



**Krav 1**

**Hovedtariffoppgjøret i staten**

**2016**

Fra Unio

Tirsdag 12. april 2016 kl. 1300

## **Innledning**

Unio har sluttet seg til **NOU 2013: 13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi** (Holden III). Det følger av denne at den samlede lønnsveksten i konkurranseutsatt industri etter frontfaget er gjennomført, danner norm for etterfølgende oppgjør. Dette er verken gulv eller tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Profilen må tilpasses de ulike tariffområders utfordringer.

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv, og privat sektors evne til omstilling og nyskaping.

Unio mener et godt lønnsnivå og en god lønnsutvikling for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning i staten er en forutsetning for dette. Dette bidrar til å beholde og rekruttere kompetente arbeidstakere, styrke kvalitet og omdømme, samt å gjøre staten best mulig i stand til å nå sine mål.

Den økonomiske avkastningen av utdanning i Norge er lav sammenlignet med andre land. Flere av Unios grupper i staten har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Lønnsgapet mellom grupper med høyere utdanning i staten, og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er svært stort. Dette lønnsgapet må reduseres og det vil også være avgjørende for å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere i staten for å stanse mindrelønnsutviklingen og forbedre lønnsnivået, sammenlignet med tilsvarende grupper i andre deler av norsk arbeidsliv.

## **Omstillingsprosesser og strukturreformer**

Regjeringen har de senere årene igangsatt flere omstillingsprosesser og strukturreformer. I politi- og lensmannsetaten gjennomføres eksempelvis den største reformen i etatens historie, og store omlegginger pågår innenfor universitets- og høyskolesektoren. Prosessene krever betydelig arbeidsinnsats fra de ansatte utover de daglige arbeidsoppgaver. I tillegg avdekkes det til dels store lønnsforskjeller i de «sammenslåtte» enheter. Ved mellomoppgjøret i 2015 krevde Unio at de omstillingsprosesser og strukturreformer som pågår i staten, gis tilstrekkelige økonomiske rammer for omstillingene. Det ble forutsatt at aktuelle forhandlingshjemler i Hovedtariffavtalen som 2.3.3 og 2.3.4 ble aktivt tatt i bruk.

Protokolltilførselen som partene ble enige om under oppjøret har etter Unios erfaring og tilbakemeldinger ikke blitt nevneverdig brukt i prosessene.

## **Krav**

Lønnstillegg kreves innrettet slik at kjøpekraften minst opprettholdes for Unios medlemmer og lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i privat og offentlig sektor tettes. Unio krever dette gjennomført ved bruk av generelt prosentvis tillegg, sentrale tiltak og lokale tiltak der utdanning, kompetanse, ansvar og risiko prioriteres.

Unio krever gjennomgang av kapittel 2.3 Lokale forhandlinger. Vi krever en tydeliggjøring av hvilke muligheter som ligger i de ulike bestemmelsene, og bedre og mer reelle tvisteløsningsmekanismer.

Unio krever hevet beløpet for pensjonsgivende variable tillegg, og kommer tilbake til mer konkrete forslag under forhandlingene.

Lånebeløpet for statsansatte i Statens Pensjonskasse kreves hevet.

Dersom forhandlingene om offentlig tjenstepensjon og AFP gjennomføres i tariffperioden, forutsetter Unio at prosedyre for slike forhandlinger innarbeides tilsvarende som i 2008/2009.

Kommunal og moderniseringsdepartementet har over tid invitert partene til et arbeid om modernisering av Hovedtariffavtalen. Unio er positive til et slikt arbeid. Unio forslår at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal fremme forslag til endringer i lønns- og forhandlingsystemet i staten.

Unio kommer nærmere tilbake til mandat for arbeidet, men for Unio vil viktige forutsetninger være at man finner løsninger som:

- Står seg over tid
- Ivaretar en god lønnsutvikling for utdanningsgruppene
- Sikrer likeverdige parter på de ulike nivå
- Har gode tvisteløsningsmekanismer som er reelle og troverdige
- Sikrer partene muligheten til å foreta selektive tiltak på ulike nivå

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav underveis i forhandlingene.

Vedlegg: Unios inntektspolitiske uttalelse 2016.

Vedtatt i styremøte i Unio 15. mars 2016

## Unios inntektspolitiske uttalelse 2016

**Norsk økonomi trenger kraftige tiltak for kompetanse, forskning, omstilling og nye arbeidsplasser. Både offentlig og privat sektor må brukes i kampen mot den stigende arbeidsledigheten. Oljeprisfallet, investeringsnedgangen i oljerelatert virksomhet og svakere krone gir økte muligheter for annen konkurranseutsatt virksomhet. Forsknings- og næringspolitikken må gi økte bidrag til de nødvendige omstillingene. Arbeidsmarkedspolitikken og offentlige budsjetter må brukes for å sluse ledige inn i arbeid. Asylsituasjonen krever økt innsats for å sikre størst mulig yrkesdeltakelse fra de som får opphold. Lavrentepolitikken begrenser mulighetene til å bruke finanspolitikken på en mer aktiv måte, det svekker sysselsettingen og øker faren for finansielle bobler og økt gjeldsoppbygging i husholdningene.**

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen svekkes når politikken endrer maktbalansen i arbeidsmarkedet til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

## **Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd**

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, særlig innen helse, utdanning og forskning.

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer.

Kvaliteten i det offentlige tjenestetilbudet må bedres. Befolkningsveksten og asylsituasjonen krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Skal kommuner og fylkeskommuner kunne tilby bedre helse-, omsorgs- og utdanningstjenester, må inntektene til sektoren økes mer enn den demografiske utgiftsveksten. Ytterligere skattelettelser står i veien for en slik satsing.

Gode offentlige tjenester er avhengig av at det brukes riktig kompetanse til de enkelte oppgavene. Dette øker kvaliteten i tjenestetilbudet og produktiviteten i sektoren. Videre må hele offentlig sektor satse målrettet og samordnet på bruk av IKT slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av IKT i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen, gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud og være avgjørende for å hindre privatisering av velferden.

Offentlige arbeidsgivere har et stort ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet med tanke på å sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

## **Arbeidstid og pensjon**

Arbeidstid må brukes som redskap for å få folk til å stå lenger i arbeid. Flertallet i Arbeidstidsutvalget går feil vei når de foreslår at ansatte må jobbe flere helger og lengre dager. Unio advarer mot ensidig å legge større makt til arbeidsgiver i arbeidstidsspørsmål. Det svekker grunnlaget for at partene i arbeidslivet skal ha en viktig rolle i slike spørsmål. Å legge et større ansvar på den enkelte arbeidstakeren og mindre makt til de tillitsvalgte, er heller ikke løsningen på deltidspromatikkene eller rekrutteringsutfordringene i deler av offentlig sektor.

Unio vil i tråd med den norske modellen kjempe for de generelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven og de ansattes rett til å forhandle om tilpassede arbeidstidsordninger. Dette er et viktig bidrag til et helsefremmende arbeidsmiljø med rom for faglig autonomi og påvirkning av egen arbeidssituasjon, slik at det skapes et inkluderende arbeidsliv med reell mulighet til å stå lenger i arbeid før pensjonering.

Pensjon kan bli tema i årets oppgjør i både privat og offentlig sektor. Tariffesting av kollektive pensjonsordninger er viktig fordi pensjon er en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkårene. En god pensjonsordning er livsvarig, den har kjønns- og aldersnøytrale premier og reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon for arbeidstaker på samme måte som folketrygden.

Det forestående arbeidet med endringer i offentlig tjenstepensjon slik at yngre årskull kan kompensere for levealdersjusteringen raskest mulig er viktig. En omlegging til en allårsmodell må ivareta yrkesmønstrene i offentlig sektor og grunnlovsvernet av opptjente rettigheter før 2011 må ivaretas. Arbeidet må belyse de kjønns- og likestillingsmessige konsekvensene og betydningen av lang utdanning. Tidligpensjonstillegg må sikre en pensjon til å leve av for de som må gå tidlig. Alderspensjon i tjenstepensjonsordningen til uføre, de med oppsatte rettigheter og de med særaldersgrense må ivaretas. Endringer i offentlig tjenstepensjon skal forhandles mellom partene i KS og Staten.

## **Internasjonal økonomi**

Internasjonal økonomi tar seg sakte opp. I USA har oppgangen vart noe tid, sysselsettingen øker og ledigheten har allerede kommet ned på et relativt lavt nivå. Den amerikanske sentralbanken har satt opp styringsrentene en gang. De framvoksende økonomiene er preget av prisfallet på olje og andre råvarer. Storeksportører som Russland og Brasil rammes hardt. Veksten er imidlertid fortsatt sterk i India og Kina som importerer mye råvarer.

I Europa er oppgangen svakere, men ventes å komme opp mot 2 prosent i 2016 og 2017. Ledigheten ventes å gå under 10 pst i 2017 for første gang på flere år.

Mange av de nye jobbene i USA og Tyskland, som begge har hatt stor vekst i sysselsettingen og økte sysselsettingsrater de siste årene, har derimot kommet i lavproduktive yrker hvor lønningene knapt er til å leve av, innslaget av «working poor» utgjør 5 millioner sysselsatte i USA og 2 millioner i Tyskland.

Europa sliter med lav samlet etterspørsel, noe som dels kan forklares med at lønnsandelen i mange europeiske land har gått drastisk ned de siste 15 år, og med at investeringene etter finanskrisa falt brått og har blitt liggende på om lag samme lave nivå siste seks år, et nivå som ikke er høyere enn det var for over 15 år siden.

Europeisk fagbevegelse (ETUC) peker på at Europa trenger økt etterspørselsstimulans bl.a. gjennom økte investeringer på bred front. Europa trenger økt satsing på infrastruktur, på

utdanning og forskning og i offentlig sektor. Et slikt investeringsprogram må komme i tillegg til Den europeiske sentralbankens fortsatte oppkjøp av statsgjeld og lønnsoppgjør i de europeiske landene som står i forhold til produktivitetsveksten.

## **Norsk økonomi**

Arbeidsledigheten i Norge er på vei opp. Konjunkturedgangen har vart i godt over ett år, med kraftig nedgang i petroleumsinvesteringene som den viktigste drivkraften. Målt i absolutte tall har det ikke vært flere helt ledige personer siden 1993. Målt som andel av arbeidsstyrken var derimot ledigheten høyere i 2005 enn den er nå.

Norsk økonomi var todelt på vei opp og er todelt på vei ned. I tiåret før oljeprisfallet var veksten sterkest i oljerelatert virksomhet og i fylker med mye aktivitet knyttet til olja. Etter oljeprisfallet er det de samme næringene og fylkene som merker nedgangen sterkest. Før oljeprisfallet spredte impulsene fra oljevirkksomheten og statens inntekter fra olja seg til fastlandsnæringene og offentlig sektor. Så langt har oljenedturen ikke rammet hele økonomien eller hele landet. Kronesvekkelsen styrker andre konkurranseutsatte virksomheter. Fisk, oppdrett og reiseliv går bedre enn på lenge. På Østlandet og i Nord-Norge skapes det nye arbeidsplasser og ledigheten går ned i flere fylker. Det gjenstår å se hvor mye oljeprisfallet og nedgangen i petroleumsvirksomheten etter hvert vil påvirke resten av økonomien og resten av landet.

Unio mener at oljefondet og handlingsregelen gir oss rom til å holde aktiviteten oppe hvis finanspolitikken brukes mer aktivt. Nedgangen i petroleumsinvesteringene skjer fra et meget høyt nivå. En bør derfor unngå å føre en politikk som sikter mot å gjenopprette dette aktivitetsnivået i petroleumsnæringene.

SSB spår i sine siste prognoser at vi vil få en forsiktig konjunkturoppgang fra andre halvår 2016, at AKU-ledigheten vil nå en topp på 4,6 pst. i år tilsvarende 129.000 helt arbeidsledige, og at ledigheten i 2017 og 2018 bare vil gå svakt ned til tross for at veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge nær trendvekst i 2017 og 2018. Flere varsler om oppsigelser og permitteringer etter nyttår og svakere sysselsettingsvekst, svakere forbruksvekst og svakere eksport enn tidligere anslått tyder på at det vil ta lenger tid før oppgangen kommer og at hele landet vil bli påvirket, ikke bare «oljefylkene». Vekstanslagene må også ses i lys av befolkningsveksten som fortsatt er meget høy, det krever i seg selv høyere vekst enn i en økonomi med stagnerende befolkning som er tilfelle i mange europeiske land.

## **Flyktnings situasjonen**

Flyktnings situasjonen setter vår solidaritet på prøve. Vi har lange humanitære tradisjoner som vi skal videreføre. Det er uheldig å vurdere situasjonen ensidig ut fra et trusselperspektiv. De menneskene som kommer hit, og som ønsker å bygge en ny tilværelse her, representerer store ressurser og muligheter gitt at vi tar dem imot på en måte som gir dem reell tilgang til samfunnets ulike arenaer.

Unio mener at vi må hegne om asylinstituttet og raskest mulig gi alle asylsøkere individuell behandling av sine søknader. Flyktningene og befolkning for øvrig har alt å tjene på raskest mulig å gi de som får opphold norskopplæring og at flyktningene raskt kommer i aktivitet. Det kan være i opplæring eller utdanning, på tiltak eller i arbeid. Vel så viktig er det å mobilisere den kapasiteten som ligger i sivilsamfunnets arenaer, i frivillighet, foreningsliv, idrett og kirkesamfunn. De møteplassene helsevesen, skole og barnehage representerer kan i så måte være sentrale igangsettere.

Unio mener at det er spesielt viktig å holde på prinsippene i vår arbeidslivsmodell når vi får et stort tilfang av nye flyktninger. Alle er tjent med at vi bruker trepartssamarbeidet for å koordinere innsatsen. Vi vil avvise alle forslag som kan bidra til at det utvikler seg en pariakaste i arbeidslivet. Det viktigste og mest effektive verktøyet for å hindre en slik utvikling er solide tariffavtaler.

### **Krav til den økonomiske politikken**

Unio mener at tiltakene for omstilling og nye arbeidsplasser må styrkes. Den økonomiske politikken må innrettes slik at finanspolitikken får større alburom framfor pengepolitikken. En mer ekspansiv finanspolitikk med økte utgifter og mindre vekt på skattelette gir større rom for målrettede omstillingstiltak mot næringer som kan vokse og de delene av landet som trenger stimulans mest. Sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken må være langt mer offensiv. Unio er mot ytterligere skattelettelse, de gir liten sysselsettingseffekt, de er lite treffsikre og de gir dårlig fordeling.

En mer målrettet bruk av finanspolitikken for å styrke offentlige investeringer og offentlig tjenestetilbud, vil gi langt større sysselsettingseffekt og flere arbeidsplasser både i privat og offentlig sektor. Det må investeres langsiktig i kompetanse, forskning, innovasjon omstilling og gode miljøretta løsninger. Et grønt næringsliv og grønne jobber må ha en viktig plass i næringspolitikken og prege både mål og tiltak.

Norges sterke og innovative maritime næring er bygget på sjøfolks erfaringsbaserte kompetanse gjennom generasjoner. For å sikre at næringen har tilgang til denne avgjørende kompetansen også i framtiden, må taket i nettolønnsordningen fjernes. I tillegg krever Unio at regjeringen innfører krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann. Vi ser at offshore-rederier i stadig økende grad erstatter sjøfolk bosatt i Norge med arbeidskraft på internasjonale minimumlønninger. Norsk sokkel er en del av det norske arbeidsmarkedet, og de som jobber der må ha lønninger som gjør det mulig å bo og leve i Norge.



Regjeringen må foreslå nye tiltak i Revidert budsjett. Unio har tidligere foreslått en rekke tiltak som kan øke sysselsettingen med inntil 20 000 arbeidsplasser, blant annet gjennom lavere arbeidsgiveravgift for gründerbedrifter og oppstartsselskaper. Det vil gjøre det billigere for virksomhetene å holde på ansatte og sysselsette flere. Budsjettet må brukes på en måte som øker både privat og offentlig sysselsetting. Kommunesektoren må få en mer sentral rolle i kampen mot den økende arbeidsledigheten. Stram kommuneøkonomi gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg. Mange av tiltakene bør være av midlertidig karakter. En slik politikk vil redusere behovet for ytterligere rentenedsettelse fra Norges Bank. Regjeringens prioritering av pengepolitikk og lav rente øker faren for finansielle bobler og økt gjeldsoppbygging i husholdningene.

### **Lønns- og prisutviklingen**

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 3,2 prosent de siste 3 år og 2 ½ prosent i 2015.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 3 år i gjennomsnitt 0,3 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. I 2015 var lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien lik. Den endelige bekreftelsen på utviklingen får vi i TBUs mars-rapport.

Konsumprisindeksen steg med 2,0 prosent i 2014 og 2,1 prosent i 2015. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2015 var «om lag 2 ¼ prosent». TBU anslår konsumprisveksten fra 2015 til 2016 til «om lag 2 ½ pst ». SSBs siste anslag for 2016 er 2,8 pst. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene framover.

### **Føringer:**

- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko, legges til grunn ved utforming av krav, der likelønn skal ivaretas og verdsettelsesdiskriminering motvirkes
- krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag
- forhandlingene om økonomi skal ta utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien og kompensasjon for eventuelt etterslep
- i hvert enkelt tariffområde forhandles det om rammer og innretning, med sikte på bedret reallønn for medlemmene
- grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutvikling kan kreves kompensert særskilt
- kvinnedominerte yrkesgrupper med høyere utdanning og lavt lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper kan kreves kompensert særskilt
- de enkelte forhandlingsutvalg har ansvaret for fordeling og prioritering innenfor den økonomiske ramma i eget tariffområde



# Unio-notat

22.2.2016 RS

TBUs februarrapport i forkant av hovedoppgjøret 2016:

## Lønnsvekst i industrien på 2 ½ pst.

- **Konsumprisveksten** fra 2015 til 2016 anslås til om lag 2 ½ pst. I 2015 var prisveksten 2,1 pst.
- Samlet lønnsvekst fra 2014 til 2015 for **arbeidere og funksjonærer i industrien** 2 ½ pst. Lønnsveksten for industrifunksjonærer og industriarbeidere hver for seg er også anslått til 2 ½ pst .
- Årslønnsveksten i 2015 i **staten** anslås til 2 ¾. Overhenget til 2016 i det **statlig tariffområde** er beregnet til ½ pst.
- I **kommunene inkl. undervisningssektoren** er årslønnsveksten i 2015 anslått til 3 ¼ pst. For undervisningspersonell i kommunesektoren er lønnsveksten anslått til 4 pst. For kommunesektoren eksklusiv undervisningspersonell er lønnsveksten beregnet til 3 ¼ pst.
- Overhenget til 2016 i **kommunesektoren** samlet og for undervisningspersonell er begge beregnet 2/3 pst.
- Konflikten i KS-området i 2014 bidro til en nedgang i samlet lønnsvekst i 2014 og økt lønnsvekst i 2015. Dette skyldes forskjøvet virkningstidspunkt for tarifftillegget (se tall i fotnote i tabell under).
- For **helseforetakene i Spekter** anslås lønnsveksten fra 2014 til 2015 til 2 ¾ pst. Overhenget til 2016 er beregnet til ½ pst.
- Lønnsveksten i **finansjenester** (forretnings- og sparebanker og forsikring) er beregnet til 4,2 pst fra 2014 til 2015. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2015 beregnet til 3,3 pst.
- **Overhenget** til 2016 anslås til 0,7 pst for alle grupper under ett. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er overhenget anslått til 1pst.

**Tabell 1: Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng**

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2014	Over- heng til 2016	Glidning	
	10-15	13-14	14-15			Gj.snitt 14-15	Gj.snitt 11-15
Industri i alt i NHO-bedrifter	3,7	3,3	2 ½	538 700	1		
- industriarbeidere	3,5	3,0	2 ½	431 100	1	1 ¼	1,7
- industrifunksjonærer	3,8	3,2	2 ½	669 500	1	1 ¼	2,1
Varehandel Virke-bedrifter	3,5	3,5	3,3	457 700	0,7	1,5	1,4
Finanstjenester	4,3	2,9	4,2	659 300	1,2	2,6	2,3
Statsansatte	3,6	3,4	2 ¾	524 300	½	¾	0,6
Kommuneansatte <sup>1</sup>	3,7	3,2	3 ¼	462 000	2/3	½	0,6
-undervisningspersonell <sup>1</sup>	3,6	2,3	4	507 200	2/3	1/3	0,3
-øvrige ansatte i kommunene <sup>1</sup>	3,8	3,7	3 ¼	447 800	2/3	½	0,7
Spekter Helse	3,5	3,4	2 ¾	523 900	½	0	0,1
Øvrige Spekter-bedrifter	3,6	3,3	2 ¾	492 100	½	¼	0,2

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.3, og 1.4 (februar-rapporten 2016)

1: På grunn av konflikten i 2014 ble virkningstidspunktet for tarifftillegget forskjøvet for de som var i konflikt. Dette trakk årslønnsveksten i 2015 opp med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 pst for undervisningspersonell.