

Bård Jordfald

---

# **Minstelønnsreguleringer i kjøttindustrien**

**Fafo-notat**  
2019:20



Bård Jordfald

# **Minstelønnsreguleringer i kjøttindustrien**

Fafo-notat 2019:20

© Fafo 2019  
ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Minstelønnsordningen</b> .....	<b>6</b>
1.1 Generelt om lønnsstatistikken .....	7
1.2 Lønnsstatistikk til prosjektet .....	8
1.3 Beskrivelse av lønssatsene i overenskomsten .....	9
1.4 Kjennetegn på arbeidstakerne .....	11
<b>2 Hvordan har lønnsveksten vært?</b> .....	<b>15</b>
2.1 Lønnsvekst etter yrkesgruppe .....	15
2.2 Lønnsvekst etter utdanningsnivå .....	17
2.3 Lønnsvekst etter aldersgruppe .....	18
2.4 Lønnsvekst for fordelingen samlet .....	18
<b>3 Dekomponert lønnsvekst</b> .....	<b>21</b>
<b>4 Lokale parters oppfatninger om minstelønn</b> .....	<b>24</b>
<b>5 Utviklingsforløp framover</b> .....	<b>26</b>
5.1 Hvem skal omfattes av minstelønnsgarantien?.....	27
<b>6 Avsluttende kommentarer</b> .....	<b>31</b>



# Forord

---

Dette notat er utarbeidet for NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), som har bedt Fafo gjennomføre analyser på minstelønnsreguleringen innenfor kjøttbransjen.

Dataanalysene er i sin helhet basert på lønnsstatistikk for medlemsbedriftene til NHO Mat og Drikke, som Statistisk sentralbyrå har stilt til rådighet. Innsamling og tilrettelegging av data har blitt gjennomført av Statistisk sentralbyrå, men byrået er verken ansvarlige for analysene eller tolkninger som er gjort her. I tillegg er det intervjuet tillitsvalgte og bedriftsledere i bransjen. Takk for at dere tok dere tid til å stille opp.

Fra oppdragsgiverne har Anne Berit Aker Hansen, Rune Dyrvik, Nikolai Astrup Westlie og Jan-Egil Pedersen fulgt prosjektet. I tillegg til disse, skal det rettes takk til Anita Heggedal i NHO for nyttige kommentarer og innspill underveis. På Fafo har Elin Svarstad gjennomført de kvalitative intervjuene, Jørgen Svalund har vært kvalitetssikrer, mens Bente Bakken har klargjort manuset for nettpublisering. Ansvar for notatets innhold er derimot mitt alene.

Oslo 1. august 2019  
Bård Jordfald

# 1 Minstelønnsordningen

---

I tariffrevisjonen våren 2010 ble partene enige om å bytte ut lavlønnsordningen av 1980 (garantitillegget) med en ny minstelønnsordning. I enighetsprotokollen fra den gang kom følgende fram:

«Minstelønnsatsen reguleres årlig til 85 % av timesfortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien.

Eventuelle generelle tillegg og lavlønns-/likestillingstillegg som gis det enkelte år legges ikke på minstelønnsatsen. Justeringer gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.»

Minstelønnsordningen gjelder for tariffavtalene som løper mellom partene, og det er lønnsutviklingen for hele industrien som legges til grunn. Ingen skal tjene under 85 prosent av det som framkommer av kolonne 6, som igjen er summen av avtalt lønn samt eventuelle bonuser for hele mat- og drikkeindustrien.

I forbindelse med tariffrevisjonen i 2016, ble partene enige om følgende:

«Den nåværende bestemmelsen om minstelønnsregulering er fra 2010.

Det har vist seg vanskelig å fremskaffe god statistikk på effektene av bestemmelsen på de forskjellige overenskomstområdene og effekten er svært ulik på de forskjellige overenskomstområdene og også mellom bedrifter innenfor samme overenskomst.

Reguleringsbestemmelsen sikrer en lønnsutvikling for de lavest lønnede, men kan også få konsekvenser for andre grupper av lønnstakere og den lokale lønnsdannelsen.

NNN og NHO Mat og Drikke/Sjømat Norge er enige om å engasjere en *omforent ekstern aktør* som skal kartlegge, analysere og belyse de relevante problemstillinger knyttet til bestemmelsen om regulering av minstelønn og de faktiske konsekvenser av denne.

Det bør innhentes partsnøytral statistikk, analyser og annen bakgrunnsinformasjon for å kunne vurdere lønnsutviklingen etter innføringen av bestemmelsen om regulering av minstelønn. Videre bør det eksempelvis utarbeides scenarier som viser de sannsynlige konsekvensene av bestemmelsen under forskjellige økonomiske utviklingsforløp, herunder spørsmålet om nedgang i minstelønnen får konsekvenser for den enkelte ansatte.»



Partene kontaktet deretter ulike miljøer for å gjennomføre en slik utredning. Etter en konkurranse mellom de ulike miljøene, ble Fafo engasjert.

Hovedproblemstillingen i notatet er å se hvordan minstelønnsgarantien virker inn i den lokale lønnsdannelsen og om de lokale partene bruker de sentrale minstelønnsreguleringene som et generelt tillegg til alle i de lokale forhandlingene. Særlig ønsker vi å studere om man går mot et normallønnsregime hvor lønningene presses sammen.

## 1.1 Generelt om lønnsstatistikken

For å kunne besvare problemstillingen trengs lønnsstatistikk tilbake til 2010, og lengst mulig fram i tid. Det skal her sies at det er et vesentlig brudd i statistikken, med overgang fra utvalgsbaserte årlige tall til fulltelling per kalendermåned.

Historisk sett har lønnsstatistikken som har ligget til grunn for lønnsoppgjørene vært basert på innrapportering fra virksomhetene per 1. oktober for hvert kalenderår. Denne lønnsstatistikken var utvalgsbasert, og dette utvalget var dominert av de største virksomhetene. Selve utvalgsproblematikken ble siden løst gjennom bruk av vekter, som hensyntok de minste virksomhetene.

Den 1. januar 2015 ble grunnlaget for lønnsstatistikken endret. Da innførte man ordningen. Siden har samtlige virksomheter rapportert inn lønn for sine ansatte hver måned. Denne innrapporteringen erstattet tidligere rapporteringer til Skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå (SSB). For virksomheter i offentlig og privat sektor ble tre separate innrapporteringer gjort om til én. Data oversendes elektronisk, direkte via lønssystemene til virksomhetene, eller gjennom webportalen Altinn.no. Det er Skatteetaten som forvalter ordningen på vegne av de to andre etatene (NAV og SSB). Videre får NHO gjennom sin avtale med SSB, tilgang til lønnsdata for ansatte i sine medlemsbedrifter.

Virksomhetene rapporterer inn lønn for sine ansatte etter forskjellige parametere. Dette gjøres i et forhåndsdefinert oppsett. De viktigste lønnsartene som innrapporteres, er:

- **Avtalt lønn** som innrapporteres i form av time-, dags-, eller ukelønn. Avtalt lønn er den faktisk utbetalte lønna ved tellingstidspunktet, og den omregnes til månedslønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg skal inkluderes i lønnsarten. Avtalt lønn dekker eventuelle lønnstillegg for ansiennitet og fagbrev.
- **Uregelmessige tillegg** kommer, som navnet sier, uregelmessig. Tilleggene omfatter tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som kommer uregelmessig. Tilleggene gis for spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider. Ettersom tilleggene varierer en del gjennom året, beregnes gjennomsnittet for året eller fram til 31.12. i telleåret.
- **Bonus.** Tillegg som sjelden er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver, og der utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i eller gjelder for. Bonuser er beregnet gjennomsnittlig for året.

Summen av avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus utgjør *månedslønn*. Eventuell overtid og godtgjørelse for dette er ikke med i månedslønnsbegrepet. Det er heller ikke eventuelle styregodtgjørelser, forsikringer, frynsegoder eller forsikringer.

I enighetsprotokollen vist foran, brukes begrepet kolonne seks som grunnlaget for beregning av minstelønnsatsene. Kolonne seks finner man verken i SSB-statistikken

eller som rapporteringspost i a-ordningen. Dette er et tariffbegrep som brukes innenfor NHO-området, og har slik sett ikke noe med den offisielle statistikken å gjøre. Innholdsmessig tilsvarer kolonne seks summen av avtalt lønn og bonus.

- Kolonne seks = avtalt lønn + gjennomsnittet av bonusutbetalinger siste år.

## 1.2 Lønnsstatistikk til prosjektet

I utgangspunktet skulle prosjektet ta i bruk datasettet som SSB jevnlig overfører til NHO og som ligger til grunn for NHO sin egen lønnsstatistikk. Etter en juridisk vurdering hos SSB, ble det i januar 2018 klart at Fafo ikke fikk tilgang til NHO sitt datasett. Derimot måtte Fafo søke SSB om tilgang til lønnsstatistikken for medlemsbedriftene i NHO Mat og Drikke.

For å få ut offentlige data for forskningsprosjekter måtte Fafo søke Norsk Senter for forskningsdata (NSD) om aksept for det. NSD fungerer som personvernombud i samtlige av Fafo sine forskningsprosjekter. Etter at NSD hadde vurdert prosjektet og gitt sin anbefaling, kunne SSB så utlevere datasettene. I mars 2018 fikk prosjektet en slik aksept fra NSD.

«Personvernombudet vurderer at prosjektet kan behandles med hjemmel i personopplysningsloven § 8 d, fordi prosjektet har allmenn interesse. Forsker kan videre fritas fra plikten til å informere de registrerte fordi det er uforholdsmessig vanskelig jf. personopplysningsloven § 20 b. Vi har lagt vekt på at utvalget er stort og forsker ikke har tilgang til direkte personidentifiserende opplysninger.»

Etter at NSD hadde gjennomført sine vurderinger, ble det i slutten av mars 2018 overført et datasett fra SSB til Fafo. Det ble så foretatt analyser på disse filene, som ble presentert for oppdragsgiverne i mai 2018. Det var da flere forhold som vekket bekymring om kvaliteten på dataene i seg selv, og endringer over tid. Blant annet var det utfordringer knyttet til overgangen fra den utvalgsbaserte lønnsstatistikken (før 2015) til a-ordningen (etter 2015). Én utfordring var en markant økning i antall lønnsforhold, en annen var at andelen som arbeidet i heltidsstillinger hadde gått drastisk ned. Videre var det en betydelig nedgang i lønnsmasse. Blant annet stemte ikke aggregatet av lønnskomponentene med de ulike enkeltartene (avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus). I forlengelsen av dette ble referansegruppa enige om at Fafo og NHO Statistikk skulle vurdere datamaterialet i fellesskap.

Etter et møte mellom NHO og Fafo i juni 2018, ble det klart at det var feil på det datasettet som Fafo hadde mottatt fra SSB. Blant annet var en underart på avtalt lønn ikke tatt med, og i forbindelse med overgangen til a-ordningen hadde det vært ført lønn på feil poster i en del virksomheter. SSB ble igjen kontaktet, og sommeren 2018 ble det sendt over et nytt datasett til Fafo, hvor den manglende lønnskomponenten<sup>1</sup> var rettet opp.

Det nye datamaterialet ble så presentert for referansegruppa i august 2018. Det viste seg fortsatt at lønnsnivået lå for lavt også på det nye datasettet. Det var særlig ett foretak som gjennomgående hadde for lavt lønnsnivå sammenliknet med bestemmelsene i overenskomsten. I enkelte av virksomhetene tilhørende foretaket lå opp mot 70 prosent av de ansatte under minstesatsen i overenskomsten. I kjølvannet av

---

<sup>1</sup> Uregelmessig tillegg knyttet til ikke-arbeidet tid (Kode 9.1.1.1.15). 9.1.1.1.15-posten inngår vanligvis ikke i rapporteringen inn i lønnsstatistikken.

dette ble man i referansegruppa enige om at SSB igjen skulle kontaktes for å få en forklaring på avvikene.

Fafo tok derfor på nytt kontakt med SSB. Denne gangen ba vi SSB om å gjennomføre en test på samtlige lønnsarter for foretaket. I tillegg var det særlig én lønnsart<sup>2</sup> igjen som det da skulle kontrolleres for. Det skulle vise seg at eventuelle feilposterte lønnsarter ikke kunne forklare avvikene beskrevet foran. Derimot viste det seg at det var store variasjoner i de ulike lønnsartene som ble innrapportert gjennom kalenderåret – og at det var store fluktasjoner i lønnsinnberetningene gjennom kalenderåret for foretaket.

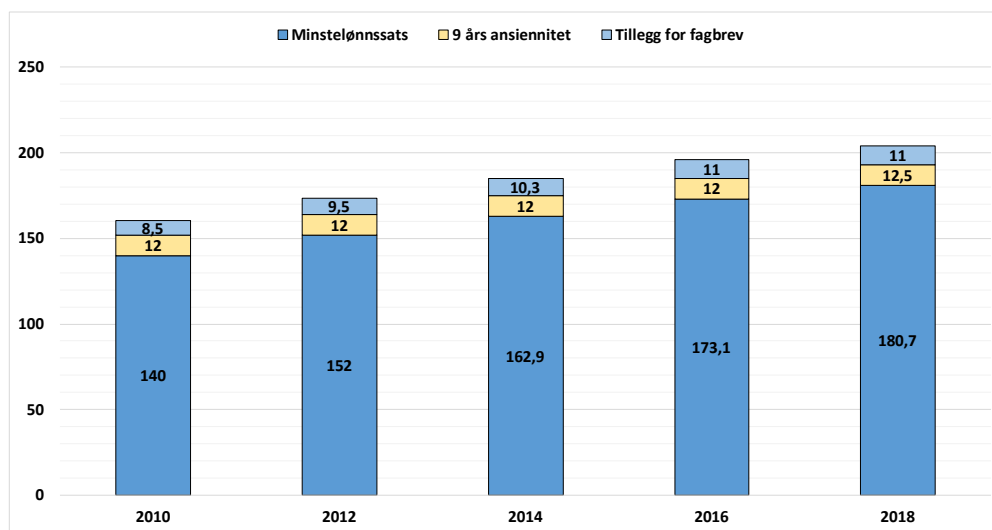
Hvis det hadde vært en mindre virksomhet, ville et alternativ vært å ta foretaket ut av datamaterialet, og deretter kjørt analyser for resten av bransjen. Utfordringen her var at foretaket hadde et betydelig innslag av sysselsetting – og å utelate foretaket ville påvirke resultatet for bransjen samlet. Derimot viste det seg at innrapporteringene for den utvalgsbaserte lønnsstatistikken var av bedre kvalitet for det aktuelle foretaksnummeret.

Valget sto da mellom å gjennomføre analysene uten foretaket for årgangsfilene etter 2014 – eller beholde foretaket i populasjonen, men da ikke bruke datasettene etter 2014. Etter en vurdering i referansegruppa ble det bestemt at alle virksomheter skulle med i datagrunnlaget, og som en konsekvens av dette måtte man forkaste de nyeste datafilene (2015- og 2016-tallene) i analysesammenheng.

### 1.3 Beskrivelse av lønnsatsene i overenskomsten

Overenskomsten som løper mellom NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddel forbund (NNN) er en minstelønnsavtale, som uttrykker laveste lønnsnivå for de tariffbundne virksomhetene. Her framkommer det blant annet minstelønnsats, ansiennitetstillegg, tillegg for fagbrev, samt tillegg for ulike arbeidsoppgaver. Figur 1.1 viser utviklingen fra 2010 og fram til 2018 for de forskjellige lønnskomponentene, slik det står beskrevet i overenskomsten.

Figur 1.1 Minstelønnsatser. Fagbrevtillegg og tillegg for full ansiennitet. 2010-2018. (Overenskomst 134)



<sup>2</sup> Kode 9.1.1.1.16 Annet). Denne posten skal brukes for kontantytelser som ikke naturlig hører hjemme noe annet sted enn i de andre beskrivelsene i a-ordningen.

For en ansatt med fagbrev og over 9 års bransjeansiennitet, kunne vedkommende i 2010 ikke lønnes lavere enn: 140 kroner pluss 12 kroner for bransjeansiennitet og 8,5 kroner for fagbrev. Til sammen utgjorde minstelønna for vedkommende 160,5 kroner timen. Bransjeansiennitet tildeles etter 3-6-9 års intervaller. Tilsvarende kunne vedkommende ikke lønnes under 174 kroner i 2012, 185 kroner i 2014, 196 kroner i 2016 og 204 kroner i 2018.

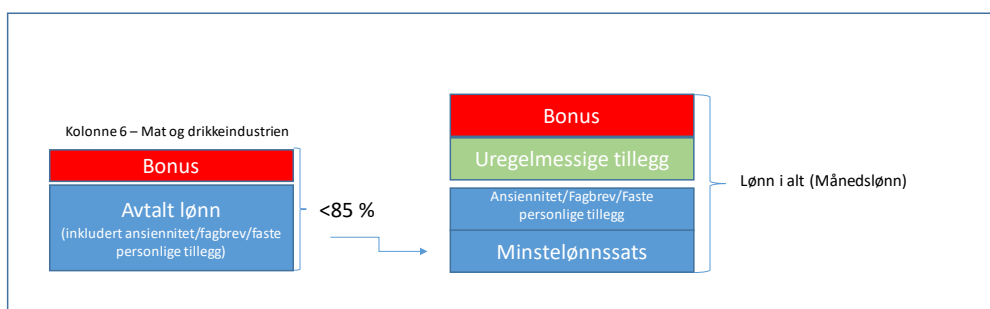
Samtlige av lønnsartene i figur 1.1 er en del av fastlønnsbegrepet som virksomhetene rapporterer inn til SSB via a-ordningen. Derimot er det slik at virksomhetene ikke rapporterer inn grunnlønn, fagbrevstillegg eller ansiennitet separat, men som en sum i form av time-, ukes- eller månedslønn. For å kunne skille de forskjellige lønnskomponentene må fastlønna dekomponeres ut fra andre kjennetegn (for eksempel kjønn, utdanningsnivå og bransjeerfaring/alder).

De fleste av dem som får sine lønnsbetingelser fastsatt i overenskomsten, er time-lønte. Men det har også vært et betydelig innslag av akkordarbeid i kjøttbransjen. Særlig har dette vært relevant for slaktere og kjøttskjærere. For arbeidstakere som innrapporteres med akkord som avlønningstype, skal akkordlønna også inngå i fastlønnsbegrepet. Her skal det tilføyes at virksomhetene etter 2017 ikke lenger trenger å informere om avlønningstype (akkordlønn, fastlønn, honorar, provisjonslønn, prosentlønn eller timelønn). Fra 2019 slås honorar, akkord-, prosent- eller provisjonslønn sammen til én kategori, slik at det ikke lenger er mulig å skille de forskjellige lønnsartene fra hverandre i lønnsstatistikken.

- Akkordlønn er en del av avtalt lønn

Figur 1.2 illustrerer de ulike lønnskomponentene som ligger til grunn for hvorledes minstelønnsreguleringen skjer. Utgangspunktet er lønnsnivået for arbeidere i hele mat- og drikkeindustrien. I tillegg til kjøttbransjen omfatter det næringsvirksomhet som bryggerier, meierier, industribakerier, fiskeindustri, mat- og drikkevareindustri, kylling og fjærfe m.m.

Figur 1.2 Lønnskomponenter for minstelønnsregulering



Ut fra virksomhetenes innrapporterte lønnsdata beregner NHO tall for kolonne seks (avtalt lønn + bonus) blant sine medlemsbedrifter. Arbeidstakere med et lønnsnivå under 85 prosent av kolonne seks, omfattes så av garantien. Selve reguleringen skjer etterskuddsvis, hvor NHO regner ut hvor mye minstelønnsatsen skal øke.

## 1.4 Kjennetegn på arbeidstakerne

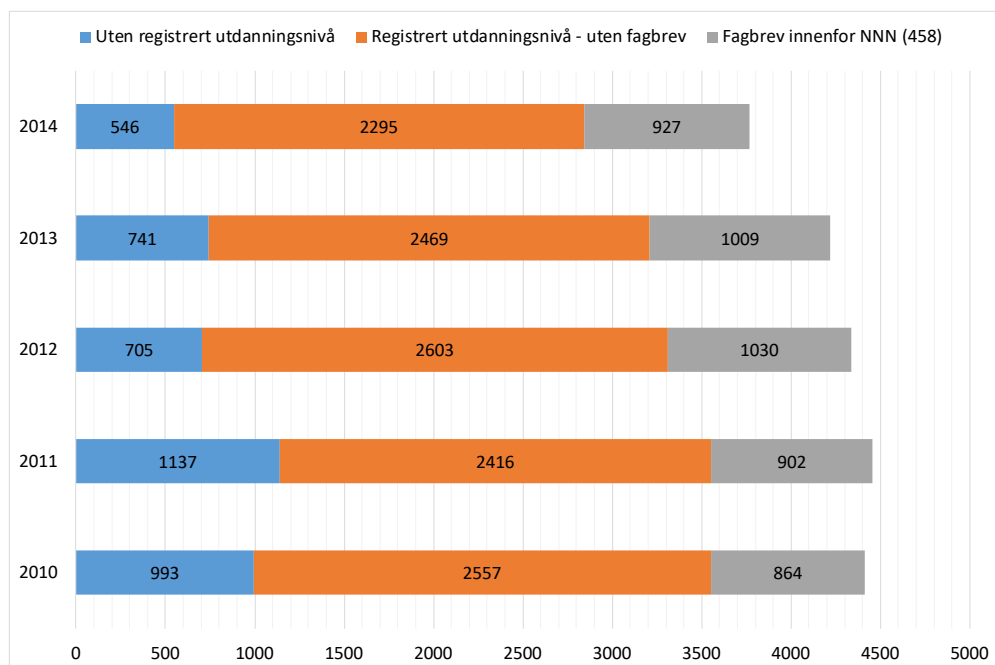
Overenskomsten definerer yrker eller arbeidsoppgaver som faller innenfor omfangsbestemmelsen. Arbeidstakerne i disse yrkene kan være medlemmer av NNN eller de kan være uorganiserte. Det finnes ingen mulighet til å identifisere organisasjonstilknytning blant arbeidstakerne som dekkes av avtalen i datamaterialet. Uavhengig av organisasjonstilknytning gjelder ufravikelighetsprinsippet<sup>3</sup> også her.

Blant arbeidstakerne som går på overenskomsten, er det flest menn. Kvinneandelen varierer fra 30 til 35 prosent for perioden 2010–2014. Aldersmessig lå medianalderen for arbeidstakerne på 39 år i 2010, mens den økte til 41 år i 2014. Tilsvarende effekt er det blant de yngste 10 prosentene i arbeidsstokken. I 2010 var det 22 åringene som utgjorde 10 prosent-grensen, mens den økte til 23 år i 2014. Tilfanget av ung arbeidskraft, med mindre sannsynlighet for ansiennitetstillegg, har gått ned. Dette skulle tilsi at større andeler av arbeidstakerne har maksimal uttelling for ansiennitet sist i perioden framfor i begynnelsen av den.

På datasettet som ble overført fra SSB, fikk vi også koblet på informasjon om utdanning (BUNUS2000). Av særlig interesse var det å vite mer om andelen som hadde fagbrev. Figur 1.3 viser fordelingen etter registrert utdanningsnivå. Det er her gjort en tredeling på utdanningsbakgrunn:

- Arbeidstakere som er registrert med fagbrev innenfor næringsmiddelfag NNM (458).
- Arbeidstakere som er registrert med en annen utdanning.
- Arbeidstakere som ikke er registrert med utdanning fra en norske skole eller det norske utdanningssystemet. Sistnevnte gruppe omfatter i all hovedsak de som ikke er født eller oppvokst i Norge.

Figur 1.3 Arbeidstakere etter utdanningsbakgrunn. 2010-2014. (SSB lønnsstatistikk, egne beregninger avtale 134)



<sup>3</sup> Ufravikelighetsprinsippet innebærer at arbeidsgiveren har plikt til å gi uorganiserte og organiserte samme lønns- og arbeidsvilkår for det arbeidet som er regulert av tariffavtalen.

Andelen av arbeidstakere med fagbrev øker i løpet av perioden. Mens 20 prosent hadde fagbrev i 2010, utgjorde disse arbeidstakerne 25 prosent i 2014. Den største arbeidstakergruppa er likevel de som er registrert med en utdanning fra norsk skoleverk – men uten fagbrev. Disse arbeidstakerne utgjorde 58 prosent av arbeidsstokken i 2010 og 61 prosent i 2014. Andelen uten registrert utdanning går derimot ned. Mens de utgjorde 22 prosent av arbeidstakerne i 2010, utgjorde de 14 prosent i 2014. Det skal sies at nedgangen på 10 prosentpoeng ikke nødvendigvis skyldes at det har blitt færre innvandrere i næringen.

I 2012 gjennomførte SSB en større spørreundersøkelse for å få informasjon om utdanningstype og lengde hos dem SSB manglet informasjon på. For dem som svarte, ble oppgitt utdanning koblet på Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB), som også er koblet på vår fil fra SSB. Dette igjen betyr vi får bedre utdanningsstatistikk etter 2013 (men en dårligere proxy for landbakgrunn).

Ellers er det verd å merke seg at de som er registrert uten noen utdanning (primært innvandrere), er betydelig yngre enn de to andre utdanningsgruppene (primært norskfødte). I 2010 var medianalderen 31 år for dem som ikke hadde registrert noen utdanning, mot 41 år for dem som var registrert med utdanning. Hver tredje person i 20- og 30-årene hadde ikke registrert noen form for utdanning.

I 2014 var medianalderen gått opp til 32,5 år for dem uten registrert utdanning, 42 år for dem uten fagbrev og 43 år for dem med fagbrev. Nesten hver fjerde i 20- og 30-årene hadde ikke registrert noen form for utdanning den gangen.

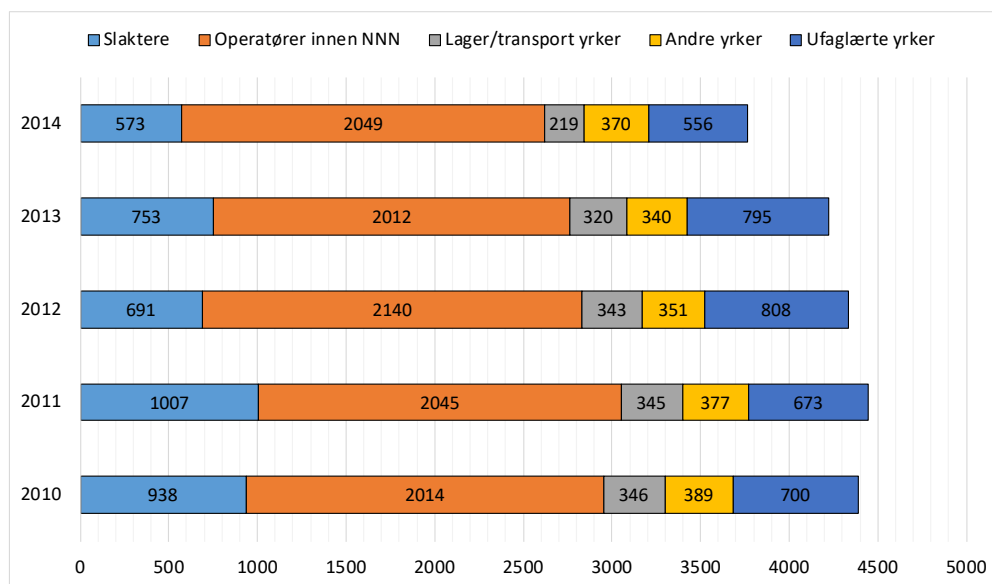
Begge gruppene, innvandrere og norskfødte, blir i snitt eldre. Dette betyr, alt annet konstant, at det har vært mindre utskiftninger i arbeidsstokken når man ser på alder.

Figur 1.4 viser utvikling etter yrke<sup>4</sup>. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha, bestemmes av arbeidsoppgavene og krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører de samme arbeidsoppgavene, skal ha samme yrkeskode. Yrkets innhold og arbeidsoppgaver bestemmer klassifiseringen (ikke utdanning). Det er virksomhetene selv som innrapporterer de ulike yrkene for sine ansatte, etter et standardisert oppsett (standard for yrkesklassifisering STYRK).

---

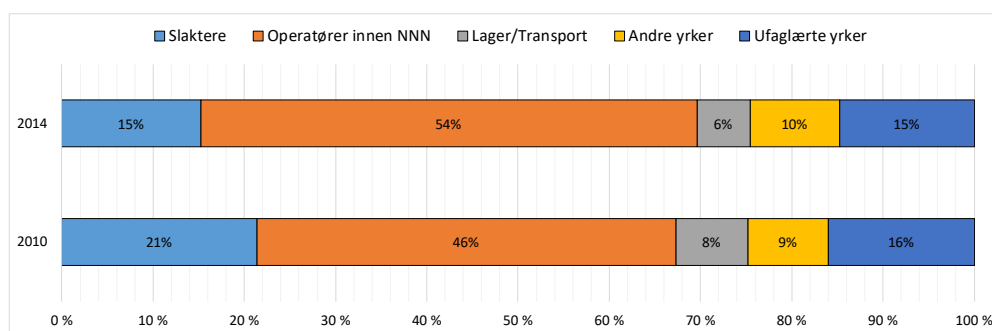
<sup>4</sup> Standard for yrkesklassifisering STYRK98. Gruppert etter de største yrkeskodene. Slaktere=7411, Operatør NNM=8271til 8279, Lager/Transport = 4131 og 8321-8341, Ufaglærte yrker=9120-9999. Andre yrker er de yrkeskodene som ikke er nevnt foran.

Figur 1.4 Arbeidstakere etter yrkesbakgrunn. Antall. 2010-2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)



For det første ser man at det er en betydelig nedgang i antall arbeidstakere som er klassifisert som slaktere (og kjøttskjærere). Derimot er antall arbeidstakere klassifisert som operatører innenfor nærings- og nytelsesmidler, stabilt. Det samme gjelder for dem som er klassifisert i andre yrker. Det er nedgang i antall arbeidstakere på lager og spedisjon, og særlig gjelder dette det siste året. Årsaken kan være at engrosledet har overtatt transportfunksjoner, ved at de i større grad henter varene selv på fabrikkene. Tilsvarende er det nedgang i det som standard for yrkesklassifisering (STYRK98) betegner som ufaglærte yrker. Figur 1.5 viser de relative andelen etter yrke for 2010 og 2014.

Figur 1.5 Arbeidstakere etter yrkesbakgrunn. Andel. 2010 og 2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)



Som det framkommer av figur 1.5, er det en relativ nedgang i andelen for slaktere, mens det er en relativ økning i andelen som er klassifisert som operatører. Videre er det nedgang i andelen som er å finne i lager, transport og spedisjon. Endringene er mindre for de andre yrkene og blant de ufaglærte yrkene.

Retter man søkelyset mot yrkesbakgrunn og utdanningsnivå, er det også noen interessante utviklingstrekk. For slakterne ligger andelen med fagbrev rundt 40 prosent gjennom hele perioden. For operatørene er det derimot en kraftig vekst i andelen med

fagbrev. 16 prosent av operatørene hadde fagbrev i 2010, mens andelen hadde økt til 27 prosent i 2014. Veksten i andel med fagbrev skyldes i hovedsak at flere industrioperatører har tatt det i løpet av perioden.



## 2 Hvordan har lønnsveksten vært?

---

Utgangspunktet for de neste analysene er samtlige arbeidstakere i perioden 2010 til 2014, og deres avtalte lønn. Etersom lønn er oppgitt på månedsbasis og avtalt arbeidstid er oppgitt på uke, må det foretas omregninger. Det er gjort en omregning fra månedslønn til timelønn, hvor det er lagt til grunn 4,33 uker i måneden. Ved avtalt arbeidstid på 37,5 timer i uka, vil arbeidstiden bli 162,5 timer per måned.

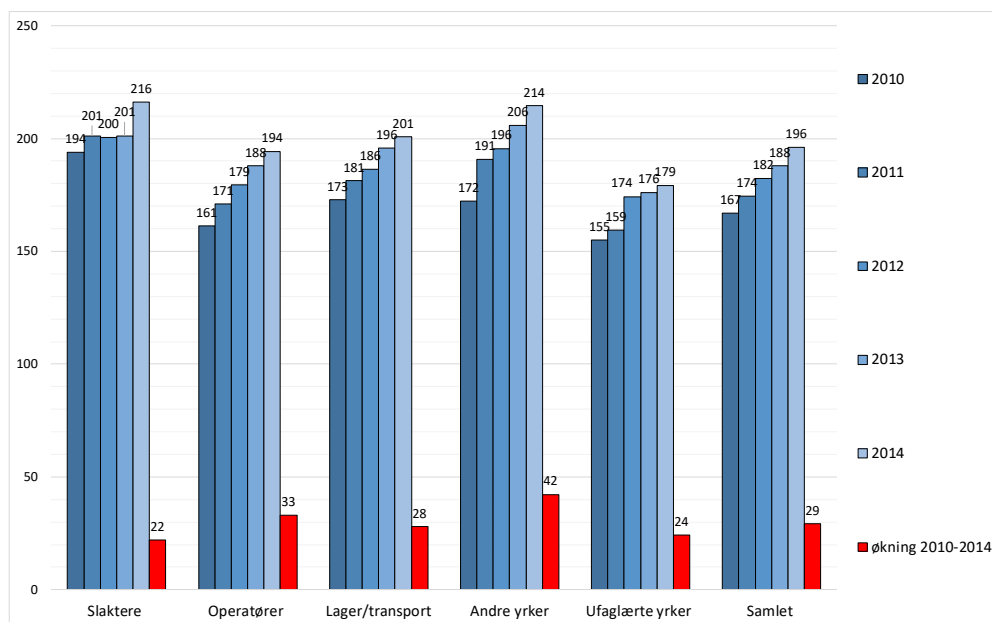
Videre er det foretatt noen andre begrensninger. For det første er de under 20 år og de over 67 år tatt ut av tallmaterialet. Til sammen utgjør dette 4 prosent av arbeidstakerne. Grunnen til at de yngste tas ut er at vi ikke kan skille lærlingene i datamaterialet, og yrker med mange unge vil kunne ha et kunstig lavt lønnsnivå på grunn av det. De over 67 år tas også ut, ettersom lønnsnivået varierer betydelig mellom dem.

Første del av analysene ser an utviklingen i medianlønn, eller timelønna til den som står midt i fordelingen. Dette gjøres samlet og for de ulike yrkesgruppene, etter utdanningsnivå og etter aldersgruppe. Deretter vil det bli foretatt en analyse av lønnsveksten i hele fordelingen. For å kunne si noe om den, er det første man gjør å sortere alle over 20 år etter lønn. Deretter velger vi å ta ut de som er plassert som nummer: 1, 5, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 95 og 99 i rekka. Dette gjøres for hvert år, og vi kan følge utviklingen til de lavest lønte, de midtlønte eller de høyest lønte over tid. Det skal sies at datamaterialet ikke gjør det mulig å følge identiske personer men den som ligger på 1. plass, 5. plass, 10. plass, osv. i det enkelte år. Hensikten er å se om veksten er jevnt fordelt, eller om den er sterkere eller svakere ulike steder i fordelingen.

### 2.1 Lønnsvekst etter yrkesgruppe

I figur 2.1 har vi tatt ut timelønna til den som sto midt i fordelingen for hvert år. Dette er gjort for hver av yrkesgruppene og for totalen. Lønnsbegrepet som ligger til grunn er avtalt lønn per måned, som så er omregnet til fast timelønn.

Figur 2.1 Median timelønn etter yrkeskode og samlet. 2010 til 2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)



For samtlige ansatte ser man at den faste timelønna til den som sto i midten, blant alle ansatte (samlet) gikk fra 167 kroner i 2010 til 196 kroner i 2014. Dette tilsier en samlet økning på 29 kroner, eller 17,5 prosent. Sammenliknet med minstelønnsstatene (jfr. figur 1.1), ser man at medianlønnsnivået lå betydelig over disse (inkludert full ansiennitet og fagbrev). Sagt på en annen måte har medianarbeidstakerne hatt en uttelling i lokale forhandlinger som har gitt et høyere lønnsnivå enn minstesatene i overenskomsten.

Blant de ulike yrkesgruppene skiller slaktere (og kjøttskjærere) seg ut. Som vist i figur 1.4 og 1.5 foran, ble det betydelig færre av dem i løpet av perioden. Gjennomgående er yrkesgruppa lønnsledende, men betydelig mer i begynnelsen enn i slutten av perioden. Deres medianlønn øker med 22 kroner, eller med 11,4 prosent i perioden. Målt mot operatørene hadde slakterne en median timelønn som lå 33 kroner over i 2010, mens de lå 22 kroner over i 2014. De interne lønnsforskjellene mellom slaktere og operatører blir med andre ord mindre.

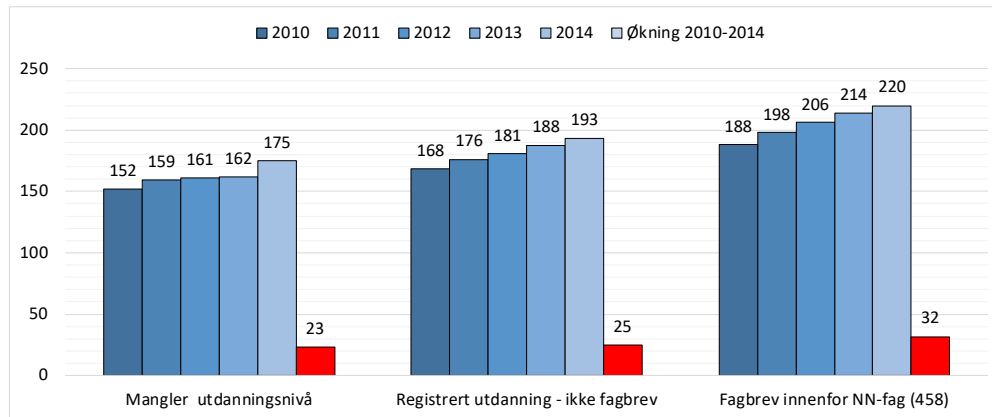
Ser man bort fra gruppa «Andre yrker<sup>5</sup>», er lønnsveksten målt med median timelønn sterkest blant operatørene. I prosent økte deres lønn med 20,5 prosent, og målt i kroner med 33 kroner i løpet av perioden. Svakest er veksten målt i kroner for de 15–16 prosentene som var å finne i de ufaglærte yrkene. I prosent var vekst i medianlønn for disse på 15,7 prosent, mens kroneveksten var på 24 kroner.

<sup>5</sup> Yrkesgruppa er liten (9-10 prosent) og inneholder relativt mange yrkeskoder. Derfor kan det være sammensetningseffekter som drar lønnsveksten den ene eller andre veien her.

## 2.2 Lønnsvekst etter utdanningsnivå

I figur 2.2 har vi tatt ut timelønna til den som sto midt i fordelingen for hvert år. Dette er gjort for dem som var registrert med fagbrev, for dem som var registrert med annen utdanning og dem som det ikke er registrert noen utdanning på (primært innvandrere).

Figur 2.2 Median timelønn etter utdanning. 2010 til 2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)



For arbeidstakere med fagbrev øker medianlønna fra 188 kroner i 2010 til 220 kroner i 2014. Dette gir en vekst på 16,9 prosent eller 32 kroner. I den andre enden ser man at lønnsnivået blant arbeidsinnvandrerne går opp med 23 kroner eller med 15,3 prosent, mens veksten var på 25 kroner eller 14,8 blant dem med registrert skolegang.

Målt med medianlønn viser det seg å være noe varierende vekst mellom utdanningsnivå og yrker.

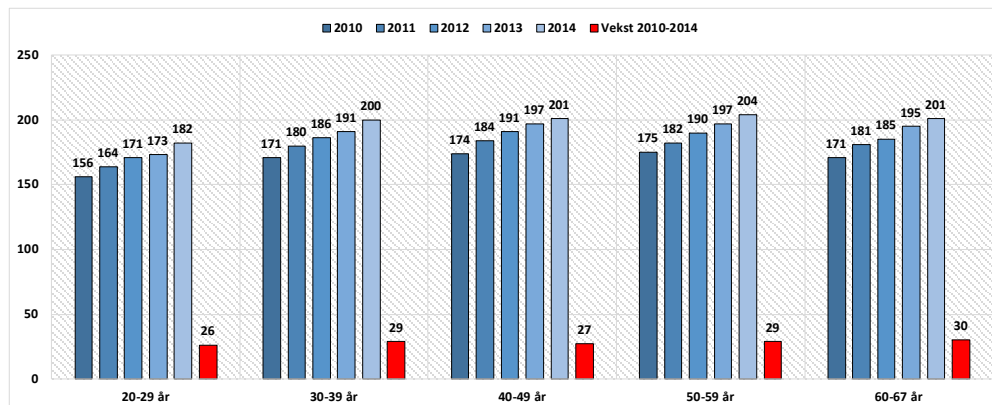
Tabell 2.1 Lønnsvekst i kroner og prosent. 2010-2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)

Median lønnsvekst	Kroner	Prosent
Alle	29	17,5
Slaktere	22	11,4
Operatører	33	20,5
Lager/Transport	28	16,2
Ufaglærte yrker	24	15,7
<b>Utdanning</b>		
Fagbrev	32	16,9
Registrert utdanning	25	14,8
Uten registrert utdanning (proxy)	23	15,3

## 2.3 Lønnsvekst etter aldersgruppe

Innledningsvis viste vi til at utvalget ble eldre i løpet av observasjonsperioden. I figur 2.3 er median timelønn etter aldersgruppa vist.

Figur 2.3 Median timelønn etter aldersgruppe. 2010-2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)

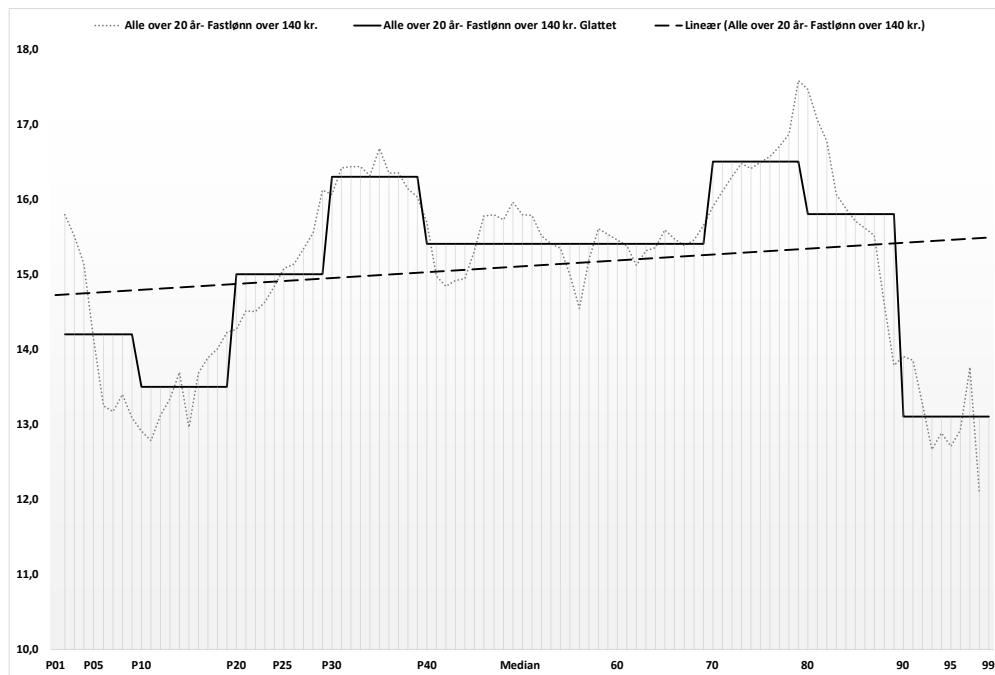


For de yngste arbeidstakerne økte medianlønnen med 26 kroner, mens den økte med 29 kroner for dem i trettiårene, 27 kroner for arbeidstakere i førtiårene, 29 kroner for dem i femtiårene og 30 kroner for de eldste arbeidstakerne. Retter man søkelyset mot lønnsnivået, ser man at dette er lavest for de yngste, og deretter for de eldste. Høyest lønnsnivå finner vi blant førti- og femtiåringene. Videre er det verdt å merke seg at det er relativt små lønnsforskjeller ut fra alder. Dersom det ikke er lokale avtaler som sier noe annet, vil maksimal ansiennitetsuttelling for en som startet som 20-åring være tjent opp før vedkommende fyller 30 år (jfr. figur 1.1).

## 2.4 Lønnsvekst for fordelingen samlet

En annen tilnærming enn å se på den som til enhver tid ligger midt i fordelingen (median), er å se lønnsveksten fordelt i lønnsmassen. Utgangspunktet er alle som hadde en grunnlønn på over 140 kroner i 2010, som tilsvarer minstelønnsatsen i overenskomsten. Deretter sorterer man etter lønn. Tilsvarende gjøres i 2014. Deretter sammenlikner vi endringene i lønnsnivå etter plass i fordelingen. Det skal her sies at sammenlikningen gjøres etter plassering, ikke etter individ. Individ X kan altså befinne seg på ulike steder i fordelingen avhengig av telletidspunkt. Lønnsvekstens fordeling er vist i prosent i figur 2.4 og i kroner i figur 2.5.

Figur 2.4 Lønnsvekst i prosent. 2010-2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)



Den gråstiplede linja viser prosentvis vekst etter plass i lønnsfordelingen. Hele utvalget er delt inn i 100 grupper etter lønnsnivå og sortert etter lønn. Som det kommer fram av figur 2.4 går den gråstiplede linja noe opp og ned. For å gjøre kurven mer tolkbar er det lagt inn en glattet kurve<sup>6</sup> som viser gjennomsnittlig lønnsvekst (helt rtrukken svart linje). I tillegg er det lagt inn en trendlinje som viser om lønnsforskjellene reduseres, er konstante eller øker. I fortolkningen av figur 2.4 legger vi til grunn de to sistnevnte kurvene (glattet og trend).

Setter man søkelyset på glattet vekst, er denne i store trekk jevnt fordelt. Det er to unntak, de 20 prosent lavest lønte og de 10 prosent høyest lønte har hatt svakere lønnsvekst enn de andre. Flertallet, som befinner seg innenfor intervallet P20 til P90, har hatt en lønnsvekst på 15 til 16 prosent. De lavest lønte har derimot hatt lønnsvekst på 14 prosent, mens de 10 prosent høyest lønte hadde en lønnsvekst under 13 prosent. I yrkesgjennomgangen viste det seg at slakterne hadde svakere lønnsvekst enn de andre yrkesgruppene (se tabell 2.1). At lønnsveksten øverst i fordelingen lå ligger lavest, kan fortolkes i lys av slakternes lønnsutvikling. I den andre enden av skalaen oppnådde heller ikke de som var kategorisert innenfor ufaglærte yrker samme lønnsvekst som den operatørene hadde.

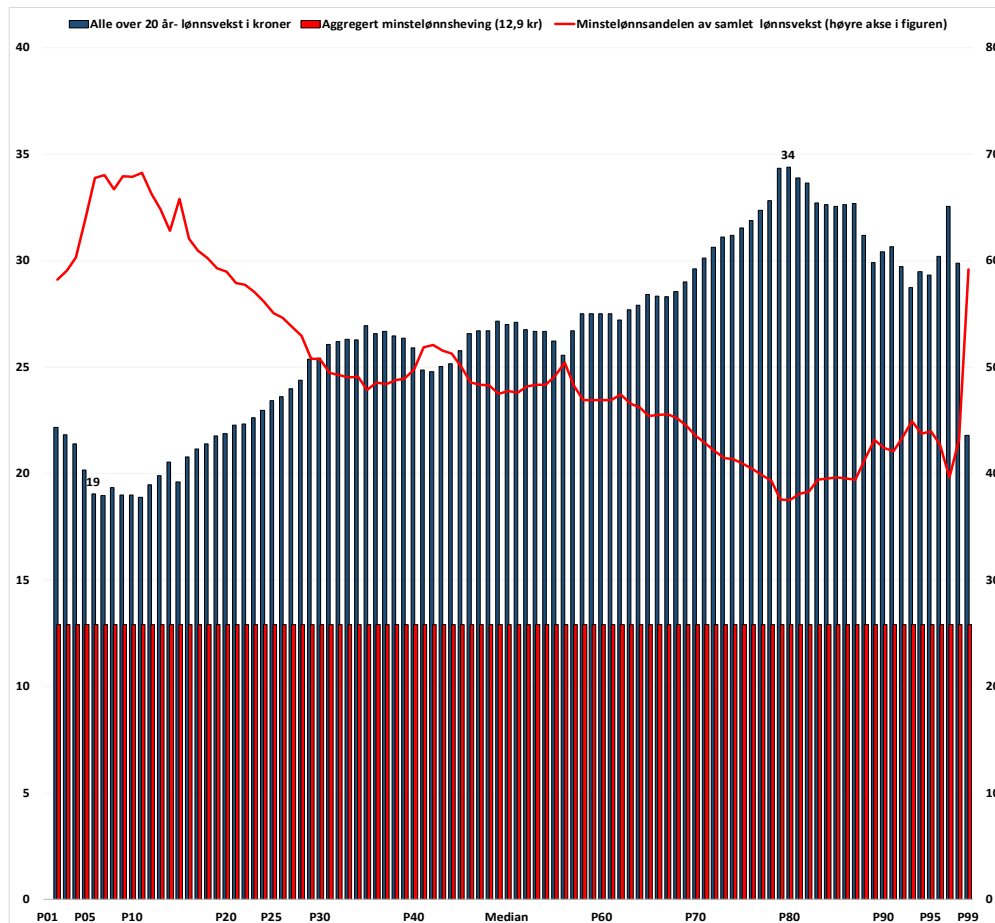
Dersom trendlinja er vannrett, betyr dette at lønnsforskjellene er konstante (målt i prosent). Dersom trendlinja er stigende, betyr det at lønnsforskjellene øker, men dersom trendlinja faller, blir det mindre lønnsforskjeller. Ifølge trendlinja i figur 2.4 betyr dette at:

- I de fire første årene med minstelønnsgaranti (2010–2014) var lønnsforskjellene (målt i prosent) svakt økende.

<sup>6</sup> Glattet kurve er gjennomsnittet innenfor hvert persentil. Det vil si snittet av P01-P10, P11-P20, P21-P30 og videre oppover i fordelingen.

I figur 2.5 vises hvor mange kroner mer i timen vedkommende i 2014 hadde enn personen som sto på samme plass i fordelingen i 2010. Videre er det i figuren lagt inn samlet minstelønnsregulering på 12,9 kroner for perioden, samt minstelønnsatsens prosentvise andel av total lønnsvekst i kroner (rød linje).

Figur 2.5 Lønnsvekst i kroner. 2010-2014. Kroner og prosentvis andel av minstelønnsøkning. (SSB, egne beregninger avtale 134)



Ser man på kronevekst i figur 2.5, går denne fra 19 kroner mer i timen (P05) opp til 34 kroner på det høyeste (P80). Med andre ord har alle hatt lønnsvekst utover minstelønnsreguleringen. Det er andre faktorer, det være seg ansiennitetstillegg, fagbrev, ekstra tillegg for spesielle arbeidsoppgaver – eller lokale tillegg – som kan forklare merlønnsveksten. I neste kapittel vil det bli gjort forsøk på å dekomponere dette. Den røde linja i figur 2.5 viser hvor stor andel av lønnsveksten minstelønnsatsen tilsvarer. Gjennomgående ser man at den er fallende. For de lavest lønte utgjør minstelønnsatsen over 60 prosent av kroneveksten, mens andelen legger seg rundt 50 prosent midt i fordelingen – og rundt 40 prosent for de 30 prosent høyest lønte.

- Samtlige arbeidere har hatt lønnsvekst som er større enn minstelønnsreguleringen, målt i kroner.
- Minstelønnsreguleringen utgjør en større del av lønnsveksten til de lavest lønte enn til dem som sto midt i eller høyt opp i fordelingen.

## 3 Dekomponert lønnsvekst

---

De foregående analysene er bivariate og tar kun hensyn til to variabler og hvordan disse forholder seg til hverandre. Gjennomgangen foran viste at gjennomsnittsalderen hadde gått opp, at andelen innvandrere var betydelig, at flere av arbeidstakerne var registrert med fagbrev og at det var langt færre som ble klassifisert som slaktere/kjøttskjærere. Videre varierte lønnsvekst etter yrkesbakgrunn. Mens medianoperatøren hadde økt sin lønn med over 20 prosent, var tilsvarende tall for (de høyest lønte) slaktere/skjærere på rett over 10 prosent. De 15 prosentene som var klassifisert innenfor ufaglærte yrker, hadde en lønnsvekst som la seg omtrent midt mellom operatørene og slakterne. På samme måte var lønnsvekst for dem med fagbrev et par prosentpoeng høyere enn for dem som ikke hadde fagbrev. Det viste seg at det var blitt betydelig flere med fagbrev, og særlig gjaldt dette blant operatørene. Med andre ord er det strukturelle endringer i løpet av perioden vi ser på.

Fordi det er endringer i arbeidsstokkens sammensetning, og for å kunne isolere forskjellige variabelers effekt på timelønna, er vi avhengig av å gjennomføre analyser hvor ulike forklaringsfaktorer holdes konstant. Metoden som benyttes er en lineær regresjon, hvor vi kan se hvordan en enkelt variabel (for eksempel fagbrev) forklarer endringer i lønnsnivået, og hvor mye en annen variabel (for eksempel ansiennitet) forklarer endringer. Det blir gjort slike regresjoner for hvert år, hvor vi så kan se hvordan de ulike variablene endrer seg eller holder seg konstante. Det er lagt til grunn følgende uavhengige variabler i regresjonene:

- Kjønn (Menn=0 og Kvinner=1). Er denne negativ, betyr det at kvinners lønn er lavere enn menns lønn (også etter at det er kontrollert for de andre variablene som er med i regresjonen).
- Erfaring. Bestemmelsene i overenskomsten gir tillegg for bransjeansiennitet. Som proxy for ansiennitet brukes arbeidstakernes alder i telleåret, ettersom det ikke er noen bedrifts-/bransjemessig ansiennitet på lønnsstatistikken. 20–22 år gir ingen ansiennitet (0 kroner), 23–25 år gir 4 kroner i tillegg, 26–28 år gir 8 kroner i tillegg, mens 29 år og eldre enn det gir 12 kroner.
- Fagbrev (Registrert med fagbrev=1, Ikke registrert med fagbrev=0)
- Foretak\_dummy. Dummy for største foretak. (Foretaket=1, Resten=0). Dersom denne er positiv, vil det si hvor mye mer en arbeider her enn i de andre foretakene.
- Slakter\_Dummy: Dummy for yrke som slakter (Slaktere=1 og Alle andre=0). Dersom denne er positiv, viser den hvor mye mer en slakter/kjøttskjærer tjener enn de andre yrkene samlet.

Under er det satt inn regresjonen for telleåret 2010.

Tabell 3.1 Lineær regresjon. Avhengig variabel fast lønn per time. 2010. (SSB, egne beregninger avtale 134)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	konstantledd	140	1,185		117,990	0,000
	Erfaring og ansiennitetstillegg (0-4-8-12)	2	,097	,252	19,994	,000
	Kjønn	-8	,735	-,132	-10,342	,000
	Foretak_dummy	19	,716	,345	26,729	,000
	Fagbrev	14	,884	,214	16,248	,000
	Slakter_Dummy	14	,887	,210	15,423	,000

Regresjonen leses på følgende måte. Konstantleddet er på 140 kroner (tilsvarende minstelønnsatsen den gangen). Dersom man har fagbrev, ser man at dette påvirker den faste timelønna med ytterligere 14 kroner, eller 5,5 kroner mer enn det bestemelsen i overenskomsten sikret for fagbrev i 2010.

Tilsvarende er det lønsmessig fordelaktig å være ansatt i det største foretaket, ettersom dette gir 19 kroner mer i timen. Å jobbe som slakter/skjærer gir ytterligere et påslag i lønna, på 14 kroner. Derimot ser man at det å være kvinne trekker ned med 8 kroner i timen, mens ansiennitetstilleggene gir et par kroner ekstra. En arbeidstaker som jobber som slakter og har fagbrev og som er ansatt i det største foretaket, vil da ha en estimert timelønn på 140+14+14+19 eller 187 kroner, før eventuelle tillegg for ansiennitet. Dersom vedkommende er kvinne, reduseres lønna med 8 kroner i timen (179 kroner). Til sammen forklares omtrent 40 prosent av variasjon i den faste timelønna med de uavhengige variablene i regresjonen (Adjusted R-square).

I tabell 3.2 er de årlige regresjonene satt sammen. Her kan vi se om – og hvorledes – de uavhengige variablene endrer seg.

Tabell 3.2 Lineær regresjon. Avhengig variabel fast lønn per time. 2010-2014. (SSB, egne beregninger avtale 134)

	2010	2012	2014
<b>Konstantledd</b>	<b>140</b>	<b>152</b>	<b>163</b>
Erfaring og ansiennitetstillegg (0-4-8-12 kroner)	1,9	2,1	2,1
Kjønn	-8	-9	-11
Foretak_dummy	19	24	24
Fagbrev	14	18	20
Slakter_Dummy	14	5	5
<i>Adjusted R-square</i>	<i>,391</i>	<i>,386</i>	<i>,374</i>



Endringene i konstantleddet følger endringene i de sentralt fastsatte minstelønns-satsene. Den går som kjent fra 140 til 162,9 kroner (øker med 16,4 prosent). Tillegg for ansiennitet endrer seg noe fra 2010 til 2014, noe som også skal stemme med at arbeidsstokken gjennomgående blir eldre i løpet av observasjonsperioden. Den rene kjønnseffekten går derimot betydelig opp – og det å være kvinne trekker mer ned i timelønna i slutten enn i begynnelsen av perioden (øker med 37,5 prosent).

Sterkest påvirkningskraft på fastlønn var det å være ansatt i det største foretaket. Dette ga et tillegg på 19 kroner i 2010 og 24 kroner i 2012 og 2014 (økning på 26,3 prosent). Det er også en sammensetningseffekt mellom kjønn og største foretak. Tre av ti arbeidstakere i største foretak var kvinner, mens tilsvarende andel var fire av ti i resten av bransjen. Kvinneandelen er betydelig lavere i det lønnsledende foretaket enn i bransjen for øvrig. Ellers ser man at effekten av fagbrev øker fra 14 kroner timen i 2010 til 20 kroner timen i 2014 (øker med 42,9 prosent). I 2014 var det sentralt bestemte minstetillegget for å ha fagbrev på 10,3 kroner, mens det faktiske tillegget var over dobbelt så høyt. En forklaring kan være at det har blitt avtalt tillegg lokalt for arbeidstakere med fagbrev i perioden.

Som de bivariate sammenhengene i forrige avsnitt viste, har de lønnsmessige fordelene med å jobbe som slakter/skjærer gått ned. I 2010 ga yrket 14 kroner ekstra, mens det reduseres til 5 kroner i timen i de to påfølgende observasjonene (ned med 64 prosent). Lønnsstatistikken klarer ikke å fange opp hvorfor deres lønnsmessige fortrinn går ned, men man kan tenke seg noen forklaringer:

- Satsene for akkordarbeid har ikke blitt justert i løpet av perioden.
- Det kan ha blitt framforhandlet nye akkordsatser
- Det har vært en nedgang i produktiviteten blant slakterne i løpet av perioden.

Og/eller det kan dreie seg om dataenes pålitelighet, ved

- at virksomhetene har innrapportert akkordlønn som andre lønnsarter enn som avtalt lønn, eller ved at akkordtilleggene ikke er innrapportert.

## 4 Lokale parters oppfatninger om minstelønn

---

I forbindelse med prosjektet ble det gjennomført kvalitative intervjuer med representanter for arbeidsgiversiden og blant tillitsvalgte i de største konsernene. Vi ønsket her å vite mer om hvordan de praktiserte avtalen og hvorledes minstelønnsreguleringen slo inn i deres virksomhet.

Blant de tillitsvalgte var tilfredsheten med det eksisterende regimet stor. Til dels hang dette sammen med pressede økonomiske marginer og i deres øyne små muligheter til å hente ut særlig mye i den lokale lønnsdannelsen etter de fire kriteriene (økonomi, produktivitet, konkurransevne og framtidsutsikter). Gjennomgående ble det referert til den økonomiske situasjonen, og i virksomheter med svak lønnsomhet var minstelønnsregulering den eneste lønnsveksten som kom (null i lokale forhandlinger).

Hadde aldri klart å få hevet lønnsnivået dersom det ikke kom sentralt. Lokale forhandlinger: «potten er brukt opp» kommer opp som er argumentet, men det er også legitimt. Hos oss har vi stort sett hatt røde tall, så lønnsøkningene har blitt dekket av konsernet. Økonomi er et forhandlingskriterium, og siden vi ikke har gjort det så bra så er det ingenting å hente lokalt. Så det er kun sentralt vi får noe. Har lokale forhandlinger, men henter ikke ut noe her. (Tillitsvalgt A)

Jeg er veldig fornøyd med ML-systemet. Vi hadde aldri fått opp lønningene uten det. Jeg har selv vært med og forhandlet fram systemet, og synes det fungerer veldig bra. (Tillitsvalgt D)

Ellers var tilbakemeldingene fra tillitsvalgte at det i produksjon var minstelønn som gjaldt. Unntaket var som nevnt slaktere og skjærere; disse opererte ofte på akkord. Som oftest var akkordsystemene bygd på hvor mange kilo kjøtt man klarte å skjære i løpet av en time enten i form av rene akkordavtaler eller at akkordtillegget ble lagt på minstelønnsatsen. Tilbakemeldingene var dessuten at det i stor utstrekning var østeuropeiske arbeidstakere innenfor disse yrkene og at det var vanskelig å rekruttere norsk arbeidskraft.

Fra arbeidsgiversiden var det derimot skepsis til minstelønnsreguleringene. Til dels gikk dette på at en eventuell ramme var brukt opp før lokale forhandlinger, videre gikk det på hvordan selve reguleringen skjedde. Fra deres synspunkt gikk det særlig på at lokale tillegg på grunnlønn spises opp av minstelønnsgarantien.

Som en konsekvens blir den lokale lønnsdannelsen at arbeidsgiverne vil ha lokale grunnlønnsøkninger (som siden blir spist opp av reguleringen), mens arbeidstakersiden vil ha tillegg for ansiennitet, fagbrev og særskilte arbeidsoppgaver – som kommer i tillegg til minstelønnsatsen. Effekten av det hele er at minstelønnsavtalen etter arbeidsgiverne vi intervjuet sine synspunkt var i ferd med å bli en normallønnsavtale.

Vi nærmer oss et normallønnssystem. Vi har lite å gi til dem på toppen, så de står i ro, mens gulvet kommer opp. Det skaper rabalder, blant annet blant skjærere osv. (Arbeidsgiver K)

Videre var det gjennomgående skepsis knyttet til at det var utviklingen i hele mat- og drikkenæringen som ble lagt til grunn, og ikke utviklingen i kjøttbransjen.

Det er galskap at det er situasjonen i hele mat- og drikkeindustrien som skal legges til grunn. 85 prosent av gjennomsnitt i bransjen – kan ta livet av en bedrift. (Arbeidsgiver Y)

Det er ikke utviklingen innen mat- og drikkeindustrien som bør legges til grunn, burde vært innenfor overenskomst. Hadde man fått snevret det inn dit, så hadde det vært noe helt annet. Da kunne vi f.eks. fått gjort noe innenfor kompetanse. Det kan ikke fortsette sånn det er nå. (Arbeidsgiver Y)

De lokale partenes tilbakemeldinger fulgte med andre ord et mønster hvor arbeidstakerrepresentantene ser reguleringsmekanismen som den beste måten å heve medlemmenes lønn på, mens skepsisen rundt ordningen var tydelig fra arbeidsgiverne. De to sitatene under oppsummerer langt på vei synspunktet på reguleringsregimet.

Det fungerer veldig bra hos oss. Jeg føler selv at jeg er ansatt i en lavlønnbedrift, men vi har fått solide tillegg takket være dette minstelønnsystemet. (Tillitsvalg D)

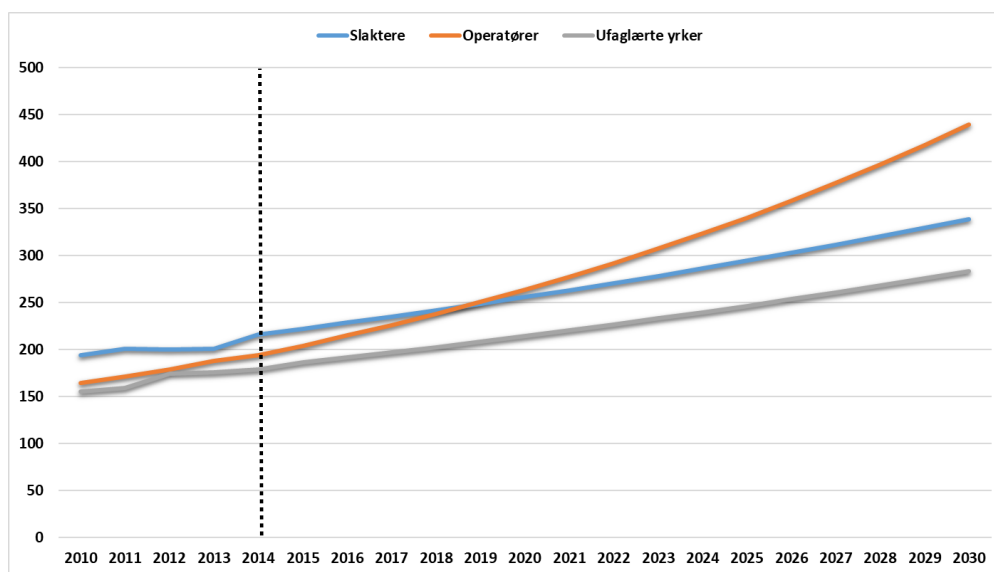
Bedriftene mister kontroll over lønnsutviklingen. Det skal forhandles etter fire kriterier, og økninger av minstelønnsatsen hensyntar ingen av disse kriteriene. Den er ikke tilpasset selskapets økonomiske situasjon. (Arbeidsgiver K)

## 5 Utviklingsforløp framover

Ut fra tallmaterialet for perioden 2010 til 2014 viser det seg at lønnsforskjellene på avtale 134 var gått noe opp (jf. figur 2.4). Å framskrive utviklingen på bransjenivå (jf. trendlinja i figur 2.4) ville da si at lønnsforskjellene vil fortsette å øke. Framskriver man lønnsutviklingen på utvalgte yrker, endres derimot dette. Tallene foran viste blant annet at den høyest lønte yrkesgruppa, slaktere og kjøttskjærere, hadde svakest vekst. Høyest lønnsvekst var det hos industrioperatørene, mens de i ufaglærte yrker havnet midt imellom.

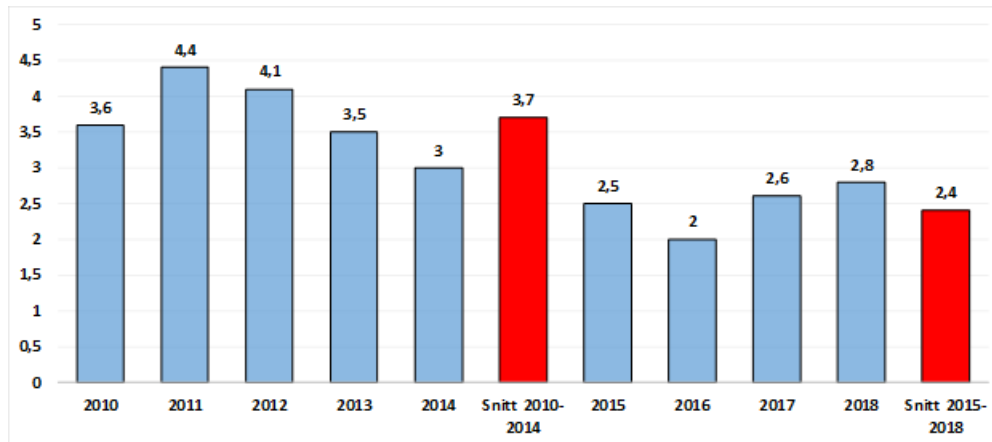
I figur 5.1 er lønnsveksten slik den var i perioden 2010 til 2014 videreført framover. Figur 5.1 er først og fremst en illustrasjon, fordi det her ikke er tatt høyde for noe annet enn hvor mye lønningene økte fra 2010 til 2014. Dersom veksten skulle gjenta seg, ser man at operatørene ville hentet igjen lønningene til slakterne allerede i 2019. Derimot henter de ufaglærte ikke igjen slakterne, selv om de har prosentvis høyere vekstrate.

Figur 5.1 Lønnsvekst 2010-2014. Median timelønn for utvalgte yrker innen kjøtt. Videreført fram til 2030. (SSB, egne beregninger avtale 134)

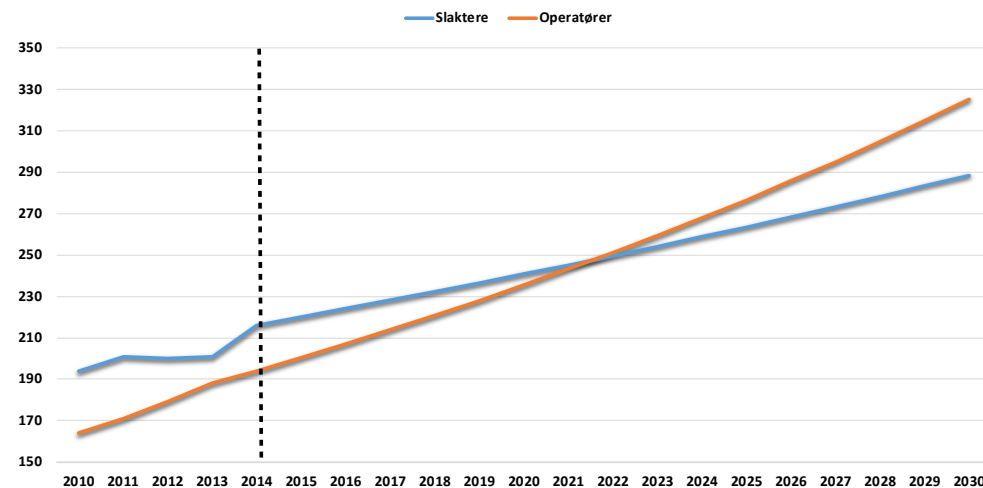


Et annet forhold er hvilken generell lønnsvekst man skal legge til grunn. I figur 5.2 er alle industriarbeidernes lønnsvekst for 2010–2018 satt sammen (NOU 2019: 16). Som det framkommer, økte lønningene blant industriarbeidere i snitt med 3,7 prosent i årene 2010–2014, mens de i snitt økte med 2,4 prosent for årene fra 2015 til 2018. Veksten i siste periode utgjør da 65 prosent av veksten i første periode. I figur 5.3 er siste vekstrate (2014–2018) lagt til grunn.

Figur 5.2 Årslønnsvekst fra året før i prosent for industriarbeidere. (Kilde: TBU Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019 Tabell 1.1 NOU 2019: 16).



Figur 5.3 Estimert lønnsvekst basert på industriarbeiderlønnsvkst for 2014-2018 . Median timelønn for utvalgte yrker innen kjøtt. Videreført fram til 2030. (SSB, egne beregninger avtale 134)



Endrer man på vekstraten fra 2010–2014 til 2014–2018, tar det betydelig lengre tid før operatørene henter igjen slakterne. Det tok fem år i det første eksemplet (figur 5.1), noe som økte til syv år i det andre eksemplet. Kort sagt vil forutsetninger om lønnsvekstens størrelse slå inn. Hvor høyt eller lavt man setter vekstraten spiller inn, før den ene eller andre yrkesgruppa henter igjen den andre.

## 5.1 Hvem skal omfattes av minstelønnsgarantien?

Utgangspunktet for minstelønnsgarantien er at den skal dekke arbeidstakerne som ligger under 85 prosent av snittet, eller som overenskomstens §4 fastslår: «Arbeidere ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ikke betales lavere enn den minstelønnsats som er fastsatt i denne overenskomst».

Minstelønnsgarantien er en lønnsgaranti på individuelt nivå. I tillegg til minstelønnsatsen kommer tillegg for ansiennitet, fagbrev samt noen andre tillegg (frys,

sertifikat m.m). Til sammen utgjør dette avtalt grunnlønn. Videre skal eventuelle akkordtillegg, for skjærere og slaktere, inngå i avtalt lønn.

Ett forhold er utarbeiding og utregning av hvor stort minstelønnsstillegget skal være – et annet er hvorledes partene implementerer garantibestemmelsene lokalt. Om intensjonen med ordningen er å sikre individuell minstelønnsgaranti, ser det i praksis ut til at garantien ofte fungerer som et tillegg som gis til alle. Det er i og for seg opp til de lokale partene å forvalte sitt handlingsrom. At noen får minstelønnsstillegget, alt annet konstant, betyr at lønnsforskjellene reduseres. For å opprettholde lønnsstrukturen blir det ofte i den lokale lønnsdannelsen gitt minstelønnsstillegg til samtlige arbeidere som er dekket av overenskomsten. Blant de tillitsvalgte vi intervjuet var det stor oppslutning rundt ordningen. Først og fremst var dette knyttet til virksomhetenes økonomi og deres små muligheter til å hente ut mer i de lokale forhandlingene. Arbeidsgiverne som vi intervjuet var mer skeptiske til ordningen. Dette gikk primært på:

- At det var hele mat- og drikkindustrien som ble lagt til grunn for garantien – ikke kjøttbransjen alene.
- At minstelønnsreguleringen innskrenket handlingsrommet for den lokale lønnsdannelsen.

At avtalt lønn er høyere enn garantilønn (ettersom den også inneholder ansiennitet, fagbrev og eventuell akkord eller andre lokale tillegg), og måten den beregnes på, kan ha medført at enkelte ser det som formålstjenlig å plassere lønnsveksten gjennom generelle grunnlønnstillegg framfor å øke andre faste tillegg (ansiennitet, fagbrev m.m), eller andre forhold de kunne tenke seg å premiere. Årsaken til det kan være at minstelønnsreguleringen siden vil spise opp den lokale grunnlønnsøkningen. Økte man derimot de lokale tilleggene i form av ansiennitets-, fagbrevtillegg m.m, ville disse derimot «flyte oppå» – det vil si at økninger på disse lønnskomponentene ville flyte oppå minstelønna, som siden blir justert gjennom garantilønnsordningen. Samlet sett ville dette så kunne gi høyere lønnskostnader for arbeidsgiverne.

Den lønnsmessige fordelene av å være slakter eller skjærer var betydelig lavere i slutten enn i begynnelsen av perioden. Vårt datasett kan ikke si noe om årsakene til det. Det kan skyldes lavere produktivitet blant slaktere eller skjærere, nye akkordavtaler som fra arbeidstakernes side er mindre lukrative – eller at eventuell akkordlønn kan være feilført. Ser man bort fra slaktere og skjærere, kan en tilnærming være å se lønnsutviklingen blant dem som ikke lenger glir på ansiennitet og som ikke har fagbrev. Ved å ta bort de to lønnskomponentene ansiennitet og fagbrev, reduseres avstanden mellom avtalt lønn og minstelønnsatsen. Dersom man går mot et normallønsregime, skulle lønnsforskjellene mellom disse arbeidstakerne bli mindre.

I tabellene 5.1 og 5.2 er lønnsfordelingen for voksne ufaglærte yrker og for industrioperatører uten fagbrev stilt sammen for 2010 og 2014. Med voksne arbeidstakere menes at de må ha fylt 35 år i telleåret. Vi antar her at arbeidstakerne ved denne alderen har oppnådd full ansiennitet som beskrevet i overenskomsten.

Tabell 5.1 Industrioperatører uten fagbrev. Alle over 35 år i telleåret. 2010 og 2014.

Industrioperatører	2010 ( n=988)	2014 (n=936)	Kronevekst	Prosentvekst
P10	148	171	23	15,5
P20	153	176	23	15,0
P30	155	183	28	18,1
P40	160	191	31	19,5
<b>Median</b>	<b>166</b>	<b>194</b>	<b>28</b>	<b>16,9</b>
P60	169	200	31	18,3
P70	176	205	29	16,5
P80	182	215	33	18,1
P90	194	238	44	22,8
P90-P10	46	67		
P90/P10	1,31	1,39		

P10 viser her avtalt timelønn til den som har 10 prosent som tjener mindre enn seg og 90 prosent som tjener mer enn seg. P20 viser avtalt timelønn til den som har 20 prosent som tjener mindre enn seg og 80 prosent som tjener mer enn seg. Slik går fordelingen oppover. P90 er høyest lønte industrioperatør over 35 år og uten fagbrev.

For det første ser man at både i 2010 og i 2014 så er det arbeidstakere som har lønn under minstelønnsatts (inkludert maks ansiennitetstillegg 140+12 kroner i 2010 og 162,9+12 kroner i 2014). Blant de voksne industrioperatørene er det 10–20 prosent som ikke har full ansiennitetsopptjening. Videre ser man at den høyest lønte operatøren (P90) i 2010 tjente 194 kroner i timen, eller 46 kroner mer enn lavest lønte (P10). Retter man søkelyset mot lønnsfordelingen for 2014, ser man at forskjellen mellom lavest og høyest lønte er økt til 67 kroner. Målt i prosent er det faktisk de 10 prosent høyest lønte som har hatt den høyeste lønnsøkningen blant operatørene, mens veksten har vært lavest blant de 20 prosent lavest lønte. Samlet betyr dette at de interne lønnsforskjellene mellom voksne operatører øker. Mens P90 tjente 1,31 ganger mer enn P10 i 2010, var forskjellen 1,39 ganger så mye i 2014. Heller ikke for voksne industrioperatører er det noen støtte i datamaterialet for at det går mot et normallønsregime. Hva så med arbeiderne i ufaglærte yrker?

Tabell 5.2 Ufaglærte yrker (uten fagbrev). Alle over 35 år i telleåret. 2010 og 2014.

Ufaglærte yrker	2010 ( n=288)	2014 (n=229)	Kronevekst	Prosentvekst
P10	148	167	19	12,8
P20	152	171	19	12,5
P30	155	177	22	14,2
P40	159	181	22	13,8
<b>Median</b>	<b>165</b>	<b>188</b>	<b>24</b>	<b>14,3</b>
P60	169	191	22	12,8
P70	174	197	23	13,2
P80	183	205	22	12,0
P90	192	223	31	16,1
P90-P10	44	56		
P90/P10	1,30	1,34		

Som for de voksne ufaglærte industrioperatørene er det 10–20 prosent av dem i ufaglærte yrker som ikke har full uttelling på minstelønnsats inkludert maks ansiennitetstillegg (140+12 kroner i 2010 og 162,9+12 kroner i 2014). Videre ser man at det også i denne yrkesgruppa er prosentvis størst vekst for de høyest lønte – og lavest for de 20 prosent lavest lønte. Effekten er som blant de andre voksne uten fagbrev. Mens P90 tjente 44 kroner mer enn P10 i 2010, var dette økt til 56 kroner i 2014. Høyest lønte tjente 1,3 ganger mer enn lavest lønte i 2010 og 1,34 ganger så mye i 2014.

- Interne lønnsforskjeller har økt blant voksne operatører uten fagbrev. Det samme har skjedd blant voksne i ufaglærte yrker.



## 6 Avsluttende kommentarer

---

Dette notatet har sett nærmere på lønnsutviklingen innenfor kjøttbransjen, og på de arbeidstakerne som får sine lønnsbetingelser fastsatt gjennom overenskomsten som løper mellom NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelindustriarbeiderforbund (overenskomst 134). SSB har stilt sin lønnsstatistikk over NHO Mat og Drikke sine medlemsbedrifter til rådighet. I tillegg er det intervjuet lokalt tillitsvalgte i næringen, samt representanter fra arbeidsgiversiden i medlemsbedriftene.

Noe av hensikten med prosjektet har vært å si hvorledes minstelønnsgarantien virker inn i den lokale lønnsdannelsen i virksomhetene, og om garantien medfører at lønningene presses sammen – og at man så går mot et normallønsregime i bransjen. Særlig har enkelte aktører på arbeidsgiversiden vært bekymret for det.

For å kunne se om lønningene presses sammen, er man avhengig av relevant statistikk. Overgangen fra utvalgsbasert lønnsstatistikk (før 2015) til fulltelling via a-ordningen (etter 2015), har gitt prosjektet utfordringer. Ettersom data for 2015 og 2016 hadde såpass store feil og mangler, måtte disse kasseres. Våre analyser har derfor kun forholdt seg til de fire første årene med minstelønnsregulering, eller perioden 2010–2014. Er det feil i innrapportering og dermed i vårt grunnlagsmateriale, er feilen ikke mulig å korrigere i analysesammenheng. At virksomhetene faktisk innrapporterte lønn etter bestemmelser og lønnsarter som SSB har fastsatt, er et premiss for at statistikken skal kunne brukes til formål som dette.

Gjennomgangen av datamaterialet for 2010–2014 viste at lønnsforskjellene var svakt økende i perioden. På bransjenivå var det ingen støtte for påstanden om at bransjen gikk mot et normallønsregime. Lønnsforskjellene mellom arbeiderne var da, målt i prosent, svakt økende. Videre viste det seg at den prosentvise andelen av lønnsveksten som kom gjennom minstelønnsreguleringene, var størst blant de lavest lønte.

Derimot viste det seg at det var forskjell i lønnsvekst mellom yrkene. Industrieroperatørene hadde sterkest vekst, slaktere og kjøttskjærere hadde svakest, mens de ufaglærte yrkene hadde en lønnsvekst som la seg midt imellom de to andre yrkesgruppene. Etter utdanningsnivå viste det seg at de med fagbrev hadde høyere lønnsvekst enn arbeidstakere uten fagbrev. Videre viste regresjonsanalysene at effekten av å ha fagbrev ga betydelig større økonomisk uttelling utover i perioden. Påslaget på timelønna for å ha fagbrev var omtrent dobbelt så stort som overenskomstens minstebestemmelser i 2014. Tilsvarende viste regresjonsanalysene en mindre fordelaktig utvikling i forholdet mellom kvinners og menns lønn. Nedtrekket i timelønn for kvinner var større i slutten enn i begynnelsen av perioden. Hva dette kommer av, gir datasettet dessverre ikke mulighet til å si noe mer om.

Videre valgte vi å se på utviklingen i lønnsforskjeller for voksne arbeidstakere (35 år eller mer) uten fagbrev. Hensikten med analysene var å ta ut de to komponentene (fagbrev og ansiennitet) som vi kunne kontrollere for i forskjellen mellom avtalt lønn og minstelønn. Her viste det seg at de interne lønnsforskjellene økte fra 2010 til 2014. Dette gjaldt både for operatørene og for dem i ufaglærte yrker. Lønnsforskjellene mellom dem var større i slutten av perioden enn i begynnelsen.

For å få minst mulig påvirkning av minstelønnsgarantien, ble det fra enkelte på arbeidsgiversiden trukket fram at det å gi lokale tillegg for lønnskomponenter som fagbrev, ansiennitet o.l. ville være mer lønnsdrivende på sikt enn å gi lokale tillegg direkte på grunnlønn. Begrunnelsen for det var hvordan garantibestemmelsene var skrudd sammen og at senere garantilønnstillegg ville kunne spise opp de generelle tilleggene gitt lokalt. Satt på spissen så arbeidsgiversiden det mest formålstjenlig å gi generelle kronetillegg (som ofte er arbeidstakerorganisasjonenes prefererte tillegg). Å gi kronetillegg i bunn, og *alt annet konstant*, vil naturlig nok redusere lønnsforskjellene. Om arbeidstakersiden lokalt legger seg på en strategi med for eksempel å heve ekstra tillegg for fagbrev, snus de tradisjonelle rollene.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken viste dog at «alt annet» ikke hadde vært konstant. Særlig var de lønsmessige effektene av å ha fagbrev betydelig høyere i slutten enn i begynnelsen av perioden. I den lokale lønnsdannelsen hadde kompetansegivende tillegg ikke bare økt i perioden, men det var også langt flere med fagbrev i 2014 enn i 2010. Hvorvidt tilleggene har kommet etter ensidige arbeidsgiver- eller arbeidstakerkrav, vites ikke. For arbeidsgiversiden er det vel også spørsmål om hva som er fordelaktig på kort og lang sikt. I valget mellom å beholde fagkompetanse her og nå eller å innrette lønnsdannelsen på en slik måte at minstelønnsreguleringen påvirker minst mulig på sikt, har nok noen ønsket det førstnevnte.



# Minstelønnsreguleringer i kjøttindustrien

I 2010 innførte partene i kjøttbransjen en ny minstelønnsordning. I dette notatet har vi sett nærmere på hvorledes minstelønnsordningen har virket inn i den lokale lønnsdannelsen, og om garantien har medført at lønningene presses sammen i bransjen.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2019:20  
ISSN 0804-5135  
Bestillingsnr. 10310