



Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Rapport

Etter inntektsoppgjørene 2025

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo 26. juni 2025

Forord

Beregningsutvalget la 14. februar 2025 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2025: 4) 28. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i mellomoppgjøret i 2025. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2025.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 21. september 2023 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2027 med følgende mandat:

«Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene i mellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås.

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og inkluderingsdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariat har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Kim Are Rønhovde, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Thomas Brown, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Andreas Christensen, Akademikerne, Gunnar Owren, KS, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Rolf Stangeland, Unio, Jørn Handal, Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og Trond Teisberg, Virke.

Oslo, 26. juni 2025

Geir Axelsen
leder

Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad
Landsorganisasjonen i Norge

Ragnar Ihle Bøhn
Digitaliserings- og
forvaltningsdepartementet

Øystein Dørum
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika
KS

Nina Skrove Falch
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen
Spekter

Hans Atle Gullestad
Akademikerne

Fredrik Haugen
Unio

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen
Virke

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen
i Norge

Tonje Køber
Statistisk sentralbyrå

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Sigrid Russwurm
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Kristin Solberg-Watle
Finansdepartementet

Rune Aslaksen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet,
sekretariatsleder

Tonje Krakeli Sneen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Runar Aksnes,
Finansdepartementet

André Nansen,
Finansdepartementet

Rune Goul Nellesmann,
Finansdepartementet

Torgeir Johnsen,
Finansdepartementet

Eivind Breidlid,
Finansdepartementet

Julia Skretting,
Statistisk sentralbyrå

Thomas von Brasch,
Statistisk sentralbyrå

Ann Lisbet Brathaug,
Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini,
Statistisk sentralbyrå

Trond Christian Vigtel,
Statistisk sentralbyrå

Pål Sletten,
Statistisk sentralbyrå

Fredrik Steinrem Edelmann,
Statistisk sentralbyrå

Innhold

1	Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene	3
1.1	Innledning	4
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	4
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	13
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	13
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	15
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	16
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	16
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	17
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	19
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	21
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	25
1.4	Lønnsoverhenget	26
	Vedlegg 1	28
1	Lønnsoppgjør i 2025	28
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2025	28
1.2	Oppgjørene i privat sektor	38
1.2.1	LO-NHO-området	38
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	41
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	42
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	44
1.5	Konflikter i 2025-oppgjøret	45
	Vedlegg 2	46
2	Tabellvedlegg	46

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved mellomoppgjøret i 2025 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent i 2025. Se boks 1.1 Frontfagsrammen i vedlegg 1.
- Under mekling ble NHO og LO, samt NHO og YS, enige om en forhandlingsløsning 31. mars. Tariff tilleggene er beregnet å bidra med 1,3 prosentpoeng til årslønnsveksten for industriarbeidere i 2025. Sammen med et overheng på 1,6 prosentpoeng gir dette en årslønnsvekst på 2,9 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2024 til 2025 på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2025 på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- I det statlige tariffområdet gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten på 2,3 prosent i 2025. Sammen med et overheng på 1,4 prosent, gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent i 2025, før bidrag fra lønnsglidningen.
- For kommuneansatte i alt gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2025 på 1,6 prosentpoeng. Sammen med overheng til 2025 på 2,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2025. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (HTA kap. 4) bidrar de sentrale tilleggene med 1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Sammen med et overheng på 2,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2025.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå for Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2025 på 0,8 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt i den enkelte virksomhet (B-dels nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,2 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- De sentrale forbundsvisse forhandlingene i helseforetakene med forbundene i Unio, LO og YS er gjennomført i enighet. Bidraget til årslønnsveksten i 2025 fra de sentrale og lokale oppgjørene er anslått til 2,0 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- I mellomoppgjøret for 2025 mellom Finansforbundet og Finans Norge i NHO ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 1,7 prosent til alle som omfattes av lønnsbestemmelsene i Sentralavtalen.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2024 vises det til kapittel 1 i NOU 2025:4 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2025.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2023 til 2024 samt lønnsoverhenget til 2025 for store forhandlingsområder, som i stor grad tidligere er presentert i NOU 2025: 4 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2025. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2024 og 2025 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2025 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønns glidningen i 2025. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønns glidningen mellom tariffområdene og over tid. Det er redegjort nærmere for lønns glidning i vedlegg 2. Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2025: 4.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

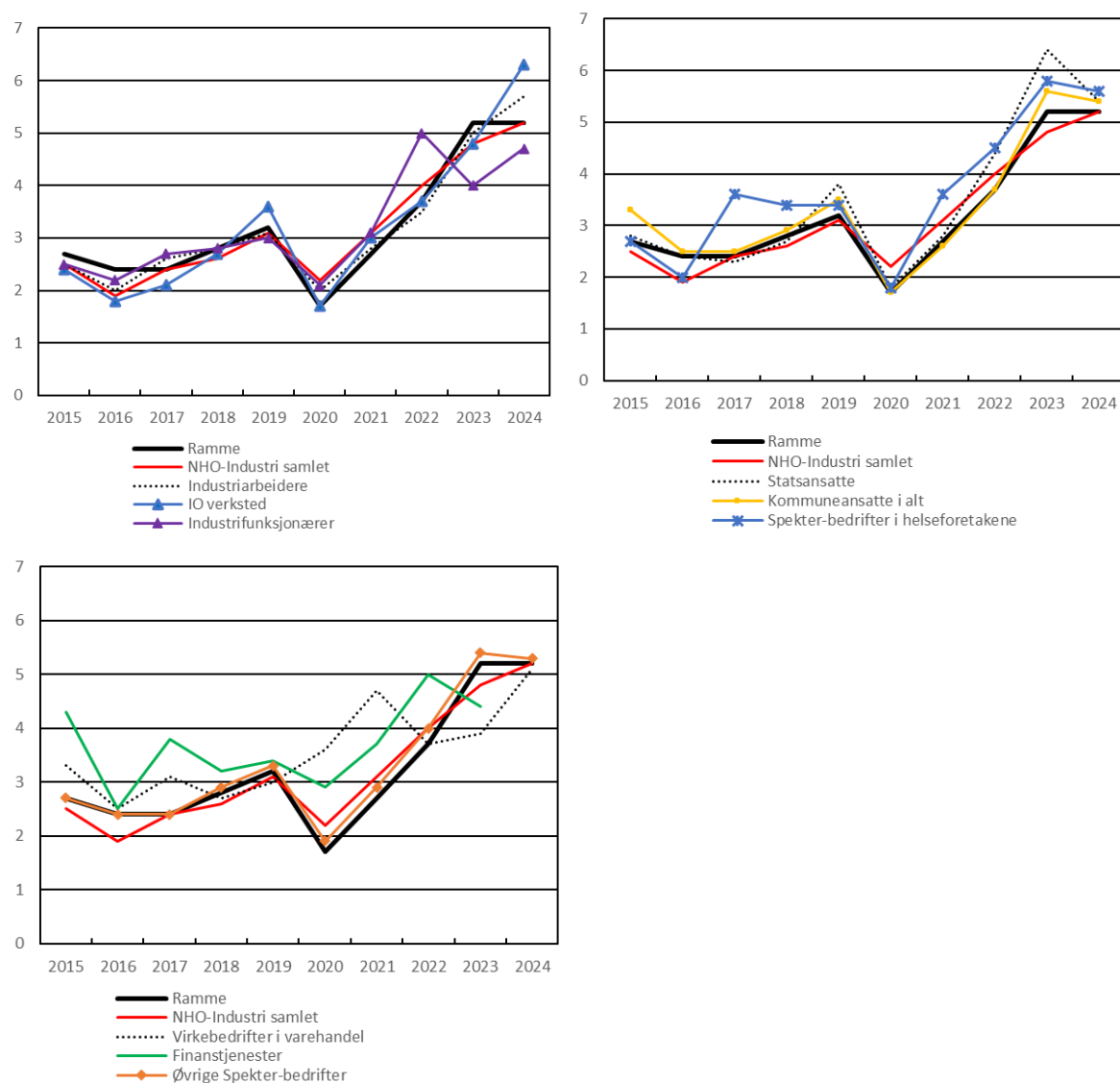
Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2023 til 2024 er beregnet til 5,7 prosent for industriarbeidere og 4,7 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 5,2 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble frontfagsrammen anslått til 5,2 prosent ved hovedoppgjøret i 2024.

For Industriovertenskomsten - Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er årslønnsveksten for 2024 beregnet til 6,3 prosent. Økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,0 prosentpoeng.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 5,1 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 5,6 prosent og i øvrige Spekter-bedrifter 5,3 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 5,4 prosent. Dette inkluderer beregnede etterbetalinger av de sentralt avtalte tariff tilleggene på grunn av arbeidskonfliktene. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 5,4 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2023 til 2024 til 5,2 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (for noen områder er det basert på heltidsansatte) i 2023 og 2024 for forhandlingsområdene i tabell 4.10 i vedlegg 4, dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 58 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2024.

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i forhandlingsområdene bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år. Se vedlegg 2 i NOU 2025: 4 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.



Figur 1.1 Årslønnsvekst i prosent i store forhandlingsområder¹ og frontfagsrammen^{2,3}

¹ Særlige forhold gjør seg gjeldende for noen områder/år. Se tabellnoter til tabell 1.1.

² Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppgjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

³ Finanstjenester inngår fra og med 2024 i tallgrunnlaget for funksjonærer i NHO totalt. Årslønnsvekst for finanstjenester inngår derfor ikke i figur 1.1 etter 2023.

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

	Forhandlings- områdene samlet ¹⁷	NHO-bedrifter i industrien				Virkebedrifter i varehandel ¹	Offentlig forvaltning ²	Stats- ansatte ³	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
		Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer	Kommune- ansatte i alt ⁴				Undervisnings- ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore- takene	Øvrige bedrifter	
2015	3,0	2,5	2,5	2,5	3,3	3,1	2,8	3,3 ⁵	3,9 ⁵	3,2 ⁵	2,7	2,7	
2016	2,3	1,9	2,0	2,2	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁶	2,4	
2017	2,5	2,4	2,6	2,7	3,1	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁶	2,4	
2018	2,8	2,6	2,8	2,8	2,7	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9	
2019	3,5	3,1	3,1	3,0	3,0	3,5	3,8 ⁹	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3	
2020	2,2	2,2	2,0	2,1	3,6	1,7	1,8 ⁹	1,7	1,2	1,9	1,8	1,9	
2021	3,0	3,1	2,8	3,1	4,7	3,0	2,8	2,6 ¹²	2,3 ¹²	2,8	3,6	2,9	
2022	4,2	4,0	3,5	4,9 ¹⁴	3,7	4,0	4,3 ⁹	3,7 ¹³	3,3 ¹³	3,9 ¹³	4,5	4,0	
2023	5,3	4,8	5,1	4,0 ¹⁴	3,9 ¹⁰	5,8	6,4 ¹⁶	5,6 ¹⁵	6,1 ¹⁵	5,5 ¹⁵	5,8	5,4	
2024	5,2	5,2	5,7	4,7 ¹⁴	5,1 ¹⁰	5,4	5,4 ¹⁸	5,4	5,6	5,4	5,6 ¹¹	5,3	
Samlet vekst 2014–2019	14,9	13,1	13,7	13,9	15,5	15,2	14,8	15,6	15,4	15,9	16,0	14,5	
Gjennomsnitt per år ⁷	2,8	2,5	2,6	2,6	2,9	2,9	2,8	2,9	2,9	3,0	3,0	2,7	
Samlet vekst 2019–2024	21,5	20,8	20,6	20,2	22,8	21,5	22,4	20,4	19,8	21,0	23,1	21,0	
Gjennomsnitt per år ⁷	4,0	3,9	3,8	3,8	4,2	4,0	4,1	3,8	3,7	3,9	4,2	3,9	
Årslønn 2024, per årsverk	721 900	767 500	606 600	960 800	661 800	688 400	750 500	644 700	699 700	629 300	764 200	688 500	
Antall årsverk 2024	1 463 900	163 200	89 100	74 100	62 600	714 000	156 800	435 300	95 100	340 100	122 500 ⁸	58 000	

1. Tallene gjelder heltidsansatte.
2. Totalt for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. T.o.m. 2016: prosentvis vekst vektet med årsverk. Fra 2017: Gjennomsnitt for året er beregnet på lønnsnivå og årsverk for samme år og året før.
3. Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet. Statlige eide foretak, som for eksempel de statlige eide helseforetakene, er ikke en del av statlig tariffområde.
4. 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.
5. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Det trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten trakk opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.
6. For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.
7. Geometrisk gjennomsnitt.
8. Antall arbeidsforhold i sykehus tjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.
9. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.

10. Reduserte bonusutbetalinger trakk lønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng i 2023. Økte bonusutbetalinger og økte uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten opp hhv 0,2 prosentpoeng og 0,1 prosentpoeng i 2024, mens endret sammensetning fra engroshandel til detaljhandel trekker ned med 0,1 prosentpoeng. Boks 1.1 går gjennom viktige forhold som har påvirket lønnsveksten de øvrige årene i denne tabellen.
11. Sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning (økt andel legeårsverk) bidrar med økt lønnsvekst på 0,2 prosent.
12. For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
13. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
14. Endrede bonusutbetalinger trakk lønnsveksten for funksjonærer opp med 1,5 prosentpoeng i 2022 og ned med 0,5 prosentpoeng i 2023 og ned med 0,4 prosentpoeng i 2024.
15. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp med 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.
16. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
17. Det er for hvert år beregnet gjennomsnittlig årslønn per årsverk (for noen områder er det basert på heltidsansatte) på tvers av alle forhandlingsområdene i tabell 4.10 i vedlegg 4, dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1.
18. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret var på 4,9 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Tabell 1.1 viser årslønnsveksten i de ulike forhandlingsområdene gjennom den siste ti-års perioden. I tabell 1.2 og figur 1.1 ses dette i sammenheng med frontfagsrammen. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i boks 2.1 i kapittel 2 i NOU 2025: 4.

Tabell 1.2 Frontfagsrammen¹

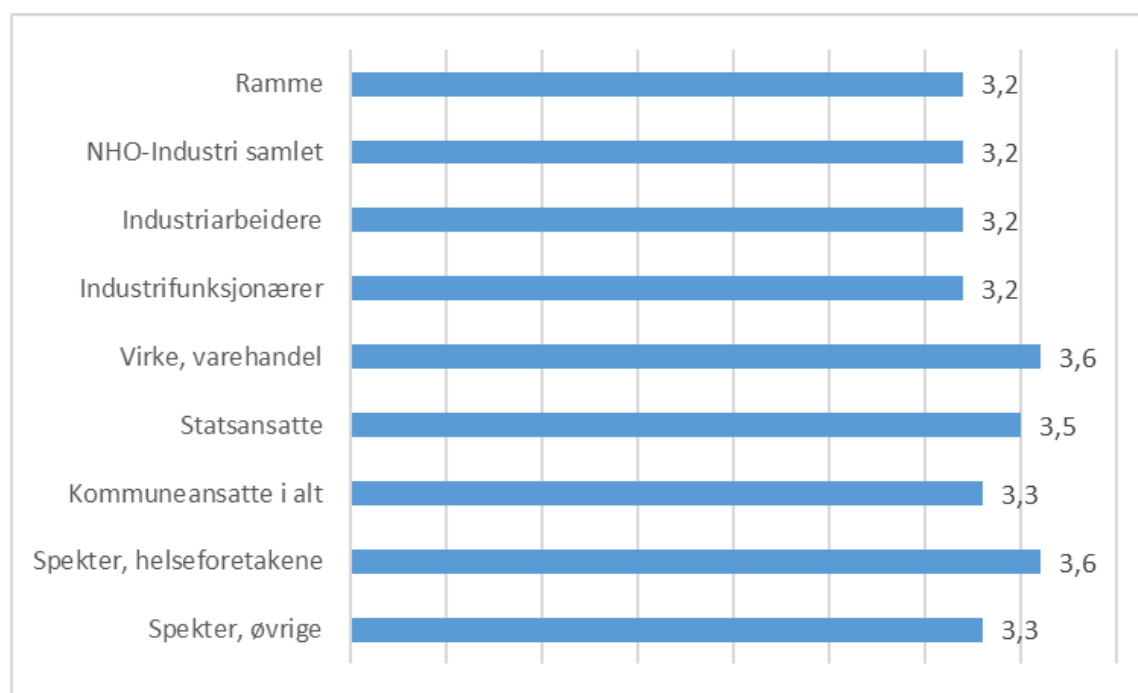
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ramme	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7	3,7	5,2	5,2	4,4
Resultat ²	1,9	2,4	2,6	3,1	2,2	3,1	4,0	4,8	5,2	
Oppgjørsform ³	F	M	S	M	F	M	F	M	F	M

¹ Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

² Årslønnsvekst fra året før for industrien i NHO-området samlet

³ F = forbundsvist hovedoppgjør, S = samordnet hovedoppgjør, M = mellomoppgjør (alltid samordnet)

Figur 1.2 viser den gjennomsnittlig årslønnsvekst i ulike forhandlingsområder i perioden etter Holden 3-utvalgets utredning i 2013. Industrien i NHO-området har ligget tett på den rammen som ble anslått av NHO i forståelse med LO, og den samlede lønnsveksten i perioden har vært relativt lik på tvers av brede grupper.



Figur 1.2 Gjennomsnittlig årslønnsvekst 2014-2024. Prosent¹

¹ Geometrisk gjennomsnitt

Utviklingen i gjennomsnittslønnen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som endringer i stillingsstruktur, endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg, sammensetningseffekter i form av endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). Et eksempel på en slik endring som påvirker tallene er at andelen heltidsansatte unge (under 25 år) i Virke varehandel har falt fra 13,6 prosent i 2013 til 5,6 prosent i 2023. Alt annet likt vil færre unge (med lavere lønn) trekke opp gjennomsnittlig lønnsvekst.

Betydningen av sammensetningseffekter kan også illustreres ved industrien. Lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området blir i enkelte år lavere eller høyere enn hva lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg tilsier. I 2016 var det større reduksjon i antall funksjonærer enn i antall arbeidere, og i 2017 og 2018 falt antall funksjonærer mens antall arbeidere økte. Sammen med et generelt fall i lønnsveksten i 2016 bidro disse forskyvningene fra funksjonærer til arbeidere med lavere lønnsnivå til å trekke ned den samlede lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien disse årene. Det medvirket til at den samlede lønnsveksten i 2016 og 2018 ble lavere enn rammen (anslaget) fra oppgjørene samme år, se figur 1.1.

I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer påvirke den registrerte lønnsveksten. Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper kan skyldes slike forhold, som er omtalt nærmere i boks 1.1. Sammensetningseffekter i lønn etter næringsgruppe, basert på lønnsstatistikken fra SSB, belyses i tabell 4.20 i vedlegg 4. Sammensetningseffekter basert på lønnsstatistikken omtales også kort i kapittel 2 i NOU 2025: 4.

Generelt må det forventes avvik mellom rammen som anslått i oppgjørene og den realiserte årslønnsveksten. Vurderingene rundt rammen foretas vanligvis på våren under usikkerhet om utviklingen i arbeidsmarkedet og bedriftenes økonomiske situasjon resten av året, og dermed om resultatene av lokale forhandlinger og annen lønnsglidning. Vurderinger rundt rammen i hovedoppgjøret i 2024 er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2020 til 2024 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. For alle forhandlingsområdene betyr lønnsglidningen normalt mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabellen. Det skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhenget til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhenget til 2025 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

Det framgår av tabell 1.3 at det gjennomgående er privat sektor som har høyest lønnsglidning. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan sees som lønnsglidning.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønns glidning¹

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Gj.sn. 2020–2024
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,0	2,8	3,5	5,1	5,7		
Herav:							
- Overheng	1,2	1,0	0,9	1,4	1,6	1,6	
- Tariff tillegg	0,2	0,7	1,3	1,9 ⁶	2,2	1,3	
- Lønns glidning	0,6	1,1	1,3	1,8	1,9		1,3
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,1	3,1	4,9	4,0	4,7		
Herav:							
- Overheng	1,3	1,5	1,2	2,0	1,8	1,9	
- Lønns glidning	0,8	1,6	3,7	2,0	2,9		2,2
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	3,6 ³	4,7	3,7	3,9 ³	5,1		
Herav:							
- Overheng	1,0	0,8	1,1	1,5	1,7	1,3	
- Tariff tillegg	0	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	
- Garantit tillegg	0,4	0,1	0,2	0,2	0,4	0,2	
- Lønns glidning	2,2	3,6	2,1	1,7	2,4		2,4
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	1,8 ²	2,8	4,3	6,4 ⁸	5,4 ⁹		
Herav:							
- Overheng	1,2	0,4	1,6	1,3	2,5	1,4	
- Tariff tillegg	0,1	1,9	1,8	3,5	1,7	2,3	
- Lønns glidning	0,5	0,5	0,9	1,6	1,2		0,9
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	1,7	2,6 ⁴	3,7 ⁵	5,6 ⁷	5,4		
Herav:							
- Overheng	1,2	0,3	1,6	1,2	1,8	2,1	
- Tariff tillegg	0,1	1,8	1,4	3,4	2,7	1,6	
- Lønns glidning	0,4	0,6	0,7	0,9	1,0		0,7
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	1,2	2,3 ⁴	3,3 ⁵	6,1 ⁷	5,6		
Herav:							
- Overheng	1,1	0,2	1,8	1,7	1,8	2,2	
- Tariff tillegg	0,1	1,9	1,0	3,8	3,0	1,8	
- Lønns glidning	-0,1	0,3	0,5	0,6	0,8		0,4
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	1,9	2,8	3,9 ⁵	5,5 ⁷	5,4		

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Gj.sn. 2020–2024
Herav:							
- Overheng	1,3	0,4	1,5	1,1	1,7	2,0	
- Tariff tillegg	0,1	1,7	1,6	3,3	2,6	1,6	
- Lønns glidning	0,5	0,8	0,8	1,1	1,1		0,9
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	1,8	3,6	4,5	5,8	5,6		
Herav:							
- Overheng	1,0	0,8	2,0	2,2	2,5	2,0	
- Tariff tillegg	0,7	2,0	1,8	3,1	2,7	2,0	
- Lønns glidning	0,1	0,8	0,7	0,5	0,4		0,5
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	1,9	2,9	4,0	5,4	5,3		
Herav:							
- Overheng	0,9	0,5	0,9	1,0	1,5	1,3	
- Tariff tillegg	0,8	2,2	2,9	4,3	3,7	3,0	
- Lønns glidning	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1		0,2

1. Pga. avrundning vil ikke alltid tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.
2. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.
3. Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel ned med 1,1 prosentpoeng.
4. For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunktene forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
5. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
6. Virkningstidspunktet for tariff tilleggene ble forskjøvet fra 1. april til 21. april 2023 pga. konflikt. Det er beregnet til å redusere tariff tillegg med 0,2 prosentpoeng for industriarbeidere i NHO-bedrifter.
7. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.
8. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
9. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret var på 4,9 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og distriktsdepartementet

Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder

Utvalget omtaler i denne boksen det som i hovedsak er sammensetningseffekter i årslønnsveksten i store forhandlingsområder de seneste ti årene, med særlig vekt på forholdet mellom frontfag og følgefag. Utvalget understreker samtidig at det er slike effekter i alle områder i alle år, i større eller mindre omfang.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,3 prosentpoeng årlig i det siste tiåret. I 2024 trekkes veksten ned med 0,1 prosentpoeng. Industrifunksjonærene har en årslønnsvekst på 4,7 prosent i 2024. Lavere utbetaling av bonuser bidro til å redusere veksten med 0,4 prosentpoeng

For industriarbeidere i NHO-bedrifter har endret sammensetning av tariffavtaleområdene det siste tiåret påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,2 prosentpoeng per år. I 2024 bidrar ikke endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene til endringer i veksten. I 2024 har industriarbeidere en årslønnsvekst på 5,7 prosent. Bonus trakk veksten ned med 0,2 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk opp med 0,6 prosentpoeng.

Industrifunksjonærene har et høyere lønnsnivå enn industriarbeiderne, og hvis det blir relativt flere funksjonærer trekker det samlet lønnsnivå i industrien opp, og motsatt. Slike sammensetningseffekter kan medføre at lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg, som omtalt i avsnitt 1.2. Både i 2016, 2017 og 2018 førte endret sammensetning til at lønnsveksten for gruppene under ett var lavere enn lønnsveksten for hver av gruppene. I 2020 førte endret sammensetning av gruppene til at veksten ble høyere enn for gruppene hver for seg. I 2021 ble veksten for industrien samlet lik veksten for industrifunksjonærene, men i 2022 trakk høyere lønnsvekst for funksjonærer og et høyere gjennomsnittlig årslønnsnivå sammenlignet med industriarbeidere, årslønnsveksten opp til 4,0 prosent. I 2024 er årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer vektet sammen beregnet til 5,2 prosent.

For Industrioverenskomsten - Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er årslønnsveksten for 2024 beregnet til 6,3 prosent. Økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,0 prosentpoeng.

Årslønnsveksten for arbeidere innen oljevirksomheten (offshore) i NHO-området har variert noe fra år til år, blant annet som følge av endringer i sammensetningen av lønnstakerne og variasjoner i bonusutbetalinger. I 2021 var årslønnsveksten 1,9 prosent, og bonus trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 1,0 prosentpoeng. I 2022 var årslønnsveksten 6,1 prosent, der bonus trakk veksten opp med 2,7 prosentpoeng og uregelmessige tillegg ytterligere opp med 0,3 prosentpoeng. I 2023 var årslønnsveksten 5,2 prosent, der bonus trakk veksten opp med 0,5 prosentpoeng og uregelmessige tillegg bidro med 0,5 prosentpoeng. I 2024 er årslønnsveksten beregnet til 3,9 prosent og lavere utbetaling av bonus trakk veksten ned med 1,7 prosentpoeng og lavere uregelmessige tillegg trakk veksten ytterligere ned med 0,8 prosentpoeng.

Riksavtalen – Hotell og restaurant, har en årslønnsvekst på 5,0 prosent. Det er beregnet en årslønnsvekst for ansatte som er med i tilsvarende måneder begge år i 2023 og 2024 (identiske) på 6,4 prosent. De identiske utgjør 57 prosent av totalt ansatte i 2024.

I Virke-bedrifter i varehandelen bidro endret alderssammensetning med færre unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten opp fra 2014 til 2023. Sammensetningseffekter, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I 2021 trakk økte bonusutbetalinger opp årslønnsveksten med 1,4 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med ¼ prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med ¼ prosentpoeng. I 2023 trakk lavere bonusutbetalinger årslønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng, mens lavere andel unge samt økte uregelmessige tillegg bidro til å trekke lønnsveksten opp med 0,1 prosentpoeng hver.

Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 5,4 prosent fra 2023 til 2024. Dette inkluderer beregnede etterbetalinger av de sentralt avtalte tariff tilleggene på grunn av arbeidskonfliktene. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Årslønnsveksten uten endring i faste og variable tillegg var 4,7 prosent. Oppgangen i faste og variable tillegg kan hovedsakelig tilskrives forsvaret. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv forsvaret var på 4,9 prosent.

Fra 1. desember 2023 til 1. desember 2024 trakk endret kompetansesammensetning lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, 0,4 prosentpoeng for undervisningsansatte og 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte.

Lønnsveksten i helseforetakene påvirkes av endringer i kompetansesammensetningen i sykehusene. Andelen ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (hovedsakelig leger) er økt fra ca. 20 prosent i 2016 til ca. 25 prosent i 2024. Samtidig er andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere) fra ca. 24 prosent i 2016 til ca. 22 prosent i 2024. Ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad har isolert sett ikke hatt høyere lønnsvekst enn alle ansatte, men har et gjennomsnittlig lønnsnivå som er 39,1 prosent over gjennomsnittet for alle ansatte. En høyere andel med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad øker derfor gjennomsnittslønnen for alle ansatte. Endringer i kompetansesammensetningen trakk opp lønnsveksten fra 2023 til 2024 med om lag 0,2 prosentpoeng. Endringer i kompetansesammensetning trakk også opp lønnsveksten tidligere år. Fra 2016 til 2024 trakk det opp lønnsveksten med om lag 3,0 prosentpoeng.

[[Boks slutt]]

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2023 til 2024 og avtalte lønnstillegg i 2025 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av mellomoppgjøret i 2025.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området

Hovedoppgjøret 2024

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 5,7 prosent fra 2023 til 2024, mot 5,1 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 2,2

prosentpoeng i årslønnsveksten, mens overhenget inn i 2024 var 1,6 prosent. Lønnsglidningen er beregnet å ha bidratt med 1,9 prosentpoeng.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønssummer gjennom hele 2023 og 2024. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønns-elementer med ulik periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

I beregning av overheng er det justert for etterbetalinger. Overhenget er beregnet med lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivå. Overhenget inn i 2025 er beregnet til 1,6 prosent for industriarbeidere, det samme som i 2024.

Hovedoppgjøret i 2024 mellom LO og NHO ble ført forbundsvist. Forhandlingene startet med frontfaget Industriooverenskomsten mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO), samt mellom Parat (YS) og Norsk Industri. Forhandlingene startet 18. mars, men det endte med brudd 21. mars. Det ble enighet i frontfaget 7. april da partene nådde fram til en forhandlingsløsning med meklerens mellomkomst.

Løsningen innebar et generelt tillegg på 7 kroner og endringer i en del satser med virkning fra 1. april. I Industriooverenskomsten-Teko, ble det gitt ytterligere 3,50 kroner, i alt 10,50 kroner per time fra 1. april 2024.

For Industriooverenskomsten -Verksted, er årslønnsveksten beregnet til 6,3 prosent fra 2023 til 2024, mot 4,8 prosent fra 2022 til 2023. Økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,0 prosentpoeng. Tariff tilleggene er beregnet til 2,2 prosentenheter og overhenget inn i 2024 var 1,5 prosent. Industriooverenskomsten -Verksted utgjør 95 prosent av hele Industriooverenskomsten, der også Teko og Teknologi og data inngår.

I 2024 er 44 prosent av årsverkene for arbeidere i industri knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvise oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 54 prosent av industrifunksjonærene i NHO.

Industri dekkes av nesten 40 tariffområder innen næringsmiddelindustri, kjemisk industri, verksted, treindustri og noen mindre områder i annen type industri.

Mellomoppgjøret 2025

Som vanlig i et mellomoppgjør ble forhandlingene i 2025 ført mellom LO og NHO sentralt, samt mellom YS og NHO, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene startet 14. mars, men det ble brudd 18. mars. Partene nådde fram til en forhandlingsløsning under mekling 31. mars.

Denne innebar et generelt tillegg på 5 kroner per time med virkning fra 1. april 2025. For ansatte på overenskomster med et gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (545 963 kroner i året) ble det gitt ytterligere 2 kroner per time for overenskomster med lokal forhandlingsrett og 4 kroner per time for overenskomster uten lokal forhandlingsrett.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved mellomoppgjøret 2025 beregnet til 1,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget er årslønnsveksten beregnet til 2,9 prosent før bidrag fra lønns glidning.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I mellomoppgjøret i 2025 mellom LO og NHO, samt YS og NHO, ble det gitt tillegg som beskrevet i avsnitt 1.3.1 og i vedlegg 1.

For arbeidere i *byggevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 5,6 prosent fra 2023 til 2024, mot 5,0 prosent fra 2022 til 2023. Byggevirksomhet, som er den klart største næringen målt i antall årsverk innenfor Bygg- og anleggsvirksomhet, består av to hovedgrupper arbeidere innen elektrofag (¹/₃) og andre byggfag (²/₃) som tømrere, murere, grunnarbeid innen stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. En mindre gruppe innenfor byggevirksomhet er heisfirmaer og deler av verkstedoverenskomsten, offshore.

For *Riksavtalen – Hotell og restaurant* er årslønnsveksten beregnet til 5,0 prosent fra 2023 til 2024, mot 4,6 prosent året før. Det ble gitt et generelt tillegg på 7 kroner per time fra 1. april 2024. Minstelønssatsene fra og med 2 års praksis ble ytterligere justert med 1 krone per time og minstelønssatsene fra og med 4 års ansiennitet ble justert med ytterligere 2,50 kroner per time fra 1. april 2024. I årslønnsveksten som er beregnet til 5,0 prosent, bidro tariff-, og ansiennitetstillegg med 3,1 prosentenheter og overhenget inn i 2024 var 1,5 prosent.

I mellomoppgjøret i 2025 ga forhandlingsresultatet under mekling et generelt tillegg på til sammen 7 kroner per time for Riksavtalen fra 1. april 2025. Tillegget er beregnet å bidra med 2,2 prosentenheter til årslønnsveksten i 2025. Det ble ikke utløst garantitillegg for 2025. Overhenget inn i 2025 var 1,5 prosent.

For arbeidere i transportsektoren i NHO er årslønnsvekst beregnet til 5,0 prosent fra 2023 til 2024, og i 2023 var veksten 4,9 prosent.

Transportbedrifter (arbeidere) i NHO omfatter blant annet rutebilsektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter og oljeselskaper mv.

Noen områder i bransjen, for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer, har lokal forhandlingsrett. Bussbransjen utgjør i underkant av 50 prosent av transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 5,2 prosent fra 2023 til 2024, mot 5,4 prosent fra 2022 til 2023. I tillegg til det generelle tillegget på 7 kroner per time fra 1. april 2024 ble det også gitt et normallønnstillegg på 4 kroner fra 1. april 2024. I årslønnsveksten som er beregnet til 5,2 prosent, bidro tarifftilleggene med 3,7 prosentenheter og overhenget inn i 2024 var 1,2 prosent. Økte uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,3 prosent poeng.

I mellomoppgjøret i 2025 ble det gitt et generelt tillegg på 5 kroner per time fra 1. april, som er beregnet å bidra med 1,3 prosentenheter i årslønnsveksten til 2025. For rutebussjåfører er det fra 1. april 2025 også gitt et tillegg på kr 4,50 per time, som var avtalt ved hovedoppgjøret i 2024. Overhenget inn i 2025 var 1,4 prosent.

For arbeidere i *oljevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 3,9 prosent fra 2023 til 2024, mot 5,2 prosent året før. Bonus trakk veksten ned med 1,7 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk ned med 0,8 prosentpoeng. I mellomoppgjøret for 2025 ble satsene i lønsmatrisen økt med 35 000 kroner fra 1. juni. Dette er beregnet å bidra med 2,0 prosentenheter i årslønnsveksten til 2025.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 23 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 4,7 prosent fra 2023 til 2024, mot 4,0 prosent året før. I 2024 trakk bonusutbetalinger årslønnsveksten ned med 0,4 prosentpoeng.

Gruppen industrifunksjonærer totalt består av fem ulike bransjeområder (næringsmiddel, treindustri, kjemisk, verksted- og metallindustri og annen industri) som er vektet sammen.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2025 er beregnet til 1,9 prosent.

Funksjonærer ellers i NHO er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirksomhet, bygge- og anleggsvirksomhet, samferdsel, forskning og undervisning, finans, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør funksjonærene utenfor industri 77 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

I hovedoppgjøret for 2024 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent til alle, minimum 15 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2023 til 2024 og overhenget var 1,6 prosent. Lønnsveksten for finansnæringen i 2024 er beregnet til 4,4 prosent der lavere utbetaling av bonus trekker lønnsveksten ned med 0,3 prosentpoeng. Overhenget inn i 2025 er beregnet til 1,5 prosent.

I mellomoppgjøret for 2025 mellom Finansforbundet og Finans Norge i NHO ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 1,7 prosent til alle som omfattes av lønnsbestemmelsene i Sentralavtalen. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Tillegget gjøres også gjeldende for medlemmene av LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 4,7 prosent og var 4,4 prosent fra 2022 til 2023. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med, og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

I tillegg er det grupper innen håndverk, organisasjoner og bemanningsbedrifter som ikke tas med i lønnsstatistikken hverken for funksjonærer eller arbeidere. Samlet utgjør disse 9 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter.

1.3.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter samlet er beregnet til 5,2 prosent fra 2023 til 2024, mot 4,8 prosent året før. Overhenget for industrien samlet inn i

2025 er beregnet til 1,8 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 5,2 prosent ved hovedoppgjøret i 2024.

Tabell 1.4 Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk	2020	54,8	45,2
	2021	54,9	45,1
	2022	55,6	44,4
	2023	54,8	45,2
	2024	54,6	45,4
Lønnssum	2020	43,3	56,7
	2021	43,2	56,8
	2022	43,6	56,4
	2023	43,0	57,0
	2024	43,1	56,9

Note: I 2024 er 44 prosent av årsverkene for industriarbeidere knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvis oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 54 prosent av industrifunksjonærene i NHO.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

Hovedoppgjøret 2024

I hovedoppgjøret for 2024 i varehandelen ble resultatet på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke et generelt tillegg på 4 kroner per time fra 1.april 2024. Minstelønnssatsene ble hevet tilsvarende. Minstelønnssatsene på lønnstrinn 1-4 ble hevet med ytterligere 2 kroner per time. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnssatsene i trinn 5 og 6 økt med henholdsvis 5 og 8,45 kroner per time fra 1. februar.

Det ble gitt et generelt tillegg på 4 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 8,45 kroner og trinn 1-3 med 2 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 4 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 8,45 kroner og trinn 1-2 med 2 kroner per time.

16. mai 2024 ble det enighet etter mekling på Grossistoverenskomsten mellom Virke og Fellesforbundet og fra 1. april ble det gitt et generelt tillegg på 7 kroner per time og ytterligere økning av minstelønnssatsene med 3 kroner. Det ble tilsvarende resultat i grossistavtalen mellom Virke, YTF og Parat.

Årslønnsveksten fra 2023 til 2024 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 5,1 prosent.

Hovedoppgjøret for HUK-området i 2024 ble gjennomført todelt, med de siste forhandlingene i desember. Oppgjøret omfatter forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Resultatet av oppgjørene var i tråd med de korresponderende offentlige tariffområdene.

Mellomoppgjøret 2025

Garantiordningen på Landsoverenskomsten, Kontoroverenskomsten og Avtale for reiselivsbransjen mellom HK og Virke resulterte i at minstelønssatsens øverste trinn fikk et tillegg fra 1. februar 2025 på 3,57 kroner per time.

I mellomoppgjøret for 2025 mellom LO og Virke ble det gitt et generelt tillegg på 5 kroner per time fra 1. april 2025. Minstelønssatsene (unntatt ungdomstrinnene) på Landsoverenskomsten HK ble økt med til sammen 7 kroner per time og minstelønssatsen på Grossistoverenskomsten Fellesforbundet ble økt med til sammen 6 kroner per time fra 1. april 2025.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2024 til 2025 på 0,7 prosentpoeng, hhv. 0,2 og 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2025.

På enkelte overenskomster mellom LO og Virke ble det i tillegg til det generelle tillegget gitt ytterligere 2 eller 4 krone per time avhengig av lønnsnivå for området og hvorvidt det er avtale om lokale forhandlinger.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia og Parat fikk ved mellomoppgjøret for 2025 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 5 kroner per time og minstelønssatsene ble økt med ytterligere 2 kroner pr time.

Garantiordningen på Reiselivsavtalen mellom Parat og Virke resulterte i at minstelønssatsen trinn 3 fikk et tillegg fra 1. februar 2025 på 3,57 kroner per time.

Mellomoppgjøret 2025 på HUK-området ble gjennomført 17. juni. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

Hovedoppgjøret 2024

For avtalen mellom staten og LO Stat og YS Stat ble det gitt et sentralt tillegg på 0,75 prosent av fastlønnen med virkning fra 1. mai 2024. Med virkning fra 1. mai 2024 ble det avsatt 2,15 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger. For avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio ble det avsatt 2,7 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Virkningstidspunktet for medlemmer med streikerett er 2. juni for Akademikerne og 5. juni for Unio. For uorganiserte og ansatte uten streikerett i avtaleområdet Akademikerne/Unio er virkningstidspunktet 1. mai. Årslønnsveksten fra 2023 til 2024 i det statlige tariffområdet er beregnet til 5,4 prosent.

Mellomoppgjøret 2025

I det statlige tariffområdet ble det oppnådd forhandlingsløsning med Akademikerne, Unio og YS Stat. Det ble oppnådd enighet med LO Stat med Riksmeklers mellomkomst. Med meklingsresultatet vil det være tre ulike profiler på tariff tilleggene. I avtalene med Akademikerne og Unio gis det kun lokale tillegg. Avsetningene til lokale forhandlinger utgjør 3,30 prosent av lønnsmassen. I rammen for avtalene med Akademikerne og Unio er det lagt til grunn et overheng uten streik. Dette er 0,2 prosentpoeng lavere enn det faktiske overhenget på dette avtaleområdet. I avtalen med YS Stat gis det et sentralt tillegg på 1,05 prosent av fastlønnen. Avsetningene til lokale forhandlinger utgjør 2,70 prosent av lønnsmassen. I avtalen med LO Stat gis det et sentralt tillegg som består av et kronetillegg på 6 600 kroner og et tillegg på 1,50 prosent av fastlønnen. Avsetningene til lokale forhandlinger utgjør 1,35 prosent av lønnsmassen. Alle tillegg har virkningspunkt 1. mai 2025.

I det statlige tariffområdet som helhet gir de avtalte tilleggene i 2025 et bidrag til lønnsveksten på 2,3 prosent. Sammen med et overheng på 1,4 prosent, gir dette en årslønnsvekst fra 2024 til 2025 på 3,7 prosent, før bidrag fra lønnsglidningen.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedoppgjøret i 2024 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2024 på mellom 22 000 og 37 000 kroner per år. Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 4,1 prosent fra 1. mai 2024. Det ble videre satt av midler til lokale forhandlinger på 1,1 prosent fra 1. oktober 2024.

I hovedoppgjøret i Oslo kommune ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,7 prosent, minimum 20 000 kroner med virkning fra 1. mai 2024. I tillegg ble det satt av midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent per 1. juli 2024.

I mellomoppgjøret i 2025 i KS-området ble det oppnådd enighet med Unio og Akademikerne den 30. april 2025. LO og YS gikk til mekling. I meklingen 27. mai 2025 aksepterte LO kommune og YS kommune meklers skisse til løsning. Den innebar en lønnsregulering lik

forhandlingsresultatet med Unio og Akademikerne, og ytterligere tillegg med virkning fra 1.1.2026 (se omtale i vedlegg 1.3).

Lønnstilleggene avtalt i meklingen med virkning fra 1.1.2026 gjelder for medlemmer av LO kommune og YS kommune. For stillinger uten særskilt krav til utdanning gis et tillegg på 1 200 kroner, mens øvrige stillingsgrupper i HTA kapittel 4 gis et tillegg på 1 300 kroner.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2025 på mellom 14 500 og 21 200 kroner, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1.3.

Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,8 prosent fra 1. mai 2025. Med virkning fra 1. mai 2025 heves garantilønnsnivået for stillingsgruppen «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning» med 20 000 kroner ut over det sentrale tillegget.

De sentrale tilleggene er anslått å bidra med 1,9 prosentpoeng i årslønnsveksten. Overhenget til 2025 var 2,3 prosent, og anslått glidning i 2025 var 0,2 prosent. Anslått årslønnsvekst i KS-området HTA kap. 4 er i 2025 dermed 4,4 prosent.

For en del grupper i KS-området (kapittel 3 og 5) fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai med mindre annen dato er avtalt.

I mellomoppgjøret i Oslo kommune ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,62 prosent, minimum 20 100 kroner, med virkning fra 1. mai 2025.

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2024 og tariff tilleggene i 2024, er årslønnsveksten fra 2023 til 2024 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer¹ beregnet til 5,4 prosent.

Sentrale tillegg i 2025 utgjør om lag 2,4 prosent per dato og bidrar med om lag 1,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Sammen med overheng til 2025 på 2,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2025.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2024 og tariff tilleggene i 2024 er årslønnsveksten fra 2023 til 2024 for undervisningsansatte beregnet til 5,6 prosent.

¹ Dette omfatter blant annet ansatte i e-verk, revisjon, vann- og avløp etc.

Sentrale tillegg i 2025 utgjør om lag 2,7 prosent per dato og om lag 1,8 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Sammen med overheng til 2025 på 2,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2025.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2024 og tariff tilleggene i 2024, er årslønnsveksten fra 2023 til 2024 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 5,4 prosent.

Sentrale tillegg i 2025 utgjør om lag 2,4 prosent per dato og om lag 1,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Sammen med overheng til 2025 på 2,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,6 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2025.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

Spekter-området ekskl. helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2024

I hovedoppgjøret i 2024 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 13 650 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2024. I tillegg er det gjennomført lokale forhandlinger på B-delsnivå. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. Tilleggene avtalt på A-dels nivå i Spekter-bedrifter, eksklusive helseforetakene, har et estimert bidrag til årslønnsveksten i 2024 på 1,1 prosentpoeng for hele området sett under ett. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,6 prosentpoeng. Lønnsglidningen bidrar med 0,1 prosentpoeng. Årslønnsveksten fra 2023 til 2024 i Spekter-området ekskl. helseforetakene er beregnet til 5,3 prosent.

Mellomoppgjøret i 2025

I mellomoppgjøret i 2025 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 9 750 kroner per år. Det ble gitt et ytterligere tillegg på 3 900 kroner per år til arbeidstakere med en årslønn på 545 964 kroner eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2025. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår forhandlinger for Fagforbundets medlemmer i teatrene. Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2025 på om lag 0,8 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,2 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2024 til 2025 på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

Helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2024

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforening ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2024. Tilleggene varierte fra 26 500 til 41 000 kroner per år. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende beløp. Det ble videre avtalt at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg.

Spekter og forbundene i LO og YS kom 15. mai 2024 til enighet i forhandlinger i hovedoppgjøret 2024. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,7 prosent, minimum 22 000 fra 1. juli. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnssatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.5. Det ble videre avtalt at det skulle gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom 8. mai 2024 til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,7 prosent, minimum 22 000 kroner med virkning fra 1. juli 2024. Minstelønnssatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.6. Det ble videre avtalt at det skulle gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 3,7 prosent, minimum 22 000 kroner, og ledere fikk et generelt tillegg på 3,9 prosent, minimum 22 000 kroner. Alle medlemmer i Norsk Utdanningsforbund fikk et generelt tillegg på 4,5 prosent, minimum 22 000 kroner. Minstelønnssatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.6. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2024.

For øvrige foreninger/medlemmer i Unio forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene (B-dels forhandlinger).

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2024 og avtalte tillegg i 2024, er årslønnsveksten fra 2023 til 2024 i helseforetakene beregnet til 5,6 prosent. Lønnsveksten påvirkes av sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning, i hovedsak økt andel legeårsverk. Dette bidrar til økt lønnsvekst med 0,2 prosentpoeng.

Mellomoppgjøret i 2025

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom partene til enighet den 6. mai 2025. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund omfattet av ansiennitetsstigen i størrelsesordenen 16 000 – 20 500 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. For alle medlemmer av Norsk sykepleierforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. mai 2025. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvisе sentrale forhandlinger den 12. mai 2025.

Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund, omfattet av ansiennitetsstigen, i størrelsesordenen 16 000 – 19 000 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. For ledere ble det gitt et tillegg på 3,5 prosent, dog ikke mindre enn 20 000 kroner. For alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juni 2025 med unntak av ledere hvor det generelle tillegget ble gitt med virkning 1.mai. Det ble gitt et generelt tillegg på 2,97 prosent til alle medlemmer av Utdanningsforbundet, dog minimum kr. 16 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2025. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

Spekter og Akademikerne Helse ble enige om at det ikke skulle forhandles om sentrale tillegg i 2025 til medlemmer av Den norske legeforening. Oppgjøret ble gjennomført i sin helhet lokalt.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvisе forhandlingene den 15.mai 2025. Det ble gitt et generelt tillegg til medlemmer i stillingsgruppe 1 på 15 400 kroner. Medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 fikk et generelt tillegg på 16 000 kroner med et ytterligere tillegg på 1 000 kroner til de med 16 års ansiennitet eller mer. Medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg i størrelsesordenen 16 000 – 20 500 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. Alle tillegg ble gitt med virkning fra 1.juni 2025. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.5. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

Bidraget til årslønnsveksten i 2025 fra oppgjørene med forbundene i Unio, LO og YS er anslått til 2,0 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

Tabell 1.5 Minstelønnssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år/16 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år/16 år		
	1. juli 2024	1. juni 2025	Endring	1. juli 2024	1. juni 2025	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning*	395 000	410 400	15 400	485 000	500 400	15 400
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.*	436 000	452 000	16 000	527 000	544 000	17 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	485 000	501 000	16 000	589 000	608 000	19 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	538 000	555 000	17 000	675 000	694 000	19 000

* Maksimal ansiennitet for stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning, samt Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning mv. er 16 år.

Kilde: Spekter

Tabell 1.6 Minstelønnssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai/jul 2024	1. jan/mai/jun 2025	Endring	1. juli 2024	1. jan/mai/jun 2025	Endring
Grunnstillinger	485 000	501 000	16 000	589 000	608 000	19 000
Stillinger med spesialkompetanse	538 000	555 000	17 000	675 000	694 000	19 000

Kilde: Spekter

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.7 viser forholdet mellom kvinners og menns lønn i enkelte tariffområder. Fra 2023 til 2024 økte forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn for industriarbeidere og i staten, mens forskjellen ble redusert for industrifunksjonærer og ansatte i Spekter-området utenom helseforetakene. Det var små endringer i andre områder i tabellen. Endringene i de enkelte områdene fra år til år påvirkes av flere forhold, herunder endringer i sysselsettingen for menn og kvinner. Sett over en lengre periode er hovedbildet at lønnsforskjellen er redusert.

I hovedgruppene i tabellen er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenlignbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt i helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

Tabell 1.7 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

											Årslønn Menn	Årslønn Kvinner	Kvinne- andel ²
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024	2024	2024
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	92,3	92,4	93,1	93,5 ⁷	91,5	91,9	91,5	90,8	91,0	90,2	617 100	556 900	17
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	80,9	82,2	83,2	83,1 ⁷	84,3	85,1	85,7	85,7	86,2	87,1	1 000 100	871 500	31
Virke-bedrifter i varehandel ⁹	85,5	85,2	85,5	85,2 ⁶	85,4	84,7 ⁸	84,7	85,0	85,5	85,7	703 800	603 200	42
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter	96,4	96,3	94,4	96,2	95,9	95,8	95,2	95,2	95,3	95,2	458 500	481 600	55
Statsansatte ³	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	90,2	90,1	89,8	89,4	785 400	702 200	51
Kommunene i alt ⁵	92,6	93,1	93,6	93,6	94,1	94,1	94,3	94,4	94,6	94,8	670 200	635 400	73
Undervisningsansatte ⁵	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	98,7	98,9	99,1	704 200	697 700	69
Øvrige ansatte ⁵	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	93,5	93,6	93,8	94,0	658 500	619 300	75
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁴	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	80,9	81,4	82,2	82,5	879 900	725 900	75
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak ⁴	93,9	94,5	95,7	95,8	96,7	96,5	96,2	96,8	95,7	98,2	702 400	689 800	41

¹. Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

². Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området. Prosent.

³. Gjelder heltidsansatte. Månedslønn per september*12.

⁴. Månedslønn per oktober*12.

⁵. Månedslønn per 1. desember*12.

⁶. Korrigert for populasjonsendringer er andelen den samme i 2018 som i 2017.

⁷. Med samme metode som anvendt for 2019 er det relative årslønnsnivået for 2018 91,9 for arbeidere og 83,2 for funksjonærer.

⁸. Beregnet på revidert lønnsstatistikk fra SSB per november og med samme populasjon som for 2020 var relativ lønn i 2019 84,5 prosent, som kan sammenlignes med 84,7 prosent for 2020.

⁹ Gjelder heltidsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2025

Følgende trekk ved lønnsoppgjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og -næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

De ekstra lønnstilleggene på 2 kroner og 4 kroner per time fra 1. april 2025 i LO-NHO-området til arbeidstakere på overenskomster med lavere gjennomsnittslønn enn 90 prosent av industriarbeidergjennomsnittet har likelønnsprofil. Kvinner står for over 40 prosent av årsverkene på avtalene med lavlønns tillegg.

Både garantitillegg på satser og heving av minstelønns satser i mellomoppgjøret er resultater for Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (LO) og Virke, som særlig tilgodeser kvinner.

1.4 Lønnsoverhenget

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor årslønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året og det ikke er sammensetningseffekter som omtalt i avsnitt 1.2 og boks 1.1.

Lønnsoverhenget til 2025 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,8 prosent. For områdene i tabell 1.8 varierer lønnsoverhenget til 2025 fra 1,3 til 2,2 prosent.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til året etter i enkelte områder også bli påvirket, enten av allerede avtalte tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser. Ved hovedoppgjøret i 2024 var det avtalt et tillegg til rutebussjåfører på 4,50 kroner og for Vekteroverenskomsten var det avtalt et tillegg på 2 kroner, begge fra 1. april 2025 som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret 2025.

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn lønnsoverhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønnsoverheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klar før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.8 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2020–2025

Område/gruppe:	2020	2021	2022	2023	2024	2025
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,2	1,2	1,0	1,7	1,7	1,8
Industriarbeidere	1,2	1,0	0,9	1,4	1,6	1,6
Industrifunksjonærer	1,3	1,5	1,2	2,0	1,8	1,9
Virke-bedrifter i varehandel	1,0	0,8	1,1	1,5	1,7	1,3
Staten	1,2	0,4	1,6	1,3	2,5	1,4
Kommunene i alt	1,2	0,3	1,6	1,2	1,8	2,1
Undervisningsansatte	1,1	0,2	1,8	1,7	1,8	2,2
Øvrige ansatte	1,3	0,4	1,5	1,1	1,7	2,0
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	1,0	0,8	2,0	2,2	2,5	2,0
Øvrige bedrifter	0,9	0,5	0,9	1,0	1,5	1,3
Veid gjennomsnitt ²	1,1	0,6	1,4	1,4	1,9	1,8

¹ Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønssummen i hver gruppe som vekt.

² Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vekter.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2025

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2024 vises det til vedlegg 1 i NOU 2025: 4.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2025

Representantskapet i LO behandlet kravene foran mellomoppgjøret 18. februar 2025. Der het det bl.a.:

[...]

Den økonomiske situasjonen

Handelen globalt kan framover bli preget av store endringer i handelspolitikken mellom land, med blant annet økte tollsatser fra USA og mottiltak og generelle beskyttelsestiltak fra EU. SSB legger til grunn negative konsekvenser av økte tolltariffer på produksjonen både i USA og euroområdet. SSB peker på at virkningene på norsk fastlandsproduksjon kan dempes ved lavere renter, mens andre peker på at rentene kan økes som følge av høyere prisvekst.

[...]

Eksporten av tradisjonelle varer vokste videre med 1,9 prosent i 2024, etter god vekst også året før, selv om reduserte kvoter påvirket produksjonen i sjømatnæringen negativt. For 2025 venter SSB videre vekst på 2,6 prosent. Industrilederne forventer høyere produksjonsvolum og sysselsettingsvekst i 2025.

Lønnsomheten i industrien har vært rekordhøy. Høyere aktivitet og bedre produktivitet enn det tidligere tall tydet på, ga enda lavere lønnskostnadsandel i industrien enn før lagt til grunn. Foreløpige nasjonalregnskapstall viser 72,2 pst i 2024. Det gir tre år med lønnskostnadsandeler betydelig under det historiske gjennomsnittet på 81 prosent for 1970–2024.

[...]

Økonomien i husholdningene ble forbedret i løpet av 2024 både gjennom reallønnsvekst og økte overføringer. Reduserte barnehagepriser fra 1. august hjalp særlig barnefamiliene, men økende rente for låntakere begrenset likevel familieøkonomien.

Norges Bank har holdt styringsrenta oppe på 4,5 prosent fra januar 2024 til tross for at renta er redusert til dels kraftig hos handelspartnerne. For arbeidstakerne betydde dette en boliglånsrente på 5,6-5,7 prosent i desember 2024.

Økte renter, høye materialkostnader og svak reallønnsutvikling har ført til det kraftige fallet i boligbyggingen. Desember 2024 hadde det kraftigste fallet i igangsettingstillatelser siden 1955, ifølge SSB. Det forventes en svak økning i boliginvesteringene i 2025. Ferdigstillingen av nye boliger forventes å ta seg opp først i 2027 [...].

Arbeidsmarkedet ble noe svekket fra 2023 til 2024.

[...]

Norges Bank møtte inflasjonen utenfra med kraftige renteøkninger, og signaliserte klart at de ikke skiller mellom inflasjon som har opphav i høy inntekts- og forbruksfest i norsk økonomi og kostnadssjokk som kommer fra utlandet. Dermed har forbrukere og produsenter i Norge fått en dobbelt regning i dyrtiden; først økte priser på blant annet energi, som har forplantet seg gjennom økonomien, deretter renteøkninger på toppen av dette. Fortsatt er ikke reversering av styringsrenta påbegynt i Norge, slik den har blitt i mange andre land.

Budsjettpolitikken har dermed måttet ta et større ansvar for å dempe de negative utslagene av dyrtiden og renteøkningene. [...]

Krav til den økonomiske politikken

[...]

Den norske lønnsdannelsen er, sammen med utstrakt handel med andre land, utformet slik at norsk prisvekst i stor grad bestemmes av den internasjonale prisveksten. På den måten bidrar både høyere importpriser og eksportpriser til at internasjonal prisvekst bringes inn til Norge. Kronekursen påvirker graden og hastigheten på kort sikt. Selv om arbeidstakerne bærer kostnaden for høyere importpriser, tar de også del av gevinsten fra høyere eksportpriser gjennom frontfagsmodellens organisering av lønnsdannelsen. Vår modell for lønnsdannelsen fordeler dermed både kostnader og inntekter fra vår eksponering mot internasjonale markeder.

Med erfaringene fra hvordan den økonomiske politikken har håndtert det internasjonale kostnadssjokket de senere år, er det tydelig behov for en bedre innretning av den økonomiske politikken i framtidige møter med lignende utvikling. LO kan ikke akseptere at folk får ytterligere økte kostnader på grunn av renteøkninger her hjemme, og heller ikke at innenlandsk etterspørsel og redusert sysselsetting skal brukes mot den importerte inflasjonen.

[...]

Etter Rikslønnsnemndas avgjørelse er situasjonen med ulikelydende avtaler i det statlige tariffområdet videreført, selv om en annen løsning ikke utelukkes i framtida hvis forhandlinger da ikke fører fram. [...]

Heller enn en utvikling mot en oppsplittet lønnsmasse i staten, er det etter LOs syn nødvendig at det statlige tariffsystemet igjen bygger opp under sentral og koordinert lønnsdannelse.

Den kollektive, koordinerte lønnsdannelsen i Norge har bidratt til at vi har mye mindre lønnsforskjeller i Norge sammenlignet med de aller fleste land. Særlig de inntektspolitiske prioriteringene i LO har bidratt til å heve de laveste lønningene. Dette anerkjennes også i den offentlige, partssammensatte utredningen Lavlønn i Norge. Det var enighet om at frontfagsmodellen løfter lønnsveksten for brede grupper og begrenser omfanget av lavlønn.

[...]

Idealene i den norske modellen om små forskjeller og høy verdiskaping henger tett sammen. Det er derfor avgjørende for Norges produktivitetsutvikling framover at LO får gjennomslag for prioriteringen av lavtlønne. Det betyr høye generelle tillegg, heving av tariffavtalens minstelønnsatser og egne lavlønnstillegg. Alternativet er at lønnsgulvet forvitrer, noe som kan få alvorlige konsekvenser for Norges produktivitet over tid og som vil føre til økt ulikhet.

[...]

Retten til full lønn under sykdom for alle er kjempet fram av LO. [...] Dersom et politisk flertall skulle ønske å svekke retten til full lønn under sykdom, vil det være viktig å styrke retten i tariffavtalene.

[...]

Krav til lønn

Lønnsomheten i industrien er svært god. I tråd med Frontfagsmodellen er hovedkravet for lønn derfor økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Høy levekostnadsvekst gjennom en årrekke innebærer at vi gjennom kravene særlig vil prioritere en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn.»

NHOs representantskap vedtok 6. mars 2025 forhandlingsposisjonen for årets mellomoppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

"Lønnsoppgjøret i 2025 må bidra til å ivareta konkurranseevnen

OECD anslår aktivitetsveksten hos Norges handelspartnere til 2,0 prosent i år, som er noe svakere enn i tiåret før pandemien. [...] Det er samtidig betydelig nedsiderisiko i anslagene som følge av handelsspenninger og økt geopolitisk uro.

Aktiviteten ventes å ta seg opp i norsk økonomi. Veksten i Fastlands-Norge var 0,6 prosent i 2024, knapt halvparten av normal aktivitetsvekst. Etterspørsel fra stat og

kommuner, høye petroleumsinvesteringer og oppgang i fastlandseksporten trakk opp veksten. Investeringer i boliger og næringsbygg falt, mens privat konsum vokste moderat. For 2025 spriker anslått fastlandsvekst fra 1,4 – 2,3 prosent, som i noen grad avspeiler at anslagene er gitt på ulike tidspunkter.

Gjennom 2024 økte AKU-ledigheten litt, mens NAVs bruttoledighet (helt ledige + ordinære tiltak) økte i første halvår og var stabilt i andre halvår. Etterspørselen etter arbeidskraft er fortsatt forholdsvis høy, men beholdningen av ledige stillinger avtok noe gjennom fjoråret. I år anslås sysselsettingen å øke med om lag 0,7 – 0,8 prosent, mens sterkere vekst i tilbudet av arbeidskraft enn i sysselsettingen ventes å øke arbeidsledigheten med en tidel til 4,1 prosent. [...]

I fjor økte påløpt årslønn i hele økonomien med 5,7 prosent, mens konsumprisene steg med 3,1 prosent, slik at reallønnen økte med 2,5 prosent. I år anslår TBU en konsumprisvekst på 2,5 prosent, mens arbeidslivets parter ifølge Norges Banks forventningsundersøkelse forventer en årslønnsvekst på 3,9 – 4,2 prosent. Om det blir utfallet, vil reallønnen øke også i år. Sammen med utsikter til lavere rente vil dette gi husholdningene mer å rutte med. I fjor steg privat forbruk med 1,2 prosent, i år anslås det å øke med 2,6 – 3,1 prosent.

Renteøkningene i 2021-23 rammet også boligetterterspørsel og -bygging. Boliginvesteringene falt med drøyt 19 prosent i fjor, etter 18 prosent fall året før. Igangsettingsstatistikken viser en uvanlig bratt nedgang siden inngangen til 2022, og ved utgangen av 2024 var boligarealet under bygging på sitt laveste siden 2009. [...] I motsatt retning trekker i første rekke økt offentlig etterspørsel, økte oljeinvesteringer og en moderat vekst i eksporten.

Markedsutsiktene i NHO-bedriftene bedret seg noe i første kvartal, og etter ti kvartaler med negative utsikter er nettosvarene så vidt positive. [...] Strekken i laget er fortsatt stor. I Norsk Industri er netto tre prosent nå positive, mens netto 11 prosent i NHO Byggenæringen venter en forverring de neste seks månedene.

Ifølge Norges Bank har renten bidratt til å kjøle ned norsk økonomi og til å dempe prisveksten, men høy vekst i bedriftenes kostnader kan bidra til å holde prisveksten oppe en stund til. [...]

Frontfagsmodellen bidrar på den ene siden til å sikre at lønnsveksten i frontfaget er tilpasset frontfagets lønnsevne, det vil si utviklingen i produktivitet og relative priser i konkurranseutsatt næringsliv, og på den andre siden at frontfaget er konkurransedyktig i kampen om arbeidskraften med skjermet sektor. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, steg med 1,2 prosent i 2024. Prisene på industriens bruttoprodukt steg med 2,5 prosent. I perioden 2014 – 2023 steg prisene i industrien i gjennomsnitt med 4,3 prosent årlig, mens den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten var 0,5 prosent, 1,6 prosentpoeng lavere enn hos handelspartnerne.

Målt mot handelspartnerne i EU og Storbritannia ble norsk industris konkurranseevne styrket med 0,5 prosent i 2024. Kronesvekkelsen bidro til å styrke konkurranseevnen med 1,3 prosentpoeng, mens høyere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant disse handelspartnerne bidro motsatt. Også relativ produktivitet har utviklet

seg svakere. Lønnsdannelsen har et ansvar også for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. [...]

Industriens driftsresultat var på 76 mrd. kroner i 2024 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, om lag uendret i nominelle kroner fra året før. Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i industrien samlet, er beregnet til 72 prosent i 2024. [...]

Lønnskostnadsandelen i industrien varierer som følge av konjunkturbevegelser, men har likevel vært rimelig stabil over tid. Nå ligger lønnsandelen 9 prosentpoeng under gjennomsnittet fra 1970, og driftsresultatet tilsvarende over.

[...]

Kombinasjonen av sentral koordinering og lokal tilpasning er sentralt ved den norske modellen for lønnsdannelse. For industriarbeidere har sentrale tillegg de siste tre årene bidratt med 52 prosent til lønnsveksten sentralt og lokalt (tariff tillegg + glidning), mens andelen i perioden 2004 – 2021 var 31 prosent.

[...]

Derfor mener NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan tåle. De øvrige forhandlingsområdene skal over tid forholde seg til normen fra frontfaget.
- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen ivareta industriens konkurranseevne. Kronekursen har vist seg å variere mye, og de lønnstilleggene som gis nå, må også være bærekraftige dersom kronen skulle styrke seg.
- Lønnsoppgjøret og de sentrale tilleggene må bygge opp under lokale forhandlinger og lokal lønnsdifferensiering tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Dersom en for stor del av lønnsveksten tas ut gjennom sentrale tillegg vil dette på sikt kunne undergrave den modellen vi har for lønnsdannelse i Norge. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor andel av rammen.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har, og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger."

Styret i Unio vedtok 11. mars 2025 Unios tariffpolitiske uttalelse foran mellomoppgjøret i 2025. I vedtaket het det blant annet:

«Unios overordnede føringer:

Tariffoppgjøret må sikre Unios medlemmer solid reallønnsvekst.

Tariffoppgjøret må redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.

Tariffoppgjøret må bidra til å styrke den sivile beredskapen. Da må offentlig sektor, som privat sektor, kunne bruke lønn for å rekruttere og beholde ansatte med nødvendig utdanning og kompetanse.»

[...]

Tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser at gjennomsnittlig lønn for heltidsansatte med høyere utdanning i statlig og kommunal sektor er mellom 148 000 og 313 000 kroner lavere enn for tilsvarende grupper i industrien. Ansatte i skoleverket i kommuner og fylkeskommuner med universitets- eller høyskoleutdannelse på mer enn fire år har den største lønnsforskjellen, 313 000 kroner.

Dagens lønnspolitikk fører til at offentlige arbeidsgivere sliter med å beholde og rekruttere ansatte med høyere utdanning. I KS' arbeidsgivermonitor fra 2023 oppga om lag 70 prosent av kommunene at det er ganske eller meget utfordrende å rekruttere fagpersonell. For enkelte grupper ansatte, som sykepleiere, er det over 9 av 10 kommuner som sliter med å rekruttere. Kommunene har også problemer med rekruttering av faggrupper som barnehagelærere, grunnskolelærere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

I staten var «Konkurransedyktig kompensasjon (lønn) og goder» det flest statsansatte trakk frem som viktig for at deres virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass i den siste medarbeiderundersøkelsen, Statsansatteundersøkelsen 2024. Lønnsnivået er derfor åpenbart viktig for at arbeidstakere skal ønske å jobbe i offentlig sektor. Samtidig viser Statens arbeidsgiverbarometer at et klart flertall av statlige arbeidsgivere med tusen eller flere årsverk oppgir at det er utfordrende å rekruttere og beholde fagpersonell med spesialkompetanse.

[...]

Lønnsoppgjørene er et viktig virkemiddel for å dekke samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov i grunnleggende velferdstjenester i en situasjon med mangel på arbeidskraft. Årets oppgjør må derfor brukes til å redusere rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor. Da er det helt avgjørende at vi kommer ut av oppjøret med et redusert lønnsgap mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.

[...]

En viktig grunn til at det er store lønnsforskjeller mellom høyt utdannede i offentlig og privat sektor, er at store kvinneorienterte yrker i offentlig sektor lønnes systematisk lavere enn mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er den viktigste grunnen til at vi har et vedvarende lønnsgap mellom kvinner og menn.

[...]

Skal vi få bukt med dette klart urimelige likelønnsgapet må de kvinneorienterte utdanningsgruppene i offentlig sektor verdsettes høyere.

[...]

Unio støtter en fortsatt koordinert lønnsdannelse i Norge. Fordi frontfagsmodellen handler om lønnsvekst, ikke lønnsnivåer, bidrar den imidlertid til å sementere dagens lønnsforskjeller mellom ulike tariffområder og mellom kjønn. Slik modellen praktiseres blir det svært vanskelig å utlikne dagens urimelige lønnsforskjeller som svekker offentlige arbeidsgiveres mulighet til å konkurrere om den beste kompetansen.

Lønnsdannelsen tar i for liten grad hensyn til bemanningskrisen i helsevesenet, utdanningssektoren og andre deler av offentlig sektor. Det mangler 4 300 sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre og hvert femte årsverk i skolen utføres av ansatte uten godkjent lærerutdanning. Det er en uforsvarlig og lite bærekraftig utvikling som ansvarlige arbeidsgivere og ansvarlige politiske myndigheter ikke kan sitte stille og se på.

Regjeringen la tidligere i år fram Totalberedskapsmeldingen. Der pekes det på at Norge i møte med en stadig mer alvorlig sikkerhetspolitisk situasjon må styrke den sivile beredskapen. Da må vi styrke politiet, helsevesenet og den demokratiske beredskapen gjennom blant annet utdanningssystemet. Skal vi klare dette kan ikke en rigid praktisering av frontfagsmodellen hindre at det allokeres nødvendig arbeidskraft dit den trengs mest. De siste årenes lønnsoppgjør viser at lønnsveksten i forsvaret har vært vesentlig høyere enn ellers i samfunnet, trolig for å møte forsvarets behov for å styrke bemanningen. Dette har bidratt til å styrke den militære beredskapen. På samme måte må lønnsdannelsen framover bidra til å styrke også den sivile beredskapen.

I tillegg leverer offentlig sektor tjenester som er avgjørende for å sikre bosetting og næringsliv i hele Norge. Dette har også en viktig beredskapsfunksjon. Høy kvalitet på tjenestene forutsetter at offentlige arbeidsgivere i hele landet settes i stand til å rekruttere og beholde ansatte med høyere utdanning.

[...]

Lønnsoppgjøret i 2025 må gi Unios medlemmer solid reallønnsvekst.

[...]

Når offentlige arbeidsgivere sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte reduseres både tilgangen til og kvaliteten på de offentlige tjenestene. Vi ser store innslag av ufaglært arbeidskraft i skoler og barnehager, samtidig som innkjøp av vikartjenester brer om seg for å klare å opprettholde grunnleggende primærtjenester, spesielt i helsevesenet hvor mangelen på sykepleiere er prekær. Stadig flere private tjenestetilbydere tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar for å tilby. Samtidig svekkes rammevilkårene for den kunnskapsbaserte forskningen, som har vært Norges styrke for innovasjon og videre utvikling, og som har styrket offentlige tjenester på alle områder.

Forskningsbasert kunnskap er avgjørende for utvikling av velferdstjenestene, god offentlig forvaltning og et framtidsrettet næringsliv.

Unio er bekymret for at vi er på vei i retning av et todelt tjenestetilbud der de som har råd kjøper tjenester det offentlige burde tilby, mens de som ikke har råd får et vesentlig dårligere tilbud. Offentlig sektor bør videreutvikles i retning av best mulig tjenester og kapasitet direkte til befolkningen framfor økt administrasjon og

forvaltning. Dette gjelder særlig knyttet til økt beredskapsbehov og bemanningsutfordringer innen politi, forsvar, helse og utdanning.

Til syvende og sist handler dette om at vi må kunne ha tillit til at samfunnet tar vare på alle. Denne tilliten er helt grunnleggende for et samfunns stabilitet.

Myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå er premissgivere for samfunnsutviklingen. Skal velferdstjenester og kunnskapssamfunnet utvikles i hele landet, må arbeidsgiverne i staten, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m. få økonomisk handlingsrom til å rekruttere og beholde nok kvalifiserte ansatte.»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 25. februar 2025 et inntektspolitisk dokument 2025. Det heter bl.a.:

YS krever reallønnsvekst for våre medlemmer i 2025.

I årets lønnsoppgjør krever vi vår del av verdiskapingen, slik at arbeidstakernes andel igjen kommer opp på et historisk normalt nivå. Tendensen til økt ulikhet må snus, og lønnsforskjellene mellom kvinner og menn må reduseres.

YS stiller seg bak frontfagsmodellen. Samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer skal over tid være retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet.

Anslaget for lønnsveksten i frontfaget må være troverdig. YS mener frontfagsmodellen må praktiseres fleksibelt, og ikke være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger, blant annet for å sikre rekruttering og at områder ikke sakker akterut i lønnsutviklingen.

I privat sektor må det dessuten føres reelle, lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet basert på dennes økonomiske situasjon, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter, og de ansatte skal sikres en rettferdig andel av verdiskapningen i virksomhetene.

Offentlig sektor må sikres et lønnsnivå som gjør det mulig å rekruttere og beholde tilstrekkelig personell til å levere gode tjenester og ivareta viktige beredskaps- og sikkerhetshensyn.

YS vedtok i februar 2024 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2024 - 2026 (vedlegg 1). YS' inntektspolitiske dokument 2025 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2025.

[...]

Starten av 2025 er preget av handels- og sikkerhetspolitisk uro internasjonalt, men alt i alt er utsiktene for norsk økonomi og arbeidsmarked gode.

Norsk økonomi er i oppgang. Utsiktene til rentenedgang og vekst i reallønninger vil stimulere investeringer og privat forbruk i 2025. BNP vil vokse raskere i de kommende årene enn i årene vi har bak oss. Boliginvesteringene er ventet å øke de nærmeste årene. Prisveksten begynner å komme under kontroll, og i fjor fikk norske

arbeidstakere igjen reallønnsvekst. Arbeidsledigheten har holdt seg lav, og sysselsettingen stiger.

Samtidig har økonomien vært preget av en todeling, der petroleumsvirksomheten og industrien går bra, mens flere skjermede næringer sliter. Høyere renter og høye byggekostnader har gitt bråstopp i boliginvesteringene. Det har bremsert aktiviteten kraftig i bygg- og anleggsnæringen. Svak vekst i det private konsumet har hittil trukket aktiviteten i varehandelen ned. Den svake kronekursen forsterker todelingen, ved at den fremmer eksport og demper aktiviteten i næringer som importerer innsatsvarer fra utlandet.

Konkurransesevnen i frontfaget er god. Over noen år har andelen av verdiskapingen som går til arbeidstakerne falt. Situasjonen krever derfor en god lønnsvekst slik at lønnskostnadsandelen bringes tilbake til et historisk normalt nivå

Akademikerne la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2025:

«Akademikerne jobber for et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig, innovativt næringsliv med høy produktivitet og lønnsomhet og en konkurransedyktig offentlig sektor. Akademikerne bygger sin politikk på at høy kompetanse og kunnskap lønner seg både for den enkelte og for samfunnet. Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Høy kompetanse og effektiv bruk av denne kompetansen blir viktigere. Høyt utdannede ansatte er viktige for å sikre kvaliteten på velferdstjenestene og det offentlige tjenestetilbudet til innbyggerne. En velfungerende offentlig sektor og forutsigbare og konkurransedyktige rammebetingelser legger grunnlaget for nødvendig næringsutvikling.

Investering i kunnskap og høyere utdanning er nødvendig for å sikre nødvendig omstilling for å ruste oss for fremtiden.

I lønnspolitikken jobber Akademikerne for en lokal og markedsbasert lønnsdannelse som tar utgangspunkt i situasjonen og behovene i den enkelte virksomhet. Lønnspolitikken er lokal kollektiv lønnsdannelse. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og hvor differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar er nødvendig. Det er de lokale parter som best kjenner forholdene og utfordringene i virksomhetene.

I den norske modellen står frontfagsmodellen sentralt, knyttet til lønnsdannelsen. Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen, men det er viktig å buke den fleksibiliteten som ligger i modellen.

Anslaget som gis av NHO i forståelse med LO, må på ingen måte oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg året etter forhandlingene. Det er denne faktiske lønnsveksten i frontfagsområdet som over tid skal være en norm for øvrige tariffområder.

Lokale kollektive forhandlinger i virksomhetene i privat sektor følger tariffavtalte kriterier, og det er viktig at disse kriteriene brukes etter hensikten. Virksomhetene har ulike behov og ulik økonomisk situasjon. De fire tariffavtalte kriteriene bidrar til en lønnsvekst som bygger på blant annet lønnsevne og konkurransesituasjon. De økonomiske rammene og forhandlingsresultatet i virksomhetene skal og vil variere.

I offentlig sektor har vi også tariffavtalte kriterier for lønnsutvikling som brukes. De lokale parter forholder seg til tariffavtalenes lønns- og forhandlingssystem, og gjennomfører lokale kollektive forhandlinger ut fra virksomhetenes behov og økonomiske situasjon. For store deler av offentlig sektor vet vi at det er utfordringer med å beholde og/eller rekruttere arbeidskraft. Offentlig sektor er preget av en sammenpresset lønnsstruktur, og lønnsgapet til sammenlignbare stillinger er betydelig mellom offentlig og privat sektor. Offentlig sektor må kunne være konkurransedyktig både på lønnsnivå og lønnsutvikling for å kunne tiltrekke seg og beholde riktig kompetanse.

Akademikerne forventer at tariffoppgjørene bidrar til reallønnsvekst for våre medlemmer, og at tariffpartene kan finne gode forhandlingsløsninger i de ulike sektorene uten politisk innblanding.

Oppgjørene må bidra til å sikre en konkurransedyktig offentlig sektor i en rimelig balanse til privat sektor. I offentlig sektor er hoveddelen av Akademikernes medlemsgrupper omfattet av lønns- og forhandlingssystemer med kun lokal lønnsdannelse. Lønnsdannelse ved lokale kollektive forhandlinger gir de lokale partene et helt nødvendig handlingsrom for å kunne beholde og rekruttere den kompetansen det er behov for.

For privat sektor er det store variasjoner i virksomhetene når det gjelder den økonomiske situasjon. Vi ser en tendens til fallende lønnsandeler i privat sektor som betyr at den høye lønnsomheten i mange industrinæringer i hovedsak tilfaller eierne, noe som kan gå ut over virksomhetenes muligheter til å beholde og rekruttere den arbeidskraften det er behov for.»

Administrasjonen i KS forhandlet mellomtariffoppgjøret pr. 1.5.2025 etter følgende fullmakt/mandat:

KS legger til grunn at forhandlingene om lønnsendringer ved mellomoppgjøret pr. 1. mai 2025 og øvrige lokale forhandlinger i kommunesektoren i 2025 tar særlig hensyn til den anstrengte kommuneøkonomien.

Administrasjonen gis fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjøret i 2025 etter følgende hovedlinjer:

1. Forhandlingene gjennomføres med en økonomisk ramme på linje med anslaget for rammen fra frontfaget.
2. Den disponible økonomiske rammen brukes til sentrale lønnstillegg.
3. Profilen på sentrale lønnstillegg balanseres for å ivareta alle stillingsgrupper, dog slik at rekrutteringsutfordringene for fagarbeidere og høyskolegrupper hensyntas.

Sentralstyret i Virke vedtok følgende forhandlingsfullmakt for oppgjørene i 2025:

«Sentralstyret gir forhandlingsutvalget fullmakt til å gjennomføre og vedta tariffoppgjørene i tråd med den økonomiske ramme som er satt i frontfaget, med en innretning tilpasset den enkelte overenskomst.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Under mekling ble LO og NHO, samt YS og NHO, enige om en forhandlingsløsning 31. mars. Løsningen innebar et generelt tillegg på 5 kroner per time med virkning fra 1. april. For overenskomster med et gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (tilsvarer 545 963 kroner) ble det gitt ytterligere 2 kroner der det er lokal forhandlingsrett og 4 kroner der det ikke er lokal forhandlingsrett fra 1. april.

I årslønnsveksten fra 2024 til 2025 er tarifftilleggene fra 1. april for industriarbeidere beregnet å bidra med 1,3 prosentpoeng, mens overhenget var 1,6 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 4,4 prosent i 2025, se boks 1.1 for nærmere omtale.

Boks 1.1 Frontfagsrammen, mellomoppgjøret 2025

NHO hadde, i forståelse med LO, følgende vurdering av årets ramme.

31. mars 2025

Bakgrunn

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. I henhold til Holden IV-utvalget (2023) skal lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet være normgivende for lønnsveksten i resten av økonomien. Derfor ble det i Holden III-utvalget (2013) enighet om at NHO, i forståelse med LO, burde "angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien".

Ved tidspunktet for en forhandlingsløsning i frontfaget er overheng og tariff tillegg kjente størrelser, mens årets lønnsglidning er ukjent. Lønnsglidningen favner all lønnsvekst utover tarifftilleggene. Foruten bidrag fra lokale forhandlinger, innebærer det også bidrag fra blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammen-setningseffekter.

Realisert årslønnsvekst i industrien i NHO-området har i de elleve årene etter Holden III-utvalget i 2013 vært 3,2 prosent i gjennomsnitt, identisk med gjennomsnittlig rammeanslag. I det enkelte år har avviket i gjennomsnitt utgjort 0,2 prosentpoeng, med om lag like mange over- og undervurderinger.

Den økonomiske situasjonen og utsiktene

OECD og IMF's anslår aktivitetsveksten hos Norges handelspartnere til 1,9 prosent i år, som er noe svakere enn i tiåret før pandemien. Veksten ventes å bli klart høyere i USA enn i euro-området. Geopolitisk uro og handelsspenninger trekker isolert sett vekstutsiktene ned, mens økte forsvarsinvesteringer virker motsatt.

Som et ledd i sin "America First"-politikk har Trump økt de amerikanske importtollene på utenlandske varer, deriblant fra Canada, Mexico og Kina, samt på stål og aluminium. Om-fanget av tolltrusler er imidlertid større, og inkluderer toll på varer fra EU, biler, databrikker m.m. Uvissheten om toll, omfang og varighet har skapt uforutsigbarhet om ramme-betingelsene for internasjonal handel og økt den handelspolitiske usikkerheten. Både økte handelsbarrierer og større usikkerhet vil isolert sett gi lavere økonomisk aktivitet. Hvor sterke virkningene blir, vil avhenge av hvor høye tollsatsene blir, hvor lenge de får virke, men også av hva som skjer med valutakursene, eventuelle budsjettmessige eller pengepolitiske tiltak, samt i hvilken grad bedriftene evner å tilpasse seg, til nye produkter, markeder og produksjonssteder.

I fjor var samlet lønnsvekst i de største forhandlingsområdene i hele økonomien 5,2 prosent, mens konsumprisene steg med 3,1 prosent, slik at reallønnen i forhandlingsområdene økte med 2,0 prosent. I år anslår TBU en konsumprisvekst på 2,7 prosent. Styringsrenten har vært holdt på 4,5 prosent siden desember 2023. I mars indikerte Norges Bank at styringsrenten vil senkes til 4 prosent innen utgangen av 2025.

Renteøkningene i 2021-23 rammet boliggetterspørsel og -bygging. Boliginvesteringene falt med drøyt 19 prosent i fjor, etter 18 prosent fall året før. I løpet av tre år er boligigangsettingen nær halvert. Ved utgangen av 2024 var boligarealet under bygging på sitt laveste siden 2009. Det er ulikt syn på når boliginvesteringene vil vokse igjen, og hvor sterk veksten blir. Det er likevel ventet at bolig-investeringene som årsgjennomsnitt blir lavere i år enn i fjor.

Målt ved personsyssetningen pluss antall ledige stillinger flatet etterspørselen etter arbeidskraft ut i fjor. Mens antall sysselsatte steg med 0,6 prosent, vokste utførte timeverk 0,2 prosent. I år anslås sysselsettingen å øke med om lag 0,4 – 0,8 prosent. AKU-arbeidsledigheten økte fra 3,6 prosent i 2023 til 4,0 prosent i fjor, men månedstall viser at arbeidsledigheten var stabil gjennom 2024 og i starten av 2025. Det ventes at arbeidsledigheten vil være stabil fremover.

Aktiviteten ventes å ta seg opp i norsk økonomi i år. Anslått fastlandsvekst varierer fra 1,2 – 2,0 prosent. Økt kjøpekraft, lavere rente og et arbeidsmarked med uendret arbeidsledighet vil støtte opp under et forbruksledet aktivitetsoppsving i år. Oljeinvesteringene ventes å øke ytterligere noe i år, om enn i et mindre tempo enn de to siste årene, og vil holde aktiviteten oppe i leverandørindustrien. En fortsatt relativt svak krone og et mildt oppsving hos våre handelspartnere vil samtidig gi et løft i eksporten. I tillegg vil ekspansiv budsjettpolitikk øke offentlig etterspørsel de neste årene.

Nærmere om situasjonen og utsikter for industrien

Lønnsdannelsen har et ansvar for å bidra til at industriens konkurranseevne er tilstrekkelig god, og bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. På inntektssiden steg produktiviteten i industrien, målt ved bruttoproduktet per timeverk, med 1,2 prosent i fjor. Prisene på

industriens bruttoprodukt steg med 2,5 prosent. I perioden 2014-2023 steg prisene i industrien i gjennomsnitt med 4,3 prosent årlig, mens den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten var 0,5 prosent, 1,6 prosentpoeng lavere enn hos handelspartnerne.

På kostnadssiden ble norsk industris konkurranseevne i 2024 styrket med 0,3 prosent målt mot handelspartnerne i EU og Storbritannia. Kronesvekkelsen bidro til å styrke konkurranseevnen med 1,3 prosentpoeng, mens høyere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant disse handelspartnerne bidro i motsatt retning. Industriens effektive kronekurs har hittil i år vært 0,8 prosent svakere enn gjennomsnittet for fjoråret, mens kursen i mars har vært 1,0 prosent sterkere enn i februar. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt i hele økonomien hos våre handelspartnere er anslått til 3,6 prosent i år, mot 4,5 prosent i fjor.

Industriaktiviteten økte med 1,7 prosent i 2024, særlig drevet av leverandørindustrien som følge av økte oljeinvesteringer. I fjerde kvartal falt imidlertid aktiviteten med 0,5 prosent. Eksporten av industrivarer økte med 2,0 prosent i fjor. Ifølge SSBs konjunkturbarometer steg industriens ordre-tilgang fra eksportmarkedet fra høsten 2023, men falt noe i fjerde kvartal i fjor. Industribedriftene venter økt ordretilgang i første kvartal. Vanligvis har den faktiske økningen blitt noe svakere enn den ventede, men selv hensyntatt dette peker barometeret mot oppgang i første kvartal, som isolert sett peker mot økt produksjon for eksport i første kvartal. Kapasitetsutnyttingen i industrien er fremdeles så vidt under det historiske gjennomsnittet.

Industriens driftsresultat var på 76 mrd. kroner i 2024 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, om lag uendret i nominelle kroner fra året før. Dette tilsvarer 28 prosent av industriens verdiskaping, målt med faktorinntekten. Motsvarende er lønnskostnadenes andel av 72 prosent. Lønnskostnadsandelen i industrien varierer som følge av konjunkturbevegelser, men har likevel vært rimelig stabil over tid. Nå ligger lønnsandelen 9 prosentpoeng under gjennomsnittet fra 1970, og driftsresultatet tilsvarende over.

Det er store forskjeller i lønnsandelene mellom de ulike industrinæringene både i nivå og over tid, og over konjunktorene. Mens råvarebasert industri og øvrige industrinæringer trekker lønnskostnads-andelen ned, har verkstedsdelen av industrien lenge hatt en relativt høy lønnskostnadsandel. De siste årene har denne falt.

Rammeanslag

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent i 2025. Av dette bidrar overhenget med 1,6 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,9 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 1,3 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått lønnsglidning.

Anslått bidrag fra glidningen uttrykker et gjennomsnitt, som verken skal være et gulv eller tak for lokale forhandlinger.

Lokale lønnsforhandlinger skal være reelle og baseres på de fire kriterier, det vil si bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det er viktig at andre forhandlingsområder, samt lønnsutviklingen for ledere og funksjonærer, tilpasser seg den rammen som enigheten i frontfaget innebærer.

[Boks slutt]

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

Meklingsresultatet mellom YS og NHO ble som mellom LO og NHO.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten, Kontoroverenskomsten og Avtale for reiselivsbransjen mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnssatsens øverste trinn fikk et tillegg fra 1. februar 2025 på 3,57 kroner per time.

I mellomoppgjøret for 2025 mellom LO og Virke ble det gitt et generelt tillegg på 5 kroner per time. Minstelønnssatsene (unntatt ungdomstrinnene) ble økt med til sammen 7 kroner per time fra 1. april 2025 og minstelønnssatsen på Grossistoverenskomsten Fellesforbundet ble økt med til sammen 6 kroner per time fra 1. april 2025.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2024 til 2025 på 0,7 prosentpoeng, hhv. 0,2 og 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2025.

For de fleste andre overenskomster mellom LO og Virke ble det gitt et generelt tillegg på 5 kroner per time per 1. april 2025. På enkelte overenskomster ble det gitt ytterligere 2 eller 4 krone per time avhengig av lønnsnivå for området og hvorvidt det er avtale om lokale forhandlinger.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia og Parat fikk ved mellomoppgjøret for 2025 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 5 kroner per time og minstelønnssatsene ble økt med ytterligere 2 kroner per time. Garantiordningen på Reiselivsavtalen mellom Parat og Virke resulterte i at minstelønnssatsen trinn 3 fikk et tillegg fra 1. februar 2025 på 3,57 kroner per time.

For Virke-bedrifter i varehandelen gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2024 til 2025 på 0,7 prosentpoeng, hhv. 0,2 og 0,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,0 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2025.

Mellomoppgjøret 2025 på HUK-området ble gjennomført 17. juni. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner.

Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene.

I mellomoppgjøret for 2025 mellom Finansforbundet og Finans Norge ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 1,7 prosent til alle som omfattes av lønnsbestemmelsene i Sentralavtalen. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,1 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2024 til 2025. Tillegget gjøres også gjeldende for medlemmene av LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det statlige tariffområdet startet forhandlingene i hovedoppgjøret 2025 den 24. april. Staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet forhandlet med hhv. Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Det ble ført forhandlinger fram til den 30. april da det ble oppnådd enighet med Akademikerne, Unio og YS Stat, mens det ble brudd med LO Stat. Forhandlingene med LO Stat gikk til mekling der det med Riksmeklers mellomkomst 28. mai ble oppnådd enighet.

I avtalene med Akademikerne og Unio er hele den økonomiske rammen avsatt til lokale forhandlinger. Med virkning fra 1. mai 2025 avsettes det 3,30 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. I rammen for avtalene med Akademikerne og Unio er det lagt til grunn et overheng uten streik.

I avtalen med YS Stat gis det et generelt tillegg på 1,05 prosent av fastlønnen. Det avsettes 2,70 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. De generelle og lokale tilleggene får virkning fra 1. mai.

Avtalen med LO Stat har følgende økonomiske hovedpunkter (alle tillegg med virkning fra 1. mai):

- Et generelt tillegg på 6 600 kroner.
- Et generelt tillegg på 1,50 prosent av fastlønnen.
- Det avsettes 1,35 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune 24. april 2025. Den 30. april ble det en forhandlingsløsning mellom KS og Unio og Akademikerne. LO Kommune og YS kommune gikk til mekling. I meklingen den 27. mai 2025 aksepterte LO kommune og YS kommune meklers skisse til løsning. Den innebar en lønnsregulering lik forhandlingsresultatet, og ytterligere lønnstillegg med virkning fra 1.1.2026.

Lønnstilleggene avtalt i meklingen med virkning fra 1.1.2026 gjelder for medlemmer av LO kommune og YS kommune. For stillinger uten særskilt krav til utdanning gis et tillegg på 1 200 kroner, mens øvrige stillingsgrupper i HTA kapittel 4 gis et tillegg på 1 300 kroner.

I forhandlingsløsningen mellom KS og Unio og Akademikerne ble det avtalt en reforhandlingsklausul om rett til nye forhandlinger dersom andre organisasjoner oppnådde et bedre resultat i bl.a. mekling. Nye forhandlinger som følge av de ekstra tilleggene som gis fra 1.1.2026, er ikke ferdigstilt.

Oppgjøret i 2025 har følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2025 på mellom 14 500 og 21 200 kroner per år, som vist i tabell 1.1.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 2,8 prosent fra 1. mai 2025.
- For stillingsgruppen «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning» heves garantilønnsnivået med 20 000 kroner utover det sentrale tillegget, med virkning fra 1. mai 2025.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (HTA kap. 4) er anslått årslønnsvekst 4,4 prosent. Av dette utgjør overhenget til 2025 2,3 prosentpoeng, anslått glidning 0,2 prosentpoeng, og lønnstillegg som beskrevet i strekpunktene over 1,9 prosentpoeng.

I hovedoppgjøret i *Oslo kommune* gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,62 prosent, minimum 20 100 kroner med virkning fra 1. mai 2025.

Tabell 1.1 Garantilønn² og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2024	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2025	Tillegg 1. mai 2025	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2025	Tillegg 1. mai 2025	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	382 500	397 000	14 500	70	494 200	14 500	74
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	437 300	452 500	15 200	71	528 300	15 200	78
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	459 300	474 500	15 200	79	549 700	15 200	85
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	459 300	494 500	15 200		569 700	15 200	71
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	507 400	522 600	15 200	84	614 400	18 000	86
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	548 400	563 600	15 200	72	646 200	18 800	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning ²	562 000	599 200	15 200	64	705 000	19 600	72
Lektor og stillinger med krav om mastergrad ²	614 100	629 300	15 200	72	765 500	20 400	80
Lektor med tilleggsutdanning ²	633 600	648 800	15 200	63	799 200	21 200	69

¹ Per 1. desember 2024.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 4,1 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2025.

Virkningsdato er 1.5.2025.

Kilde: KS

1.4 Oppgjørene i Spekter-området

Forhandlingsordningen er hjemlet i fem hovedavtaler som er inngått mellom Spekter og hhv. hovedorganisasjonene LO, YS, Unio, Akademikerne og mellom Spekter og Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter, SAN. I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Resultatet fra de lokale B-dels forhandlingene godkjennes av Spekter og hovedorganisasjonene i avsluttende sentrale forhandlinger.

Spekter-området ekskl. helseforetakene

I mellomoppgjøret i 2025 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 9 750 kroner per år. Det ble gitt et ytterligere tillegg på 3 900 kroner per år til arbeidstakere med en årslønn på 545 964 kroner eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2025. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår forhandlinger for Fagforbundets medlemmer i teatrene. Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2025 på 0,8 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,2 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2024 til 2025 på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

Helseforetakene

Spekter og Akademikerne Helse ble enige om at det ikke skulle forhandles om sentrale tillegg i 2025 til medlemmer av Den norske Legeforening. Oppgjøret ble gjennomført i sin helhet lokalt.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene den 15.mai 2025. Det ble gitt et generelt tillegg til medlemmer i stillingsgruppe 1 på 15 400 kroner. Medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 fikk et generelt tillegg på 16 000 kroner med et ytterligere tillegg på 1 000 kroner til de med 16 års ansiennitet eller mer. Medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg i størrelsesordenen 16 000 – 20 500 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. Alle tillegg ble gitt med virkning fra 1.juni 2025. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.5 i kapittel 1. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom partene til enighet den 6. mai 2025. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund omfattet av ansiennitetsstigen i størrelsesordenen 16 000 – 20 500 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. For alle medlemmer av

Norsk sykepleierforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. mai 2025. Minstelønssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger den 12. mai 2025.

Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund omfattet av ansiennitetsstigen i størrelsesordenen 16 000 – 19 000 kroner. For medlemmer i stillinger som ikke er omfattet av ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,1 prosent, dog ikke mindre enn 18 000 kroner. For ledere ble det gitt et tillegg på 3,5 prosent, dog ikke mindre enn 20 000 kroner. For alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juni 2025 med unntak av ledere hvor det generelle tillegget ble gitt med virkning 1. mai. Det ble gitt et generelt tillegg på 2,97 prosent til alle medlemmer av Utdanningsforbundet, dog minimum kr. 16 000. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. januar 2025. Minstelønssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1. Det ble avtalt at det ikke skulle gjennomføres lokale forhandlinger i 2025.

Bidraget til årslønnsveksten i 2025 fra oppgjørene med forbundene i Unio, LO og YS er anslått til 2,0 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

1.5 Konflikter i 2025-oppgjøret²

Så langt i år har det ikke vært registrert noen konflikter i forbindelse med lønnsoppgjørene.

² Oversikt per 26. juni 2025.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 2.1 Beregnet årslønnsvekst¹ fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1

Arbeidere i NHO-bedrifter ² :									
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nyttelsesmiddelindustri	Treindustri	Kjemisk prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet I alt	Byggevirksomhet	Transport- sektoren i alt
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8
2018	2,8	2,8	2,9	2,5	2,8	2,8	2,5	2,8	2,8
2019	3,1	3,1	2,9	3,2	3,1	3,3	2,6	2,7	3,1
2020	2,3	2,0	2,2	2,2	2,6	1,7	2,3	2,2	2,7
2021	3,4	2,8	2,7	3,2	3,0	2,8	2,5	2,5	2,5
2022	3,5	3,5	2,2	4,0	4,6	3,6	3,8	3,6	4,2
2023	4,7	5,1	4,9	4,6	5,7	4,9	5,2	5,0	4,9
2024	4,9	5,7	5,4	5,0	5,8	6,2	5,4	5,6	5,0
2014–2024	35,9	37,1	35,0	35,8	39,9	37,7	36,9	37,2	38,0
Gj. sn. per år ¹⁰	3,1	3,2	3,0	3,1	3,4	3,3	3,2	3,2	3,3
Årslønn 2024	608 700	606 600	573 000	542 400	676 000	620 600	660 000	650 000	573 800

Arbeidere i NHO-bedrifter ²		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt		Virkebedrifter
År	Landtransport	Hotell og restaurant ⁷	I alt	Industrifunk.		
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	3,3
2016	2,6	1,5	2,1	2,2	1,9	2,5
2017	2,6	2,7	2,7	2,7	2,4	3,1
2018	2,1	2,8	2,2	2,8	2,6	2,7
2019	3,0	3,6	3,0	3,0	3,1	3,0
2020	2,5	1,7	2,3	2,1	2,2	3,6
2021	2,8	3,4	2,8	3,1	3,1	4,7
2022	3,7	3,2	4,4	4,9 ¹²	4,0	3,7
2023	5,2	4,6	4,4	4,0 ¹²	4,8	3,9 ¹⁰
2024	5,4	5,0	4,7	4,7 ¹²	5,2	5,1 ¹⁰
2014–2024	38,0	35,5	36,3	37,0	36,7	41,8
Gj. sn. per år ⁸	3,3	3,1	3,1	3,2	3,2	3,6
Årslønn 2024	554 600	468 900	898 500	960 800	767 500	661 800

År	Staten ⁴	Kommunene ⁵			Spekter-bedrifter	
		I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁵	Øvrige bedrifter
2015	2,8	3,3 ⁵	3,9 ⁵	3,2	2,7	2,7
2016	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁶	2,4
2017	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁶	2,4
2018	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8 ⁹	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	1,8 ⁹	1,7	1,2 ¹⁴	1,9 ¹⁴	1,8	1,9
2021	2,8	2,6	2,3	2,8	3,6	2,9
2022	4,3 ⁹	3,7 ¹¹	3,3 ¹¹	3,9 ¹¹	4,5	4,0
2023	6,4 ¹³	5,6 ¹⁴	6,1 ¹⁴	5,5 ¹⁴	5,8	5,4
2024	5,4 ¹⁵	5,4	5,6	5,4	5,6 ¹⁶	5,3
2014–2024	40,5	39,2	38,2	40,3	42,9	38,5
Gj.sn. per år ⁸	3,5	3,4	3,3	3,4	3,6	3,3
Årslønn 2024	750 500	644 700	699 700	629 300	764 200	688 500

1. Veksttallene er per årsverk for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter, staten, kommunene og Spekter-bedrifter. For de andre er veksttallene for heltidsansatte med unntak av varehandel i alt og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.
2. Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.
3. Sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning (økt andel legeårsverk) bidrar med økt lønnsvekst på 0,3 prosent.
4. Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet. Statlige eide foretak, som for eksempel de statlige eide helseforetakene er ikke en del av statlig tariffområde. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.
5. For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.
6. For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.
7. Det har gjennom perioden vært betydelige bevegelser i form av at hotell- og restaurantansatte slutter og begynner, særlig ifm. pandemien i 2020-2022. Årslønnsveksttallene kan ses i sammenheng med at prosentvis lønnsvekst for identiske personer var 3,0 i 2016, 4,3 i 2017, 4,2 i 2018, 4,8 i 2019, 2,4 i 2020, 4,6 i 2021, 5,9 i 2022, 6,3 i 2023 og 6,3 i 2024.
8. Geometrisk gjennomsnitt.
9. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019, se boks 1.1 i kapittel 1. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.
10. Reduserte bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten ned med 1,1 prosentpoeng i 2023. Økte bonusutbetalinger og økte uregelmessige tillegg trakk lønnsveksten opp hhv 0,2 prosentpoeng og 0,1 prosentpoeng i 2024, mens endret sammensetning fra engroshandel til detaljhandel trekker ned med 0,1 prosentpoeng.

11. Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
12. Bonusutbetalinger trakk lønnsveksten for funksjonærer opp med 1,5 prosentpoeng i 2022 og ned med 0,5 prosentpoeng i 2023 og ned med 0,4 prosentpoeng i 2024.
13. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
14. Konflikten i 2022 trakk årslønnsveksten i 2023 opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, opp med 0,7 prosentpoeng for undervisningsansatte og opp med 0,05 prosentpoeng øvrige ansatte.
15. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Foreløpige beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv forsvaret var på 4,9 prosent.
16. Sammensetningseffekter som følge av endret kompetansesammensetning (økt andel legeårsverk) bidrar med økt lønnsvekst på 0,2 prosent.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS

Utgitt av:
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Trykk:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
06/2025 – 100

