

TARIFF 2016

Debatthefte



SKOLENES LANDSFORBUND

Postadresse: P.b. 8783 Youngstorget, 0028 Oslo
Besøksadresse: Møllergata 20, inngang Hammersborggt.
Telefon +47 99 35 60 60 Org.nr 970533362
E-post skolenes@skolenes.no  @SLforbund
skoleneslandsforbund.no

Innledning

Våren 2016 er det klart for et nytt hovedtariffoppgjør, og det skal forhandles om både lønn og andre vilkår i tariffavtalen.

Arbeidstidsavtalen for lærere vil ikke bli en del av dette oppgjøret, da nåværende avtale er gjeldende til utgangen av 2017.

Skolenes landsforbund må begynne å utforme sine krav, men vi ønsker også å få innspill fra våre medlemmer. Dette kan gjøres ved å diskutere det i klubbene, ta det opp på egne kurs eller gjennom forening- eller fylkes-styrene. Vi ønsker uansett at alle skal få anledning til å si sin mening.

Tariffkalender KS og Stat

Høst 2015	Utsending av debathefte
Januar 2016	Frist for innspill til fylkeslagene fra klubber etc.
8. Februar 2016	Frist for innspill fra fylkeslagene til sentral behandling.
Februar 2016	LOs representantskap vedtar tariffpolitisk uttalelse
14. – 16. Mars 2016	Behandling i Landsstyret
Mars 2016	Hovedsammenslutningene vedtar endelige krav
Mars/april 2016	Forhandlingsoppstart
Mai 2016	Mekling dersom ikke enighet til 01.05.
Mai-juni	Mulig konflikt hvis mekling ikke lykkes

Andre tariffområder vil ha andre frister, men følger stort sett samme oppskrift.

Den politiske og økonomiske situasjonen

Den politiske og økonomiske situasjonen vil alltid påvirke de rammene tariffoppgjørene forhandles innenfor. De økonomiske utsiktene for de nærmeste årene fremstår som svært usikre. Globalt er det fortsatt økonomisk krise, og lav eller ingen vekst i økonomien. Norsk økonomi vil framover bli sterkt preget av betydelig nedgang i oljeinvesteringene, og vi ser en klar økning av arbeidsledige. Regjeringen viser manglende politisk vilje til tiltak for å begrense arbeidsledighet og også for satsning på ny jobbvekst.

Samtidig er det vedtatt sterkt svekkede arbeidslivsreguleringer gjennom de siste endringene av arbeidsmiljøloven.

Offentlig velferd angripes og nedbygges til fordel for privatisering og konkurranseutsetting.

I Norge, hvor lønnsdannelsen er svært koordinert, vil de største hovedsammenslutningene legge retningslinjene for hvilke krav som vil bli fremmet og prioritert. En hovedoppgave for LO er å medvirke til at det legges grunnlag for langsiktig holdbar jobbvekst, samtidig som arbeidstakerne sikres en rimelig del av verdiskapingen og at lønn og annen inntekt fordeles rettferdig. Lønnsoppgjøret i 2015 ble svært moderat, med en ramme på 2,7 % fra frontfaget.

En moderat lønnsutvikling må forventes også i 2016. Teknisk beregningsutvalg (TBU) skriver i sin rapport etter mellomoppgjøret 2015 følgende:

«Resultatene fra sentrale forhandlinger i årets mellomoppgjør peker i retning av lavere årslønnsvekst i 2015 enn i 2014.

I 2014 var lønnsveksten 3,1 prosent, den laveste på 20 år.

Ved mellomoppgjøret i 2015 mellom LO og NHO anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,7 prosent i 2015.»

NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi, eller «Holden III», legger noen overordnede føringer for lønnsdannelsen i de kommende årene.

Hovedkonklusjonen i rapporten er en anbefaling av en videreføring av frontfagsmodellen for den framtidige lønnsdannelsen.

Utvalget mener at det ikke er behov for større endringer i modellen til tross for utfordringer som for eksempel lavere organisasjonsgrad, lavere produktivitetsvekst, arbeidsinnvandring (sosial dumping) og høyt kostnadsnivå.

Pensjon i offentlig sektor

Pensjon i offentlig sektor vil bli et stort tema i forkant av og i hovedoppgjøret. Vi vil i dette debatheftet fokusere på offentlig sektor, da det er den største utfordringen i årets oppgjør, og det å blande inn pensjon i privat sektor bare vil forkludre debatten.

Allerede våren 2015 møtte arbeidsminister Robert Eriksson organisasjonene. Målet var å bli enige om en arbeidsplan for å reformere offentlig tjenstepensjon. Ambisjonen er at pensjons-ordningene i stat og kommuner i større grad enn i dag blir tilpasset pensjonsreformen.

Offentlig tjenstepensjon er i utgangspunktet en god pensjonsordning for ansatte i offentlig sektor. Personer med minst 30 års tjenestetid har tradisjonelt vært sikret en samlet alderspensjon på minst 66 prosent av sluttlønn. De såkalte samordningsfordelene har gjort at de aller fleste har fått en pensjon som lå flere prosentpoeng høyere enn dette. Pensjonsnivået har vært på linje med de beste ordningene i privat sektor og langt over det gjennomsnittlige nivået i privat sektor. Dagens AFP har i tillegg vært en god ordning for personer med moderate eller lave inntekter som har ønsket å slutte før 67 år.

Verdien av dagens AFP-ordning i offentlig sektor kan videreføres på to ulike måter som begge er tilpasset en fleksibel, nøytralt utformet folketrygd og tjenstepensjonsordning: verdien av AFP kan enten integreres i den ordinære tjenstepensjonsordningen eller videreføres som en separat, men omgjort, AFP-ordning for offentlig ansatte. Valget av hvordan verdien av AFP skal videreføres har implikasjoner for dimensjoneringen av den ordinære tjenstepensjonsordningen og for mobiliteten mellom offentlig og privat sektor.

For årskullene født etter 1958 vil reglene innebære at når man går av med pensjon, vil summen av folketrygd og tjenstepensjon bli levealdersjustert etter samordning. Konsekvensen av dette er at samlet pensjon vil bli lavere for hvert årskull. Er du født i 1965 og går av ved 62 år vil pensjonen utgjøre ca. 59 % av lønnen fra 67 år, og synke nedover mot ca. 54 % fram mot 80 år på grunn av at pensjon vil reguleres lavere enn lønnsveksten. For 1975 – kullet vil tilsvarende prosentandel gi ca. 56 % ved 67 år synkende ned mot 50 % ved 80 år.

Arbeids- og sosialdepartementet har beregnet at hvis man skal kompensere for dette lave pensjonsnivået ved å jobbe lengre, vil det innebære at faktisk pensjonsalder må økes. For eksempel vil 1960-kullet måtte jobbe til 69 år og 11 måneder og 1980-kullet til 72 år og 4 måneder. AFP-ordningen er en ordning for «sliterne», man kan gå av ved 62 år uten å bli straffet økonomisk for

dette fra 67 år, gitt 30 års opptjening ved 62 år. For årskullene født etter 1963 vil AFP-ordningen gradvis føre til lavere pensjon for hvert årskull fra 67 år. Man vil måtte velge mellom enten AFP fra 62 år og livsvarig lav pensjon, eller høyere livsvarig pensjon og ingen AFP.

Det nye pensjonssystemet innebærer at arbeidsgiverne får lavere pensjonskostnader for hvert årskull født etter 1958. Hvis vi krever bedre pensjonsvilkår for disse årskullene må vi forvente et motkrav om å betale de økte kostnadene dette vil innebære.

Spørsmål til diskusjon:

1. Hva vil være viktigst å ivareta hvis tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor skal endres?
2. Skal AFP være en ordning for sliterne eller bli en tilleggspensjon som i privat sektor?
3. Hvis vi krever bedre pensjonsvilkår må vi forvente et motkrav om å betale de økte kostnadene, er vi villig til det?
4. Hva vil det være aktuelt å gå til streik for når det gjelder pensjon?

Viktige begreper:

Ytelsesordning: definerer en kjent og forutsigbar pensjonsytelse, dette kan være en *bruttoordning* eller en *nettoordning*. Ved bruttoordning *samordnes* opptjening fra folketrygden og tjenstepensjonen og en får en samlet definert størrelse på ytelsen (66% av sluttlønn har vært ordningen i offentlig sektor). I en nettoordning defineres en ytelse fra tjenstepensjonsordningen som er uavhengig av folketrygden.

Innskuddsordning: Innskuddsordninger definerer hvor mye til fremtidig pensjon som skal spares hvert år- for eksempel 2 % av lønn. Den gir ingen garanti eller forutsigbarhet for hvor mye man vil få i pensjon fra denne ordningen den dagen man blir pensjonist. Avkastning på de innbetalte beløp vil variere fra år til år.

Hybridpensjonsordning: Er en blanding av ytelsesbasert og innskuddsbasert system, og vil kunne bli et alternativ til ren innskuddsordning. Hybridordningen vil gi mer forutsigbarhet for den enkelte og er en kollektiv ordning som også er kjønnsnøytral.

AFP: Offentlig AFP er en tidligpensjonsordning for personer som arbeider innenfor offentlig sektor og er medlemmer i Statens pensjonskasse, KLP, kommunale pensjonskasser eller andre kommunale pensjonsordninger som administreres av forsikringsselskaper.

Lønnsdannelse

LØNN.

Det sentrale temaet i alle tariffoppgjør er lønn, og SL er for at utdanning skal lønne seg, men skal man kreve at forskjellene mellom lærere, adjunkter og lektorer blir større eller er forskjellen stor nok?

Et av ankepunktene i hovedoppgjøret i 2014 var at adjunkt + og lektorene fikk en uforholdsmessig stor del av lønnsrammen kontra lærere og adjunkter.

Er dette en utvikling vi ønsker eller skal vi kreve en annen innretning på lønsmassen?

SL har også en rekke andre medlemsgrupper enn lærere. Vi har skoleledere, barnehagelærere, fagarbeidere, assistenter, styrere, spesialpedagoger med mer.

Er det spesielle krav vi må stille for noen av disse gruppene?

PROSENT- ELLER KRONETILLEGG?

Prosenttillegg betyr vanligvis at de som har høyest lønn fra før, også får de største tilleggene. Kronetilleggene favoriserer gjerne de med lav og middels lønn.

Det vanligste i tariffoppgjørene er at det blir en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Det blir ofte gitt et kronetillegg opp til et visst lønnsnivå, og et Prosenttillegg til de som ligger over dette nivået.

Hvilken modell bør SL gå inn for?

SENTRAL OG LOKAL LØNNSDANNELSE.

Sentral lønnsdannelse er bærebjelken i SL sin lønnspolitikk, men vi må ta innover oss at arbeidsgiversiden krever, og får igjennom at en del av potten skal gå til lokale forhandlinger.

SL vil gjennom sentrale forhandlinger sikre at lokale lønnsforhandlinger foregår mellom likeverdige parter, og at det er basert på forutsigbare og etterprøvbare kriterier, ikke på resultat- og prestasjonsvurderinger eller personlige tillegg utarbeidet av arbeidsgiver.

Hvilke prioriteringer ønsker du at vi skal gjøre?

Hvis vi ikke klarer å unngå en lokal pott, ønsker du da sentrale føringer på bruken av den? I tilfelle, hvilke føringer?

ANDRE TARIFFKRAV

Tariffavtalen er ikke bare lønn. Den inneholder også andre sentrale bestemmelser om bl.a. tilsetning, oppsigelse, arbeidstid, overtid, ferie, permisjoner og forsikringer. Det står for eksempel ingenting i tariffavtalen vår om normalarbeidsdag på 7,5 timer, bare 37,5 timer i løpet av en uke. Det betyr at en som for eksempel arbeider i SFO kan bli pålagt opp til 9 timers arbeidsdag uten at det utløser overtid, så lenge arbeidsuka totalt ikke overskrider 37,5 timer. Veldig mange andre tariffavtaler har en definert normalarbeidsdag på 7,5 timer.

Er dette en sak vi bør prioritere?

Er det andre tariffkrav vi bør reise som omhandler annet enn lønn?

HOVEDAVTALEN

Hovedavtalen som regulerer partsforholdet i arbeidslivet skal også forhandles om nå. Hovedavtalen omhandler blant annet bestemmelser om permisjonsrettigheter for tillitsvalgte, samt frikjøpsordningen.

Frikjøpsordningen sier at en organisasjon får en tillitsvalgt på heltid når en har 375 medlemmer i kommunen/fylkeskommunen. Ellers er det forholdsvis ut fra tallet 375 slik at en fagforening med for eksempel 75 medlemmer får 20% frikjøp.

Medlemsundersøkelser i SL tyder på at medlemmene ønsker større frikjøp for våre tillitsvalgte. Større frikjøp av tillitsvalgte vil selvsagt koste arbeidsgiver. Hvis vi ikke får dette til i de ordinære forhandlingene om ny Hovedavtale, kan det være mulig å koble disse kravene til lønnskravene.

Er du villig til å bruke noe av lønnspotten for å sikre større frikjøp til våre tillitsvalgte?

Er det andre krav som bør stilles for å forbedre hovedavtalen?



Tariffordbok

Arbeidstvistloven. Gjelder for kommunal sektor og omfatter regler for tariffavtaler, fredsplikt, brudd på tariffavtaler, arbeidsstans, arbeidsrettens og riksmeklerens virksomhet.

Datolønnsvekst. Lønnstillegg som gis pr. avtalt dato. For eksempel 1. mai eller 1. september.

Forhandlingsrett i kommunesektoren. Kommunesektoren har ikke, slik som i staten, en lovbestemt forhandlingsrett. Gjennom sedvane, tariffavtalebestemmelser, etablering av forhandlingssammenslutninger og opprettelse av KS som arbeidsgiverorganisasjon, har vi imidlertid fastlagt et forhandlingssystem.

Fredsplikt. Innebærer at man ikke kan gå til arbeidskamp vedrørende forhold som er direkte eller indirekte regulert i tariffavtale så lenge tariffavtalen gjelder. Etter nærmere bestemmelser kan arbeidskamp benyttes etter at tariffperioden er utløpt.

Generelt tillegg. Et sentralt avtalt lønnstillegg. Generelle tillegg kan både være prosentvise tillegg til årslønn eller kronetillegg.

Hovedavtalen. Avtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene om grunnleggende spilleregler om blant annet samarbeid i arbeidslivet. Hovedavtalen regulerer ikke lønn.

HTA. Er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2016. En tariffavtale er en skriftlig avtale om lønns- og arbeidsvilkår.

Hovedoppgjør. Hovedtariffavtalen i KS området gjelder for 2 år av gangen. Hvert annet år er derfor hele hovedtariffavtalen under revisjon, både lønns- og avtalebestemmelser. Det er hovedoppgjør i 2016.

Interessetvist. Uenighet om hva som skal være innholdet i en tariffavtale. Det er tvister om fremtidig fastlegging / regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Interessetvister oppstår ved opprettelse og revisjon av tariffavtaler.

Kampmidler. Hovedformene er arbeidsnedleggelse (streik) og arbeidsstengning (lockout). Arbeidstvistloven bruker fellesbetegnelsen arbeidsstans.

Konsumprisindeksen (KPI). Lages på grunnlag av forbrukerundersøkelser. Varer og tjenester tillegges forskjellig vekt etter hvor stor del de utgjør av utgifter i en husholdning. KPI gir en målestokk på prisutviklingen ved å sammenligne indekstallet fra måned til måned.

Lønnsglidning. En prosentvis beregning. Lønnsglidningen gir uttrykk for den delen av lønnsveksten som, i sentrale tariffavtaler, ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsopprykk og endringer i lønn som følge av skiftet stilling. Glidningen er et element som regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppjøret.

Lønnsnemnd /voldgift. Disse begrepene brukes om hverandre og innebærer en nemndbehandling, bindende for partene, av interessetvister hvor partene ikke har kommet til enighet gjennom forhandlinger. Myndighetene har oppnevnt en egen nemnd,

Rikslønnsnemnda for dette formålet. Rikslønnsnemnda har 5 medlemmer, hvorav 3 er oppnevnt av Regjeringen og 2 oppnevnes av hver av partene i tvisten.

Det er to former for lønnsnemndbehandling:

Frivillig lønnsnemnd, hvor tariffpartene er enig om å bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda.

Tvungen lønnsnemnd, hvor Stortinget, i hvert enkelt tilfelle må beslutte ved lov at vedkomme-
de tvist skal løses av Rikslønnsnemnda.

Mekling. Ved tariffoppgjør må partene til mekling dersom forhandlingene ikke fører fram. Staten har oppnevnt både en riksmekler og kretsmeklere.

Mellomoppgjør. I hovedtariffavtalen finnes en bestemmelse som hjemler sentrale forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Overheng. En prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhenget er et element som regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Plassfratredelse. Er plassoppsigelsens endelige omfang, det vi si navneliste over de arbeidstakerne som skal tas ut i arbeidskamp. Etter bestemmelser i hovedavtalen skal plassfratredelse gis med 4 dagers varsel og samme prosedyre nyttes ved utvidelse av konflikten.

Plassoppsigelse. Begrepet er definert i arbeidstvistlovens § 1 nr. 7: "Arbeidernes oppsigelser av sine arbeidsplasser eller arbeidsgivers oppsigelse av arbeidere i hensikt å iverksette arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning". Etter loven må plassoppsigelse varsles minst 14 dager før arbeidskamp iverksettes og i praksis vil partene nytte kollektiv oppsigelse.

Pott. Sentralt avtalt beløp til rådighet for lokale forhandlinger (hjemlet i HTA pkt. 4.A.1) om lønnstillegg.

Reallønn. Er nettolønn korrigert for prisutvikling. Ramme for årslønnsvekst. Teoretisk årslønnsvekst beregnet under lønnsoppgjøret som gjelder for tariffområdet (normalt kap.4. A. 1). Inkluderer tariff tillegg, overheng og antatt lønns glidning, samt eventuelt andre sentrale lønnsmessige tiltak.

Streik (arbeidsnedleggelse). Begrepet er definert i arbeidstvistlovens § 1 nr. 5: "Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge fram en løsning av en tvist mellom fagforeninger og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening."

Årslønn. Er den lønna som arbeidstaker mottar i løpet av et år dersom vedkommende arbeider et fullt årsverk. Til bruk ved lønnsoppgjør utarbeides tall for gjennomsnittlig lønn per årsverk.

Årslønnsvekst. Er den gjennomsnittlige økningen i årslønn fra et år til et annet.

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien							Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer	Virke-bedrifter i varehandel ¹	Finans-tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Statsansatte ⁴	Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningspersonell ⁶	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁸	Øvrige bedrifter
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7	3,4	3,4	3,4	3,0	3,6	3,3	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6	4,0	4,5	3,9	2,6	4,5	3,7	4,8
2007	5,3	5,5	5,7	5,0	5,2	4,9	5,1	4,8	3,6	5,3	4,9	5,3
2008	6,1	5,7	6,3	4,4	9,2	6,7	6,7	6,7	5,7	7,1	6,5	6,2
2009	4,2 ⁹	3,9 ⁹	4,5 ⁹	1,8 ⁹	0,4 ⁹	4,6	4,4	4,6	4,4	4,7	5,1	4,0
2010	4,1	3,6	4,3	3,6	5,9	3,7	4,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,5
2011	4,6	4,4	4,7	3,6	4,9	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,0	4,1
2012	4,2	4,1	4,1	3,3	3,0	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,7	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3¼	3	3¼	3,5	2,9	3,1	3¼	3 ⁷	2½ ⁷	3¼ ⁷	3,4	3¼
2004-2009	26,3	24,1	28,1	20,8	31,2	25,9	26,5	25,7	20,8	27,8	25,8	26,3
Gj. sn. per år	4,8	4,4	5,1	3,9	5,6	4,7	4,8	4,7	3,9	5,0	4,7	4,8
2009-2014	21,7	20,0	22,4	19,3	25,6	20,1	21,1	20,3	18,7	20,8	19,8	20,1
Gj. sn. per år	4,0	3,7	4,1	3,6	4,7	3,7	3,9	3,8	3,5	3,8	3,7	3,7
Årslønn 2013, per årsverk	521 400	419 800	650 900	-	-	471 500	507 300	448 700	496 000	433 000	506 700	476 500
Årslønn 2013, heltidsansatte	-	-	-	442 100	640 500	-	-	-	-	-	-	-
Antall årsverk 2013	166 600	92 800	73 800	84 000 ¹⁰	30 600 ¹⁰	609 100	139 500	372 300	89 000	283 600	97 300	45 400

¹ Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

² Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte. Bortsett fra i 2009, 2012 og 2014 trakk bonusutbetalinger opp lønnsveksten i perioden 2005-2014.

³ Et vektet gjennomsnitt av veksttallene for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. Antall årsverk i hver gruppe er brukt som vekter.

⁴ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. For 2013 og 2014 er det for staten foretatt korrigeringer i lønnsdataene for forsvaret i forhold til publiserte lønnsdata fra SSB.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Etter 2005 er Oslo kommune inkludert.

⁶ Undervisningspersonell ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1. mai 2004, mens det tidligere var en del av det statlige tariffområdet. I 2004 og 2005 omfattet tallene undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune. Fra 2006 er Oslo kommune inkludert.

⁷ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 1/3 prosentpoeng i hele kommunesektoren, med om lag 1 prosentpoeng for undervisningspersonell og med om lag 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte i kommunesektoren.

⁸ Beregnet på Spekters tallmateriale fram til og med 2009 og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁹ Lønnsveksten fra og med 2008 er etter ny næringsstandard. Sammenlignet med veksten fra 2007 til 2008 og tidligere år, vil det være et brudd i tidsserien.

¹⁰ Heltidsansatte.

Tabell 3.4.17a KAPITTEL OG ARBEIDSTAKERGRUPPE. KVINNER OG MENN
 Ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedstjeneste, grunnlønn og variabel overtid
 pr. månedsværk. Tall pr. 1. 12. 2014. Endring av lønn og årsverk 2013 - 2014.

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall stillinger	Antall årsverk	Månedstjeneste for-	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i		
							månedstjeneste 1.12.13-1.12.14	grunnlønn 1.12.13-1.12.14	Vekst i årsverk 1.12.13-1.12.14
Alle	Alle	471.594	332.509	39.034	36.770	496	4,4%	4,2%	1,0%
3.4	Alle	14.847	13.413	55.484	54.933	139	4,3%	4,1%	2,9%
	Øverste administrative leder	1.085	1.014	69.164	68.043	8	4,0%	3,4%	4,2%
	Andre ledere	13.762	12.399	54.366	53.861	150	4,3%	4,1%	2,8%
4	Alle	427.684	295.365	37.588	35.120	508	4,4%	4,2%	0,6%
4B	Alle	335.259	217.361	35.683	32.909	553	4,4%	4,1%	1,1%
	Arbeidsledere/ledere (ikke undervisning)	17.231	14.246	41.824	40.210	993	6,2%	6,0%	-1,5%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	104.353	53.784	30.722	28.430	445	4,0%	3,1%	-1,0%
	Fagarbeider/tillsvarende fagarbeiderstillinger	136.241	91.129	35.568	32.362	580	4,3%	4,2%	1,6%
	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	63.269	47.417	38.597	35.559	542	4,4%	4,3%	3,8%
	Stillinger med krav om både høyskoleutd. og spesialutd.	12.943	10.094	40.866	38.954	340	3,7%	3,1%	0,3%
	Stillinger med krav om mastergrad	331	272	40.613	39.751	321	.	.	32,9%
	Utdanningsstillinger	891	419	31.215	28.944	130	4,9%	2,9%	-8,7%
4C	Alle	92.425	78.004	42.895	41.280	383	4,5%	4,5%	-0,8%
	Arbeidsledere/ledere	4.370	3.952	50.231	49.702	275	5,8%	5,8%	-2,3%
	Lærer som ikke fyller krav til kompetanse	5.590	2.867	32.972	32.315	283	3,6%	3,6%	0,4%
	Lærer som fyller krav til kompetanse	6.544	4.948	38.330	37.025	264	3,4%	3,6%	-9,2%
	Adjunkt	29.963	26.025	40.473	38.767	250	3,4%	3,5%	-2,0%
	Adjunkt med tilleggsutdanning	33.749	29.742	44.112	42.288	414	4,8%	4,8%	0,6%
	Lektor	1.954	1.559	43.828	42.623	601	5,3%	5,3%	3,6%
	Lektor med tilleggsutdanning	10.255	8.911	48.214	46.529	779	5,0%	4,9%	3,5%
5	Alle	29.063	23.732	47.736	47.042	544	4,0%	3,6%	4,5%