandel bedriftsvis	Normallønns satser	Kronetillegg
3	Individuelt lønnsnivå		Individuelt, men innen kjønn/gruppe		Kombinasjon %-tillegg og kronetillegg
4	Overenskomstenes satser		Grupper på overenskomstnivå		
5			Grupper på bedriftsnivå		

Disse elementene kan kombineres etter behov. Man kan benytte enkle modeller og mer sammensatte modeller. Tilleggene kan graderes ut fra ulike elementer.

13.2 Ulike modeller

Ved å bruke de ovennevnte elementene kan man få ulike modeller for lavlønns tillegg:

- A Tillegg gradert etter overenskomstnivå
- B Tillegg på alle satser i normal- og minstelønnsoverenskomster under et visst nivå
- C Like tillegg på alle minstelønns- og normallønnssetser
- D Tillegg kun på overenskomstenes satser gradert etter overenskomstnivå
- E Tillegg gradert etter overenskomstnivå samt skille mellom dem med og uten lokale forhandlinger
- F Tillegg gradert etter lokal forhandlingsrett eller ikke
- G Tillegg på overenskomstenes satser gradert etter nivået på minstelønns- og normallønnssetser
- H Individuelt tillegg til alle arbeidstakere som ligger under et visst nivå
- I Individuelt tillegg til alle unntatt dem som ligger over et visst lønnsnivå
- J Tillegg gradert etter gjennomsnitt i bedriften
- K Eget tillegg på overenskomster med flertall av kvinner
- L Sentrale føringer om likelønn for lokale forhandlinger

Se vedlegg 1 for en nærmere gjennomgang av de ulike modellene.

13.3 Modeller benyttet ved tariffoppgjørene 1990–2019

1990	Samordnet	Modell A
1991	Mellomoppgjør	Modell E
1992	Samordnet	Modell E
1993	Mellomoppgjør	Modell F
1994	Forbundsvis	Kun generelt tillegg i frontfagene, det samme for de fleste andre overenskomstområder også
1995	Mellomoppgjør	Modell H for minstelønnsavtalene
1996	Forbundsvis	Kun generelt tillegg i frontfagene, men flere overenskomstområder fikk ulike typer lavlønns tillegg.
1997	Mellomoppgjør	Modell E
1998	Forbundsvis	Kun generelt tillegg i frontfagene, men flere overenskomstområder fikk ulike typer lavlønns tillegg.
1999	Mellomoppgjør	Modell A
2000	Samordnet m/tilpasn.	Modell A
2001	Mellomoppgjør	Modell A, de sentrale tilleggene ble avtalt i hovedoppgjøret i 2000
2002	Forbundsvis	Kun generelt tillegg i frontfagene, men typiske lavlønnsområder fikk egne lavlønns tillegg.
2003	Mellomoppgjør	Modell A
2004	Forbundsvis	Modell E
2005	Mellomoppgjør	Modell E
2006	Forbundsvis	Modell F
2007	Mellomoppgjør	Modell A
2008	Samordnet	Modell A
2009	Mellomoppgjør	Modell A

2010	Forbundsvist	Generelt tillegg og lavlønns tillegg i frontfagene / andre områder + lokal likelønsspott med føringer. Flere modeller brukt, i hovedsak modell A/F/L.
2011	Mellomoppgjør	Modell A
2012	Forbundsvist	Modell L
2013	Mellomoppgjør	Modell A
2014	Forbundsvist	Kun generelt tillegg i frontfagene, det samme for de fleste andre overenskomstområder også
2015	Mellomoppgjør	Modell A
2016	Forbundsvist	Ikke generelt tillegg i frontfagene, ulike tillegg og innretninger for de andre overenskomstområdene
2017	Mellomoppgjør	Modell A
2018	Samordnet m/tilpasn.	Modell A
2019	Mellomoppgjør	Modell A

13.4 Begrensninger

Det er i hovedsak to forhold som begrenser mulighetene for å finne og praktisere treffsikre modeller i samordnede oppgjør:

13.4.1 Store ulikheter i overenskomstenes omfang og lønsspredning

Innen NHO-området er det, som nevnt, både arbeideroverenskomster, funksjonæroverenskomster og vertikale overenskomster samt både minstelønns- og normallønnsoverenskomster. Overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett gir ulike muligheter til lokale forhandlinger og dermed ulik mulighet for lokale tillegg. Det største problemet gjelder imidlertid overenskomstenes omfang. Ved gjennomsnittsberegning på overenskomstnivå faller lavlønte på overenskomster som også favner høytlønte, utenfor. Høytlønte på overenskomster med lavt gjennomsnitt vil imidlertid få tillegget. Jo større lønsspredning på en overenskomst, jo mindre treffsikkert blir lavlønns tillegg beregnet ut fra lønnsnivå innen overenskomstområdet. Sammenslåing av overenskomstområder kan også resultere i større lønsspredning i avtaleområder og dermed mindre treffsikkerhet.

13.4.2 Tillitsvalgtapparat

Alle modeller som krever forhandlinger lokalt, enten om bedriftsvis tillegg, individuelle tillegg eller spesielle tillegg for enkeltgrupper, krever et velfungerende tillitsvalgtapparat i den enkelte bedrift. Ulikheter i hvordan tillitsvalgtapparatet fungerer, vil skape ulikhet i hvordan modellene fungerer lokalt.

13.5 Erfaringer og utfordringer

Selv om det ikke er foretatt noen grundig evaluering av lavlønnsinnretningene (unntatt etter 1995-oppgjøret), har de ulike modellene blitt diskutert både foran og etter tariffoppgjør. Forbundenes og LOs erfaringer og utfordringer er i hovedsak disse:

- Det er nesten umulig å finne én modell som gir ønsket resultat for alle overenskomstområder i og med at overenskomstene har så ulik oppbygging og omfang.
- Ved gjennomsnittsberegning på overenskomstnivå faller lavlønte på overenskomster

som også favner høytlønte, utenfor. Høytlønte på overenskomster med lavt gjennomsnitt vil imidlertid få tillegget. Dette oppfattes urettferdig og er vanskelig å forstå. Spesielt er det utfordrende å forsvare og forklare overfor dem som tjener under grensen for lavlønnstillegg, og som ikke får dette.

- Gradering av tillegg på individuelt nivå eller gradering etter lønnssetninger kan endre lønnsrelasjoner og lønnsystemer i bedriften. Også ved disse grepene kan det oppleves urettferdig for dem som er like over en grense og ikke får tillegg (se neste punkt om evaluering av 1995-oppgjøret).
- Tillegg på setninger og ikke på personlig lønn kan medføre at lokale tillegg forsvinner eller kan være vanskelige å beholde.
- Å skille mellom lokal forhandlingsrett eller ikke treffer dårlig fordi det er ulikt hvordan denne forhandlingsretten fungerer. For enkelte overenskomster kan det være spørsmål om hvor reell denne forhandlingsretten er (tekst i overenskomsten), og for andre overenskomster kan det være reell forhandlingsrett som ikke fungerer i praksis ute på bedriftene. Dette kan skyldes både dårlig skolert/fungerende tillitsvalgtsapparat og/eller lite kultur for lokale forhandlinger innen området.
- Tillegg som forutsetter aktivitet på bedriftsnivå, krever fungerende tillitsvalgtsapparat og kan derfor slå ulikt ut mellom bedrifter og mellom overenskomstområder, avhengig av hvordan dette fungerer. Det er ofte sammenheng mellom overenskomstområder med lav lønn og svakere fungerende tillitsvalgtsapparat. Disse områdene vil derfor kunne komme enda dårligere ut ved valg av modeller som krever sterkt apparat.
- Likebehandling av normallønnsoverenskomster og minstelønnsoverenskomster slår ulikt ut. Heving av normallønnssatser vil være det samme som å gi tillegg til alle på overenskomsten. For minstelønnsoverenskomster vil bare de som ligger på satsene, være garantert tillegg.
- Minstelønnsavtalene har ulike innretninger. Overenskomstene har minstelønnssatser for ulike arbeidstakergrupper, eksempelvis satser for begynnerlønn, graderte satser etter type arbeidstakere (hjelpearbeidere, spesialarbeidere etc.), ulike ansiennitetsstiger m.v. Tillegg kun på satsene vil derfor slå ulikt ut mellom de ulike overenskomstområdene.

Lavlønnstillegg på overenskomstenes satser under et visst nivå kan opprette uønskede misforhold mellom de ulike satsene og de ønskede lønnsforskjellene i en overenskomst. Denne problemstillingen er lik den som oppstår ved individuelle tillegg som forrykker lønnsrelasjonene i bedriften.

- Heving av satsene i overenskomstene kan ha ulik innvirkning på andre tillegg som er knyttet til disse satsene. Dette er utilsiktede konsekvenser som kompliserer en slik modell.
- Tillegg gradert etter gjennomsnitt i bedriften er ikke treffsikkert for bedrifter med stor ulikhet i lønn mellom yrkesgrupper i bedriften.
- Ved å legge tilleggene ut til grupper eller individuelt på den enkelte bedrift vil man erfaringsmessig komme i den situasjon at man i bedrifter hvor de trenger tilleggene

mest, har vanskeligst for å beregne og forhandle om lønn. Stor gjennomtrekk i bedriften kan også gjøre det vanskelig å beregne et snitt for grupper over et år uten at det blir misvisende.

13.5.1 Erfaringer fra 1995-oppgjøret med individuelle tillegg

Etter tariffoppgjøret i 1995 ble det nedsatt et felles utvalg mellom LO og NHO som blant annet skulle søke å belyse effekter av lønnsoppgjøret 1995 hvor lavlønnstillegg ble gitt som individuelt tillegg.

Alle fikk et generelt tillegg på kr 0,80. På overenskomster med lokale forhandlinger fikk

- a) arbeidstakere med timelønn under kr 85,38 ekstra tillegg på kr 0,80 per time
- b) arbeidstakere med timelønn under kr 75,90 ekstra tillegg på kr 1,30 per time

Navngitte overenskomster uten lokale forhandlinger fikk et ekstra tillegg på kr 0,85 per time.

Utvalget var spesielt opptatt av i hvilken grad de lokale partene gjenopprettet virkningen av de sentrale tilleggene i de lokale forhandlingene. De undersøkte, gjennom et spørreskjema til enkelte bedrifter i noen industribransjer, følgende problemstillinger:

- 1) gjenopprettingsgrad
- 2) gjenoppretting etter bedriftsstørrelse
- 3) årsaker til gjenoppretting
- 4) gjenoppretting etter kvinneandel
- 5) gjenoppretting etter bransje

Til sammen ble det sendt spørreskjema til 613 bedrifter, og svarprosenten var på 46 prosent.

I 40 prosent av bedriftene ble lønnsrelasjonene fullstendig gjenopprettet ved fordeling av de bedriftsvise tilleggene. 12 prosent av bedriftene hadde gitt høyere tillegg til dem som fikk minst gjennom det sentrale oppgjøret, uten at lønnsrelasjonene dermed ble helt gjenopprettet. De resterende 48 prosent hadde ikke gjenopprettet virkningene av de sentrale individuelle tilleggene ved å gi høyere bedriftsvise tillegg til dem som fikk minst gjennom det sentrale oppgjøret.

Ifølge svarene var det større tendens til gjenoppretting i store bedrifter (over 50 årsverk) enn i små og mellomstore bedrifter.

Det var stor grad av enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i svarene om gjenoppretting. Både blant arbeidsgivere og arbeidstakere var det en relativt stor gruppe som ikke oppga begrunnelse for gjenopprettingen. Blant dem som gjorde dette, var det blant arbeidsgiverne bedriftens lønssystem og forskjeller i kompetanse og ansiennitet som var begrunnelse. Blant arbeidstakerne var det kompetanse som var viktigste årsak, dernest lønssystem og ansiennitet.

Utvalget konkluderte med at 1995-ordningen var mindre treffsikker enn hva som var intensjonen i målet om generelt å løfte kvinnelønningene. De antok at gjenopprettingen var begrunnet i de problemer det skaper når individuelle tillegg bringes inn i et overenskomstområde som for øvrig er basert på kollektiv lønnsdannelse. Utvalget sier til slutt i sine anbefalinger at dersom partene velger å fortsette med individuelle tillegg under sentrale oppgjør, vil dette på sikt kunne framtvinge en individualisering av de rent kollektive tariffavtalene.

13.6 Overenskomster som har fått lavlønnstillegg 2011–2019

Nedenfor gis en oversikt over hvilke overenskomster som har fått lavlønnstillegg ved mellomoppgjørene 2011, 2013, 2015, 2016 og 2019 og ved det samordnede hovedoppgjøret 2018.

Tabell 13.2 Overenskomster med lavlønnstillegg

		2011	2013	2015	2017	2018	2019	
	ANTALL	30	27	24	23	21	22	
	GENERELT TILLEGG – KR	2,00	0,75	0,00	0,50	1,00	2,50	
	LAVLØNNSTILLEGG – KR	1,00	1,40	1,75	1,50	2,50	2,00	
FF	AMB-overenskomsten	x	x	x	x	x	x	
NNN	Baker og konditor					x	x	
HK	Bensinstasjonsoverenskomsten	x	x	x	x	x	x	
HK	Bilutleie			x	x	x	x	
FF	Bokbinderoverenskomsten	x	x	x	x	x	x	
NTF	Bussbransjeavtalen	x	x					
HK	Butikkoverenskomsten	x	x	x	x	x	x	
FAG	Dyrepleiere og klinikkassistenter		x	x	x	x	x	
NNN	Egg- og fjærfekjøttindustrien	x	x	x	x	x	x	
NNN	Fiskeindustribedrifter	x						
FAG	Frisøroverenskomsten				x			
NAF	Fritids- og aktivitetsavtalen	x	x	x	x	x	x	
IE	Glass- og keramisk industri	x	x	x	x	x	x	
NTF	Havnetariffen		x	x	x			Havne- og terminaloverenskomsten 2018 - FF
FF	Jordbruk og gartneri		x	x	x	x	x	
IE	Jordan	x	x					Borte
NNN	Kjøttindustrien	x						
FF	Landforpleiningsavtalen	x	x	x	x	x	x	
NTF	Losse- og lasteavt. Sør- og Nord-Norge	x	x		x			Havne- og terminaloverenskomsten 2018 - FF
NNN	Mat- og drikkevareindustrien	x	x					
IE	Møbeloverenskomsten				x			
FF	Naturbruksoverenskomsten	x	x	x				
FAG	Norges Blindeforbund og Oslo Kinematografer – 453	x		x				
NAF	Parkeringselskaper	x	x	x	x	x	x	
FAG	Pleie og omsorgsoverenskomsten	x	x					
NTF	Rammeavt. – losse- og lastearb.	x	x					Havne- og terminaloverenskomsten 2018 - FF
NAF	Renhold på land i egen regi	x	x	x	x	x	x	

NAF	Renholdsbedrifter	x	x	x	x	x	x	
FF	Riksavtalen	x	x	x	x	x	x	
FF	Serigrafiske bedrifter	x	x	x				
NAF	Service- og vedlikehold	x	x				x	
NAF	Skianlegg	x		x	x	x	x	
NNN	Snacksbedriftene	x						Sjokolade-, sukkervare- og snacksindustrien i 2012
FF	Teko-overenskomsten	x	x	x	x	x	x	
NTF	Transportselskaper i Norge	x		x	x	x	x	
IE	Vaskerier og renserier	x	x	x	x	x	x	
NAF	Vekteroverenskomsten	x	x	x		x	x	

14 Trekk ved lavlønnsmodeller i samordnede oppgjør i LO-NHO-området

I avsnittet brukes tallgrunnlaget ved mellomoppgjøret 2019 for å illustrere egenskaper ved fire av modellene som tidligere er presentert.

14.1 Realisert modell ved mellomoppgjøret 2019 – modell A

Dette var en modell av type A, med tillegg gradert etter overenskomstens gjennomsnittlige lønnsnivå.

Arbeidstakere på overenskomstene listet under fikk lavlønns tillegg på kr 2,00 per time fra 1. april 2019. Tillegget traff en drøy femtedel av alle årsverkene i statistikktilfanget for LO-NHO, og nær halvparten var kvinner.

47 prosent av alle kvinneårsverkene var dermed lavlønnsårsverk, definert til «på overenskomster med gjennomsnittslønn i 2018 under 90 prosent av tilsvarende for industriarbeidere». Kvinner utgjorde i alt 23 prosent av alle årsverk. Brukt modell hadde slik sett både lavlønns- og likelønnsprofil.

Tabell 14.1 Lavlønns tillegg LO-NHO mellomoppgjøret 2019

KR 2,00 PÅ AVTALER UNDER 90 PROSENT AV GJENNOMSNITTLIG INDUSTRIARBEIDERLØNN TIL FØLGENDE OVERENSKOMSTER	
Egg- og fjærfekjøttindustrien	
Baker- og konditoroverenskomsten	
Vekteroverenskomsten	
Service- og vedlikehold	
Transportselskaper i Norge	
Skianlegg	

Industrioverenskomsten – Teko
Vaskerier og renserier
Butikkoverenskomsten
Bokbinderoverenskomsten
Parkeringsselskaper
Renholdsbedrifter
Fritids- og aktivitetsavtalen
Landforpleiningsavtalen
Glass- og keramisk industri
AMB-overenskomsten
Riksavtalen
Dyrepleiere og klinikkassistenter
Bensinstasjonsoverenskomsten
Jordbruk og gartneri
Overenskomsten for bilutleie
Flykabinavtalen

Denne modellen med 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn som grense for lavlønnstillegg er benyttet i alle samordnede oppgjør etter 2005.

14.2 Alternative lavlønnsgrep

I det følgende presenteres egenskaper ved alternative lavlønnsgrep, beregnet på bakgrunn av statistikk tallene («tariffstatistikken») per overenskomst for 2018. Det er teknisk lagt til grunn at samme andel av den totale rammen mellom LO og NHO som ved mellomoppgjøret i 2019 brukes. Når modellene sist ble anvendt, er angitt. Det tenkes da på grunntrekkene og ikke de historiske krone- og prosentgrensene. «Uten lokal forhandlingsrett» utgjøres her av de avtaler som er oppført slik på NHOs statistikk lister. Det er ikke ved dette tatt standpunkt til eventuelle innsigelser og spørsmål ved klassifiseringen. Henvisningene (bokstavene) er listet på side 42 (punkt 13.6), mens vedlegg 2 viser konsekvensene per overenskomst av de alternative grep.

14.2.1 Alternativ I – modell F

Dette er en modell der tillegg kun gis på avtaler uten lokal forhandlingsrett. Arbeidsgiversiden ønsker å reservere differensiering av sentrale tillegg til om det er lokal forhandlingsrett eller ikke, se eksempelvis NHOs forhandlingsposisjon foran mellomoppgjøret i 2019. Langt de fleste avtaler i dag har lokal forhandlingsrett. Satsene er her forutsatt å være et gulv for ytterligere, lokalt bestemte tillegg. For avtaler uten lokal forhandlingsrett («normallønnsavtaler») angir satsene lønnen for den enkelte arbeidstaker. Det ville vært rom for kr 2,50 i tillegg på alle avtaler uten lokal forhandlingsrett i mellomoppgjøret (alternativ I).

De som er på lavlønsavtaler på under 90 prosent uten lokal forhandlingsrett, ville dermed fått et noe større tillegg (+ kr 0,50 per time) enn det realiserte. Eksempler er Renholdsoverenskomsten og Industriooverenskomsten – Teko. Samtidig ville arbeidstakere på en rekke avtaler med svært lav lønn som formelt har lokal forhandlingsrett, ikke fått lavlønnstillegg. Eksempler er Riksavtalen og Jordbruk- og gartnerioverenskomsten. Når to av de tre ekstra avtalene som kommer med, samtidig har lønnsnivå over industriarbeidergjennomsnittet, har modellen svakere fordelingsprofil enn den brukte.

Av lavlønnssinnretningene som vurderes her, mangler denne likelønnsprofil. Andelen kvinner på avtaler med et slikt lavlønnstillegg er om lag på linje med kvinners totale andel av årsverkene i området. Modellen ble senest brukt ved mellomoppgjøret i 1993.

14.2.2 Alternativ II – modell E

Fordelingsprofilen styrkes fra forrige modell ved å kreve at gjennomsnittlig lønnsnivå i tillegg er under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Alternativ II er dermed en variant av modell E, der tillegg er gradert etter avtalens lønnsnivå og om det er lokal forhandlingsrett.

Færre årsverk blir aktuelle, og dermed kan selve lavlønnstillegget i kroner økes betydelig. Ved dette grepet får eksempelvis ansatte på Renholdsoverenskomsten kr 4,30 mer i lavlønnstillegg enn det realiserte i oppgjøret, mens de på avtaler med svært lavt lønnsnivå som formelt har forhandlingsrett, fortsatt ikke får ekstra uttelling og dermed kr 2,00 mindre enn ved oppgjøret.

Likelønnsprofilen for alternativ II blir om lag som i modellen som ble brukt i mellomoppgjøret 2019. Store avtaler uten lokal forhandlingsrett med nivå over 90 prosent med mange menn faller bort i forhold til alternativ I. Siden færre i alt nås, er det også en mye lavere andel av alle kvinneårsverk som nås, enn i brukt modell. Et ankepunkt er fortsatt som ved alternativ I at en rekke avtaler med svært lav lønn som formelt har lokal forhandlingsrett, ikke får lavlønnstillegg. Modellen ble sist brukt ved mellomoppgjøret i 2005.

14.2.3 Alternativ III – modell E

I alternativ III går tillegg også til arbeidstakere på overenskomster med lokal forhandlingsrett, når overenskomstens gjennomsnittlige lønnsnivå er lavt. Dette er en ytterligere variant av modelltype E. Den skiller seg fra alternativ II ved det også gis tillegg når det er lokal forhandlingsrett hvis lønnsnivået i avtalen er lavt. Alle på avtaler med gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn får tillegg.

Fordelingsprofilen skjerpes ytterligere gjennom differensierte tillegg. På avtaler uten lokal forhandlingsrett gis et tillegg på kr 3,00 per time, mens tillegget er på kr 1,50 per time for dem på avtaler med lokal forhandlingsrett. Modellen har egenskaper på linje med modellen som ble brukt ved mellomoppgjøret i år, både med hensyn til lav- og likelønnsprofil. Modellen ble sist brukt i mellomoppgjøret 1997.

Tabell 14.2 oppsummerer noen trekk ved de omtalte alternativene så langt ut fra tallgrunnlaget fra 2018. Det understrekes at dette mer enn noe er «regneøvelser», der resultatene avhenger av hvordan enkeltavtaler plasseres seg med hensyn til gjennomsnittslønn og kjønns sammensetning i den årgang av lønnsstatistikk som benyttes.

14.2.4 Alternativ IV – modell K

Her er det tatt med en variant av modell K kalt alternativ IV, der kvinneandelen på avtalen blir et tilleggskriterium. Dette er en modell som ikke har vært brukt. Som ved mellomoppgjøret er det her tenkt tillegg på alle overenskomster med gjennomsnittlig lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Tillegget er så differensiert etter om avtalen er kvinnedominert. «Kvinnedominerte» er definert til avtaler der over halvdelen av årsverkene ifølge NHOs statistikk utgjøres av kvinner.

De på mannsdominerte avtaler med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn får nå lavlønnstillegg på kr 1,50 per time, mens ansatte på kvinnedominerte avtaler får «likelønnstillegg» på kr 2,00 per time. For kvinnedominerte avtaler gis dette likelønnstillegget (kr 2,00 per time) også når overenskomstens lønnsnivå er opp til og med 93 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det siste grepet innebærer tillegg også på Frisøroverenskomsten og Pleie- og omsorgsoverenskomsten.

En slik innretning styrker likelønnsprofilen ved at over halvdelen av dem som er på avtaler med tillegg, er kvinner, og nær 60 prosent av alle kvinner i området dekkes. Den når lavlønnte uavhengig av kjønn i samme grad som brukt modell, men med et litt lavere tillegg på de mannsdominerte avtalene.

Tabell 14.2 Egenskaper ved beregning av noen alternativer for utlegging av lavlønnstillegg mellom LO og NHO ut fra statistikk til mellomoppgjøret i 2019

MODELL	TILLEGG 1. APRIL KR	ANDEL AV ALLE ÅRSVERK, %	HERAV KVINNER, %	ANDEL AV ALLE KVINNEÅRSVERK, %
REALISERT	2,00 < 90 %	22	48	47
Alternativ I Modell F	2,50 uten lokal forhandlingsrett	17	22	16
Alternativ II Modell E	6,30 < 90 % og samtidig uten lokal forhandlingsrett	7	48	14
Alternativ III Modell E	1,50 < 90 % +1,50 (3,0 i alt) når uten lokal forhandlingsrett	22	48	47
Alternativ IV Modell K	2,00 fra 93 % og under og samtidig kvinnedominert, 1,50 < 90 % ellers	25	53	57

Vedleggstabellene i vedlegg 2 gir et bilde av hvor mye mer eller mindre alternativene over

ville gitt per avtale, i forhold til de to kronene som ble realisert som lavlønns tillegg fra 1. april 2019. Der avtaler som ikke fikk noe lavlønns tillegg i oppgjøret, kommer med i tillegg ved de illustrerte modellene, er dette markert.

I alle modellutformingene så langt er overenskomst den sentrale størrelsen. Tillegg utløses til alle som omfattes ut fra gjennomsnittslønn på avtalen og/eller om det er lokal forhandlingsrett. Der det er spredning i lønn, kan grupper med høyt lønnsnivå bringe avtalens gjennomsnitt utover det gjengse ellers på avtalen. Hvis mange har lønn under det nivået som utløser lavlønns tillegg for overenskomstene, gir det opphav til kritikk mot modellen. Et spørsmål er om andre grep kan gi bedre treffsikkerhet.

14.2.5 Median – variant av modell A

Bruk av det statistiske målet median heller enn gjennomsnitt på overenskomstnivå kan moderere slike effekter. Gjennomsnittslønn er all lønn fordelt på alle som inngår i avtalen. Median er lønnsnivået som ligger midt i fordelingen når alles lønn rangeres oppover etter størrelse. Halvparten vil da ha lønn under median og halvparten lønn over. Gjennomsnittet er mer påvirket av enkelte svært høye lønner enn medianen vil være. Om nivået for den med aller høyest lønn økes, vil medianen være uberørt mens gjennomsnittet øker.

Forskjellen mellom median og gjennomsnitt er mindre på avtaler med liten spredning i lønn. Det er nok bildet for mange av arbeideravtalene, mens funksjonæravtaler og vertikale avtaler kan ha større forskjeller. Hvis man tenker seg en modell som gjennomgående bruker median framfor gjennomsnitt, kan også nivået det måles mot, endres til industriens median. Områder med annen spredning enn industri vil komme ut med en annen relativ posisjon enn målt i dag med gjennomsnitt.

Det foreligger ikke data for median i dagens tariffstatistikk. Et forprosjekt om bruk av median i LO-NHO-området har per dags dato ikke latt seg realisere av kapasitetsgrunner i NHO.

14.2.6 Individuell lønn og bedrift som enhet – modellene H og J

Ved mellomoppgjøret i 1995 ble det for avtaler med lokal forhandlingsrett prøvd en modell som ga graderte lavlønns tillegg ut fra den enkelte i bedriften sin lønn. Det var en modell av type H.

Med det lønnsbegrepet som vanligvis brukes i samordna oppgjør i dag, var det de med lønn under 85 prosent av industriarbeiderlønn som fikk lavlønns tillegg med kr 0,80 per time og kr 1,30 per time hvis egen lønn var under 75 prosent. Det laveste tillegget kan sies å være noe i underkant av det som ble gitt i årene like før.

I 1995 forholdt man seg til kvartalsvis lønnsstatistikk, som i prinsippet skulle dekke alle bedriftene. Grensene tok utgangspunkt i statistikk for fjerde kvartal året før for lønn uten diverse tillegg (skift tillegg og uregelmessige tillegg). Det var også dette lønnsbegrepet som skulle brukes ved sammenligningen. Utmåling ble anbefalt gjort ved de lokale forhandlingene som er senere på året enn sentrale oppgjør, ut fra sist kjente statistikk. Eventuelle uttelling fra garantiordninger 1. april og 1. mai skulle medregnes, og utbetaling skulle skje fra 1. april.

Et partssammensatt utvalg søkte å belyse effektene gjennom en utvalgsundersøkelse i 613

bedrifter. Det ble ikke foretatt en full analyse av lønnsstatistikk, men ledelse og tillitsvalgte ble spurt om sin oppfattelse. Besvarelsene tydet på at de opprinnelige lønnsrelasjonene lokalt var helt eller delvis gjenopprettet i etterkant av oppgjøret, i halvparten av bedriftene. Dette var mest utbredt i mannsdominerte bedrifter og minst i nærings- og nytelsesmiddelindustrien. Flere momenter kan ligge bak gjenopprettingen.

De med lønn rett over knekkpunktene i modellen kunne komme ut lavere enn dem som kvalifiserte for lavlønnstilleggene på samme arbeidsplass. I tillegg til å bli oppfattet som urettferdig kunne elementet bryte med de lokale lønssystemers oppbygging og dets relasjoner ut fra funksjon, kompetansekrav og ansiennitet. I deler av industrien var det i tidsperioden tiltakende lønnsvekst som lokalt kunne gi rom for gjenoppretting.

Bedrift stod sentralt i modellen, siden utmålingen skulle foretas der. Med bedrift som enhet kan det tenkes også andre modeller for lavlønnstillegg. Virksomheter med gjennomgående lave lønnsnivåer kan pålegges lavlønnstillegg i større grad enn andre på overenskomsten. Det vil være en modell av type J. Det kan differensieres internt i bedriftene gjennom at lavlønnstillegg reserveres spesielle lønnsnivåer og/eller funksjoner.

Bedrift og individ er ikke enheter i dagens tariffstatistikk. Det er dermed ikke uten videre mulig å beregne modeller med individuell og/eller bedriftsvis innretning av lavlønnstillegg.

I en forsøksvis beregning har NHO kommet til at 49 prosent av årsverkene hadde lønn under 90 prosent av industriarbeidergjennomsnittet i 2018. Rene funksjonæravtaler er ikke tatt med i denne beregningen. Vektet lønn med årsverkene for de utelatte avtalene kan tilsi en reduksjon i den beregnede andelen nærmere ned mot 40 prosent etter LOs beregning. NHO har ikke kapasitet til ytterligere beregninger nå.

Om lag 40 prosent av alle lønninger i privat sektor i Norge kan anslås å ligge under lavlønnsgrensen brukt i tariffoppgjøret.¹⁷ Det er usikkert om dette er bildet også for LO-NHO-området.

Hvis en innretning med tillegg til individer med lønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn når 20 prosent av alle, ville disse i mellomoppgjøret kunnet få kr 2,25 per time i lavlønnstillegg fra 1. april. Hvis lavlønnsandelene av alle er 30 eller 40 prosent, reduseres tillegget til henholdsvis kr 1,50 og kr 1,10 per time.

¹⁷ Tabell 2.13 i NOU 2019: 6

15 Ordninger i andre nordiske land

Den samordnede oppgjørsformen brukes ikke lenger i Danmark og Sverige, noe som gjør at man ikke kan gjøre en direkte sammenligning mellom landene når det gjelder hvordan LO-ene sikrer en god lavlønnsprofil på tvers av overenskomster, bransjer og forbund. Problemstillinger knyttet til lavlønn står likevel på dagsordenen i begge nabolandene.

15.1 Danmark

I Danmark reforhandles alle overenskomstene i privat sektor samme år. Overenskomsten for offentlig sektor vil vanligvis ha utløp året etter privat sektor, og koordineringen mellom privat og offentlig sektor ivaretas av den såkalte reguleringsordningen.¹⁸ Avtaleperiodene varierer, men 3 år har vært regelen de senere årene. I motsetning til i Norge har man i Danmark ingen tradisjon for mellomoppgjør, det vil si at partene avtaler sentrale tillegg for hele avtaleperioden. Lønnsdannelsen følger samme type frontfagslogikk som i Norge, med vektlegging av eksportindustriens konkurransesituasjon.

Partene (LO og Dansk Arbejdsgiverforening, DA) inngår i forkant av oppgjøret en «klimaftale» / avtale om en kjøreplan, og LO og DA spiller en viktig rolle når det gjelder samordning av forhandlingene, og da særlig meklingsprosessen. De forbundsvisе forhandlingsløsningene og meklingskissene for områder som ikke har oppnådd enighet gjennom forhandlinger, underlegges felles uravstemning. Den danske meklere legger fram en meklingskisse også når partene ikke når enighet, og disse inkluderes vanligvis i avstemningen.

Danske overenskomster deles inn i minstelønnsoverenskomster, normallønsverenskomster og overenskomster uten lønnsatser. Det siste brukes først og fremst i overenskomster for funksjonærer. På minstelønnsområdene gis det kun tillegg på minstelønssatsene i de sentrale forhandlingene. Øvrige tillegg avtales lokalt, det vil si at lønnsdannelsen her i stor grad skjer i lokale forhandlinger. Normallønsatsene økes vanligvis med et noe høyere beløp enn det som gis på minstelønnsavtalene. I Danmark utgjør normallønsverenskomster om lag 20 prosent av årsverkene på DA-LO-området. Normallønsverenskomster finnes blant annet på transportområdet, i renholdsbransjen (serviceoverenskomsten 3F / Dansk Industri), i kantiner og i store deler av grønn sektor.

¹⁸ Her har partene (arbeidstaker- og arbeidsgiversiden) avtalt en formell binding (automatikk) mellom lønnsdannelsen i privat og offentlig sektor. Dermed sikrer man at offentlig sektor ikke blir lønnsledende, samtidig som sektoren heller ikke blir hengende etter i lønnsutviklingen. For en nærmere beskrivelse, se for eksempel Fafo-notat 2016:25 (Kristine Nergaard, Kristin Alsos og Åsmund Arup Seip (2016) *Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene.*)

På samme måte som i Norge er det partene i industrien som inngår den første avtalen («spydspidsforliget»), det vil si avtalen som gir føringer for hva andre områder kan vente å oppnå. På arbeidstakersiden føres forhandlingene av CO Industri, som er et kartell i privat sektor. Medlemmer er forbund i privat sektor fra det tidligere dansk LO, og arbeidstakersidens forhandlingsleder er Dansk Metals forbundsleder. Tradisjonelt har man to «frontfag», ett for minstelønnsoverenskomstene (Industrioverenskomsten) og ett normallønnsfag (vanligvis transportsektoren). Det sistnevnte fastsetter nivået på de lønnstilleggene som normallønnsoverenskomstene kan forvente å oppnå. I perioden 2017–2019 ble minstelønssatsene økt med 2 kroner per år i perioden, mens satsene i normallønnsoverenskomstene økte med kroner 2,50. Det gis ikke høyere tillegg for overenskomster med lav gjennomsnittslønn. Siden overenskomstene forhandles enkeltvis, er det i prinsippet mulig å avvike fra det som er gitt i frontfaget.

Tabell 15.1 Tillegg gitt i lønnsforhandlingene 2017. Danmark. Fra «Udkast til forligsmandens mæglingsforslag». Tilleggene gjelder overenskomster der partene ikke er kommet til enighet, og bygger på resultatet i frontfagene.

For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen
pr. 1. marts 2017 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
pr. 1. marts 2018 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
pr. 1. marts 2019 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
I normallønnsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere
pr. 1. marts 2017 med 250 øre pr. time,
pr. 1. marts 2018 med 250 øre pr. time og
pr. 1. marts 2019 med 250 øre pr. time.

15.2 Sverige

LO i Sverige er ikke direkte part i forhandlinger, men LO kan etter vedtak i egne organer ha en samordnende rolle. Samordningen innebærer blant annet at forbundene gjennom vedtak i representantskapet blir enige om felles krav og prioriteringer, inkludert en modell for å sikre lavlønnsprofilen. I Sverige har enkelte forbund valgt å stille seg utenfor samordningen, og de sikrer seg dermed muligheten til å fremme krav som går utover det som vedtas i de samordnende fora. I 2019 valgte LO-forbundene Kommunal og Pappers å stå utenfor samordningen i forkant av 2020-oppgjøret.

Avtaleperioden varierer mer i Sverige enn i Norge. De fleste overenskomstene får samme lengde, men det er også eksempler på at noen områder velger kortere eller lengre avtaleperioder enn flertallet. I 2013 og i 2017 ble de fleste avtalene inngått for 3 år, mens avtaleperioden i hovedsak ble 1 år i 2016. I 2011 ble de fleste avtalene tegnet for 14 måneder. Det forhandles ikke i mellomårene, det vil si at partene blir enige om lønnstillegg for samtlige år når avtalene strekker seg over 2 eller 3 år. Man kan også avtale at overenskomstene kan sies opp etter 2 år, selv om de i utgangspunktet gjelder i 3 år. Dermed reduseres usikkerheten knyttet til å avtale lønnstillegg for 3 år fram i tid.

Svenske lønnsforhandlinger følger en streng frontfagslogikk. «Industriavtalet», som er en samarbeidsavtale mellom partene i industrien,¹⁹ slår fast eksportindustriens lønnsnormerende rolle og etablerer dermed prinsippet om det svenske frontfaget eller «märket». Overenskomstene som utgjør frontfaget/märket, forhandles samlet, og arbeidstakersiden er koordinert gjennom kartellet Facken inom industrin²⁰. Kartellet omfatter både forbund fra LO og funksjonærforbund. Det er stor aksept for at resultatet fra disse forhandlingene utgjør den overordnede rammen for oppgjøret. Krav i LO-samordningen, det vil si kravene fra LO-forbundene i påfølgende forhandlingsrunder, skaleres i etterkant for å tilpasses märket (rammen).

Enigheten i industrien omfatter kostnadsrammen i prosent, men angir i noen tilfeller laveste tillegg i kroner for «minimi-/legsteløner» og/eller «individgarantier» med tilføysen *om at dette gjelder avtaler med slike innretninger*.²¹ Gjennomgående fordeles konkrete tillegg på bransje- eller virksomhetsnivå i tråd med aktuell avtales bestemmelser.

Lokal lønnsdannelse spiller en viktig rolle i svensk arbeidsliv, samtidig som det benyttes flere ulike avtalekonstruksjoner. Disse varierer når det gjelder samspillet mellom sentral og lokal (bedriftsvis) lønnsdannelse. Partene på bransjenivå kan fastsette rammen for det lokale oppgjøret (sette en lokal lønnsnitt), gi en individgaranti eller overlate alt til partene lokalt. Et særtrekk ved en del svenske tariffavtaler er bruken av «stupstock»: Partene har stor frihet til å forhandle lokalt, men hvis partene ikke blir enige lokalt, faller man tilbake på en sentralt fastsatt løsning. Målet er likevel at partene skal finne fram til løsninger lokalt.

15.2.1 Nærmere om oppgjørene

Lavlønnsproblematikk har vært mye diskutert i LO Sverige de senere årene og påvirker også hvordan LO-forbundene formulerer sine krav. Oppgjørene i 2007, 2016 og 2017²² i Sverige belyser lavlønnsstiltak og forholdet til rammen/märket.

Lavlønssatsing etter individuelt lønnsnivå (2017)

I 2017 ble det inngått treårige avtaler. I industrien ble partene enige om en forhandlingsløsning som gir en kostnadsvekst på 6,5 prosent over 3 år. Av rammen var 0,5 prosent avsatt til en ordning med fleksibel deltidspensjon.

LO-forbundenes avtaler innen industrien («frontfaget») inneholdt en lavlønssatsing. Den prosentvise rammen skulle beregnes med utgangspunkt i minimum 24 000 kroner per 2017. Områder med lavere månedslønn enn 24 000 fikk dermed en prosentvis høyere ramme/lønnsnitt. En slik satsing var i tråd med de kravene som LO-forbundene hadde samlet seg om i forkant av oppgjøret. Denne «innsamlingsmodellen» ble fulgt opp i en del av oppgjørene som fulgte etter forhandlingene i industrien. LO la til grunn at lavlønssatsingen **ikke** skulle motsvares av andre kostnadsreduksjoner for å holde oppgjøret innenfor normen. Arbeidsgiversiden bestred det siste, noe som ble tema i flere meklinger.

¹⁹ Omfatter fem forbund i konkurranseutsatt privat sektor hvorav to utenfor LO.

²⁰ IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer, GS (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) og Livsmedelsarbetareförbundet.

²¹ Enigheten innen industrien vil omfatte ulike modeller siden man her forhandler for ulike avtaler med ulike innretninger.

²² Treårig avtale som løper til mars 2020.

Lavlønnsmodellene hadde noe ulik utforming innen ulike overenskomstområder. I noen avtaler/områder ble lønnspotten beregnet med utgangspunkt i virksomhetens lønnsstruktur. På andre områder hadde man en innsamlingsmodell på bransjenivå, det vil si at partene på bransjenivå kunne fordele en noe større sum. Dette henger sammen med at de ulike avtalene fordeler lønnspotten ulikt, blant annet finnes flere typer avtalekonstruksjoner med individgaranter.²³

Modellen fra 2017 er videreført i LO-forbundenenes krav i forkant av lønnsoppgjøret i 2020.

Merket i prosent og i kroner (2016)

I 2016 ble rammen for den ettårige avtalen innen industrien 2,2 prosent kostnadsøkning, hvorav 2 prosent var lønnsøkning. Sammen med kr 590 per måned i etterfølgende forhandling for Handels, ble dette i fellesskap mellom Svensk Næringsliv og LO anbefalt som normgivende for de videre forhandlinger. LO hadde tidligere besluttet **ikke** å samordne etter uenighet innad om lavlønssatsing.

Enkelte forbund mente at normen kunne defineres som kronetilleggene fra avtalene innen industrien. Gitt lavere lønn i eget område ville det kunne gi større tillegg enn en ramme definert av normen i prosent på egen avtales lønnsnivå.

Selv om enkelte områder gikk utover normen i prosent, ble det helhetlige bildet i ettertid at normen i stor grad ble overholdt. En satsing for å heve «underskøterskor» sin lønn innenfor Kommunals avtaler ble motsvart av mindre økning av minstelønnsatser. Løsningen for Handels var også vurdert å være innenfor normen målt prosentvist.

«Räknesnurran» (2007)

I 2007 samordnet LO-S ut fra målsettinger både for ramme, lavlønns- og likelønssatsing. Et nytt element var en likestillingspott ut fra andel kvinner med lønn under kr 20 000 per måned.²⁴ Innenfor totalrammen ga dette ulike «delrammer» avtaleområder imellom ut fra innslaget av lavlønte kvinner. Det er verdt å merke seg at modellen tilførte mer midler til områder med større andel lavlønte kvinner, uten å styre bruken av midlene.

²³ Se Avtalsrörelsen och lönebildningen år 2017. Medlingsinstitutets årsrapport.

²⁴ Modifisert fra opprinnelig forslag der likelønns tiltaket kun var knyttet til kvinneandel og ikke lønnsnivå.

16 Arbeidsgruppas oppsummering

Fagbevegelsen har alltid vært opptatt av å sikre små lønnsforskjeller og særlig ivareta de lavest lønte. For LO er det viktig å bruke en modell for lavlønns tillegg som er mest mulig treffsikker, understøtter overenskomstens lønnsatser og oppleves mest mulig rettferdig. LO har siden 80-tallet hatt som et av sine hovedkrav ved tariffoppgjørene å gi et ekstra løft til yrkesgrupper med lavest lønn. Siden 1990 har det ved alle samordnede tariffoppgjør, både hovedoppgjør og mellomoppgjør, blitt gitt egne lavlønns tillegg innen LO-NHO-området. Tilleggene er gitt innenfor de avtalte økonomiske rammene for oppgjørene, og modellene for lavlønns tillegg har variert i størrelse og utforming.

Lavlønns tilleggene som opprinnelig skulle heve lønnen for de lavest lønte og sikre en sammenpresset lønnsstruktur, har utviklet seg til i hovedsak å bli et ekstra tillegg for å redusere ulikhet og motvirke effekten av alle andre tillegg som skaper forskjeller. Dette medfører at lavlønns tilleggene blir stadig viktigere ved tariffoppgjørene. Som generelle tillegg legges lavlønns tillegg på overenskomstenes satser. De har dermed også betydning for utvikling av ulikhet generelt i samfunnet blant annet gjennom allmenngjøring av avtaler.

Alle lavlønnsmodellene (utprøvde og ikke utprøvde) inneholder styrker og svakheter og elementer som gjør dem både komplekse og vanskelige. Ved tariffoppgjørene fra 1990 og fram til i dag har det vært benyttet ulike modeller, og det er delte meninger om hvilken (hvilke) modell(er) som er mest treffsikker.

I LO-NHO-området er det stort sammenfall mellom kvinnerike overenskomstområder og lavlønn. Dette sammenfallet gjør at modeller utregnet etter overenskomstenes gjennomsnittsnivå så langt har vært treffsikre også når det gjelder likelønn. Ved mellomoppgjøret i 2019 stod kvinner for drøyt hvert femte årsverk i LO-NHO-området totalt, men de utgjorde nær halvparten av dem som fikk lavlønns tillegget. Sammenfallet mellom lavlønn og likelønn gjenspeiler seg i LOs lønnskrav, som for eksempel ved oppgjøret i 2019 hvor kravet var: «LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.»

I de samordnede oppgjørene med NHO etter 2005 har det vært brukt samme lavlønnsmodell. Det har blitt gitt lavlønns tillegg til alle overenskomstområder med et gjennomsnitt under 90 prosent av industriarbeiderlønn. Arbeidsgruppa vil påpeke at denne modellen i hovedsak har fungert, men den har også mangler ved at lavlønte på overenskomster over 90 prosent ikke får lavlønns tillegg, og ved at høytlønte på overenskomster under 90 prosent får lavlønns tillegg.

Utfordringen er å finne en bedre modell som skal omfatte og passe for 124 overenskomster mellom LO og NHO. NHO har fremmet krav om å skille mellom normallønnsoverenskomster og minstelønnsoverenskomster. De hevder at overenskomster med lokal forhandlingsrett ikke skal ha lavlønns tillegg, siden de har lokale forhandlinger. Dette er en teoretisk tilnærming som forutsetter at de lokale klubbene har forhandlingsstyrke. Systemet er også slik at det er styringsretten som gjelder hvis de lokale partene ikke blir enige. LOs erfaring er at mange av forhandlingsområdene under 90 prosent ikke har lokal forhandlingsstyrke som gir nok uttelling, uavhengig av lønnsomheten i bedriftene. Flere av lavlønnsavtalene er gjengangere ved oppgjørene uavhengig av om de har eller ikke har en formell forhandlingsrett. Da kan man tenke seg hvordan utviklingen hadde vært hvis det ikke hadde blitt gitt lavlønns tillegg.

I rapporten har arbeidsgruppa skissert tolv ulike modeller. Arbeidsgruppa har også ønsket å beregne effekten av å bruke medianlønn som måleparameter framfor gjennomsnitt. Det ville kunne gi et riktigere bilde for overenskomster der noen årsverk med høy lønn drar gjennomsnittet uforholdsmessig langt opp. NHO som leverer lønnsstatistikk for tariffoppgjørene, har ikke kunnet bistå i et slikt arbeid.

Flere av modellene krever at man har tilgang på riktig lønnsstatistikk. Bedrift og individ er ikke enheter i tariffstatistikken i dag. Som det framkommer av rapporten, er det avdekket feil og mangler i tariffstatistikken. LOs tilgang på statistikk fra NHO må bygge på tillit. Arbeidsgruppa vil påpeke at det i så måte kunne vært fordelaktig om LO og NHO hadde etablert ett felles statistikk-kontor.

Som alternativ til dagens lavlønnsmodell vil arbeidsgruppa trekke fram to modeller:

- individuelt tillegg til alle arbeidstakere som ligger under et visst nivå
- tillegg gradert etter gjennomsnitt i bedriften

Individuelt lavlønns tillegg har meget god treffsikkerhet for de lavlønte. Denne modellen kan også inneholde flere nivåsatser med ulike lavlønns tillegg. En variant av modellen ble brukt i 1995. Ulempen ved å gi individuelle lønns tillegg er at man endrer lønnsrelasjonene i bedriftenes lønssystemer. Dette kan oppleves urettferdig for dem som har lønn rett over grenseverdien. En forutsetning for modellen uten endring av dagens tariffstatistikk er at de sentrale partene avtaler hva som skal inngå i lønnsgrunnlaget, og hvilke tidspunkter/perioder som er relevante. Så må partene lokalt følge opp utmålingen.

Tillegg etter gjennomsnitt i bedriften kan være treffsikkert for lavlønte innen overenskomstområder som har både lavlønns- og høylønnsbedrifter. Med stor ulikhet i lønn mellom yrkesgrupper internt i bedriftene vil modellen imidlertid ikke virke godt i alle sammenhenger/bedrifter. For å treffe bedre kan man tenke seg å gradere etter gjennomsnitt for de ulike yrkesgruppene i bedriften, men her vil man få samme problem som ved individuelt lavlønns tillegg ved at man endrer lønnsrelasjonene i bedriftens lønssystemer. En forutsetning også for bedriftsmodellen uten endring av dagens tariffstatistikk er at de sentrale partene avtaler hva som skal inngå i lønnsgrunnlaget, samtidig som et velfungerende tillitsvalgtapparat må følge opp lokalt.

Begge modeller forutsetter at det også finnes løsninger som ivaretar utviklingen av overenskomstenes lønnsatser.

Arbeidsgruppa har gjennom rapporten oppfylt mandatet om å gjennomgå ulike lavlønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor. Rapporten overleveres LOs sekretariat.

DIVERSE VEDLEGG

Vedlegg 1. Ulike lavlønnsmodeller

MODELL A Tillegg gradert etter overenskomstnivå

Eks: Overenskomster over 95 % av gjennomsnitt får ikke tillegg / X i tillegg.
Overenskomster mellom 85 % og 95 % får kr XX i lavlønnstillegg.
Overenskomster under 85 % får kr XXX i lavlønnstillegg.

Modellen er brukt ved oppgjørene i

- 1990: Overenskomster med årslønn inntil 137 000 fikk ramme på kr 4,-, årslønn 137 000–170 000 kr 3,- og årslønn over 170 000 kr 2,50.
- 1999: Ikke tillegg over 95 % – under 95 % fikk kr 1,20 i tillegg.
- 2000: Generelt tillegg på kr 1,50 til alle, kr 3,50 til overenskomstområder under 87 % og kr 3,- til dem mellom 87 og 92 %.
- 2001: Generelt tillegg på kr 1,- per time. Kr 3,- per time til overenskomstområder under 87 % og kr 2,50 til dem mellom 87 og 92 %.
- 2003: Ikke generelt tillegg over 95 %, kr 2,85 til overenskomstområder under 85 % og kr 1,95 til dem mellom 85 og 95 %.
- 2007: Generelt tillegg på kr 2,50 til alle, kr 1,- til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2008: Generelt tillegg på kr 2,- til alle, kr 3,- til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2009: Generelt tillegg på kr 1,- til alle, kr 1,- til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2010: Generelt tillegg på kr 1,- per time. De fleste overenskomster som betegnes som lavlønnsoverenskomster, fikk lavlønnstillegg utover dette, i hovedsak de som i 2009 lå under 90 %, kr 0,50–1,- per time.
- 2011: Generelt tillegg på kr 2,- til alle, kr 1,- til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2013: Generelt tillegg på kr 0,75 til alle, kr 1,40 til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2015: Generelt tillegg på kr 1,75 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- 2017: Generelt tillegg på kr 0,50 per time til alle, kr 1,50 i tillegg til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

2018: Generelt tillegg på kr 1,- per time til alle, kr 2,50 i tillegg til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Kr 0,30 ble gitt til forbundsvisse tilpasningsforhandlinger.

2019: Generelt tillegg på kr 2,50-- per time til alle, kr 2,00 i tillegg til overenskomstområder under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Modellen er lett å beregne. Alle arbeidstakere får økt timelønn, i tillegg heves satsene i overenskomsten.

Ulempen med modellen er at lavlønte på overenskomstområder med høyt gjennomsnitt ikke får lavlønnstillegg, og at høytlønte på overenskomstområder med lavt gjennomsnitt får lavlønnstillegg.

MODELL B Tillegg på alle satser i normal- og minstelønnsoverenskomster under et visst nivå

Eksempel: Alle minstelønns- og normallønnsseter under kr XXX heves med kr X.

Både modell B, C og D har tillegg som legges kun på satsene i overenskomstene, men med litt ulik innretning. Fordeler og ulemper vil derfor være mye av de samme for disse modellene.

Modell B har klar lavlønnprofil.

Her er det satsene i overenskomstene som er utslagsgivende, ikke overenskomstnivå. Vi har ingen oversikt over hvem / hvor mange som kun går på satsene i minstelønnsoverenskomstene, og vil derfor ikke kunne få oversikt over hvor mange som vil få tillegg. Det er derfor vanskelig å se nøyaktig hvordan modellen slår ut. Dette er en ulempe med både modell B, C og D.

Minstelønnsoverenskomstene har ulik innretning og omfang. Dette varierer fra kun en minstelønnssats for hele overenskomsten til ulike satser for ulike grupper, gjerne også med ansiennitetsstiger. Ansiennitetsstigene kan variere fra kun begynnerlønn og tillegg etter 1 år til begynnerlønn og flere trinn inntil 12 år (noen overenskomster har også lengre stige).

Denne modellen forskyver relasjonene mellom de ulike satsene i overenskomstene ved at bare satsene under et bestemt beløp heves.

Lønnsspennet innenfor hver gruppe innen et overenskomstområde varierer sterkt. For dem som har lønnsstige på mer enn ett trinn, varierer dette i overenskomstene for 2018–2020 fra 13 til over 55 kroner *innenfor samme gruppe* i en overenskomst. Innen ett overenskomstområde varierer det fra 9 til 118 kroner i forskjell på laveste til høyeste sats *i en overenskomst*.

Denne modellen kan bygges videre ut ved at man i tillegg differensierer tilleggene etter minste- og normallønnsoverenskomster.

MODELL C Like tillegg på alle minstelønns- og normallønnsatser

Alle minstelønns- og normallønnsatser i alle overenskomster heves med det samme beløpet

Denne modellen har ingen lavlønnsprofil.

Ved å heve alle satsene i alle overenskomstene hever man også satsene i de overenskomstene som har et høyt lønnsnivå.

Likebehandling av normallønnsoverenskomster og minstelønnsoverenskomster vil slå ulikt ut. Heving av normallønnsatser vil være det samme som å gi et tillegg til alle på overenskomsten. For minstelønnsoverenskomstene vil bare de som ligger på satsene, få tillegg, men de har lokal forhandlingsrett med adgang til lønnsglidning i perioden.

MODELL D Tillegg kun på overenskomstenes satser gradert etter overenskomstnivå

Forskjellen mellom B og denne modellen er at denne modellen gir graderte tillegg, og at de gis etter overenskomstnivå, ikke etter satsene i overenskomstene.

Eks: I overenskomster over 95 % av gjennomsnitt heves ingen satser.
 Mellom 85 % og 95 % heves alle minste- og normallønnsatser med kr X.
 Under 85 % heves alle minste- og normallønnsatser med kr XX.

Som modell C, men denne modellen har en lavlønnsprofil.

Alle på de navngitte normallønnsoverenskomster vil få tillegg.

Lønnsspredningen på de forskjellige minstelønnsoverenskomstene er svært ulik. På enkelte overenskomster er det mange som ligger på minstelønnsatsene (Riksavtalen FF), mens på andre overenskomster er det få som ligger på minstesatsene (VO FF). De reelle kostnadene vil derfor variere for de ulike overenskomstene.

Hovedregelen for minstelønnsavtalene er at det skal avtales tillegg utover minstesatsene, men dette fungerer ulikt.

Minstelønnsavtalene har ulik oppbygging av satsene, noe som betyr at det er vanskelig å bedømme den totale virkningen nøyaktig.

MODELL E Tillegg gradert etter overenskomstnivå samt skille mellom dem med og uten lokal forhandlingsrett

Bygger på modell A, men det gis differensierte tillegg etter overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett.

Eks:

- | | | |
|----|-----------------------------------|-------|
| 1. | Områder mellom 85 % og 95 % | |
| | Avtaler med lokale forhandlinger | kr X |
| | Avtaler uten lokale forhandlinger | kr XX |
| 2. | Områder under 85 % | |
| | Avtaler med lokale forhandlinger | kr X |
| | Avtaler uten lokale forhandlinger | kr XX |

Modellen er blant annet brukt ved oppgjørene i

- 1991: Ulike tillegg for de over og under 165 000, med og uten forhandlingsrett. Områder over 165 000 – overenskomster med lokale forhandlinger kr 1,- og overenskomster uten lokale forhandlinger kr 1,75. Områder under 165 000 – overenskomster med lokale forhandlinger kr 1,20 og overenskomster uten lokale forhandlinger kr 2,25.
- 1992: Overenskomstområder med lokal forhandlingsrett med årslønn under kr 157 000 fikk et tillegg på 60 øre i timen. Ingen øvrige overenskomstområder med lokal forhandlingsrett fikk sentrale tillegg. Overenskomstområder uten lokal forhandlingsrett med årslønn under kr 185 000 fikk et tillegg på 120 øre i timen. Ingen øvrige overenskomstområder uten lokal forhandlingsrett fikk sentrale tillegg.
- 1997: Generelt tillegg til alle, lokale tillegg til alle under 185 000 gradert etter lokal forhandlingsrett eller ikke. Generelt tillegg kr 0,80. Normallønnsavtaler kr 1,20. Minstelønnsavtaler under 185 000 kr 1,50 og normallønnsavtaler under kr 185 000 kr 1,80.
- 2004: Generelt tillegg på overenskomster med lokal forhandlingsrett på kr 1,- og kr 1,50 på overenskomster uten lokal forhandlingsrett. Ekstra tillegg for arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittlig lønnsnivå under kr 119,21 på kr 0,50 (VO).
- 2005: Generelt tillegg på kr 1,- per time. I tillegg ble det gitt ytterligere kr 1,-, det vil si totalt kr 2,- per time, til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 87 % av voksne arbeidere og uten lokal forhandlingsrett.

Det å forskjellsbehandle overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett reiser flere problemstillinger. Utgangspunktet for å gi normallønnsoverenskomstene større tillegg er at overenskomster med lokal forhandlingsrett har adgang til lokale forhandlinger med en lønnsglidning i perioden som normallønnsavtalene ikke har.

Innen flere overenskomstområder tas det i liten grad ut lokal lønnsvekst. Det kan for eksempel være at det er lav organisasjonsgrad og begrenset forhandlingsevne, at det er lite overskudd i bedriftene, eller at det er liten vilje til å gi noe ved lokale forhandlinger.

MODELL F Tillegg gradert etter lokal forhandlingsrett eller ikke

Det gis ulike tillegg til overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett.

Eks.

Avtaler med lokal forhandlingsrett får kr X.

Avtaler uten lokal forhandlingsrett får kr XX.

Modellen er brukt blant annet ved tariffoppgjøret i

1993: Overenskomster uten lokale forhandlinger kr 1,- og overenskomster med lokale forhandlinger kr 0,60.

2006: I frontfagene ble det gitt kr 1,50 til overenskomster uten lokale forhandlinger og kr 1,- til overenskomster med lokale forhandlinger.

2010: Frontfagene skilte mellom bedrifter med og uten / ikke praktiserer lokal forhandlingsrett. Generelt tillegg på kr 1,- per time for overenskomster med lokal forhandlingsrett og kr 1,50 per time for bedrifter på Teko-overenskomsten som ikke har eller praktiserer lokal forhandlingsrett.

Samme fordeler og ulemper som modell E.

MODELL G Tillegg legges på overenskomstenes satser gradert etter nivået på minstelønns- og normallønnssatser

Det gis lavlønns tillegg som legges på satsene i overenskomstene, gradert etter nivået på minstelønns- og normallønnssatsene.

Modellen kan ha treffsikkerhet for dem som ligger på minstelønns- eller normallønnssatser. Problemet er hva man skal ta som utgangspunkt for beregning og gradering av tilleggene, i og med at de ulike overenskomstene har svært forskjellige ordninger når det gjelder innretningen på satsene, for eksempel ansiennitetsskala og ansiennitetstillegg.

Modellen kan også opprette uønskede misforhold mellom de ulike satsene og de ønskede lønnsforskjellene i en overenskomst.

I likhet med modell D vil de reelle kostnadene variere for de ulike overenskomstene fordi lønnsfordelingen er svært ulik.

MODELL H Individuelt tillegg til alle arbeidstakere som ligger under et visst lønnsnivå

Alle timelønner under kr XXX heves med kr X.

Modellen ble brukt i

- 1995: Man ga også generelt tillegg i tillegg til graderte satser med ulike lavlønnstillegg basert på overenskomster med og uten lokal forhandlingsrett. Generelt tillegg på kr 0,80. Overenskomster med lokale forhandlinger med timelønn under kr 85,38 fikk kr 1,60, de med timelønn under kr 75,90 fikk kr 2,-. Navngitte overenskomster uten lokale forhandlinger fikk kr 1,65.

Denne modellen treffer de lavlønte. Den kan også inneholde flere nivåsatser med ulike lavlønnstillegg.

Ulempen ved å gi individuelle lønnstillegg er at man endrer lønnsrelasjonene i bedriftenes lønssystemer (det kan også skje i modell B, C og D og G).

MODELL I Individuelt tillegg til alle unntatt dem som ligger over et visst lønnsnivå

Alle timelønner heves med kr X, unntatt dem som ligger over XXX.

Dette er en omformulering av modell H. Bedriftene må dokumentere hvem som har lønn over et visst nivå, siden disse ikke skal ha tillegget.

Grepet kan være administrativt og informasjonsmessig forenkende hvis hovedtyngden av ansatte kvalifiserer for tillegget.

MODELL J Tillegg gradert etter gjennomsnitt i bedriften

Det gis ulike tillegg beregnet etter gjennomsnittlig lønnsnivå i bedriften.

- Eks. Bedrifter med gjennomsnitt under 85 % får kr X.
 Bedrifter med gjennomsnitt mellom 85 % og 95 % får kr XX.
 Bedrifter med gjennomsnitt over 95 % får kr XXX.

Denne modellen kan være mer treffsikker for lavlønte innen overenskomstområder som har både lavlønte og høylønte, men i bedrifter med stor ulikhet i lønn mellom yrkesgrupper vil den ikke virke. For å treffe bedre kan man tenke seg å gradere etter gjennomsnitt for de ulike yrkesgruppene i bedriften, men her vil man få samme problem som med modell B, C, D, G og H: at man endrer lønnsrelasjonene i bedriftens lønssystemer.

MODELL K Eget tillegg på overenskomster med flertall av kvinner

Det gis tillegg avhengig av om det er flertall av kvinner på overenskomsten.

Eksempel:

Overenskomster med flertall av kvinner får kr XX.

Overenskomster som ikke har flertall av kvinner, får kr X.

Alle, uavhengig av kjønn på overenskomsten, får tillegget. Isolert sett vil modellen påvirke gjennomsnittlig lønnsforhold mellom kvinner og menn siden bare overenskomster med flere kvinner enn menn får dette tillegget. Kan ses som en variant av «svensk» modell tilpasset norske forhold. Kan opptre i kombinasjon med tradisjonelt lavlønnstillegg.

MODELL L Sentrale føringer om likelønn for lokale forhandlinger

Modellen kan knyttes til en pott som skal fordeles lokalt etter gitte kriterier, eller man kan legge sentrale føringer på lokale forhandlinger uten at det er knyttet til en spesiell pott.

Formuleringen kan være streng i retning av «mer enn det antallsmessige tilsier til kvinner» eller mer generell for eksempel ved følgende tillegg til eksisterende kriterier: «bidra til likelønn mellom kvinner og menn».

Lokal likelønnpott er et alternativ som er forsøkt innen enkelte overenskomstområder, for eksempel Riksavtalen i 1998. Hvordan dette virker, er avhengig av at føringene for hvordan potten skal fordeles lokalt, er tilpasset bedriftenes evne til å utføre beregninger og forhandlinger. Erfaringene fra hotell og restaurant var at svært få bedrifter klarte å utbetale noe av potten, fordi det ikke var mulig å gjennomføre den prosessen som var forutsatt for å fordele potten lokalt.

NOPEF krevde i 2006 at det lokalt skal avsettes øremerkede midler til utjevning av kjønnsmessige lønnsforskjeller for individuelt avlønnte. Kravet nådde ikke fram.

Hvis man avsetter en pott til slik fordeling, er det vanskelig å beregne hvor mye dette innebærer, i og med at man ikke har oversikt over hvor mange bedrifter som klarer å fylle kriterier/retningslinjer for forhandlinger, eller at man ikke har oversikt over lønnsnivå/lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på bedriftsnivå.

Modellen ble brukt i

2010: Ved det forbundsvis oppgjøret ble det innen mange overenskomster brukt en modell hvor det ble avsatt en lav- og likelønnpott i den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene lokalt forhandlet om bruk av potten for å rette opp skjevheter etter gitte retningslinjer som skyldtes forskjellsbehandling på grunn av kjønn. De delene av potten som ikke ble benyttet til å rette opp eventuelle skjevheter, ble fordelt med like store beløp per time per ansatt.

2012: Ved det forbundsvis oppgjøret ble det innen flere overenskomstområder tatt inn føringer for det lokale likestillings- og likelønnsarbeidet. Blant annet ble det i frontfagene tatt inn bestemmelser om arbeid med likestilling og likelønn lokalt, opprettelse av likestillingsavtaler og gjennomgang av lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

Vedlegg 2. Vedleggstabeller til kapittel 14

I – modell F

Kr 2,50 til overenskomster uten lokal forhandlingsrett

	Endret lavlønns tillegg
Egg- og fjærfekjøttindustrien	2 kr mindre
Baker- og konditoroverenskomsten	2 kr mindre
Vekteroverenskomsten	0,50 kr mer
Service- og vedlikehold	2 kr mindre
Transportselskaper i Norge	2 kr mindre
Skianlegg	2 kr mindre
Industrioverenskomsten – Teko	0,50 kr mer
Vaskerier og renserier	0,50 kr mer
Butikkoverenskomsten	2 kr mindre
Bokbinderoverenskomsten	2 kr mindre
Parkeringselskaper	2 kr mindre
Renholdsbedrifter	0,50 kr mer
Fritids- og aktivitetsavtalen	0,50 kr mer
Landforpleiningsavtalen	2 kr mindre
Glass- og keramisk industri	2 kr mindre
AMB-overenskomsten	2 kr mindre
Riksavtalen	2 kr mindre
Dyrepleiere og klinikkassistenter	2 kr mindre
Bensinstasjonsoverenskomsten	2 kr mindre
Jordbruk og gartneri	2 kr mindre
Overenskomsten for bilutleie	2 kr mindre
Flykabinavtalen	0,50 kr mer

II – modell E

Kr 6,30 til overenskomster under 90 prosent og samtidig uten lokal forhandlingsrett

	Endret lavlønns tillegg
Egg- og fjærfekjøttindustrien	2 kr mindre
Baker- og konditoroverenskomsten	2 kr mindre
Vekteroverenskomsten	4,30 kr mer
Service- og vedlikehold	2 kr mindre
Transportselskaper i Norge	2 kr mindre
Skianlegg	2 kr mindre
Industrioverenskomsten – Teko	4,30 kr mer
Vaskerier og renserier	4,30 kr mer
Butikkoverenskomsten	2 kr mindre
Bokbinderoverenskomsten	2 kr mindre
Parkeringselskaper	2 kr mindre
Renholdsbedrifter	4,30 kr mer
Fritids- og aktivitetsavtalen	4,30 kr mer

Landforpleiningsavtalen	2 kr mindre
Glass- og keramisk industri	2 kr mindre
AMB-overenskomsten	2 kr mindre
Riksavtalen	2 kr mindre
Dyrepleiere og klinikkassistenter	2 kr mindre
Bensinstasjonsoverenskomsten	2 kr mindre
Jordbruk og gartneri	2 kr mindre
Overenskomsten for bilutleie	2 kr mindre
Flykabinavtalen	4,30 kr mer

III – modell E

Kr 1,50 til overenskomster under 90 prosent og ytterligere kr 1,50 hvis disse er uten lokal forhandlingsrett

	Endret lavlønns tillegg
Egg- og fjærfekjøttindustrien	kr 0,50 mindre
Baker- og konditoroverenskomsten	kr 0,50 mindre
Vekteroverenskomsten	kr 1,00 mer
Service- og vedlikehold	kr 0,50 mindre
Transportselskaper i Norge	kr 0,50 mindre
Skianlegg	kr 0,50 mindre
Industrioverenskomsten – Teko	kr 1,00 mer
Vaskerier og renserier	kr 1,00 mer
Butikkoverenskomsten	kr 0,50 mindre
Bokbinderoverenskomsten	kr 0,50 mindre
Parkeringsselskaper	kr 0,50 mindre
Renholdsbedrifter	kr 1,00 mer
Fritids- og aktivitetsavtalen	kr 1,00 mer
Landforpleiningsavtalen	kr 0,50 mindre
Glass- og keramisk industri	kr 0,50 mindre
AMB-overenskomsten	kr 0,50 mindre
Riksavtalen	kr 0,50 mindre
Dyrepleiere og klinikkassistenter	kr 0,50 mindre
Bensinstasjonsoverenskomsten	kr 0,50 mindre
Jordbruk og gartneri	kr 0,50 mindre
Overenskomsten for bilutleie	kr 0,50 mindre
Flykabinavtalen	kr 1,00 mer

IV – modell K

Kr 2,00 til overenskomster fra 93 prosent og nedover som samtidig er kvinnedominerte, kr 1,50 til andre avtaler under 90 prosent

	Endret lavlønns tillegg
Egg- og fjærfekjøttindustrien	kr 0,50 mindre
Baker- og konditoroverenskomsten	kr 0,50 mindre
Vekteroverenskomsten	kr 0,50 mindre
Service- og vedlikehold	kr 0,50 mindre
Transportselskaper i Norge	kr 0,50 mindre

Skianlegg	kr 0,50 mindre
Industrioverenskomsten – Teko	kr 0,50 mindre
Vaskerier og renserier	uendret
Butikkoverenskomsten	uendret
Bokbinderoverenskomsten	kr 0,50 mindre
Parkeringsselskaper	kr 0,50 mindre
Renholdsbedrifter	uendret
Fritids- og aktivitetsavtalen	uendret
Landforpleiningsavtalen	uendret
Glass- og keramisk industri	kr 0,50 mindre
AMB-overenskomsten	kr 0,50 mindre
Riksavtalen	uendret
Dyrepleiere og klinikkassistenter	uendret
Bensinstasjonsoverenskomsten	uendret
Jordbruk og gartneri	kr 0,50 mindre
Overenskomsten for bilutleie	kr 0,50 mindre

Vedlegg 3. Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010–2018

Lønnsinnretning: M=Minstelønn N=Normallønn

Lokale forhandlinger: J=Lokale forhandlinger N=ikke lokale forhandlinger

Fet skrift i kursiv: Overenskomster som har fått lavlønnstillegg ett eller flere av årene 2011, 2013, 2015, 2017, 2018 og 2019.

Grønn bakgrunn: Lønnssatsene har økt med 25 % eller mer fra 2010 til 2019.

Rød bakgrunn: Lønnssatsene har økt med 15 % eller mindre fra 2010 til 2019.

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
EL & IT	IKT-overensk.	M	J	124,00	135,38	145,38	153,82	155,62
				124,00	146,46	158,67	163,28	169,68
				153,85	163,69	173,31	178,34	185,17
				153,85	174,76	186,60	192,01	205,39
EL&IT	Landsoverensk. for elektrofag (LOK)	N	J	148,87	155,63	169,62	180,35	184,36
				172,64	180,28	196,44	207,29	211,70
EL&IT	Energioverenskomsten	M	J	148,71	158,98	161,53	166,22	175,53
				148,71	164,10	174,35	179,41	189,38
				153,84	166,66	176,92	182,05	192,15
				169,23	182,05	194,87	200,52	211,54
EL&IT	Heisfaget	M	J	221,22	234,73		265,08	277,44
EL&IT	Kabelmontørovernsk.	M	J					
EL&IT	Telenor	M	J					
Fag	Ambulansefirmaer	N	N	128,21			150,76	161,02
				159,49			197,43	206,15
				146,15			172,30	181,02
				169,23			204,10	214,36
Fag	<i>Dyrepleiere og klinikkass. (2013-2019 alle)</i>	M	J	116,03	124,03	129,49	134,24	140,04
				140,26	148,26	153,72	158,47	164,27
				126,79	134,79	140,26	145,01	150,81
				148,33	156,33	161,80	166,55	172,35
				137,56	145,56	151,03	155,78	161,58
				159,10	167,10	172,57	177,32	183,12
Fag	<i>Frisøroverensk. (2017)</i>	M	J	120,00		135,00	138,00	141,30
				131,00		146,00	149,00	152,30
				140,00		162,00	172,00	175,30
Fag	Norges Blindeforb. Mm (453)				131,50	140,75	148,00	149,80
					138,00	147,25	155,00	156,80
					155,00	164,25	172,50	174,30
						169,25	178,00	179,80
				108,87		117,50	123,42	125,22
				124,01		131,75	138,17	139,97
				122,12		130,25	136,62	138,42
				138,21		146,50	153,44	155,24

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
31,6	20,3 %	Operatrører - ufaglært begynnerlønn	14,1	49,8	
45,7	26,9 %	Operatører - ufaglært (5-års tillegg i 2012 og stige til 6 år i 2014)			
31,3	16,9 %	Operatører - faglært begynnerlønn	20,2		
51,5	25,1 %	Operatører - faglært (5-års tillegg i 2012 og stige til 6 år i 2014)			
35,5	19,3 %	u/fagbrev		27,3	
39,1	18,5 %	Fagarbeider (+tillegg for fagbrev)			
26,8	15,3 %	Merkantile / tekniske medarb. - Kundebehandlere		36,0	
40,7	21,5 %	Saksbehandler (kom inn i 2012)			
38,3	19,9 %	Medarbeidere med andre fagbrev			
42,3	20,0 %	Fagarbeidere med 4 ½ år læretid (f.eks. energimontør /-operatør)			
56,2	20,3 %	Hjelpearbeider - Begynnerlønn			
					Lønn fastsettes ved stedlige avtaler
					Lønn fastsettes i den enkelte virksomhet
32,8	20,4 %	Ambulansepersonell 0 år	45,1	53,3	
46,7	22,6 %	Ambulansepersonell 20 år - 16 år fra 2018 (topp)			
34,9	19,3 %	Ambulansearbeider 0 år (krever fagbrev og autorisasjon)	33,3		
45,1	21,1 %	Ambulansearbeider 10 år (krever fagbrev og autorisasjon)			
24,0	17,1 %	Minstelønn ufaglært	24,2	43,1	Intensjonsavtale med LA til 2012.
24,0	14,6 %	8 års ansiennitet			
24,0	15,9 %	Minstelønn fagbrev/rel.utd.	21,5		
24,0	13,9 %	8 års ansiennitet			
24,0	14,9 %	Med autorisasjon som dyrepleier	21,5		
24,0	13,1 %	8 års ansiennitet			
21,3	15,1 %	Frisøransatt u/svennebrev (kun en sats)	23,0	34,0	
21,3	14,0 %	Frisører m/svennebrev 0-5 års ansiennitet i faget . 0-2 år fra 2016			
35,3	20,1 %	Frisører m/svennebrev over 10 års ansiennitet i faget			
		Uten særskilt krav om utdanning		54,6	Skille kino/øvrigt fra 2012
		Krav om fagbrev eller tilsvarende			
		Krav om 3 års høyskoleutdanning			
		Høyskoleutd. m ytterl. Spesialutd.			
16,4	13,1 %	Kinobetj. uten særsk. krav til utd. 0 år	14,8		
16,0	11,4 %	Kinobetj.r uten særsk. krav til utd. 6 år			
16,3	11,8 %	Kinobetj. med krav om fagbrev 0 år	16,8		
17,0	11,0 %	Kinobetj. med krav om fagbrev 6 år			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
Fag	Pleie- og omsorgsoverensk. (2011, 2013)	M	J	107,50		119,22	128,20	130,00
				130,00		142,33	154,02	155,82
				119,75		129,24	143,59	145,39
				142,00		154,65	167,06	168,86
				150,22		185,74	196,51	198,31
				170,00		195,48	210,25	212,05
						196,51	207,90	209,70
						218,56	234,67	236,47
							230,77	232,57
							246,15	247,95
FF	Avis, avistrykkerier og pakkerier	M	J	145,90	156,43	168,22	180,28	189,97
				159,15	170,08	182,35	194,95	205,41
FF	Biloverenskomsten	M	J	124,90	133,60	143,60	150,50	157,50
				128,00	137,00	146,60	154,00	161,00
				125,60	134,40	143,80	150,00	157,00
				128,60	137,60	147,20	155,00	162,50
				134,50	143,90	154,00	162,00	169,50
				146,50	156,80	167,80	176,50	185,00
FF	Bilutleieoverenskomsten	M	J	117,85	127,10	133,25	141,00	146,80
				121,10	131,35	137,50	145,00	151,30
FF	Bokbinderoverenskomsten (2011-2019 alle)	M	J	130,92	140,07	147,09	152,96	159,38
				135,34	143,36	152,63	158,74	164,58
				147,11	157,99	165,91	172,55	178,39
FF	Byggeindustrien	M	J	138,00	150,00	162,00	170,32	177,67
				140,00	152,50	164,70	173,15	181,01
				147,00	161,75	172,00	184,55	190,47
				149,00	158,25	174,70	185,15	193,81
FF	Fellesoverensk. for byggfag (FOB)	M	J	139,00	152,00	164,00	174,00	183,10
				144,50	158,40	171,00	181,50	191,00
				154,50	169,00	182,50	193,60	203,80
FF	Flyoverenskomsten	M	J	112,75	118,39	122,53	130,35	135,83
				113,81	119,51	123,69	131,58	137,08
				121,83	127,92	132,40	140,84	146,60
				122,85	128,99	133,51	142,02	147,83
				129,77	136,26	141,03	150,02	156,04
				130,80	137,24	142,15	151,22	157,33

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
22,5	17,3 %	Uten særskilt krav til utdanning 0 år	25,8	118,0	
25,8	16,6 %	Uten særskilt krav til utdanning 6 år (4 år i 2010)			
25,6	17,6 %	Krav om fagbrev 0 år	23,5		
26,9	15,9 %	Krav om fagbrev 6 år (4 år i 2010)			
48,1	24,2 %	Sykepleier 0 år	13,7		
42,1	19,8 %	Sykepleier 6 år (4 år i 2010)			
		Spesialsykepleier 0 år (ikke i 2010)	26,8		
		Spesialsykepleier 6 år (ikke i 2010)			
		Sykepleier med master (ny 2016) 0 år	15,4		
		Sykepleier med master (ny 2016) 6 år			
44,1	23,2 %	Hjelpearbeider, ikke faglært, bildebehandler mm. - Begge overensk.)		15,4	Slått sammen 2017/2018 - før var pakkerier egen overenskomst
46,3	22,5 %	Faglært - Begge overensk.)			
32,6	20,7 %	Hjelpearbeider nybegynner	3,5	27,5	
33,0	20,5 %	Hjelpearbeider etter 1 år			
31,4	20,0 %	Bensinekspeditører nybegynner	5,5		
33,9	20,9 %	Bensinekspeditører etter 1 år			
35,0	20,6 %	Fagarbeider nyutlært	15,5		
38,5	20,8 %	Fagarbeider 1 års praksis			
29,0	19,7 %	Klargjørere etter 6 mnd.		4,5	
30,2	20,0 %	Kundekonsulenter etter 6 mnd.			
28,5	17,9 %	Ikke faglært inntil 1 år	5,2	19,0	Ukelønn x 4,35
29,2	17,8 %	Ikke faglært mer enn 2 år			
31,3	17,5 %	Faglært og grafiske designere			
39,7	22,3 %	Ufaglært nybegynner	3,3	16,1	Fagarbeider minimum 12,80 mer enn ufaglært 2018
41,0	22,7 %	Ufaglært etter 1 års praksis			
43,5	22,8 %	Fagarbeider nybegynner	3,3		
44,8	23,1 %	Fagarbeider etter 1 år			
44,1	24,1 %	Uten fag- eller svennebrev	7,9	20,7	
46,5	24,3 %	Uten fag- eller svennebrev etter 1 år			
49,3	24,2 %	Fagarbeidere			
23,1	17,0 %	Hjelpearbeider minstelønn	1,3	21,5	
23,3	17,0 %	Hjelpearbeider etter 1 år			
24,8	16,9 %	Spesialarbeider minstelønn	1,2		
25,0	16,9 %	Spesialarbeider etter 1 år			
26,3	16,8 %	Fagarbeider minstelønn	1,3		
26,5	16,9 %	Fagarbeider etter 1 år			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
FF	Havbruksoverenskomsten	M	J	138,00	150,00	162,00	175,00	183,50
				139,00	152,00	164,00	177,00	185,50
				147,50	159,50	173,00	187,00	196,00
				149,50	161,50	175,00	189,00	198,00
FF	Jordbruk og gartneri (3013-2019 alle)	M	J		123,15	129,30	133,05	138,55
					141,50	149,65	154,65	160,15
					123,15	129,30	133,05	138,55
					146,80	154,95	159,95	165,45
					131,15	139,30	144,05	150,30
					154,80	164,95	170,95	177,20
FF	Bølgepapp,- kartonasje m fl	M	J	130,78	139,91	147,30	153,20	155,60
				132,97	142,81	150,36	156,36	158,17
				139,54	149,86	157,80	164,12	165,94
FF	Landforpleiningsavtalen (2011-2019 alle)	M	N	130,56				
				134,90				
				139,90				
				137,06				
				146,40				
				130,56	136,96		153,55	159,15
				134,56	155,28		174,09	179,69
				146,40	154,90		163,55	169,15
				150,40	158,90		184,09	189,09
FF	Naturbruk (2011,2013,2015)	M	J	138,50	147,50	154,65	160,00	161,50
				148,00	157,50	164,65	171,00	173,50
FF	Riksavtalen hot.& rest. (2011-2019 alle)	M	N	128,32	136,96	145,20	153,17	161,87
				142,64	155,28	163,52	171,49	180,19
				135,64	145,28	153,52	161,49	170,19
				150,43	164,07	172,31	180,28	188,98
				133,24	141,88	150,12	158,08	166,79
				142,64	155,28	163,52	171,49	180,19
				139,56	149,20	157,44	158,09	174,11
				150,43	164,07	172,31	180,28	188,98
FF	Sandtakoverenskomsten	M	J	145,50	156,30	164,20	170,80	183,80
				148,70	159,70	167,70	174,40	187,70
				153,40	164,80	173,00	179,90	193,60

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
45,5	24,8 %	Ufaglært 0-1 år	2,0	14,5	Fagarbeidertillegg 2018 på kr. 12,50/t inkl. for faglært
46,5	25,1 %	Ufaglært etter 1 år			
48,5	24,7 %	Faglært 0-1 år	2,0		
48,5	24,5 %	Faglært etter 1 år			
		Fast ansatt 0 år			Tidligere LA. NHO fra 2012. Lønnsstige 0, 1, 2, 4 og 6 år. Utvidet til 8 år for avløsere i 2014. Fagarbeidertillegg 2018 på kr. 11,75. Fagarbeider er utregnet for avløsere.
		Fast ansatt 6 år			
		Avløsere 0 år			
		Avløsere 6 år - 8 år fra 2014			
		Fagarbeider 0 år			
		Fagarbeider 6 år			
24,8	16,0 %	Ikke faglærte uten ansiennitet	2,6	10,3	
25,2	15,9 %	Ikke faglært med 2 års ansiennitet			
26,4	15,9 %	Faglærte			
		Kantinemedarb,,renhold,velferdsass.			Gikk over fra kun en sats for oppramsede yrkestitler, til med og uten fagbrev med ansiennitetsstige i 2012. I 2010 var det et personlig tillegg på kr. 1,00/t etter 2,4,6 og 8 år. Disse er lagt på i satsene for full ansiennitet i tabellen under.
		Skiftleder/førstedame			
		Kokk u fagbrev, resepsjon, vaktmester mm			
		Sats med fagbrevtillegg - renhold			
		Sats med fagbrevtillegg - Kokk, resepsjon			
28,6	18,0 %	Begynnerlønn 20 år el. etter 4 mnd praksis etter 18 år	20,5	29,9	Sammenlig. med minste sats 2010 for u/ fagbrev og sats for kokk og resepsjon for m/fagbrev. Ansi.stige fra 0, 2, 4, 6, 8 og10 års praksis på anlegg. Her er 0 og 10 år med. Overensk. har individuell avlønning av førstekokk, ass. husøkonom, ass. renholdsleder og tilsv.Fagbrevtillegg i 2018 er kr. 10,00/t.
45,1	25,1 %	Etter 10 års praksis på anlegg			
22,8	13,4 %	Begynnerlønn fagbrev	19,9		
38,7	20,5 %	Fagbrev etter 10 års praksis på anlegg			
23,0	14,2 %	Voksne arbeidstakere		12,0	Fagarbeidertillegg 2018 på kr. 12,00/t
25,5	14,7 %	Fagarbeidere			
33,6	20,7 %	Begynnerlønn øvrige arbeistakere uten fagbrev	18,3	27,1	
37,6	20,8 %	Etter 10 års praksis i bransjen uten fagbrev			
34,6	20,3 %	Begynnerlønn øvrige arbeidstakere med fagbrev	18,8		
38,5	20,4 %	Etter 10 års praksis i bransjen med fagbrev			
33,5	20,1 %	Begynnerlønn kokk uten fagbrev	13,4		
37,6	20,8 %	Etter 10 års praksis kokk uten fagbrev			
34,6	19,8 %	Begynnerlønn kokk med fagbrev	14,9		
38,5	20,4 %	Etter 10 års praksis kokk med fagbrev			
38,3	20,8 %	Arbeidstakere ansatt 0 - 6 mndr	9,8		
39,0	20,8 %	Arbeidstakere ansatt 6 mnd - 5 år			
40,2	20,8 %	Arbeidstakere ansatt over 5 år			

Minstelønssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
FF	Seriegrafoverenskomsten (2011, 2013, 2015)	M	J	130,92	140,07	147,09	152,96	157,88
				135,34	145,36	152,63	158,74	163,08
				147,11	158,00	165,91	172,55	176,89
FF	Steinindustrioverenskomsten	M	J	132,30	143,15	154,60	163,60	169,60
				138,60	150,00	162,00	171,40	177,70
				147,21	159,40	172,20	182,60	188,90
FF	Tannteknikeroverenskomsten	M	J	113,00	122,00	132,00	139,50	141,00
				119,50	129,00	139,50	147,50	149,00
				122,50	132,50	143,50	152,00	153,50
				117,50	127,00	137,00	154,00	155,50
				122,50	132,50	143,00	151,50	153,00
				128,00	138,99	149,00	157,50	159,00
				132,50	143,00	154,50	163,50	165,00
				140,00	151,00	163,00	172,50	174,00
FF	Industrioverenskomsten - Teknologi og Data (IO)	M	J	131,78	141,53	152,85	161,72	168,03
				133,12	142,97	154,41	163,37	169,74
							169,44	176,05
							170,99	177,66
FF	Industrioverenskomsten - Teko (IO) (2011-2019 alle)	N		120,45	125,95	130,60	135,35	140,63
				126,03	131,53	136,18	140,93	146,43
				127,12	132,62	137,27	142,02	147,56
FF	Trykkerioverenskomsten	M	J	130,92	140,07	147,09	152,95	155,36
				133,12	145,39	152,63	158,74	160,56
				147,11	158,00	165,91	172,55	174,37
FF	Industrioverenskomsten -Verksted (IO)	M	J	125,56	134,85	145,64	154,09	160,10
				126,82	136,20	147,10	155,63	161,70
				131,78	141,53	152,85	161,72	168,03
				133,12	142,97	154,41	163,37	169,74
				138,89	148,29	160,15	169,44	176,05
				139,33	149,64	161,61	170,99	177,66

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
27,0	17,1 %	<i>Ikke faglærte med inntil ett års praksis i bransjen</i>	5,2	19,0	
27,7	17,0 %	<i>Ikke faglært 2 års praksi /25 år med fast ansettelse</i>			
29,8	16,8 %	<i>Faglærte eller grafiske designere</i>			
37,3	22,0 %	Voksne arbeidere	8,1	19,3	Fagarbeidertillegg på kr. 11,20/t i 2018
39,1	22,0 %	Øvede arbeidere med minst 5 år i faget			
41,7	22,1 %	Fagarbeidere (etter 5 år)			
28,0	19,9 %	Tannteknikerassistent 1 års praksis	12,5	33,0	
29,5	19,8 %	Tannteknikerassistent 2 års praksis			
31,0	20,2 %	Tannteknikerassistent Deretter			
38,0	24,4 %	Tanntekniker med mindre enn 2 års øvelse i faget	6,0		
30,5	19,9 %	Assistent med 2,-4,5 års øvelse i faget			
31,0	19,5 %	Assistent med 4,5 års øvelse i faget			
32,5	19,7 %	Nyutdannet tanntekniker	9,0		
34,0	19,5 %	Tanntekniker etter 1 års praksis			
36,3	21,6 %	Nyansatt	1,7	9,6	
36,6	21,6 %	Etter 1 års ansettelse			
		Fagarbeider			
		Etter 1 års arbeid som fagarbeider			
20,2	14,3 %	<i>Nybegynner</i>	6,9		<i>For arbeidere i gr. II og for arbeidende arbeidsledere og kjedeledere fastsettes personlige lønninger</i>
20,4	13,9 %	<i>Etter 4 måneders arbeid</i>			
20,4	13,9 %	<i>Etter 1 års arbeid</i>			
24,4	15,7 %	Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen	3,0	19,0	
27,4	17,1 %	Ikke faglært 2 års praksi /25 år med fast ansettelse			
27,3	15,6 %	Faglærte og grafiske designere			
34,5	21,6 %	Hjelpearbeider - Nybegynner	1,6	17,6	
34,9	21,6 %	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider			
36,3	21,6 %	Spesialarbeider - Nybegynner	1,7		
36,6	21,6 %	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider			
37,2	21,1 %	Fagarbeider - Nybegynner	1,6		
38,3	21,6 %	Etter 1 års arbeid som fagarbeider			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
HK	Bensinstasjoner (2011-2019 alle)	M	J	115,25	123,25	131,90	135,90	141,70
				136,25	147,35	161,90	168,90	174,70
				123,75	131,75	140,40	144,60	150,40
				144,75	155,75	170,40	177,60	183,40
				125,75	133,75	142,40		152,50
				146,75	157,75	172,40		185,50
				126,25	134,25	142,90	149,60	153,00
				147,25	158,25	172,90	182,60	186,00
				133,25	142,25	152,90	159,60	163,00
				154,25	166,25	182,90	192,60	196,00
HK	Butikkoverenskomsten (2011-2019 alle)	M	J	118,67	128,67	137,32	140,32	147,77
				148,60	158,60	170,10	180,00	188,27
				125,67	136,67	153,99	159,99	167,64
				155,67	165,60	180,10	190,00	198,27
HK	Luftfartsoverenskomsten	M	J	125,28	136,75	141,54	149,54	153,08
				141,74	154,72	160,14	168,14	171,96
				154,91	169,10	175,02	183,02	187,06
HK	Medieoverenskomsten	M	J	126,45	136,75		151,08	159,04
				131,47	142,19		161,80	170,32
				147,24	159,25		181,21	190,75
				138,95	150,27		171,00	180,00
				156,14	168,87		192,15	202,27
				147,09	159,08		181,02	190,55
				164,64	178,06		202,52	213,18
HK	Standardoverenskomsten	M	J	126,45	136,75	147,68	151,08	159,04
				131,47	142,19	153,55	161,80	170,32
				147,25	159,24	171,98	181,21	190,75
				138,95	150,27	162,29	171,00	180,00
				147,24	168,87	182,35	192,15	202,27
				147,09	159,08	171,79	181,02	190,55
				164,64	178,06	192,29	202,52	213,19
IE	Elektrokjemisk industri	M	J	139,00	150,00	161,00	170,47	177,88
				145,00	156,00	167,00	176,47	183,88
IE	Farmasøytisk industri	M	J	139,00	145,00	155,00	160,00	164,57
				143,70	149,79	160,00	166,00	172,57

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
26,4	18,7 %	Kiosk og kassaekspeditører	33,0	54,3	Ansiennitetsstige 1, 2, 3, 4, 5 og 6 år. Fagbrevtillegg 2018 på kr. 10/t. Fagbrevtillegg kun utregnet her for ledende personell. Servicepersonell fjernet som kategori i 2016, inn igjen i 2018.
38,4	22,0 %	Kiosk og kassaekspeditører etter 6 år			
26,7	17,7 %	Butikkpersonell	33,0		
38,7	21,1 %	Butikkpersonell etter 6 år			
26,8	17,5 %	Servicepersonell	33,0		
38,8	20,9 %	Servicepersonell etter 6 år			
26,8	17,5 %	Ledende personell	33,0		
38,8	20,8 %	Ledende personell etter 6 år			
29,8	18,3 %	Fagarbeider - Nyutdannet	33,0		
41,8	21,3 %	Fagarbeider - etter 6 år			
29,1	19,7 %	Begynnerlønn - Garantilønn	40,5	50,5	Ledende stillinger fastsettes individuelt. Ansiennitetsstige på 0, 1, 2, 3, 4, 5 og 6 års ansiennitet. Fagbrevtillegg 2018 på kr. 10/. Etter 2014 innplasseres på ansiennitetstr. 3 år etter bestått fagprøve.
39,7	21,1 %	Etter 6 års ansiennitet			
42,0	25,0 %	Begynnerlønn fagarbeider	30,6		
42,6	21,5 %	Fagarbeider etter 6 år			
27,8	18,2 %	Formelt utd.krav er videreg. skole		34,0	
30,2	17,6 %	Fagbrev el, inntil 2 år spes.- eller høyskoleutd.			
32,2	17,2 %	Inntil 3 år spesial,- høyskole- eller universitetsutd.			
32,6	20,5 %	Lgr. 1 - over 18 år - rutinepreget arb.		54,1	5 lønnsgrupper. Garantisatser for gr. 1-4. Stige for lgr. 2-4: 0, 1 og 4 år. Gr. 5 har individuell avlønning (ledende stillinger og spesialkompetanse.)
38,9	22,8 %	Lgr. 2 - 0 år	20,4		
43,5	22,8 %	Lgr. 2 - 4 år			
41,1	22,8 %	Lgr. 3 - 0 år	22,3		
46,1	22,8 %	Lgr. 3 - 4 år			
43,5	22,8 %	Lgr. 4 - 0 år	22,6		
48,5	22,8 %	Lgr. 4 - 4 år			
32,6	20,5 %	Lgr. 1 - over 18 år - rutinepreget arb.		54,2	5 lønnsgrupper. Garantisatser for gr. 1-4. Stige for lgr. 2-4: 0, 1 og 4 år. Gr. 5 har individuell avlønning (ledende stillinger og spesialkompetanse.) Fagbrevtillegg for lgr. 2 og 3 kom i 2012, gikk ut i 2018.
38,9	22,8 %	Lgr. 2 - 0 år	20,4		
43,5	22,8 %	Lgr. 2 - 4 år			
41,1	22,8 %	Lgr. 3 - 0 år	22,3		
55,0	27,2 %	Lgr. 3 - 4 år			
43,5	22,8 %	Lgr. 4 - 0 år	22,6		
48,6	22,8 %	Lgr. 4 - 4 år			
38,9	21,9 %	Lønnssats	6,0		Alderstillegg etter 2, 4, 6 og 8 år
38,9	21,1 %	Lønnssats m/alderstillegg 8 år			
25,6	15,5 %	Minstelønn			Alderstillegg etter 1, 3, 5 og 7 år
28,9	16,7 %	Minstelønn m/ansiennitetstillegg 7 år			

Minstelønssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
IE	Fiskemel- og fiskeforind.	M	J	140,00	152,00	162,82	171,80	179,01
				144,00	156,00	166,82	176,00	183,28
				147,50	164,00	176,57	186,00	193,28
				152,00	169,00	182,07	191,63	188,91
				153,50	170,50	184,57	195,00	202,28
IE	Forpleiningsavtalen	N	N	219,79	239,20	255,03	266,12	284,23
				256,03	277,08	292,90	303,99	322,10
				249,59	243,56	259,39	270,47	288,58
				263,18	284,56	300,39	311,47	329,58
				233,99	254,05	269,88	280,97	299,08
				278,72	300,79	316,62	327,70	345,81
				239,18	259,48	275,30	286,39	304,50
				285,63	308,02	323,84	334,93	353,04
				244,97	265,52	281,35	292,44	310,55
				261,74	322,19	338,01	349,10	367,21
IE	Glass- og keramisk industri (2011-2019 alle)	M	J	132,50	142,00	145,90	151,00	156,80
				140,50	150,00	154,90	161,00	166,80
				135,50	145,00	148,90	154,00	158,80
				143,50	153,00	157,90	164,00	168,80
IE	Kjemisk teknisk industri	M	J	134,50	148,00	158,00	165,00	171,00
				141,50	155,00	166,00	175,00	181,00
				136,00	149,50	159,50	166,50	172,50
				143,00	156,50	167,50	176,50	182,50
IE	Landbaseavtalen	M	J	139,00	152,00	164,00	174,00	183,10
				144,50	158,40	171,00	181,50	191,00
				154,50	169,00	182,50	193,60	203,80
IE	Møbeloverenskomsten (2017)	M	J	130,00	142,00	152,50	159,00	164,50
				136,00	149,00	160,50	169,00	174,50
IE	Oljeboringsbedrifter	N	N	219,79	239,20	255,03	266,12	284,23
				256,03	277,08	292,90	303,99	322,10
				249,59	243,56	259,39	270,47	288,58
				263,18	284,56	300,39	311,47	329,58
				233,99	254,05	269,88	280,97	299,08
				278,72	300,79	316,62	327,70	345,81
				239,18	259,48	275,30	286,39	304,50
				285,63	308,02	323,84	334,93	353,04
				244,97	265,52	281,35	292,44	310,55
				261,74	322,19	338,01	349,10	367,21

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
39,0	21,8 %	Minstelønn	4,3	23,3	Skiftformenn og kjelepassere er utregnet i tillegg til fagbrevtillegg?
39,3	21,4 %	Minstelønn etter 2 år i bedriften			
45,8	23,7 %	Fagarbeider			
36,9	19,5 %	Kjelepassere m/rødt sertifikat/komp.bevis			
48,8	24,1 %	Skiftformenn/skiftledere			
64,4	22,7 %	E - Kokk, baker, konditor u/fagbrev, renhold - 0 år	37,9	83,0	Lønnsstige 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 8 år. Lgr. E - 9 år fra 2012. Satser inkl. feriepenger og sokkelkompensasjon - omregnet til 37,5/ uke. Lønn for stuerter/forpleiningssjefer og fagleder fastsettes individuelt.
66,1	20,5 %	E - 8 år			
39,0	13,5 %	C - 0 år	41,0		
66,4	20,1 %	C - 8 år			
65,1	21,8 %	B - Renhold leder og m/fagbrev - 0 år	46,7		
67,1	19,4 %	B - 8 år			
65,3	21,5 %	B1 - Kokk, baker, konditor m/fagbrev - 0 år	48,5		
67,4	19,1 %	B1 - 8 år			
65,6	21,1 %	A - Kjøkkensjef - 0 år	56,7		
105,5	28,7 %	A - 8 år/9 år fra 2012			
24,3	15,5 %	Minstelønn	10,0	12,0	Ansiennitetstillegg etter 2, 4 og 6 års tjeneste i bedriften. Fagbrevtillegg 2018 er minst kr. 10/t
26,3	15,8 %	Minstelønn m/fagbrev			
23,3	14,7 %	Etter 6 års tjeneste i bedriften	10,0		
25,3	15,0 %	Etter 6 års tjeneste i bedr. m/fagbrev			
36,5	21,3 %	Minstelønn	10,0	11,5	Ansiennitetstillegg etter 1, 3, 5 og 7 års tjeneste i bedriften. Fagbrevtillegg 2018 er minst kr. 10/t
39,5	21,8 %	Minstelønn m/fagbrev			
36,5	21,2 %	Etter 7 års tjeneste i bedriften	10,0		
39,5	21,6 %	Etter 7 års tjeneste i bedr. m/fagbrev			
44,1	24,1 %	Hjelpearbeider		20,7	
46,5	24,3 %	Øvrige opreatører			
49,3	24,2 %	Fagarbeidere			
34,5	21,0 %	Voksne arbeidstakere		10,0	Fagarbeider og produksjonsarbeidertillegg er 2018 kr. 10/t
38,5	22,1 %	Med tillegg fagarbeider/prod.arb.			
64,4	22,7 %	E - Motorpasser, riggmekaniker mm - 0 år	37,9	83,0	Lønnsstige 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 8 år. Lgr. E - 9 år fra 2012. Satser inkl. feriepenger og sokkelkompensasjon - omregnet til 37,5/uke.
66,1	20,5 %	E - 8 år			
39,0	13,5 %	C - Sveiser , inst. elektriker mm - 0 år	41,0		
66,4	20,1 %	C - 8 år			
65,1	21,8 %	B - Boredekksarb. M fagbrev mm - 0 år	46,7		
67,1	19,4 %	B - 8 år			
65,3	21,5 %	B1 - Boreassistent mm - 0 år	48,5		
67,4	19,1 %	B1 - 8 år			
65,6	21,1 %	A - Rigg elektriker mm - 0 år	56,7		
105,5	28,7 %	A - 8 år/9 år fra 2012			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
IE	Oljeservicebedrifter	M	J	218,84	231,76	261,47	270,47	281,12
				252,68	277,02	297,71	301,94	312,59
				240,74	254,65	287,18	297,60	308,25
				284,05	313,13	333,82	344,21	354,86
				247,11	261,30	294,31	304,91	315,61
				299,27	322,76	343,45	353,84	364,48
				263,99	278,94	312,37	323,24	333,89
				319,33	343,18	363,86	368,10	378,75
IE	Operatøravtalen	N	N	219,79	239,20	255,03	266,12	284,23
				256,03	277,08	292,90	303,99	322,10
				249,59	243,56	259,39	270,47	288,58
				263,18	284,56	300,39	311,47	329,58
				233,99	254,05	269,88	280,97	299,08
				278,72	300,79	316,62	327,70	345,81
				239,18	259,48	275,30	286,39	304,50
				285,63	308,02	323,84	334,93	353,04
				244,97	265,52	281,35	292,44	310,55
				261,74	322,19	338,01	349,10	367,21
IE	Trafikkpersonell, funksjonærer og redningsmenn	M	L	125,29		144,96	149,67	151,48
				141,75		164,01	169,35	171,15
				162,66		186,73	192,81	194,61
IE	Vaskerier og renserier (2011- 2019 alle)	N	N	144,64	155,93	163,16	175,26	181,86
				154,24	166,14	173,37	190,74	197,34
				152,60	163,90	171,20	185,26	193,86
				162,20	174,10	181,40	200,70	209,30
NAF	Asfaltarbeid og veivedlikehold	M	J	141,50	153,00	165,00	175,00	182,00
				146,00	158,00	171,00	181,00	188,24
				152,50	165,00	178,00	188,00	195,52
				153,50	177,00	191,00	202,00	209,50
NAF	Bergindustrien	M	J	122,00	140,00	141,50	150,70	160,00
				129,80	149,00	153,50	163,70	173,50

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
62,3	22,2 %	E/D - Hjelpearbeider mm- Laveste sats	31,5	97,6	Lønnsstige 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 og 10 år. Satser omregnet til 37,5/uke. Lgr. litt ulik lønnsstige. Laveste sats endrer seg over tid fra 1 år til 3/4/5 år, avhengig av gruppe. Lgr. E 2010/2012 endret til D fra 2014.
59,9	19,2 %	E/D - 8 år/10 år fra 2012			
67,5	21,9 %	C - Brønntekniker mm - Laveste sats	46,6		
70,8	20,0 %	C - 8 år/10 år fra 2012/11 år 2018			
68,5	21,7 %	B - Senior brønntekniker mm - Laveste sats	48,9		
65,2	17,9 %	B - 9 år/10 år fra 2012/11 år 2018			
69,9	20,9 %	A - MUB ingeniør mm - Laveste sats	44,9		
59,4	15,7 %	A - 10 år/11 år fra 2012			
64,4	22,7 %	E - Motorpasser, riggmekaniker mm - 0 år	37,9	83,0	Lønnsstige 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 8 år. Lgr. E - 9 år fra 2012. Satser inkl. feriepenger og sokkelkompensasjon - omregnet til 37,5/ uke.
66,1	20,5 %	E - 8 år			
39,0	13,5 %	C - Administrasjonspers. -0 år			
66,4	20,1 %	C - 8 år			
65,1	21,8 %	B - Kranf - 0 år	46,7		
67,1	19,4 %	B - 8 år			
65,3	21,5 %	B1 - Fagarbeider mm - 0 år	48,5		
67,4	19,1 %	B1 - 8 år			
65,6	21,1 %	A - Senior fagarbeider mm - 0 år	56,7		
105,5	28,7 %	A - 8 år			
26,2	17,3 %	TF og funksj. Uten arb.erfaring		43,1	TF=trafikkpersonell
29,4	17,2 %	TF med 3 år			
31,9	16,4 %	Funksj. op.sentralen 3 år og redn. menn			
37,2	20,5 %	Begynnerlønn	15,5	27,4	Stige med 0, 1, 2, 4 og 7 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 12,00.
43,1	21,8 %	Etter 7 års arbeid			
41,3	21,3 %	Begynnerlønn m/fagbrev	15,4		
47,1	22,5 %	Etter 7 års arbeid m/fagbrev			
40,5	22,3 %	Uten yrkeserfaring		27,5	Fagbrevtillegg 2018 på kr. 14,00. Overenskomsten har mange ulike tillegg. Vektbetjenter mm lønnes etter lokalavtaler.
42,2	22,4 %	Med yrkeserfaring			
43,0	22,0 %	Øvede arbeidstakere	14,0		
56,0	26,7 %	Øvede arbeidstakere m/fagbrev			
38,0	23,8 %	Voksne arbeidere		13,5	Fagbrevtillegg 2018 er kr. 13,50.
43,7	25,2 %	Voksne arbeidere m/fagbrev			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NAF	Fritids- og aktivitetsavtalen (2011-2019 alle)	N	NJ	114,15	120,40	125,70	131,45	137,25
				126,47	132,72	138,02	143,77	149,57
				114,87	121,12	126,42	132,17	137,97
				124,34	130,59	135,89	141,64	147,44
				114,60	120,86	126,16	131,91	137,71
				124,10	130,38	135,68	141,43	147,23
					120,56	125,86		
					137,13	142,43		
				119,00	125,25	130,55	136,30	142,10
				138,00	144,25	149,55	155,30	161,10
				145,00	151,30	156,60	162,30	168,10
				148,00	154,30	159,60	165,00	171,10
NAF	Hustadmarmor	M	J	124,00	140,00	151,00	159,76	161,56
NAF	Kraftlinjefirmaer	M	J	153,00	165,00	171,00	186,00	196,00
				161,00			192,00	204,00
				167,00			201,00	213,00
				169,50			203,50	215,50
NAF	Parkeringselskaper (2011-2019 alle)	M	J	131,11	140,86	155,00	164,94	175,47
				138,11	149,90	164,00	173,90	184,47
				133,18	142,93			
				140,18	151,90			
NAF	Private anlegg	M	J	150,20	164,00	171,00	198,00	208,00
				152,10	166,00	173,00	200,00	210,00
				156,20	171,00	179,00	208,00	218,00
NAF	Renholdsbedrifter (2011-2019 alle)	N	N	148,56	156,86	164,02	174,20	181,43
				157,79	166,81	177,97	188,15	195,38
				156,60	165,86	174,02	186,70	193,90
				163,80	175,81	188,00	200,70	207,90
NAF	Renhold på land i egen regi (2011-2019 alle)	N	N	148,56	156,86	164,02	174,20	181,43
				157,79	166,81	177,97	188,15	195,38
				156,60	165,86	174,02	186,70	193,90
				163,80	175,81	188,00	200,70	207,90

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
23,1	16,8 %	Bowlinghaller og treningsstudioer -Grunnlønn	12,3	33,9	Kompetansetillegg for agronom og agronomtekn. er bare utregnet for 8 år. For taubaner mm og annet skinnegående materiell fastsettes lønn lokalt (ny 2012)
23,1	15,4 %	4 års praksis i samme bedrift			
23,1	16,7 %	Solstudioer - Grunnlønn	9,5		
23,1	15,7 %	4 års praksis i samme bedrift			
23,1	16,8 %	Badeland - Grunnlønn	9,5		
23,1	15,7 %	4 års praksis i samme bedrift			
		Langedrag - Begynnerlønn (ny 2012 - ut 2016)			
		8 års praksis			
23,1	16,3 %	Dyreparken K..sand - Grunnlønn	26,0		
23,1	14,3 %	8 år			
23,1	13,7 %	Dyrepassere 10 år samme bedrift og agronom			
23,1	13,5 %	Agronomtekn.			
37,6	23,2 %				
43,0	21,9 %	Minstelønn	8,0	17,5	Ansiennitetstillegg etter 2, 4 og 6 år. Fagbrevtillegg er 2018 kr. 9,00. Utregningen forutsetter fagbrev for bas.
43,0	21,1 %	Ansiennitetstillegg 6 år			
46,0	21,6 %	m/fagbrevtillegg 6 år			
46,0	21,3 %	m/bastillegg etter 6 år			
44,4	25,3 %	Minstel. trallebetjent/alle fra 2014	9,0		Gruppene slått sammen og kun en minstel. sats fra 2014.
46,4	25,1 %	Etter 6 år/8 år dra 2012			
		Minstel. servicemedarb., drifts- og parkeringsbetj.,			
		Etter 6 år/8 år fra 2012			
57,8	27,8 %	Minstelønn		10,0	Fagbrevtillegg 2018 på kr. 10,00.
57,9	27,6 %	Dykkere/kammerkjørere uten lokal avtale			
61,8	28,3 %	m/fagbrev kranførere			
32,9	18,1 %	0-2 års ansiennitet	13,9	26,5	Fagbrevtillegg 2018 på kr. 12,50.
37,6	19,2 %	Over 10 års ansiennitet			
37,3	19,2 %	m/fagbrev 0-2 år	14,0		
44,1	21,2 %	m/fagbrev over 10 år			
32,9	18,1 %	0-2 års ansiennitet	13,9	26,5	Fagbrevtillegg 2018 på kr. 12,50. (2018-2020 ikke lagt ut på nett.)
37,6	19,2 %	Over 10 års ansiennitet			
37,3	19,2 %	m/fagbrev 0-2 år	14,0		
44,1	21,2 %	m/fagbrev over 10 år			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NAF	Renhold på land i egen regi (2011-2019 alle)	M	J	120,77	132,85	143,48	151,80	153,60
				126,39	140,16	151,37	160,15	161,95
				129,49	142,44	153,84	162,76	164,56
				135,55	150,27	162,29	171,70	171,50
				130,58	143,64	155,13	164,13	165,95
				136,71	151,54	163,66	173,15	174,95
				138,21	152,03	164,19	173,71	175,51
				144,75	160,39	173,22	183,27	185,07
				139,30	153,23	165,51	175,11	176,91
				145,91	161,66	174,59	184,72	186,52
				141,48	155,63	168,08	177,83	179,63
				148,21	164,19	177,33	187,62	189,42
				127,37	141,38	152,69	161,55	163,35
				138,27	152,10	164,27	173,80	175,60
				131,73	144,90	156,49	165,57	167,37
				140,45	154,50	166,86	176,54	178,34
				141,75	155,93	168,40	178,17	179,97
				148,29	163,12	176,17	186,39	188,19
				124,00	138,88	149,99	158,69	160,49
				132,06	145,27	156,89	165,99	167,79
				128,80	141,68	153,01	161,88	163,68
				140,56	154,62	166,99	176,68	178,48
				137,87	151,66	163,79	173,29	175,09
				152,06	167,27	180,65	191,13	192,93
				123,74	136,11	147,00	155,53	157,33
				132,82	146,10	157,79	166,94	168,74
				142,08	156,29	168,79	178,58	180,38
				130,00	143,00	154,44	163,71	165,51
NAF	Skianlegg (2011, 2015, 2017, 2018, 2019)	M	J	116,76	125,60	128,35	133,10	138,90
				121,91	130,91	134,66	139,41	145,21
				120,43	125,60	132,13	136,88	142,68
				125,59	130,91	138,45	143,20	149,00
				129,40	134,60	141,10	146,90	152,70
				134,40	139,90	147,50	153,20	159,00
				141,90	147,40	155,00	161,70	167,50

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
32,8	21,4 %	Operatør grunnsats	8,3	39,3	A. Flyvedlikehold - Stige Grunnsats, 3-6, 6-9 og over 9 år. Fast prosentsats for tillegg: 3,50 % for 3-6 år, 4 % for 6-9 år og 5,50 % for over 9 år.
35,6	22,0 %	Over 9 år ansiennitet			
35,1	21,3 %	Ufagl. bil/industri lakkerer gr.sats	6,9		
35,9	21,0 %	Over 9 år ansiennitet			
35,4	21,3 %	Senior operatør grunnsats	9,0		
38,2	21,9 %	Over 9 år ansiennitet			
37,3	21,3 %	Fagl. bil/industri lakkerer gr.sats	9,6		
40,3	21,8 %	Over 9 år ansiennitet			
37,6	21,3 %	Ufagl. lakkerer m/erf. fra fly gr.sats	9,6		
40,6	21,8 %	Over 9 år ansiennitet			
38,2	21,2 %	Fagl. lakkerer m/erf. fra fly gr.sats	9,8		
41,2	21,8 %	Over 9 år ansiennitet			
36,0	22,0 %	Skade, miljø, servicearb. 0 - 6 mnd	12,3		B. Skadesanering og skadedyrbekjempelse - Stige 0, 2, 4 og over 6 år for spesial- og fagarbeider.. 0-6mnd, - 6mn-2 år, 2, 4 og over 6 år for skade mm.
37,3	21,3 %	Over 6 år			
35,6	21,3 %	Spesialarbeider minstelønn 0 år	11,0		
37,9	21,2 %	Over 6 år			
38,2	21,2 %	Fagarbeider minstelønn 0 år	8,2		
39,9	21,2 %	Over 6 år			
36,5	22,7 %	Vaktm. u utd. el. praksis begynnerl.	7,3		C. Vaktmestere - Stige 0,1,2,3 og 6 år. Kun til 3 år for uten utd. el. praksis.
35,7	21,3 %	Etter 3 år			
34,9	21,3 %	Vaktm. m utd. el. praksis Beg. l.	14,8		
37,9	21,2 %	Etter 6 år			
37,2	21,3 %	Ansatt m/maskintekn. utd. Beg.l.	17,8		
40,9	21,2 %	Etter 6 år			
33,6	21,4 %	Hjelpearbeider/håndlanger			D. Industriservice - Har bastillegg, arbeidsledertillegg og tanktillegg. 2018 er disse kr. 6,50, 11,00 og 13,00.
35,9	21,3 %	Nybegynner 0-6 mnd.	11,6		
38,3	21,2 %	2 års ansiennitet			
35,5	21,5 %	Minstelønn			E. Flerfaglig tjeneste
22,1	15,9 %	Kiosk, kafe, billett mm begynnerlønn	6,3	28,6	Stige med begynnerlønn, etter 2, 4, 6, 8 og 10 sesonger. Fagbrevtillegg gjelder begge grupper, kun for stolheis mm beregnet her. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 10,00 i personlig tillegg. Ledertillegg 2018 er kr. 8,50 i tillegg til minstelønn og personlig tillegg.
23,3	16,0 %	Etter 10 sesonger			
22,3	15,6 %	Stolheis,- skitrekkfører mm beg.l.	6,3		
23,4	15,7 %	Etter 10 sesonger			
23,3	15,3 %	Stolheis,- skitr.fører mm m/fagbrev beg.l.	6,3		
24,6	15,5 %	Etter 10 sesonger			
25,6	15,3 %	Stolheis mm m/fagbrev og ledertillegg etter 10 ses.			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forh.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NAF	Tunnel-, bom- og bruselskaper	N	N	138,72	149,63	159,79	169,19	177,82
				149,88	160,79	180,57	190,50	188,98
NAF	Vekteroverenskomsten (2011, 2013, 2015, 2018, 2019)	N	N	141,37	158,77	170,92	178,67	180,47
				150,37	167,77	180,42	185,67	189,97
				155,40	164,77	187,42	195,20	199,47
NNN	Baker- og konditoroverenskomsten (2018,2019)	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				147,75	159,75	170,65	180,85	188,45
				157,00	169,00	180,70	191,45	199,50
NNN	Bryggerier- og mineralvann	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				148,12	160,10	172,22	182,93	190,53
				152,10	164,10	174,22	186,90	194,50
				159,10	170,10	185,22	193,90	206,50
NNN	Egg- og fjærfekjøttindustrien (2011-2019 alle)	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				155,00	167,00	178,35	188,60	196,70
				163,50	176,50	188,60	199,60	207,70
NNN	Fiskeindustrien (2011)	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				150,50	162,50	173,90	184,10	191,70
				170,50	172,00	183,90	195,10	203,20
NNN	Idun	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				152,50	165,00	176,60	187,60	195,45
				160,50	173,50	186,70	198,60	206,45
NNN	Melkearbeidende industri	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				157,00	169,00	180,40	190,60	198,20
						174,85	185,10	192,70
				163,50	166,50	190,40	201,10	208,70
NNN	Kjøttindustrien (2011)	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				152,00	164,00	174,90	185,10	193,20
				160,50	173,50	185,15	196,10	204,20

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
39,1	22,0 %	6mnd. - 2 års praksis	11,2		Stige 0-6 mnd. 2, 4, 6 og 8 års praksis. For 0-6 mnd er satsen 2018 kr. 169,13.
39,1	20,7 %	Etter 8 års praksis			
39,1	21,7 %	0 - 12 mnd ansettelse	9,5	19,0	Stige 0, 1, 3, 5, 7 og over 9 års ansettelse. Tillegg for fagbrev er 2018 minst kr. 9,50.
39,6	20,8 %	Over 9 års ansettelse			
44,1	22,1 %	m fagbrev over 9 års ansettelse			
40,7	22,5 %	Etter 2 mnd. bransjeerfaring	7,8	18,8	Ikke skala, men tillegg etter 3 og 6 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 11,00.
40,7	21,6 %	Etter 6 år			
42,5	21,3 %	Etter 6 år m/fagbrev			
40,7	22,5 %	Minstelønn	9,8	20,8	Ansiennitetstillegg etter 1, 3 og 5 år. Opererer med fagbrevtillegg og fagarbeidertillegg. For 2018 er disse kr. 4,00 og 11,00. Utrekning: (uke x 4,33)
42,4	22,3 %	Etter 5 år i bedriften			
42,4	21,8 %	M/fagbrev som ikke er fagarbeider 5 år			
47,4	23,0 %	Fagarbeider 5 år			
40,7	22,5 %	Minstelønn	16,0	27,0	Ansiennitetstillegg etter 1, 3, 5 og 10. Fagbrevtillegg 2018 er minst kr. 11/t
41,7	21,2 %	Etter 10 år			
44,2	21,3 %	Etter 10 år m/fagbrev			
40,7	22,5 %	Produksjonsarbeider - minstelønn	11,0	22,5	Ansiennitetstillegg etter 1, 3 og 5 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 11,50.
41,2	21,5 %	Etter 5 år			
32,7	16,1 %	Fagarbeider etter 5 år.			
40,7	22,5 %	Minstelønn	14,8	25,8	Ansiennitetstillegg etter 6mnd, 3, 5 og 8 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr.
42,9	22,0 %	Etter 8 år i bedriften			
45,9	22,3 %	Etter 8 år i bedriften m/fagbrev			
40,7	22,5 %	Produksjon/lager mm - Begynnerlønn	17,5	28,0	O. Kavli AS-overensk. Til 2012. Iskremfabrikker inn i 2014. Stige fra 0, 1, 3, 6 og 10 år i bedriften. Fagbrevtillegg 2018 12 kr. 10,50.
41,2	20,8 %	Etter 10 år i bedriften			
		Linjeledere iskremfabrikker (inn 2014)			
45,2	21,7 %	Fagarbeider etter 10 år i bedriften	12,5	23,5	Ansiennitetstillegg etter 3, 6 og 9 år i bransjen. Også etter 1 år fra 1018. Fagbrevtillegg 2018 er kr.11,00
40,7	22,5 %	Minstelønn			
41,2	21,3 %	Etter 9 år i bransjen			
43,7	21,4 %	Etter 9 år i bransjen m/fagbrev			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NNN	Margarinfabriker	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				150,35	162,35	173,70	184,45	192,05
				143,00	155,00	165,85	176,10	183,70
				153,35	165,35	166,70	187,45	195,05
				161,35	174,35	176,95	198,20	206,30
NNN	Mat- og drikkevareindustrien (2011,2013)	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				148,50	160,50	172,35	186,60	190,20
				156,00	168,50	181,85	192,85	201,45
				140,00	152,00	162,85		
				146,75	158,75	169,60		
				153,30	164,75	179,10		
				140,00	152,00	162,85		
				148,50	160,50	171,35		
				156,00	168,50	180,85		
				140,00	152,00	162,85		
				174,50	186,50	197,35		
				182,00	194,50	206,85		
				140,00	152,00	162,85		
				149,60	161,60	172,35		
				157,10	169,60	181,85		
NNN	Meieriindustrien	M	J	154,80	161,43	162,85	173,10	180,70
				160,18	168,05	169,47	180,72	188,32
				170,41	177,55	179,47	191,72	199,32
				165,07	173,00	174,42	184,67	192,27
				187,05	195,00	196,42	207,67	215,27
NNN	Møller og Forbland.	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				149,93	164,70	175,80	186,80	194,40
				144,00	156,00	166,85	177,10	184,70
				153,93	168,70	179,80	190,80	198,40
				160,93	177,20	187,70	201,30	209,40
NNN	Sjokolade- og sukkervare og snacksindustrien	M	J	140,00	152,00	162,85	173,10	180,70
				151,00	163,00	174,85	185,60	193,20
				150,50	164,00	174,85	185,60	193,20
				161,50	175,00	186,85	198,10	205,70

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater	
40,7	22,5 %	Minstelønn	11,4	25,6	Ansiennitetstillegg ette 1, 3 og 5 år i bransjen. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 11,25.	
41,7	21,7 %	Etter 5 år i bransjen				
40,7	22,2 %	Fagarbeider	11,4			
41,7	21,4 %	Etter 5 år i bransjen				
45,0	21,8 %	Fagarbeider m/fagbrev etter 5 år				
40,7	22,5 %	Bedrifter tilsluttet etter 2012 - Minstelønn	20,8	20,75	Ulike ansiennitetstillegg innen ulike områder. Kuttet ut i 2014. Ansi ennitetstillegg for bedrifter inn på avtalen etter 2012 er 6 mnd, 3 og 5 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 10,25. Ved utregning av økning i perioden er det brukt satser for konserver og hermetikk for 2010.	
41,7	21,9 %	Etter 5 år i bransjen				
45,4	22,6 %	Etter 5 år i bransjen m/fagbrev				
		Fiskemat og salat - Minstelønn				
		Etter 6 år i bedriften				
		Etter 6 år m/fagbrev				
		Konserver og hermetikk. - Minstelønn				
		Etter 5 år i bedriften				
		Etter 5 år m/fagbrev				
		(Nestlè) og Normilk - Minstelønn				
		Etter 5 år i bedriften				
		Etter 5 år m/fagbrev				
		Flatbrødfabrikker - Minstelønn				
		Etter 8 år i bransjen				
		Etter 8 år m/fagbrev				
		Begynnerlønn	7,6	34,57	LA 2010 - NHO 2012. Lønnsansiennitet etter 2, 4 og 6 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 11,00.	
		Etter 6 år				
		Etter 6 år m/fagbrev				
		Begynnerlønn arbeidende formenn	23,0			
		Etter 6 år arbeidende formenn				
40,7	22,5 %	Minstelønn	13,7	28,70	Ansiennitetstillegg etter 1, 2, 3 og 5 år i bedriften. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 11,00. Lokal lønnsfastsettelse arb. Formenn. (Uke x 4.33)	
44,5	22,9 %	Etter 5 år i bedriften				
40,7	22,0 %	Fagarbeider, reparatør mm minstelønn	13,7			
44,5	22,4 %	Etter 5 år i bedriften				
48,5	23,1 %	Fagarbeider m/fagbrev etter 5 år				
40,7	22,5 %	Minstelønn	12,5	25,00	Slått sammen med snacksind. i 2012. Satser 2010 er uten snacksind. Ansiennitetstillegg etter 1, 2, 3, 4, 5 og 8 år i bedriften.	
42,2	21,8 %	Etter 8 år				
42,7	22,1 %	Fagarbeidere	12,5			
44,2	21,5 %	Etter 8 år				

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NNN	Vin- og brennevinsbransjen	M	J			162,85	173,10	180,70
						176,85	188,10	195,70
						165,85	176,10	183,70
						179,85	191,10	198,70
						168,85	179,60	186,50
						182,85	194,60	205,20
NTF	Avisbudavtalen	M	J	118,88	128,38	136,03	141,65	158,95
				123,38	146,38	154,03	159,65	176,95
FF	Bussbransjeavtalen	N	N	149,17	155,17	166,32	176,32	181,12
					166,17	177,32	187,32	192,12
				155,74	164,17	176,32	186,32	191,12
					175,17	187,32	197,32	202,12
					180,44	192,59	202,59	207,39
				141,17	151,42	157,58	165,58	167,37
				151,00	161,25	167,40	175,40	177,20
				147,75	157,99	165,15	175,58	177,37
				157,57	167,82	174,98	185,40	187,20
				133,57	143,82	149,98	157,98	159,77
				139,44	149,69	155,85	163,85	165,64
							167,98	169,77
							173,85	175,64
				127,16	137,40	143,56	151,56	153,36
NTF	Grossistoverenskomsten	M	J	145,53		169,28	188,78	202,54
				156,23		171,98	191,48	205,24
				150,89		174,64	194,14	207,90
				153,59		177,34	196,84	210,60
				160,39		186,84	204,14	217,90
				163,09		189,54	206,84	220,60
NTF	Havne- og terminaloverenskomsten (2013,2015,2017)	M	J	145,53		169,28	196,62	202,54
				147,30		171,05	198,39	204,31
				156,80		180,55	207,89	213,81
				162,03		187,02	218,23	224,74
NTF	Losse- og laste. Rammeavt.	N	J	150,82		183,26		
NTF	Losse- og laste. S.- og N. Norge	N	J	150,25		182,65		
NTF	Miljøbedrifter i Norge	M	J	135,84		156,15	163,15	168,50
				142,43		168,15	175,15	180,50
NTF	Oljeavtalen	M	J	147,60		181,81	191,75	202,37
				156,50		191,81	201,75	212,37
				163,00		196,81	207,58	218,96

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
		Minstelønn operatør/arbeider	15,0	24,50	Arcusgruppen til 1014. Lønnsansiennitet etter 1,3, 6, 8 og 12 år i berdriften.
		Etter 12 år i bedriften			
		Sjåfør kl. C	15,0		
		Etter 12 år i bedriften			
		Fagarbeider	18,7		
		Etter 12 år i bedriften			
40,1	25,2 %	Minstelønn	18,0		Ansiennitetstillegg etter 34, 6, 8, 10, 12 og 20 år.
53,6	30,3 %	Ansiennitetstillegg etter 12 år			
32,0	17,6 %	Bussjåfører, 0-3 år, u/fagbrev		54,04	Satsene for bussjåfører i Oslo og Akershus ligger høyere enn for resten av landet. Oslo: 859 kr per måned i 2018 og Akershus: 209 kr per måned i 2018. Fagarbeidertillegg innført for renholdere i 2016. Satsene inneholder 2 kr per time til alle som har frikortrettigheter.
		Bussjåfører 9 år +, u/fagbrev			
35,4	18,5 %	Bussjåfører, 0-3 år, m/fagbrev			
		Bussjåfører 9 år +, m/fagbrev			
		Bussjåfører, 9 år+, Oslo, m/fagbrev			
26,2	15,7 %	Fagarb., begynnerl. u/fagbrev			
26,2	14,8 %	Fagarb., etter 10 år, u/fagbrev			
29,6	16,7 %	Fagarb., begynnerl. m/fagbrev			
29,6	15,8 %	Fagarb., etter 10 år, m/fagbrev			
26,2	16,4 %	Renholder, begynnerl., u/fagbrev			
26,2	15,8 %	Renholder etter 10 år, u/fagbrev			
		Renholder, begynnerl., med fagbrev			
26,2	17,1 %	Renholder etter 10 år, m/fagbrev			
		Renholder, innv. renh. 0-2 år, u/fagbrev			
57,0	28,1 %	Minstelønn	2,7	18,06	(Opptrappingsplan oppgj. 2010.) Ansiennitetstillegg etter 1 og 3 år. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 10,00.
49,0	23,9 %	Etter 3 år			
57,0	27,4 %	Arbeidende formenn/mekanikere	2,7		
57,0	27,1 %	Etter 3 år			
57,5	26,4 %	Mekaniker m/fagbrev minstelønn	2,7		
57,5	26,1 %	Etter 3 år			
57,0	28,1 %	Begynnerlønn/minstelønn	1,8	22,20	Tidl. Rammeavtalen, Sør- og Nord-Norge-avtalen og Havnetariffen. Her er utg.pkt. satser fra Havnetariffen. Slått sammen 2017. Ansiennitet etter 5 år. Ikke ansiennitetstillegg for arbeidende formenn. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 9,50.
57,0	27,9 %	Etter 5 års praksis			
57,0	26,7 %	Etter 5 års praksis m/fagbrev			
62,7	27,9 %	Arbeidende formenn minstelønn			
					Nå Havne- og terminaloverensk.
					Nå Havne- og terminaloverensk.
32,7	19,4 %	Minstelønn u/fagbrev		12,00	Arb. formenn går på avt. m/FLT el. FF. Det gis tillegg f. eks truckfører, maskinfører mm på kr. 6,25. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 12,00.
38,1	21,1 %	Minstelønn m/fagbrev			
54,8	27,1 %	Minstelønn		16,59	Fagbrevtillegg 2018 er kr. 10,00.
55,9	26,3 %	Minstelønn m/fagbrev			
56,0	25,6 %	Verkstedarbeidere 4 års læretid, arb. form.			

Minstelønnssatser NHO-overenskomster 2010 - 2018

Forb.	Overenskomst	Lønns- innretn	Lokale forb.	Minste- lønnssatser 2010	Minste- lønnssatser 2012	Minste- lønnssatser 2014	Minste- lønnssatser 2016	Minste- lønnssatser 2018
NTF	Schenkeroverenskomsten	M	J	148,03		169,28	176,78	185,08
				155,33		175,58	183,03	192,08
				159,24		180,48	187,98	198,28
				168,84		190,08	197,58	207,88
				189,48		211,04	219,97	235,95
				199,08		224,37	235,08	245,55
NTF	Speditøroverenskomsten	M	J	147,53		169,28	188,78	202,54
				149,30		171,05	190,55	204,31
				158,80		180,55	200,05	213,81
				164,23		188,16	209,61	224,74
NTF	Transportselskaper i Norge (2011, 2015, 2017, 2018, 2019)	M	J	132,56	142,84	149,01	154,78	160,60
				137,41	147,69	153,85	159,62	165,44
				139,00	149,28	155,18	161,21	167,03
				144,89	155,17	161,34	167,10	172,92
				147,19	152,70	158,86	164,63	170,46
				150,64	160,92	167,08	172,85	178,67
				146,62	156,90	163,07	168,84	174,66
				155,31	166,76	172,93	178,70	184,52
				153,22	163,50	169,66	175,43	181,25
				163,07	173,35	179,52	185,29	191,11
					150,88	157,05	166,16	171,98
					156,90	163,07	170,17	175,99
					165,90	172,07	179,17	184,99

Lavlønnstillegg gitt i 2011, 2013, 2015, 2017, 2018 og 2019.

Endring i kr.	Endr. i prosent	Gruppe - stilling - ansiennitet mm	Forskjell samme gruppe 2018- Kr.	Forskjell høyest og lavest samme overenskomst 2018 - Kr.	Notater
37,1	20,0 %	Begynnerlønn u fagbrev	13,2	60,47	Lønnsstige etter 1, 2, 4, 6, 8, 10, 12 og 15 år. Stillingstillegg for truckførere og sjåfører førerkort kl. B og C. Fagbrevtillegg 2018 er kr.
36,7	19,1 %	Etter 8 år			
39,0	19,7 %	Etter 15 år			
39,0	18,8 %	Etter 15 år m/ fagbrev			
46,5	19,7 %	Arbeidende formenn u/fagbrev e 6 mnd			
46,5	18,9 %	Arbeidende formenn m/fagbrev e 6 mnd			
55,0	27,2 %	Minstelønn/garantilønn	1,8	22,20	Fagbrevtillegg 2018 er kr. 9,50.
55,0	26,9 %	Etter 5 år			
55,0	25,7 %	Minstelønn m/fagbrev etter 5 år			
60,5	26,9 %	Arbeidende formenn			
28,0	17,5 %	Verksted - Begynnerl. Renholds.	4,8	30,51	Formenn, kontrollører, inspektører og trafikkledere går på overensk. FLT el. FF. Sjåfører langtransport lønnes med minstelønnssats produktiv tid kr. 90,00, 90,00, 94,15, 99,61, 101,61 og passiv tid 45 % av produktiv tid. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 9,00. for langtransport. Sjåfører distribusjon/nærbilkjøring kom inn i 2012. Fagbrevtillegg 2018 er kr. 9,00 for distribusjon/nærbilkj. Fram til 2014 var det egne satser for verksted og sjåfører i Oslo. Sjåfører i Oslo hadde også satser for OS- og SL-kontrakt som lå høyere enn generelt for Oslo-sjåfører. Satsene for Oslo lå i 2010 ca 10 kr. over resten av landet. Satsene i 2012 var lik resten av landet, og satsene ble kuttet ut i 2014.
28,0	16,9 %	Over 4 år			
28,0	16,8 %	Verksted - Begynnerl. vaskere	5,9		
28,0	16,2 %	Etter 10 år			
23,3	13,6 %	Verksted - Begynnerl. Hjelpearbeid.	8,2		
28,0	15,7 %	Etter 10 år			
28,0	16,1 %	Verksted - Begynnerl. Verkstedarb.	9,9		
29,2	15,8 %	Etter 10 år			
28,0	15,5 %	Verksted - Begynnerl. m/fagbrev	9,9		
28,0	14,7 %	Etter 10 år			
		Sjåfører distribusj/nærtr. Minstel.	4,0		
		Etter 6 år +			
		Sjåfører distribusj/nærtr. Etter 6 år + m/fagbr.			



Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, N-0181 Oslo, Norge
E-post: lo@lo.no
Telefon: 23 06 10 00

