

## Spør advokaten

# Lønnsoppgjør, hva kan vi forvente?

JOHN FRAMMER, LEDER I AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF/ADVOKAT MNA

Hei vi er tre tannleger her som er ansatt i en kjede. Nå lurer vi på om det er lønnsoppgjør hvert år, og hva vi i så fall kan forvente oss i år?

### Svar:

Ja, hvert år gjennomfører de fleste norske bedrifter lønnsreguleringer.

Hovedbegrunnelsen for at dette skjer hvert år og ikke for eksempel annet hvert eller hvert tredje år, er at de økonomiske utsiktene for industrien og norsk økonomi er vanskelige å forutsi og si noe sikkert om, i for lang tid i forveien. At dette er særlig viktig i lønnsoppgjør skyldes først og fremst at det er viktig for arbeidsgiverne å opprettholde bedriftenes konkurransevne og bærekraft, dernest for arbeidstagerne å opprettholde eller å sågar å bedre kjøpekraften.

For bedrifter med tariffavtale skjer reguleringen ofte dels på grunnlag av sentrale lønnsforhandlinger, og dels på grunnlag av lokale lønnsforhandlinger. For bedrifter som ikke har tariffavtale, vil all lønnsregulering i prinsippet være lokal ute på arbeidsplassen.

I år endte lønnsoppjøret i privat sektor på om lag 2,7 prosent. For stat og kommune litt høyere, om lag 2,8 prosent. I mars, da partene forhandlet, ble prisveksten for 2021 anslått til å være på om lag 2,7 prosent slik at årets lønnsoppgjør ble opprinnelig av enkelte betegnet som et nulloppgjør.

I juni oppjusterte Statistisk sentralbyrå (SSB) prisveksten til 3,1 prosent, dette innebærer at de fleste arbeidstagerne da er tilbake til start eller faktisk vil miste noe av sin kjøpekraft.

Dere bør kunne forvente å opprettholde kjøpekraften, dette betyr ikke nødvendigvis at lønningene skal justeres med 3,1 prosent, men at de totale lønnskostnadene ved virksomhe-

ten øker med denne verdien. Lønnsrammene i lønnsoppgjør er nemlig et resultat av hvor mye den totale gjennomsnittslønna øker fra et år til det neste, dernest skal overheng, glidning og andre lønnskostnader også regnes inn i rammen. Den kan derfor ikke sammenlignes med lønnstillegget for den enkelte ansatte.

Når man vurderer lønns- og arbeidsvilkår, bør pensjonsordningen også tas med i vurderingen. Pensjonen man får fra arbeidsgivere i privat sektor er en slags «sparegris» hvor arbeidsgiver setter av minimum to prosent av lønnen til pensjonssparing, men sparingen kan være høyere, og her kan det være et forhandlingsrom. Pengene blir som oftest satt i fond, og det er ment at pengene skal vokse ut fra avkastning i markedet. Det er arbeidstaker som har alt ansvar for pensjonspengene sine og må velge hvilken type risiko på sparingen/fondet man ønsker, og må ta alle tap helt på egen hånd, men man får også all gevinst.

Offentlig tjenestepensjon er også en slags sparegris, men den fungerer på en annen måte. Den er tilpasset de som jobber i de mest vanlige yrkene i offentlig sektor og det er lagt stor vekt på å gi trygghet og forutsigbarhet, både i gode og dårlige tider.

Arbeidsgivere i offentlig sektor betaler inn i snitt mellom 15 og 20 prosent. Dette bør hensyntas ved sammenligningen mot privat sektor. I offentlige sektor har man også innbakt uføreforsikring og etterlattepensjon. I det private er det opp til den enkelte arbeidsgiver å tilby denne typen goder.

Lykke til!