

# Lønnsammenligning på tvers av sektorer og tariffsystemer

---

**Forskerforbundets Landsråd 2018**

**Grand Hotel 20. mars**

**Bård Jordfald**



# I utgangspunktet lett å måle lønnsforskjeller i kroner

- God lønnsstatistikk og TBU, men:
- Strukturforskjeller mellom sektorene
- Faktisk arbeidstid versus avtalt arbeidstid, overtid, nåverdi av pensjonsordning versus lønn i dag, uregelmessige tillegg og bonuser, prisen for sikker jobb, arbeidsmarked versus arbeidsgivermonopol, kjønn og utdanningsretning

# Utgangspunktet: hva gir økt lønn ? ( for dem med høyere utdanning)

---



# Case 1: Privat versus offentlig sektor

**FORSKER FORBUNDET**

[Lønn](#) / [Arbeidsvilkår](#) / [Bli medlem](#) / [Om Forskerforbundet](#) / [Min side](#) / [Tariff 2018](#) /


[Forsiden](#) > [Lønn](#) > [Tariffnyheter](#) > 2014

## Lønnsgapet øker mellom offentlig og privat

Lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i industrien og i det offentlige øker.

- Lønnsgapet øker tross i NHOs forsikringer om at deres prognoser er riktige, sier Unio-leder Anders Folkestad.

18.02.2014



(Unio-leder Anders Folkestad) Foto: Unio

# Lønnsdannelsen

## Offentlig sektor

## Privat sektor (NHO)

Generelt tillegg sentralt  
(Unntak: Case 2)

Lokal ramme settes i  
sentrale forhandlinger –  
fredsplikt under disse  
forhandlinger

Frontfagsmodellens  
rammer

Lønnsramme, lønnsspenn,  
regulativ eller  
stillingsbaserte  
minstelønnsgarantier

Twistenemnd ved uenighet

Lønn forhandles ikke sentralt  
(funksjonærer)

Forhandlinger om lokal ramme  
under fredsplikt

Fire kriterier

Individuell lønn, men kan være  
lønnssystemer lokalt

Visstnok organisatorisk  
behandling ved uenighet

# Grader av desentralisering i lønnsdannelsen

---

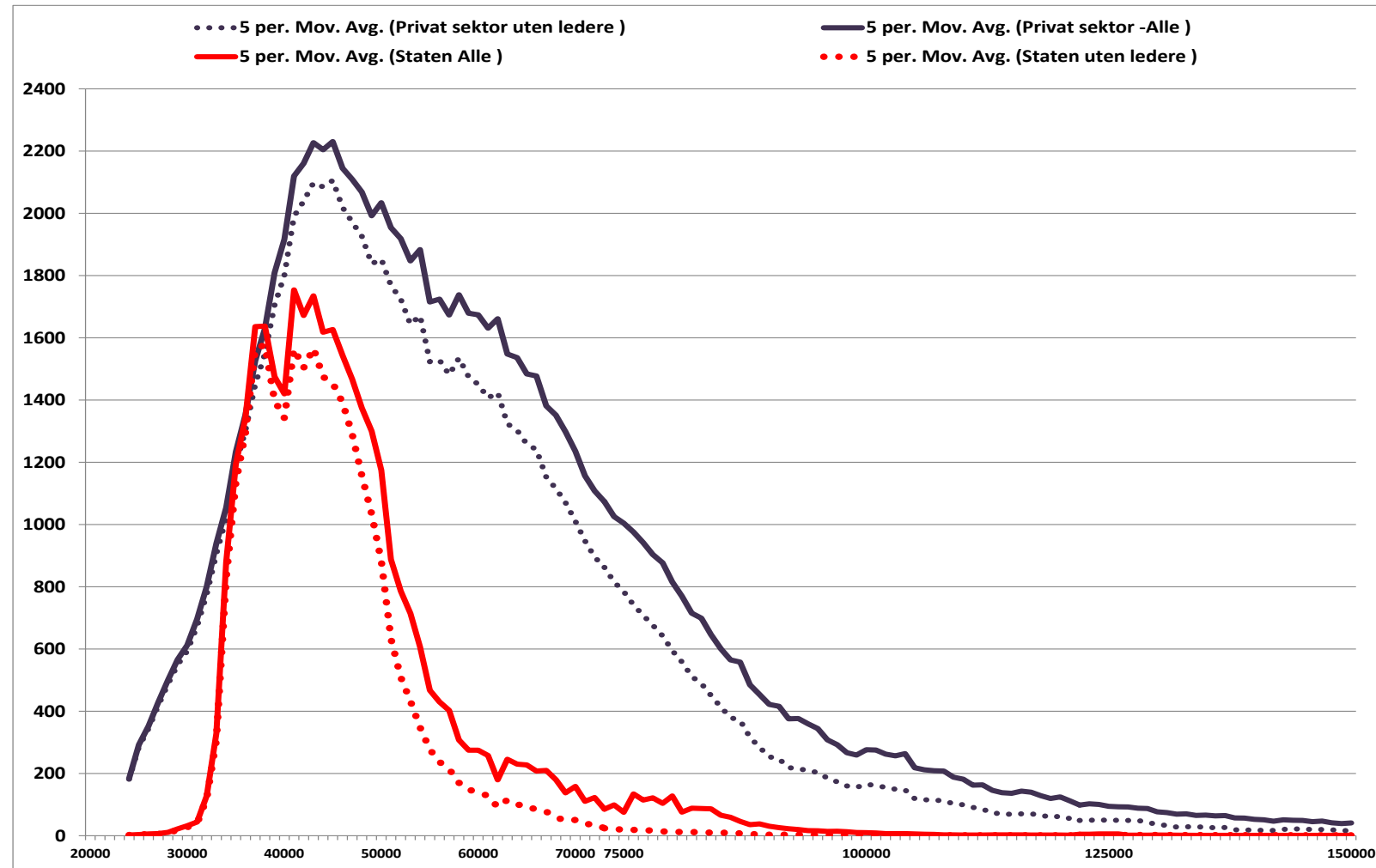
- 1. Generelt tillegg**
- 2. Generelt tillegg og lokale pott**
- 3. Lønnspotter med individuell lønnsgaranti/mekanisme for individuell lønnsgaranti**
- 4. Lønnsnett - uten individuell lønnsgaranti**
- 5. Lokale forhandlinger/mekanismer med rammestørrelse, mulig med individuell garanti**
- 6. Lokale forhandlinger/mekanismer for rammestørrelse**
- 7. Lokale forhandlinger**

# Grader av desentralisering i lønnsdannelsen

---

1. Bussjåførere, vektere og renholdere i p-sektor
2. Generelt tillegg og lokale potter – HTA Storavtalen
3. Lønnspotter med individuell lønnsgaranti/mekanisme for individuell lønnsgaranti
4. Lønnsnett – uten individuell lønnsgaranti HTA-Akademikeravtalen
5. Lokale forhandlinger/mekanismer med rammestørrelse, mulig med individuell garanti
6. Lokale forhandlinger/mekanismer for rammestørrelse
7. Lokale forhandlinger (funksjonærer i privat sektor)

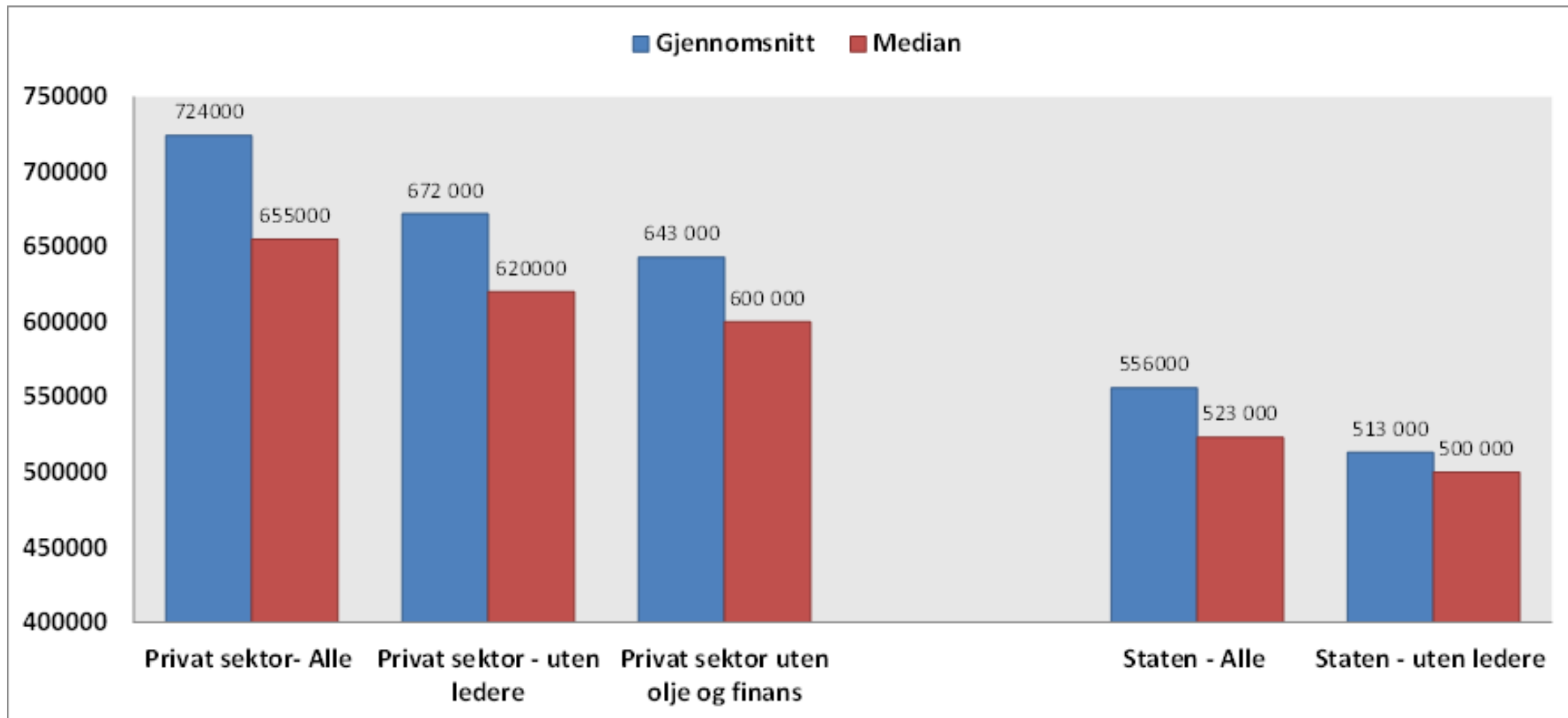
# Lønnsstruktur med og uten lederyrker - privat versus stat (arbeidstakere med lang høyere utdanning)



Statlig og privat sektor. 2012. Ledere og (ikke ledere; n=80 100 i privat sektor og n=27 300 i staten). Lønnsstatistikken SSB. Egne beregninger.



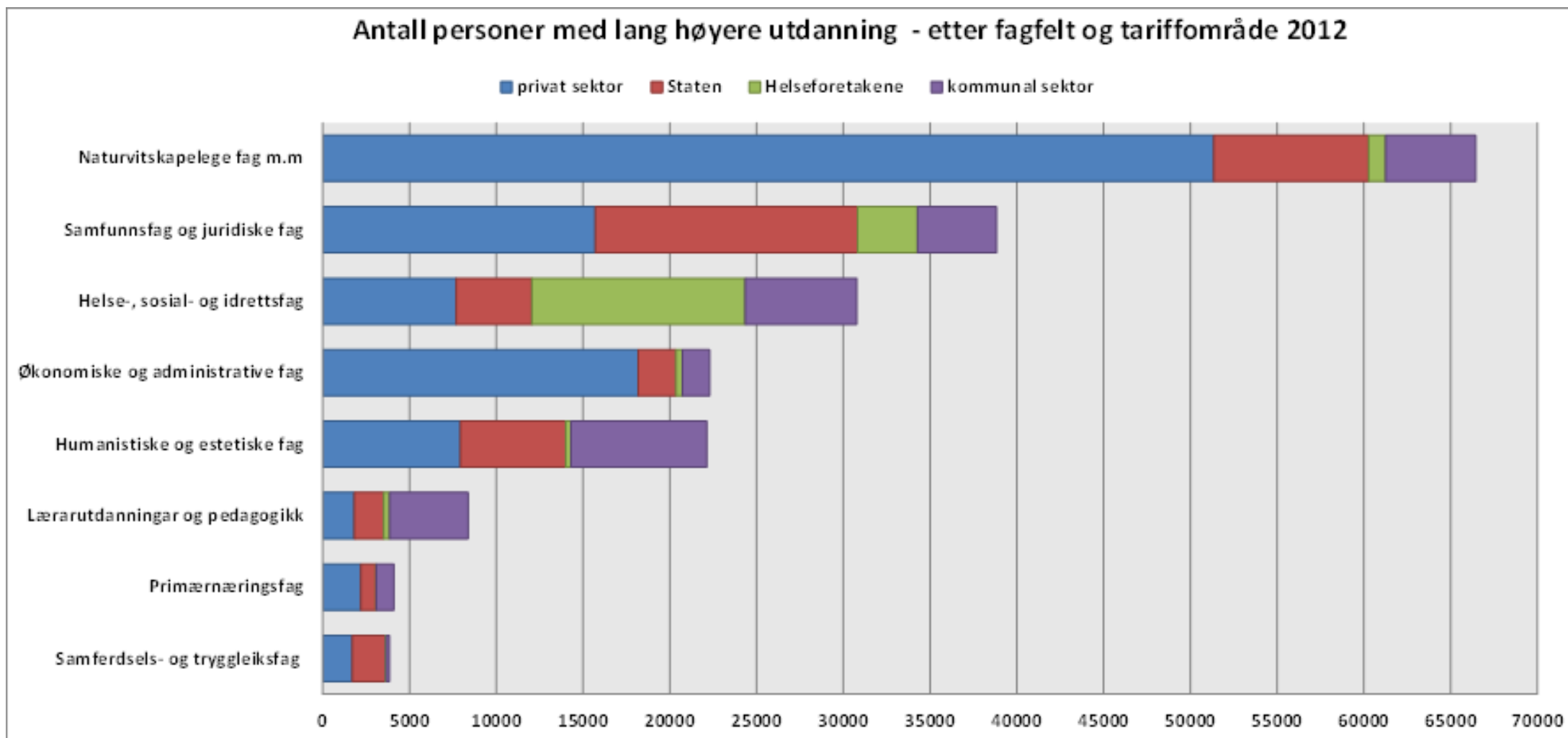
# Etter sentraltendens (gamle tall)



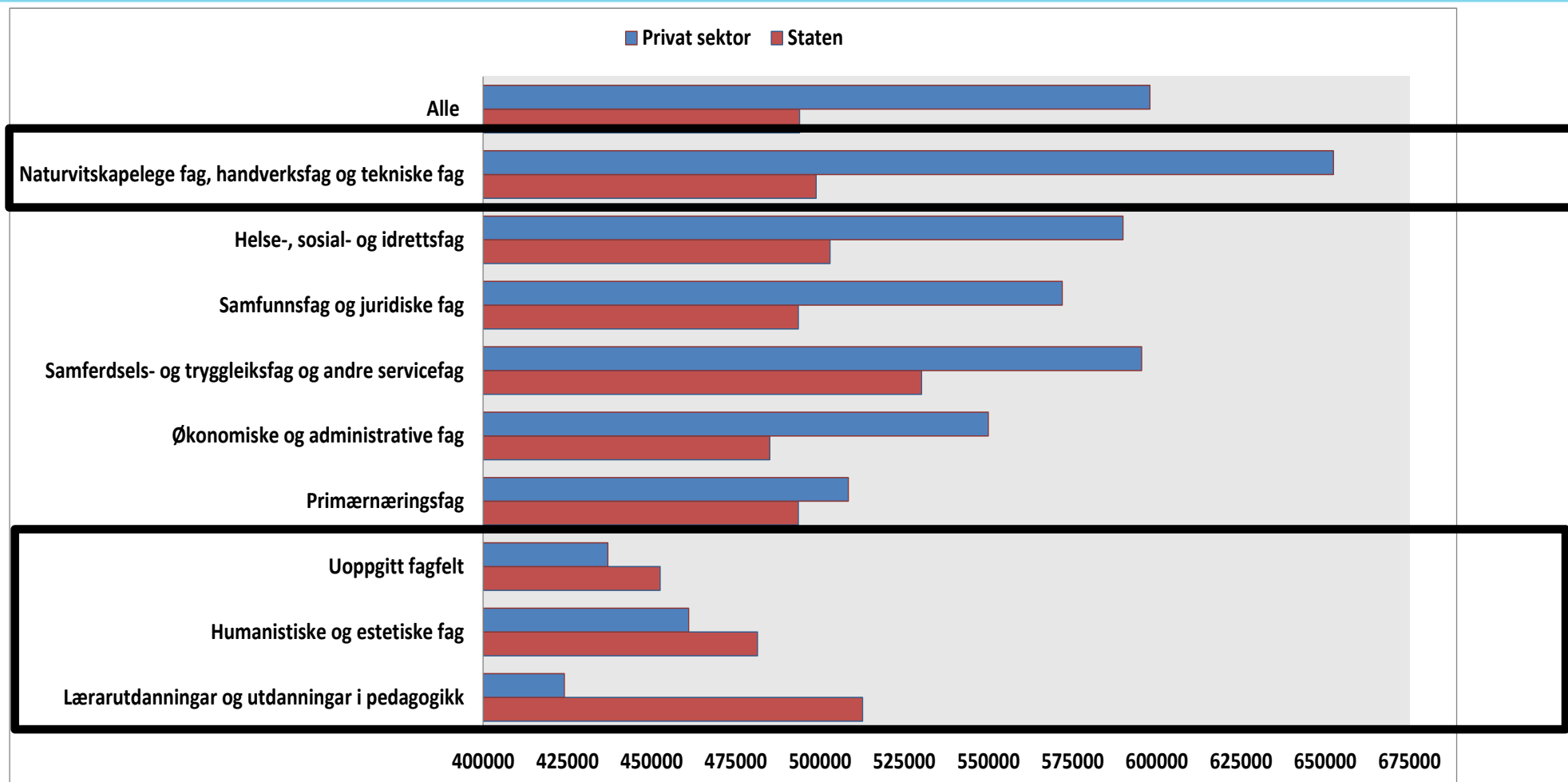
---

**Men det er noen andre forhold  
man også skal ta med i  
sammenlikningen.....**

# Alle har lang utdanning – men ikke lik utdanning

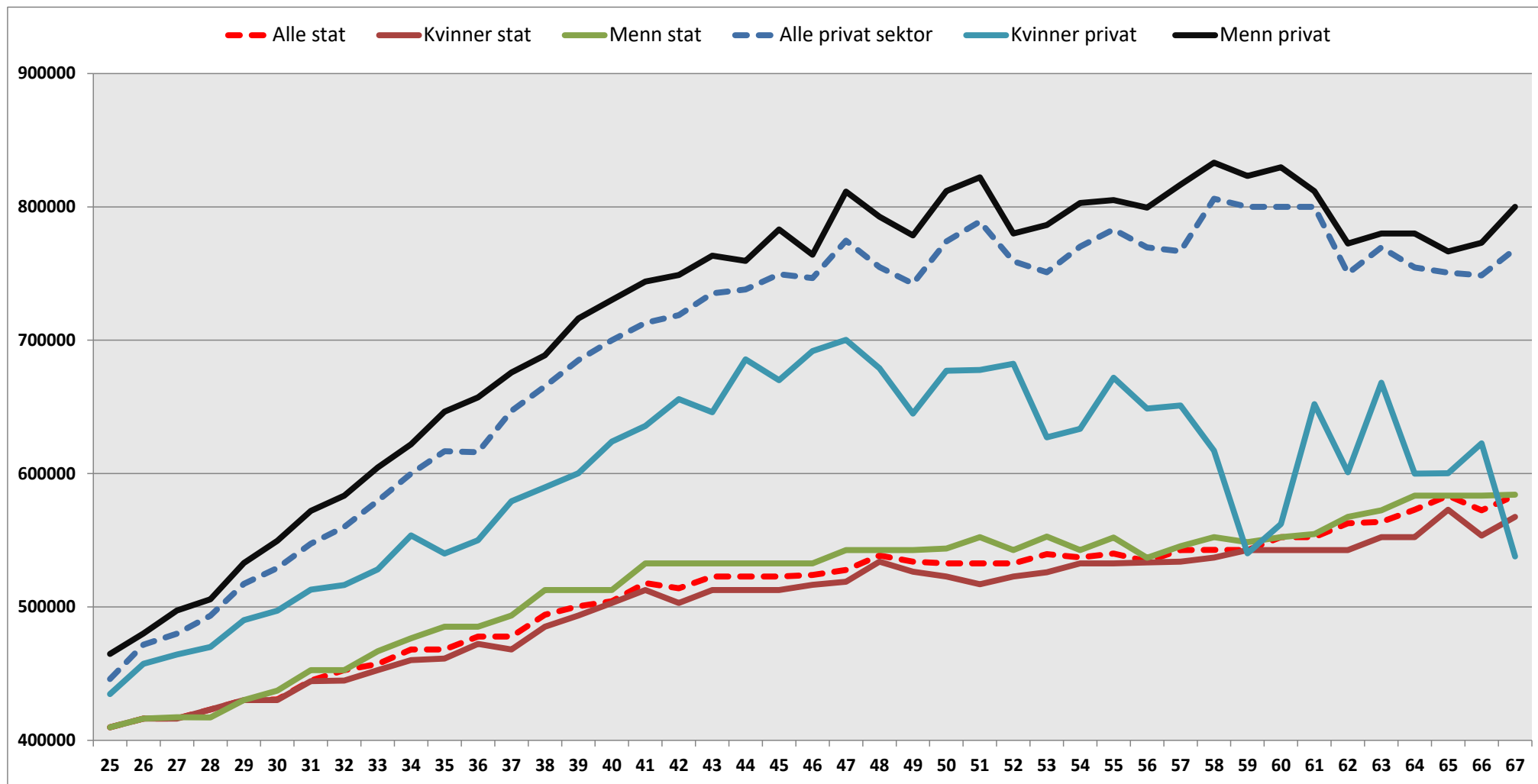


# Utdanningsretning og lønnsnivå



Lønnsforskjeller etter utdanningsfagfelt. Avtalt medianlønn. Ansatte uten lederstillinger.  
2012. Lønnsstatistikken SSB. Egne beregninger.

# Lønn, kjønn og alder – stat og privat



Medianårslønn etter alder. Ansatte og tilsatte uten lederstillinger. Lang høyere utdanning. Stat og privat sektor. 2012. Lønnsstatistikken SSB. Egne beregninger.

# Lang utdanning: p- sektor og staten

---

**Privat sektor: individuelle eller kollektiv avtaler uten lønnsatser, har gjennomgående høyere lønnsnivå**

**Store forskjeller etter utdanningsretning og mellom kvinner og menn i p-sektor.**

**Lang høyere utdanning i P-sektor = sivilingeniører, siviløkonomer, advokater, leger og tannleger.**

**Etterspørsel etter andre utdanninger begrenset i p-sektor?**

**Staten: lønner lavere – mer spredt på flere utdanningsretninger men mindre forskjeller mellom disse – og mellom kvinner og menn.**

# Case 2: Staten versus KS kapitel 5

---



Forutsetning: Frontfagsmodellen  
Industrien går foran og setter normen  
for lønnsvekst. Ramma er gitt herfra.  
(Skal noen ha mer- må andre ha mindre)

# Grader av desentralisering

---

1. .

2. Generelt tillegg og lokale potter – HTA Storavtalen

3. .

4. Lønnpott – uten individuell lønnsgaranti HTA-Akademikeravtalen

5. .

6. .

7. Lokale forhandlinger (funksjonærer i privat sektor OG kapittel 5 i KS-området)



# Kapittel 5 i KS

---

**Akademikerne har rett på at de har hatt høyere lønnsvekst over tid – enn andre i ikke-ledende stillinger i KS-området.**

**Vet derimot ikke om de samme stillingsgruppene i staten har hatt lik, sterkere eller svakere lønnsvekst enn «tvillingen» i kap 5.**

**Delingen av HTA i 2016 – effektene ikke mye analysert. Staten har slitt med tallgrunnlaget, teknisk og mentalt.**

**Kan man kopiere kapitel 5 strategien over i staten?**

# Veldig raskt på KHTA ( Antall hoder i 2018)

KS-området etter forhandlingsbestemmelser i KHTA

K4 Gjennomgående stillinger

K5  
Akademikere

K3.4  
Leder

# Forskjeller og likheter – antall hoder

KS-området som forhandler

De to avtalene i staten

Storavtalen (LO,YS, Unio og Uorganiserte)

Akademikernes  
avtale

# Kort sagt:

---

- **P-sektor: Annerledes lønnsdannelse – gir annertledes lønnsfordeling enn i o-sektor.**
- **Små muligheter for quick fix –innenfor frontfagsmodellen.**
- **Man får sjelden i pose og sekk – og om noen gjør det, kan de ikke være mange.**

