

Etter inntektsoppgjørene 2026

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 19. juni 2026

Forord

Beregningsutvalget la 13. februar 2026 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2026: 5) 27. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i hovedoppgjøret i 2026. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2027.

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 sekretariatet 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, Ellen Stafne Western, Virke og Ann Lisbet Brathaug, SSB.

Oslo, 19. juni 2026

Geir Axelsen
leder
Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad
Landsorganisasjonen i Norge

Ebba Boye
Landsorganisasjonen
i Norge

Ragnar Ihle Bøhn
Digitaliserings- og
forvaltningsdepartementet

-
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika
KS

Nina Skrove Falch
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Marit Gjelsvik
Unio

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen
Spekter

Hans Atle Gullestad
Akademikerne

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen
Virke

Morten Petter Johansen
Finansdepartementet

Tonje Køber
Statistisk sentralbyrå

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Sigrd Russwurm
Arbeids- og inkluderings-
departementet

Rune Aslaksen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet,
sekretariatsleder
Ragnhild Nersten,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Runar Aksnes,
Finansdepartementet
Merethe Lund Karlsen,
Finansdepartementet
Colin Jayesh Brustad,
Finansdepartementet
Torgeir Johnsen,
Finansdepartementet
Julia Skretting,
Statistisk sentralbyrå
Thomas von Brasch,
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	6
1.1	Innledning	7
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	7
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	19
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	19
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	20
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.....	21
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett.....	22
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	23
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	24
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	27
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	30
1.4	Lønnsoverhenget.....	32
	Vedlegg 1.	34
1	Lønnsoppgjør i 2026	34
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2026	34
1.2	Oppgjørene i privat sektor	45
1.2.1	LO-NHO-området.....	45
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området.....	48
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	49
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	51
1.5	Konflikter knyttet til lønnsoppgjørene i 2026.....	52
	Vedlegg 2.	54
2	Tabellvedlegg.....	54

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved det forbundsvisse hovedoppgjøret i 2026 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent i 2026. Se boks 1.1 Frontfagsrammen i vedlegg 1.
- Forhandlingene mellom Fellesforbundet og Norsk Industri på Industriooverenskomsten gikk til mekling. Meklingsresultatets tariff tillegg er beregnet å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2026. Sammen med et overheng på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. Industriooverenskomsten mellom Parat og Norsk Industri fikk samme meklingsresultat.
- For industriarbeidere i NHO-bedrifter er det beregnet at tilleggene i årets hovedoppgjør gir et bidrag til årslønnsveksten i 2026 med 1,9 prosentpoeng. Sammen med et overheng til 2026 på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2025 til 2026 på 3,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For industrifunksjonærer som inngår i industrien samlet, er overhenget 1,6 prosent inn i 2026.
- Oppgjøret i det statlige tariffområdet gikk til mekling. Det ble oppnådd enighet mellom staten og Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat om likelydende avtaler. De lokale tilleggene i avtalene gir et bidrag til årslønnsveksten på 1,8 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,7 prosent gir tilleggene (inkl. fellesbestemmelser) en årslønnsvekst på 3,6 prosent før bidraget fra lønnsglidningen i 2026.
- For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2025 til 2026 på 1,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2026 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- Oppgjørene i KS-området og Oslo kommune gikk til mekling. Det ble oppnådd enighet i meklingsene. For kommuneansatte i alt gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2026 på 2,4 prosentpoeng. Sammen med overheng til 2026 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2026. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (HTA kap. 4) bidrar de sentrale tilleggene med 3,0 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2025 til 2026. Sammen med et overheng på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,1 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2026.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2026 på 0,9

prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2025 til 2026 på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen

- Oppgjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. De sentrale forbundsvise forhandlingene med forbundene i Unio, LO Stat, YS Spekter, og Den norske legeforening i Akademikerne er gjennomført i enighet. Det gjenstår fortsatt lokale forhandlinger og avsluttende sentrale forhandlinger. Bidraget til årslønnsveksten fra lønnstilleggene som er gitt sentralt, er om lag 1,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på om lag 2,4 prosent, før bidrag fra lønnsglidningen og avsluttede og gjenstående forhandlinger på B-dels nivå.

For en oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2025 vises det til ingressen i kapittel 1 i NOU 2026:5 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2024 til 2025 samt lønnsoverhenget til 2026 for store forhandlingsområder, som i stor grad tidligere er presentert i NOU 2026: 5 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2025 og 2026 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2026 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger og meklinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2026. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønnsglidningen mellom tariffområdene og over tid. Det er redegjort nærmere for lønnsglidning i vedlegg 2. Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2026: 5.

1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2024 til 2025 er beregnet til 4,9 prosent for industriarbeidere og 4,9 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 4,4 prosent ved mellomoppgjøret i 2025.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,4 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 4,3 prosent og i øvrige Spekter-bedrifter 4,5 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 4,8 prosent. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 4,6 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2024 til 2025 til 4,7 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (for noen områder er det basert på heltidsansatte) i 2024 og 2025 for forhandlingsområdene i tabell 1.1 i vedlegg 2,

dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 59 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2025.

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 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.

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

	Forhandlings- områdene samlet ¹⁵	NHO-bedrifter i industrien				Kommuneansatte					Spekter-bedrifter	
		Industri i alt	Industri- arbeidere	Industri- funksjonærer	Virkebedrifter i varehandel ¹	Offentlig forvaltning ²	Stats- ansatte ³	Kommune- ansatte i alt ⁴	Undervisnings- ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore- takene	Øvrige bedrifter
2016	2,3	1,9	2,0	2,2	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁵	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 ⁵	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 ⁸	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 ⁸	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 ¹⁰	2,3 ¹⁰	2,8	3,6	2,9
2022	4,2	4,0	3,5	4,9 ¹²	3,7	4,0	4,3 ⁸	3,7 ¹¹	3,3 ¹¹	3,9 ¹¹	4,5	4,0
2023	5,3	4,8	5,1	4,0 ¹²	3,9 ⁹	5,8	6,4 ¹⁴	5,6 ¹³	6,1 ¹³	5,5 ¹³	5,8	5,4
2024	5,2	5,2	5,7	4,7 ¹²	5,1 ⁹	5,4	5,4 ¹⁶	5,4	5,6	5,4	5,6	5,3
2025	4,7	5,2 ¹⁹	4,9 ²⁰	4,9 ²¹	4,4	4,6	4,8 ¹⁷	4,6 ¹⁸	4,8 ¹⁸	4,6 ¹⁸	4,3	4,5
Vekst 2015–2020	14,0	12,8	13,1	13,5	15,8	13,7	13,7	13,8	12,4	14,5	15,0	13,6
Gjennomsnitt per år ⁶	2,7	2,4	2,5	2,6	3,0	2,6	2,6	2,6	2,4	2,7	2,8	2,6
Vekst 2020–2025	24,6	24,4	24,0	23,5	23,8	24,9	26,0	23,9	24,1	24,2	26,2	24,1
Gjennomsnitt per år ⁶	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4	4,6	4,7	4,4	4,4	4,4	4,8	4,4
Årslønn 2025, per årsverk	756 100	806 500	637 400	1 005 700	690 600	720 400	786 400	674 300	733 400	657 900	796 900	719 400
Antall årsverk 2025	1 477 400	167 400	90 600	76 800	62 400	717 400	159 600	434 100	94 100	340 000	123 700 ⁷	59 300

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 statlig 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 både stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

5. 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.

6. Geometrisk gjennomsnitt.

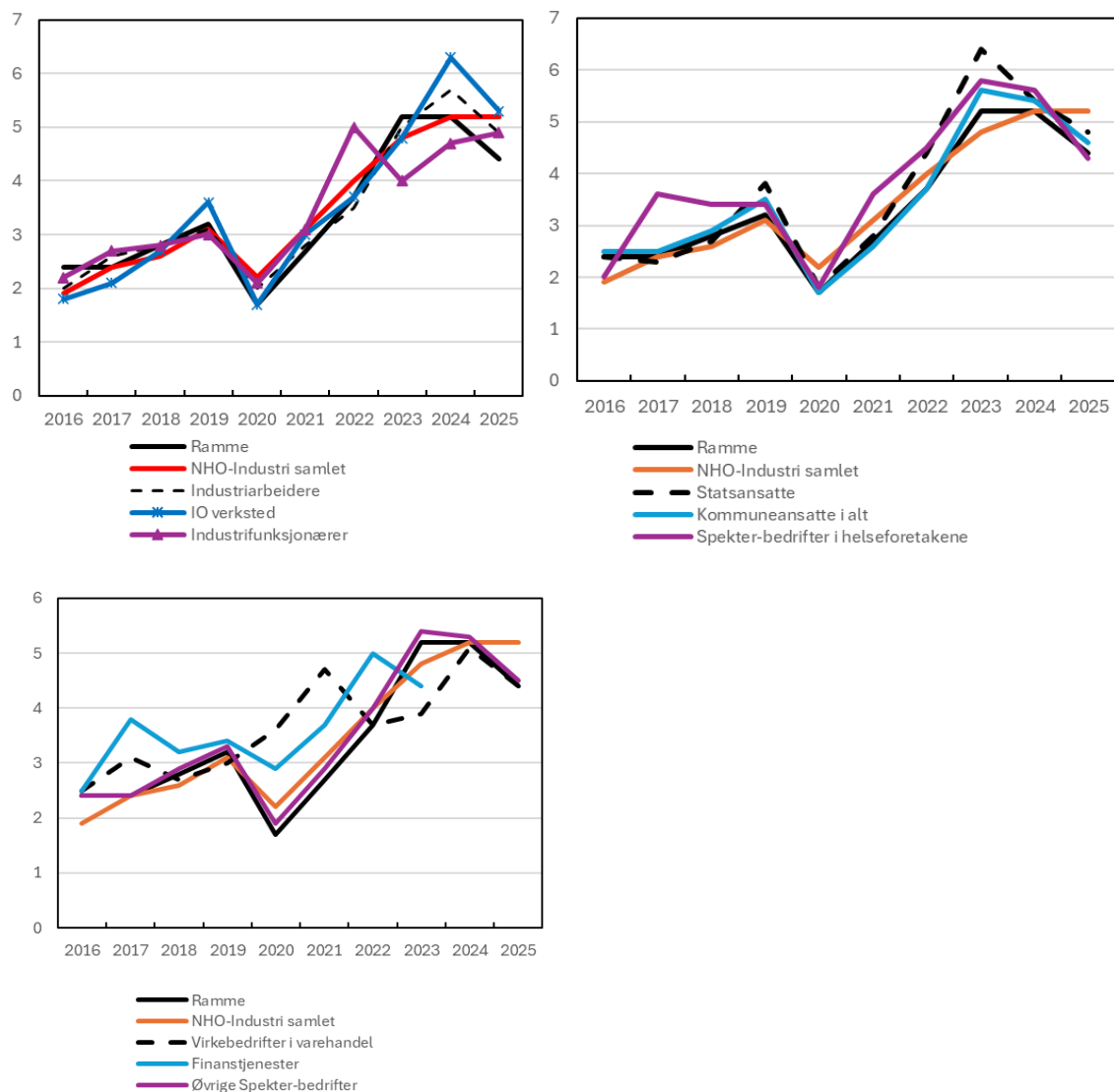
7. Antall arbeidsforhold i sykehustjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

8. Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. 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.

9. 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. I 2025 trakk økt bonus og uregelmessige tillegg samlet opp 0,4 prosentpoeng. Boks 1.1 går gjennom viktige forhold som har påvirket lønnsveksten de øvrige årene i denne tabellen.
10. 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.
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 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.
12. 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.
13. 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.
14. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
15. 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.
16. Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret var på 4,9 prosent.
17. Veksten i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2025.
18. Sammensetningseffekter trakk opp lønnsveksten i kommunesektoren mer enn tidligere år, se boks 1.1.
19. Lønnsveksten i industrien er trukket opp av sammensetningseffekter og høy vekst i uregelmessige tillegg i Industriooverenskomsten Verksted. Dersom man kontrollerer for sammensetningseffekter basert på årsverk og andel årsverk for industriarbeidere og funksjonærer, reduseres veksten i industrien samlet med 0,5 prosentpoeng.
20. Endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene trekker veksten opp med 0,1 prosentpoeng. Høyere uregelmessige tillegg trekker lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng.
21. Endringer i sammensetningen av næringsgruppene trekker veksten opp med 0,3 prosentpoeng. Økte utbetalinger av bonus trekker opp 0,3 prosentpoeng.

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 2026: 5.



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 1.2 Frontfagsrammen¹

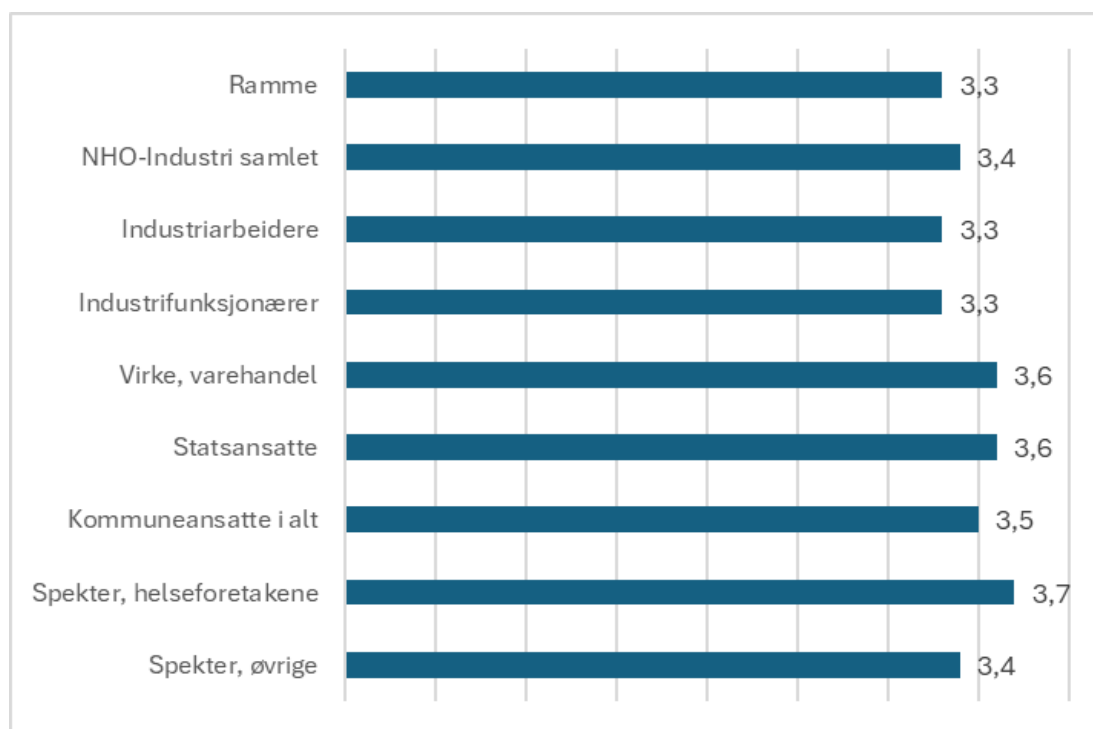
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ramme	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7	3,7	5,2	5,2	4,4	4,4
Resultat ²	1,9	2,4	2,6	3,1	2,2	3,1	4,0	4,8	5,2	5,2	
Oppgjørs- form ³	F	M	S	M	F	M	F	M	F	M	F

¹ 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.

² Årslønnsvekst fra året før for industrien i NHO-området samlet. Særlige forhold gjør seg gjeldene for noen år. Se tabellnoter til tabell 1.1. og boks 1.1.

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 2014-2025. 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. 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 basert på lønnsstatistikken omtales også i kapittel 2 i NOU 2026: 5.

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. Fra 2024 til 2025 økte andelen årsverk med funksjonærer relativt til arbeidere i industrien. Fordi funksjonærer har et høyere lønnsnivå enn arbeidere, bidro endringen til at lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området ble høyere enn veksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg. Se også boks 1.1.

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 2026 er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2021 til 2025 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 2026 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 defineres som lønnsglidning.

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

							Gj.sn.
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021–2025
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	3,5	5,1	5,7	4,9		
Herav:							
- Overheng	1,0	0,9	1,4	1,6	1,6	1,3	
- Tariff tillegg	0,7	1,3	1,9 ⁵	2,2	1,3	1,9	
- Lønns glidning	1,1	1,3	1,8	1,9	2,0		1,6
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	3,1	4,9	4,0	4,7	4,9		
Herav:							
- Overheng	1,5	1,2	2,0	1,8	1,9	1,6	
- Lønns glidning	1,6	3,7	2,0	2,9	3,0		2,6
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	4,7	3,7	3,9 ²	5,1	4,4		
Herav:							
- Overheng	0,8	1,1	1,5	1,7	1,3	1,2	
- Tariff tillegg	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7		
- Garantit tillegg	0,1	0,2	0,2	0,4	0,2		
- Lønns glidning	3,6	2,1	1,7	2,4	2,2		2,4
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	4,3	6,4 ⁷	5,4 ⁸	4,8		
Herav:							
- Overheng	0,4	1,6	1,3	2,5	1,4	1,7	
- Tariff tillegg	1,9	1,8	3,5	1,7	2,3		
- Lønns glidning	0,5	0,9	1,6	1,2	1,1		1,1
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	2,6 ³	3,7 ⁴	5,6 ⁶	5,4	4,6		
Herav:							
- Overheng	0,3	1,6	1,2	1,8	2,1	1,1	
- Tariff tillegg	1,8	1,4	3,4	2,7	1,6		
- Lønns glidning	0,6	0,7	0,9	1,0	0,9		0,8
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	2,3 ³	3,3 ⁴	6,1 ⁶	5,6	4,8		
Herav:							
- Overheng	0,2	1,8	1,7	1,8	2,2	1,1	
- Tariff tillegg	1,9	1,0	3,8	3,0	1,8		
- Lønns glidning	0,3	0,5	0,6	0,8	0,8		0,6

							Gj.sn.
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021–2025
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	3,9 ⁴	5,5 ⁶	5,4	4,6		
Herav:							
- Overheng	0,4	1,5	1,1	1,7	2,0	1,1	
- Tariff tillegg	1,7	1,6	3,3	2,6	1,6		
- Lønns glidning	0,8	0,8	1,1	1,1	0,9		0,9
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,6	4,5	5,8	5,6	4,3		
Herav:							
- Overheng	0,8	2,0	2,2	2,5	2,0	0,9	
- Tariff tillegg	2,0	1,8	3,1	2,7	2,0		
- Lønns glidning	0,8	0,7	0,5	0,4	0,3		0,5
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	2,9	4,0	5,4	5,3	4,5		
Herav:							
- Overheng	0,5	0,9	1,0	1,5	1,3	1,1	
- Tariff tillegg	2,2	2,9	4,3	3,7	3,1		
- Lønns glidning	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1		0,1

1. Pga. avrundning vil ikke alltid tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.
2. Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel ned med 1,1 prosentpoeng.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.
8. 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 Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre spesielle forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder

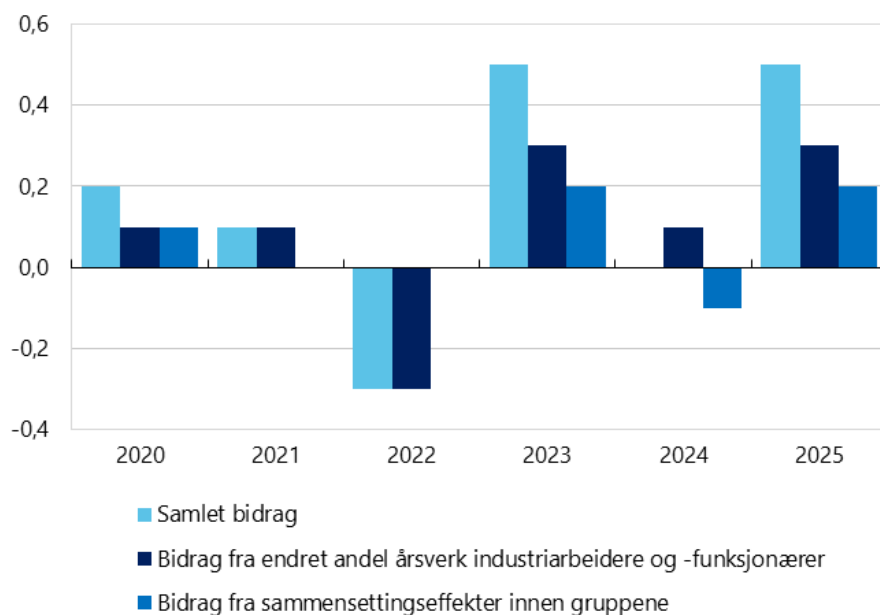
Utvalget omtaler i denne boksen det som i hovedsak er enkelte typer sammensetningseffekter i årslønnsveksten i store forhandlingsområder de seneste ti årene, med særlig vekt på forholdet mellom frontfag og følgefag. Utvalget understreker samtidig at det er slike effekter i alle områder i alle år, i større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

Utgangspunktet for sammensetningseffekter er at lønnsveksten måles som veksten i gjennomsnittlig lønnsnivå og at ulike grupper har et forskjellig lønnsnivå, samtidig som vekten mellom gruppene endres.

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 2025 trekkes veksten opp med 0,3 prosentpoeng. Industrifunksjonærene har en beregnet årslønnsvekst på 4,9 prosent i 2025. Høyere utbetaling av bonuser bidro til å øke veksten med 0,3 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 2025 bidrar endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene til å trekke opp veksten med 0,1 prosentpoeng. I 2025 har industriarbeidere en beregnet årslønnsvekst på 4,9 prosent. Uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 0,2 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. Fra 2024 til 2025 økte andelen årsverk med funksjonærer relativt til arbeidere i industrien. Det bidro til at lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området ble høyere enn veksten for de to gruppene hver for seg. Lønnsveksten for industrien samlet i NHO er beregnet til 5,2 prosent i 2025. Lønnsveksten ville blitt 4,7 prosent for industrien samlet dersom årsverkene for hver enkelt av næringene for funksjonærene og hver enkelt av tariffavtalene for arbeiderne var lik i 2024 som i 2025 og at følgelig også at årsverkene totalt for de to gruppene var lik i 2024 som i 2025. Figur 1.3 viser avviket mellom lønnsveksten for industrien samlet og veksten dersom årsverkene er uendret fra et år til det neste, vist som samlet bidrag. Dette avviket kan dekomponeres i to. Endring i andel årsverk mellom arbeidere og funksjonærer fra et år til det neste bidrar til det ene, endring av sammensetningen av årsverk mellom de ulike tariffavtalene for arbeiderne og de ulike næringene for funksjonærene bidrar til det andre.



Figur 1.3 Bidrag fra noen sammensetningseffekter til lønnsveksten i industrien i NHO. 2020-2025

Kilde: NHO

For Industriooverenskomsten -Verktsted er årslønnsveksten for 2025 beregnet til 5,3 prosent. Økte bonusutbetalinger og uregelmessige tillegg trakk årsveksten opp med til sammen 1,0 prosentpoeng, hvorav økt bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng og økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,9 prosentpoeng. Økte utbetalinger av uregelmessige tillegg knyttes til svært høy aktivitet i 2025 og økt bruk av skiftarbeid.

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. I 2025 er årslønnsveksten beregnet til 4,9 prosent, hvor uregelmessige tillegg dro ned lønnsveksten med 0,1 prosentpoeng.

Riksavtalen – Hotell og restaurant, har en beregnet årslønnsvekst på 3,7 prosent. Det er beregnet en årslønnsvekst for ansatte som er med i tilsvarende måneder begge år i 2024 og 2025 (identiske) på 5,0 prosent. De identiske utgjør om lag 60 prosent av totalt ansatte i 2025.

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 $\frac{1}{4}$ prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med $\frac{1}{4}$ 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. 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. I 2025 trakk økt bonus og uregelmessige tillegg samlet opp 0,4 prosentpoeng.

Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 4,8 prosent fra 2024 til 2025. Årslønnsveksten uten endring i faste og variable tillegg var 4,4 prosent.

Lønnsveksten i kommunesektoren påvirkes hvert år blant annet av endringer i kompetanse-, ansiennitets- og alderssammensetningen. For første gang på mange år var det i 2025 nedgang i antall årsverk i kommunesektoren. Endret kompetansesammensetning trakk i 2025 lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, med 0,4 prosentpoeng for undervisningsansatte og med 0,2 prosentpoeng for øvrige ansatte. Av dette utgjorde reduksjon i stillingene 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning, 6572 Assistent og 7210 Renholder 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte og 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Endret alderssammensetning trekker normalt lønnsveksten ned, men bidro i 2025 til høyere lønnsvekst.

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. 26 prosent i 2025. Samtidig er andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere) fra ca. 24 prosent i 2016 til ca. 22 prosent i 2025. Ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad har isolert sett ikke hatt høyere lønnsvekst enn alle ansatte, men har et gjennomsnittlig lønnsnivå som er 37,8 prosent over gjennomsnittet for alle ansatte. En høyere andel med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad har derfor økt gjennomsnittslønnen for alle ansatte over tid.

[Boks slutt]

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2024 til 2025 og avtalte lønnstillegg i 2026 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av hovedoppgjøret i 2026.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området

Mellomoppgjøret 2025

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 4,9 prosent fra 2024 til 2025, mot 5,7 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 1,3 prosentpoeng i årslønnsveksten, mens overhenget inn i 2025 var 1,6 prosent. Lønnsglidningen er beregnet å ha bidratt med 2,0 prosentpoeng.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønnssummer gjennom hele 2024 og 2025. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønnselementer 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 2026 er beregnet til 1,3 prosent for industriarbeidere. I 2025 var det 1,6 prosent.

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.

Løsningen 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 (tilsvarer 545 963 kroner) ble det gitt et tillegg på 2 kroner for overenskomster med lokal forhandlingsrett, og ytterligere 2 kroner (dvs. i alt 4 kroner) for overenskomster uten lokal forhandlingsrett.

For Industriooverenskomsten -Verksted, er årslønnsveksten beregnet til 5,3 prosent fra 2024 til 2025, mot 6,3 prosent fra 2023 til 2024. Økte bonusutbetalinger og uregelmessige tillegg trakk årsveksten opp med til sammen 1,0 prosentpoeng, hvorav økt bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng og økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,9 prosentpoeng. Økte utbetalinger av uregelmessige tillegg knyttes til svært høy aktivitet i 2025 og økt bruk av skiftarbeid. Industriooverenskomsten -Verksted utgjør 96 prosent av hele Industriooverenskomsten, der også Teko og Teknologi og data inngår.

I 2025 er 39 prosent av årsverkene for arbeidere i industri knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvise oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 53 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.

Hovedoppgjøret 2026

Hovedoppgjøret i 2026 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 23. mars, men det endte med brudd 26. mars. Det ble meklingsløsning i frontfaget 12. april.

Meklingsresultatet innebar et generelt tillegg på 6,50 kroner per time med virkning fra 1. april 2026. og ytterligere et tillegg på 4 kroner per time for Industriooverenskomsten-Teko, samt endringer i en del satser.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved hovedoppgjøret 2026 beregnet til 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,2 prosent før bidrag fra lønnsglidning.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I hovedoppgjøret i 2026 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 4,8 prosent fra 2024 til 2025, mot 5,6 prosent fra 2023 til 2024. Økte utbetalinger av bonus og uregelmessige tillegg trakk veksten opp hver for seg med 0,1 prosentpoeng og til sammen 0,2 prosentpoeng.

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 byggefag (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.

Det generelle tillegget som ble gitt i de ulike tariffavtalene innenfor byggevirksomhet i hovedoppgjøret i 2026, anslås å bidra med 1,8 prosentpoeng til årslønnsveksten i næringen samme år.

For Riksavtalen – Hotell og restaurant er årslønnsveksten beregnet til 3,7 prosent fra 2024 til 2025, mot 5,0 prosent året før. Det er beregnet en årslønnsvekst for ansatte som er med i tilsvarende måneder begge år i 2024 og 2025 (identiske) på 5,0 prosent. De identiske utgjør om lag 60 prosent av totalt ansatte i 2025. I mellomoppgjøret i 2025 ga forhandlingsresultatet under meklings et generelt tillegg på til sammen 7 kroner per time for Riksavtalen fra 1. april 2025. Tariff tillegg bidro med 2,2 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2025 og overhenget inn i 2025 var 1,5 prosent. Det ble ikke utløst garantitillegg for 2025.

Fellesforbundet og NHO Reiseliv og Parat og NHO Reiseliv hadde frist til midnatt natt til 19. april med å komme til enighet om Riksavtalen – Hotell og restaurant. De kom ikke til enighet og det endte derfor med streik i Riksavtalen fra og med 19 april. Natt til 28. mai kom man frem til en meklingsløsning mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet og man kom også frem til en meklingsløsning mellom NHO Reiseliv og Parat seinere på dagen 28. mai.

Forhandlingsresultatet ble et generelt tillegg på 6,50 kroner og et ytterligere tillegg på 4 kroner, til sammen 10,50 kroner per time fra 1. juni. 2026. Tillegget på til sammen 10,50

kroner er beregnet å bidra med 2,5 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2026. Overhenget inn i 2026 var 1,3 prosent. Det ble ikke utløst garantitillegg for 2026.

For arbeidere i transportsektoren i NHO er årslønnsvekst beregnet til 3,8 prosent fra 2024 til 2025, og i 2024 var veksten 5,0 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 overkant av 50 prosent av årsverkene til transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 4,2 prosent fra 2024 til 2025, mot 5,2 prosent fra 2023 til 2024. I mellomoppgjøret i 2025 ble det gitt et generelt tillegg på 5 kroner per time fra 1. april, som bidro med 1,3 prosentpoeng i årslønnsveksten til 2025. For rutebussjåfører var det fra 1. april 2025 også gitt et tillegg på 4,50 kroner per time, som var avtalt ved hovedoppgjøret i 2024.

I hovedoppgjøret i 2026 ble det i bussbransjen fra 1. april gitt et generelt tillegg på 6,50 kroner, et normallønnstillegg på 4 kroner og et satstillegg på 0,50 kroner. Tillegget på til sammen 11 kroner per time er beregnet å bidra med 2,8 prosentpoeng til årsveksten til 2026. Overhenget inn i 2026 var på 1,3 prosent. Når det gjelder neste års mellomoppgjør, gis det et tillegg for rutebussjåfører på 5,50 kroner fra 1. april 2027. Dette kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 22 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 4,9 prosent fra 2024 til 2025, mot 4,7 prosent året før. I 2025 trakk bonusutbetalinger årslønnsveksten opp med 0,3 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 i NOU 2026: 5. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2026 er beregnet til 1,6 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 ble også gjort gjeldende for medlemmene av LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet. Lønnsveksten for finansnæringen i 2025 er beregnet til 4,2 prosent. Økt bonus trekker veksten opp med 0,1 prosentpoeng, mens lavere utbetalt uregelmessige tillegg drar ned veksten med 0,2 prosentpoeng. Overhenget inn i 2026 er beregnet til 1,5 prosent.

I hovedoppgjøret i 2026 mellom Finansforbundet og Finans Norge ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,3 prosent, minimum 13 000 kroner per år, til alle som omfattes av lønnsbestemmelsene i Sentralavtalen. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2025 til 2026. Tillegget ble også gjort gjeldende for medlemmene av LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet.

Funksjonærer ellers i NHO er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkksomhet, bygge- og anleggsvirkksomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. 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.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 4,5 prosent i 2025, mot 4,7 prosent i 2024. Tallene er 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 2024 til 2025, det samme som året før. Overhenget for industrien samlet inn i 2026 er beregnet til 1,5 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 4,4 prosent ved mellomoppgjøret i 2025.

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

	Årsverk		Lønnssum	
	Arbeidere	Funksjonærer	Arbeidere	Funksjonærer
2021	54,9	45,1	43,2	56,8
2022	55,6	44,4	43,6	56,4
2023	54,8	45,2	43,0	57,0
2024	54,6	45,4	43,1	56,9
2025	54,1	45,9	42,8	57,2

Note: I 2025 er 39 prosent av årsverkene for industriarbeidere knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget. For funksjonærer er andelen i frontfaget 53 prosent av industrifunksjonærene i NHO.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

Mellomoppgjøret 2025

Meklingsresultatet mellom YS og NHO i mellomoppgjøret for 2025 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 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.

Årslønnsveksten fra 2024 til 2025 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,4 prosent.

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.

Hovedoppgjøret 2026

Garantiordningen på Landsoverenskomsten, Kontoroverenskomsten og Avtale for reiselivsbransjen mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke resulterte i at minstelønnssatsens øverste trinn fikk et tillegg fra 1. februar 2026 på 5 kroner per time.

I hovedoppgjøret for 2026 ble resultatet etter mekling på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke et generelt tillegg på 6,50 kroner per time fra 1. april 2026. Minstelønnssatsene (unntatt ungdomstrinnene) på Landsoverenskomsten HK ble økt med til sammen 10,50 kroner per time.

19. juni 2024 ble det enighet etter mekling mellom Virke og Fellesforbundet for grossistoverenskomsten. Det ble fra 1. april gitt et generelt tillegg på 6,50 kroner per time, og minstelønnssatsene økte med ytterligere 1,5 kroner. Det ble tilsvarende resultat i grossistavtalen mellom Virke, YTF og Parat.

For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2025 til 2026 på 1,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2026 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

For Reiselivsavtalen mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke ble det etter mekling enighet 23. mai. Resultatet ble i tillegg til garantien et generelt tillegg på 6,50 kroner per time. Minstelønnssatsene økte med totalt 10,50 kroner per time fra 1. april.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia og Parat fikk ved hovedoppgjøret for 2026 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke.

Virke og YS/Parat kom til enighet om reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat 4. juni. Resultatet ble et generelt tillegg på 6,50 kroner per time med virkning fra 1. april 2026. Minstelønnssatsene ble hevet tilsvarende. Lønnstrinn 1-3 heves ytterligere med 4 kroner per time fra 1. april, og garantiordningen hevet trinn 3 med 5 kroner per time fra 1. februar 2026.

Hovedoppgjøret 2026 på HUK-området ble gjennomført 15.-17. juni for 6 av 7 avtaler på området. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om seks tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur. Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene. Forhandlingene om den siste avtalen er utsatt til høsten.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

Mellomoppgjøret 2025

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

I avtalen mellom staten og YS Stat ble det gitt et generelt tillegg på 1,05 prosent av fastlønnen. Det ble avsatt 2,70 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. De generelle og lokale tilleggene fikk virkning fra 1. mai.

Avtalen mellom staten og LO Stat hadde 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 ble avsatt 1,35 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

Årslønnsveksten fra 2024 til 2025 i det statlige tariffområdet er beregnet til 4,8 prosent.

Hovedoppgjøret 2026

I det statlige tariffområdet ble det med Riksmeklers mellomkomst oppnådd enighet med alle de fire hovedsammenslutningene Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Meklingsresultatet innebærer at de fire avtalene blir likelydende. I 2026 gis det kun lokale tillegg. Avsetningene til lokale forhandlinger utgjør 2,70 prosent av lønsmassen. Tilleggene har virkningsdato 1. mai 2026.

De avtalte tilleggene i 2026 gir et bidrag til lønnsveksten på 1,8 prosentpoeng. Økte tillegg for ubekvem arbeidstid gir et bidrag til lønnsveksten på 0,1 prosent. Sammen med et overheng på 1,7 prosent, gir dette en årslønnsvekst fra 2025 til 2026 på 3,6 prosent, før bidrag fra lønnsglidningen.

Kommunesektoren/KS-området

I mellomoppgjøret i 2025 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2025 på 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» ble garantilønnsnivået hevet med 20 000 kroner ut over det sentrale tillegget, med virkning fra 1. mai 2025.

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.

I hovedoppgjøret i 2026 i KS-området ble det brudd i forhandlingene mellom KS og alle forhandlingssammenslutningene den 30. april. Det ble løsning i meklingen den 28. mai.

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse ble det gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2026 på mellom 21 600 og 34 100 kroner, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1.3. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 4,0 prosent fra 1. mai 2026. I tillegg ble satsene for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg hevet med virkning fra 1. oktober 2026. Natttillegg utbetales ut vaktens lengde for nattevakter, likevel senest til klokken 08.00.

I tillegg til tilleggene avtalt under meklingen i 2026, var det i meklingen for 2025 avtalt tillegg med virkning fra 1. januar 2026 på mellom 1200 og 1300 kroner (disse tilleggene gjelder ikke medlemmer av Akademikernes forbund, se NOU 2026: 5).

De sentrale tilleggene er anslått å bidra med 3,0 prosentpoeng i årslønnsveksten. Overhenget til 2026 var 1,1 prosent, og anslått glidning i 2026 var 0,3 prosent. Anslått årslønnsvekst i KS-områdets HTA kap. 4 er i 2026 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 hovedoppgjøret i Oslo kommune ble det brudd i forhandlingene, men oppnår enighet under meklingen den 28. mai. Det ble gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 4,15 prosent, minimum 24 000 kroner, med virkning fra 1. mai 2026. Nattillegg utbetales ut vaktens lengde for nattevakter, likevel senest til klokken 08.00.

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2025 og tariff tilleggene i 2025, er årslønnsveksten fra 2024 til 2025 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer beregnet til 4,6 prosent.

Sentrale tillegg i 2026 utgjør om lag 3,8 prosent per dato og bidrar med om lag 2,4 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2025 til 2026. Sammen med overheng til 2026 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2026.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2025 og tariff tilleggene i 2025 er årslønnsveksten fra 2024 til 2025 for undervisningsansatte beregnet til 4,8 prosent.

Sentrale tillegg i 2026 utgjør om lag 3,9 prosent per dato og om lag 2,6 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2025 til 2026. Sammen med overheng til 2026 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2026.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2025 og tariff tilleggene i 2025, er årslønnsveksten fra 2024 til 2025 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 4,6 prosent.

Sentrale tillegg i 2026 utgjør om lag 3,7 prosent per dato og om lag 2,4 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2025 til 2026. Sammen med overheng til 2026 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 3,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2026.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

Spekter-området ekskl. helseforetakene

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. 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. Årslønnsveksten fra 2024 til 2025 i Spekter-området ekskl. helseforetakene er beregnet til 4,5 prosent.

Hovedoppgjøret i 2026

I Hovedoppgjøret i 2026 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 12 675 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2026. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. 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 2026 på 0,9 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2025 til 2026 på 4,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

Mellomoppgjøret 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.

I de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom partene til enighet 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 Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger 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 16 000 kroner. 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.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2025 og avtalte tillegg i 2025, er årslønnsveksten fra 2024 til 2025 i helseforetakene beregnet til 4,3 prosent.

Hovedoppgjøret i 2026

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforening kom partene til enighet den 10. juni. Det ble avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2026. Størrelsen på tilleggene varierte fra 26 500 til 43 000 kroner. Lokalt avtalte minstelønnssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for hele gruppen. Det ble videre avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå for de legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom til enighet 7. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund. Jordmødre ble i tillegg gitt et ytterligere generelt tillegg på 2 000 kroner. For alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. mai 2026. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2026.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene den 12. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 18 000 kroner til arbeidstakere i stillingsgruppe 1 og 19 000 kroner til arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg på 3,4 prosent. Jordmødre ble i tillegg gitt et ytterligere generelt tillegg på 2 000 kroner. For arbeidstakere som ikke er innplassert på ansiennitetsstigen ble det gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent. Alle tillegg ble gitt med

virkning fra 1. mai 2026. Minstelønssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.5. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2026.

Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene den 19. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent til alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund. For ansatte i lederstilling ble det i tillegg gitt ytterligere 0,4 prosent. Medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund ble gitt et generelt tillegg på 3,5 prosent. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,5 prosent til alle medlemmer av Utdanningsforbundet. For medlemmer av Utdanningsforbundet i minstelønnsgaranti som barnehagelærer med 10 års ansiennitet eller mer, ble det i tillegg gitt et generelt tillegg på 4 000 kroner. For medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. mai 2026. For medlemmer av Utdanningsforbundet ble tilleggene gitt med virkning fra 1. januar 2026. Minstelønssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i 2026.

Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår det fortsatt forhandlinger på B-dels nivå i helseforetakene.

Bidraget til årslønnsveksten fra lønnstilleggene som er gitt sentralt, er om lag 1,5 prosent. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på om lag 2,4 prosent, før bidrag fra lønnsglidningen og avsluttede og gjenstående forhandlinger på B-dels nivå.

Tabell 1.5 Minstelønssatser 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 2025	1. mai 2026	Endring	1. juli 2025	1. mai 2026	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning*	410 400	428 400	18 000	500 400	518 400	18 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.*	452 000	471 000	19 000	544 000	563 000	19 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	501 000	522 000	21 000	608 000	629 000	21 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	555 000	574 000	19 000	694 000	718 000	24 000

* 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 Minstelønssatser 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 2025	1. jan/mai/jun 2026	Endring	1.mai/juli 2025	1.jan/mai 2026	Endring
Grunnstillinger	501 000	522 000	21 000	608 000	629 000	21 000
Stillinger med spesialkompetanse	555 000	574 000	19 000	694 000	718 000	24 000

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 2024 til 2025 ble forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn redusert for industrifunksjonærer, i varehandel, i staten og 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	2025	2025	2025	2025	
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	90,0	648 600	583 900	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	87,7	1 045 300	916 700	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	86,2	733 300	631 800	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	95,1	500 200	475 700	55	
Statsansatte ³	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	90,2	90,1	89,8	89,4	89,7	825 000	739 800	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	94,8	700 800	664 600	73	
Undervisningsansatte ⁵	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	98,7	98,9	99,1	99,2	737 400	731 600	69	
Øvrige ansatte ⁵	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	93,5	93,6	93,8	94,0	94,1	688 300	647 400	74	
Statlige eide helseforetak i Spekter-området	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	80,9	81,4	82,2	82,5	82,9	914 500	757 800	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	98,0	733 600	718 600	43	

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.

Likelønnstrekk ved oppgjørene i 2026

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 lavlønnsstillegg, 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.

Det ekstra lønnstillegget på 4 kroner per time fra 1. april til arbeidstakerne på Industriooverenskomsten-Teko har likelønnsprofil, siden kvinneandelen på denne avtalen er høyere enn kvinneandelen for industriarbeidere og arbeidere totalt.

Generelt sto kvinneandelen på overenskomster med lavere gjennomsnittslønn enn 90 prosent av industriarbeiderlønn for over 40 prosent av årsverkene i 2025, mens for arbeidere i alt i NHO-bedrifter var kvinneandelen på om lag 20 prosent i 2025.

Både garantitillegg og heving av minstelønnsseter i hovedoppgjøret 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 2026 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,5 prosent. For områdene i tabell 1.7 varierer lønnsoverhenget til 2026 fra 0,9 til 1,7 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.

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.

I KS-området ble det etter mekling avtalt tillegg med virkning fra 1. januar 2026. For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse er disse tilleggene beregnet å gi et bidrag til årslønnsveksten på 0,2 prosent.

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. 2021–2026

Område/gruppe:	2021	2022	2023	2024	2025	2026
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,2	1,0	1,7	1,7	1,8	1,5
Industriarbeidere	1,0	0,9	1,4	1,6	1,6	1,3
Industrifunksjonærer	1,5	1,2	2,0	1,8	1,9	1,6
Virke-bedrifter i varehandel	0,8	1,1	1,5	1,7	1,3	1,2
Staten	0,4	1,6	1,3	2,5	1,4	1,7
Kommunene i alt	0,3	1,6	1,2	1,8	2,1	1,1
Undervisningsansatte	0,2	1,8	1,7	1,8	2,2	1,1
Øvrige ansatte	0,4	1,5	1,1	1,7	2,0	1,1
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	0,8	2,0	2,2	2,5	2,0	0,9
Øvrige bedrifter	0,5	0,9	1,0	1,5	1,3	1,1
Veid gjennomsnitt ²	0,6	1,4	1,4	1,9	1,8	1,2

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 2026

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 2025 vises det til vedlegg 1 i NOU 2026: 5.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2026

Representantskapet i LO behandlet kravene foran hovedoppgjøret 17. februar 2026.

Der het det bl.a.:

«Den økonomiske situasjonen

[...]

USAs utenrikspolitikk og handelspolitikk er uforutsigbar, med potensielt store konsekvenser for utviklingen i både råvarepriser og verdenshandelen.

BNP Fastlands-Norge økte 1,8 prosent i 2025, som tilsvarer om lag normal veksttakt. (...) Husholdningenes konsum tok seg klart opp i 2024 og vokste videre med 2,7 prosent i 2025. Det skyldes bedret husholdningsøkonomi fra særlig høy reallønnsvekst, men også økte pensjoner og offentlige stønader. Økt fastlandseksport og høye investeringer på norsk sokkel bidro også til veksten. (...)

Det ble et godt år for industrien, med totalvekst på 4,2 prosent. Veksten fra 2024 til 2025 drives av industrinæringer som er rettet mot olje- og gassutvinning og eksport, og produksjon av forsvarsmateriell trakk også opp. Veksten var særlig høy innen produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner, og i verftsindustrien, herunder bygging av oljeplattformer og moduler. (...)

Fastlandseksporten vokste i 2025, understøttet av bedret konkurranseevne. Tradisjonell vareeksport økte 6,4 prosent, blant annet på grunn av høy eksport av oppdrettsfisk og industrivarer som kjemiske produkter og verkstedprodukter.

[...]

Det høye rentenivået i Norge virker fortsatt innstrammende på økonomien. Det påvirker særlig boliginvesteringene, men også investeringstakten i næringslivet og husholdningenes konsum. Dette har bidratt til at arbeidsledigheten har økt de siste årene. For å sikre sysselsettingen har det vært nødvendig å øke den offentlige pengebruken, og i perioden 2023-2025 har regjeringen ført en klart ekspansiv finanspolitikk. Dette har dempet de negative konsekvensene av de høye rentene for norsk økonomi. Dette innebærer at dyrtiden har blitt møtt med en uvanlig politikkmix med innstrammende pengepolitikk og ekspansiv finanspolitikk.

[...]

Pensjon

[...]

LO vil derfor legge frem forslag til endret AFP-ordning i tråd med LO-kongressens vedtak, slik at dette tas inn i mellomoppgjøret i 2027.

Krav til den økonomiske politikken

Arbeid til alle er jobb nummer én. Arbeidsledighet skaper utenforskap, og gir mindre tillit til etablerte samfunnsinstitusjoner. Likevel har arbeidsledigheten økt jevnt siden renteøkningene tok til i 2022, og særlig det siste året. Nå er 4,5 prosent arbeidsledige ifølge Arbeidskraftundersøkelsen til SSB (AKU).

[...].

Det mest effektive for å få flere i jobb er imidlertid at virksomhetene trenger folk, altså at det er knapphet på arbeidskraft. Det er derfor et stort paradoks at det settes i verk mange gode tiltak for å få flere inn i arbeid, samtidig som høye renter har satt en kraftig brems på økonomien og jobbskapingen. Når det går godt i norsk økonomi, fungerer arbeidsmarkedet som en inkluderingsmaskin. Slik er det ikke nå. De høye rentene er en viktig forklaringsfaktor bak den økte arbeidsledigheten. Den økte arbeidsledigheten er altså en konsekvens av dagens rentepolitikk, ikke et uheldig utslag av konjunkturer. Det er særlig unge, ukrainere og ansatte i byggebransjen som har blitt rammet hardest. Disse gruppene må inn i arbeidslivet, dersom sysselsettingsmålene skal nås.

Frontfagsmodellens koordinerende rolle i norsk lønnsdannelse lener seg på en frivillig tilslutning fra partene i arbeidslivet. Det fungerer fordi partene ser store fordeler med denne koordineringen. Den innebærer at gevinstene fra verdiskapingen fra konkurranseutsatte næringer, og dermed fra globaliseringen, blir fordelt utover i hele arbeidslivet, og ivaretar konkurranseevnen til industrien. Samtidig bidrar frontfagsmodellen til at det ikke oppstår lønns- og prisspiraler når vi har knapphet på arbeidskraft. Det gir stabilitet, og derfor kan vi styre mot full sysselsetting. Men da må pengepolitikken, finanspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken spille på lag, noe den ikke gjør i dag. Det er et problem at pengepolitikken per i dag bidrar til å presse mennesker ut av arbeidslivet, mens statsbudsjettet har måttet kompensere med svært høy oljepengebruk.

Dagens arbeidsmarked kjennetegnes også av et misforhold mellom de arbeidslediges kvalifikasjoner og arbeidsgivernes behov, både i offentlig og privat sektor. Mens næringer som bygg og anlegg har blitt ekstra hardt rammet av høye renter og sliter med lavt aktivitetsnivå, ledighet og stort frafall, opplever helse- og omsorgssektoren mangel på kvalifisert arbeidskraft. Mangel på arbeidskraft i helse- og omsorgsyrene kan ikke løses med innstrammende økonomisk politikk, isteden er det nødvendig å bruke aktive politiske virkemidler.

[...]

Sentrale tariffpolitiske krav

[...]

Likelydende og helhetlige tariffavtaler i offentlig sektor er viktig for å oppnå LOs tariffpolitiske målsettinger og bidrar til å styrke den kollektive fornuften i frontfaget gjennom å motvirke en markedsretting og alles kamp mot alle i lønnsdannelsen. Det er nødvendig med kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling som treffer alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet. Både Stortinget og regjeringen har uttalt en målsetning om igjen å ha likelydende avtaler i staten. Rikslønnsnemndas kjennelser om statsoppgjøret i 2024 anerkjente også behovet for samordnet lønnsdannelse. (...)

Det statlige området har utviklet seg i retning av en stadig mer oppsplittet lønnsmasse og lønnsmessig ulikebehandling av kollegaer med like og likeverdige oppgaver. LO mener staten må få likelydende tariffavtaler i hovedtariffoppgjøret 2026. Dette må medføre felles forhandlinger basert på felles lønnsmasse. Avtalene må inneholde kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling. (...)

For å bekjempe ulikhet må lederlønninger og bonusbruk komme under kontroll. Når høye bonusutbetalinger bidrar til at lønnsveksten havner over frontfagsrammen, setter det hele frontfagsmodellen under press. (...)

Retten til lønn under sykdom er viktig for LO. Den gir trygghet og sikrer inntekt for arbeidstakere som blir rammet av sykdom. Det vanlige i norsk arbeidsliv er at arbeidsgiver forskutterer sykepenger, også utover arbeidsgiverperioden. I 2020 fikk de fleste tariffavtaler i privat sektor inn bestemmelser som blokkerte arbeidsgivers adgang til å forskjellsbehandle egne ansatte. Likevel er det fortsatt mange som ikke har denne tryggheten. Dette rammer hardest de med lavest inntekt og minst buffer for å møte en periode uten inntekt. LO vil derfor fremme krav om at arbeidsgiver skal forskuttere syke-, foreldre- og pleiepenger.

[...]

Kompetansebestemmelser i avtaleverk må praktiseres og følges bedre opp, finansierings- og permisjonsordninger må bedres, og partssamarbeidet og tillitsvalgtes rolle må styrkes.

[...]

Innføring og bruk av KI i virksomhetene skal være gjenstand for reelle forhandlinger, med krav om transparens, dokumentasjon og rett til å påvirke hvordan teknologien brukes.

[...]

Idealene i den norske modellen om små forskjeller og høy verdiskaping henger tett sammen. Det er derfor avgjørende for Norges produktivitsutvikling framover at LO får gjennomslag for prioriteringen av lavtlønte. Det betyr høye generelle tillegg, heving av tariffavtalens minstelønnsatser mer enn det generelle tillegget og egne lavlønnstillegg. I forbundsvis oppgjør må lavlønnshansjer prioriteres og dermed bidra til reduserte lønnsforskjeller. Alternativet er at lønnsulvet forvitrer, noe som kan få alvorlige konsekvenser for Norges produktivitet over tid og som vil føre til økt ulikhet.

[...]

Årets tariffkrav

Lønnsomheten i industrien er 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.

LO vil fremme krav om at arbeidsgiver skal forskuttere syke-, foreldre- og pleiepenger.

LO krever at vi motvirker en fragmentering av tariffavtalene i offentlig sektor.»

NHOs representantskap vedtok 5. mars 2026 forhandlingsposisjonen for årets mellomoppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Lønnsoppgjøret i 2026 må bidra til å ivareta konkurranseevnen

Veksten i verdensøkonomien holdt seg godt oppe i fjor tross mye uro. [...] Starten av 2026 ble preget av Trumps utspill om amerikanske krav på Grønland og trussel om økt toll mot Europa. Den geopolitiske situasjonen vil forbli en betydelig risikofaktor i tiden fremover. Situasjonen i Midtøsten har forverret risikobildet. Veksten i internasjonal økonomi kan bli lavere enn det som nå anslås.

[...]

Fastlands-BNP økte med 1,8 prosent i fjor, det vil si nær antatt trendvekst. Mens offentlig og privat forbruk, eksport og oljeinvesteringer trakk opp aktiviteten, trakk lavere boliginvesteringer ned. Reallønnen økte med 1,9 prosent i 2025.

Ulike prognosemiljøer anslår en fastlands vekst på 1,3–2,1 prosent i år. Renteøkningene i årene 2021–2023 har dratt ned boligbyggingen. [...] Det ventes noe lavere ledighet i år. I desember anslo sentralbanken at styringsrenten ville kuttes 1-2 ganger i år, fra 4,3 prosent i fjor til 3,9 prosent i år. Etter høy prisvekst i januar, priser markedet nå ikke inn renteendringer i 2026.

Markedsutsiktene i NHO-bedriftene var om lag uendret fra fjerde kvartal i fjor til første kvartal i år. Både for nåsituasjonen og fremtidsutsiktene er nettotallene på minussiden. [...]

Frontfagsmodellen bidrar til å sikre at lønnsveksten i frontfaget er tilpasset frontfagets lønnsevne, det vil si utviklingen i produktivitet og relative priser i konkurranseutsatt næringsliv, og samtidig at frontfaget er konkurransedyktig overfor skjermet sektor i kampen om arbeidskraften. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt (verdiskaping) per timeverk, steg med 2,3 prosent i 2025. Samtidig ble lønnsomheten forbedret ved at prisene på industriens bruttoprodukt steg med 4,3 prosent. I tiårsperioden 2016–2025 økte prisene i industrien i gjennomsnitt med 3,7 prosent årlig og produktiviteten med 0,3 prosent.

Norsk industris konkurranseevne, målt ved relative arbeidskraftkostnader, ble svekket med 1,6 prosent i fjor. Mens kronesvekkelsen bidro til å styrke konkurranseevnen med 0,5 prosentpoeng, dro høyere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant handelspartnerne i motsatt retning. Også produktivitsveksten har siden 2014 vært svakere i norsk industri enn i konkurrentlandene.

Lønnsdannelsen skal bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. [...]

Industriens lønnsomhet, målt med nasjonalregnskapets foreløpige tall for driftsresultatet, økte med 11 mrd. kroner i fjor etter et fall på 5 mrd. kroner året før. Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i industrien samlet var snaut 75 prosent i 2025, 6 prosentpoeng under gjennomsnittet 1970–2025. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike industrinæringene både i nivå og over tid, og over konjunktorene. [...]

[...]

NHO mener:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er kjent ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Rammen fra frontfaget skal derfor tjene som en norm andre forhandlingsområder skal forholde seg til.
- Lønnsoppgjøret og de sentrale tilleggene må bygge opp under lokale forhandlinger og lokal lønnsdifferensiering tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor del av rammen.
- Det er viktig at lokale forhandlinger skjer under fredsplikt, og at lokal aksjonsrett ikke utvides til nye områder.
- For å sikre at lønnsdannelsen kan tilpasses lokale forhold også fremover, må lokale forhandlinger være reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, og at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier det.

- Lønnsutviklingen for ledere skal i likhet med øvrige grupper skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger. Minstelønssatser har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere. Det er ingen automatikk i at minstelønssatsen skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen.
- Det skal ikke gjennomføres endringer i virkeområdet til overenskomster uten at dette er avklart med og godkjent av NHO.
- Årlig arbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Det skal ikke inntas nye lønnsgarantier og/eller inngås nye bestemmelser med økte garantiforpliktelser. »

Styret i Unio vedtok 10. mars 2026 Unios tariffpolitiske uttalelse foran Hovedoppgjøret i 2026. I vedtaket het det blant annet:

«Unios overordnede føringer:

Tariffoppgjøret i 2026 må sikre norske arbeidstakere en solid reallønnsvekst og Unios grupper en betydelig lønnsvekst.

Tariffoppgjøret må bidra til å ivareta samfunnets behov for å beholde og rekruttere kompetanse i offentlig sektor, gjennom å øke lønnsnivået for disse gruppene.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjenspeiles i lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor og må reduseres. Dette må skje gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

[...]

Bakteppet for vårens lønnsoppgjør er en svært alvorlig sikkerhetssituasjon både i Norge og i verden. 2026 er totalforsvarsåret. I Nasjonal sikkerhetsstrategi slår regjeringen fast at det er summen av samfunnets ressurser som ivaretar befolkningens sikkerhet. Militær kraft alene er ikke nok. Demokratisk beredskap handler ikke bare om forhåndsregler for krig og kriser, men like mye om kunnskap, kvalifisert arbeidskraft, tillit, åpenhet og sterke fellesskap.

[...]

Det er et stort behov for arbeidskraften Unios forbund representerer. En offentlig sektor med kompetente ansatte som leverer tjenester av høy kvalitet, er Norges viktigste sikring mot både mistillit og interne og eksterne trusler. Derfor er forslag om reduksjon i krav til kompetanse alvorlig. Slike tiltak vil redusere tjenestekvalitet, pasientsikkerhet og innbyggernes rettssikkerhet.

Vi må øke motstandskraften i samfunnet vårt langs flere akser. Skal vi lykkes med dette, er vi helt avhengige av at vi klarer å rekruttere og beholde personell med høy

kompetanse i offentlig 1 sektor. Årets lønnsoppgjør er derfor ikke bare et spørsmål om lønn, men også om nasjonal beredskap og kvalitet i tjenestene.

[...]

Statistisk sentralbyrå (SSB) har anslått lønnsveksten i Norge i 2025 til 5,0 prosent. Den framforhandlede rammen i frontfaget var 4,4 prosent. Siden 2019 har den faktiske lønnsveksten vist seg å bli høyere enn frontfagsrammen. Dette kan skyldes at lønnsveksten i de delene av arbeidsmarkedet som ikke får sin lønn bestemt i tariffforhandlingene har vært høyere. Mange av arbeidstakerne er uorganiserte. Dette undergraver det organiserte arbeidslivet og viser at anslaget fra frontfaget ikke nødvendigvis er en god indikator for lønnsveksten i Norge.

[...]

Forskjellen i gjennomsnittslønnen mellom kvinner og menn økte i 2025. Det skjer etter en utvikling fra 2020 til 2024 hvor forskjellen i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner har blitt redusert. Når flere kvinner enn menn tar høyere utdanning, er det et paradoks at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner ikke blir mindre. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er, sammen med lav verdsetting av kvinnedominerte yrker, den viktigste grunnen til lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Lønnsnivået i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor er lavt. Frontfagsmodellen, der den mannsdominerte industrien forhandler først og setter rammen for alle andre, har på makronivå tjent Norge vel. Men praktiseringen av frontfagsmodellen sementerer lønnsforskjellene, og gir ikke noen muligheter til å øke verdsettingen av kvinnedominerte yrker. Hvert lønnsoppgjør bygger videre på et allerede skjevt utgangspunkt og forsterker ulikheten.

[...]

Nasjonalregnskapet viser at lønnskostnadsandelen i industrien har vært på et klart lavere nivå de siste fem årene. I gjennomsnitt er lønnskostnadsandelen 75 prosent i årene 2021–2025. Den lave lønnskostnadsandelen betyr at lønnsomheten er god, og at det er rom for høye tariff tillegg i årets forhandlinger. Dersom lønnsveksten er lav, blir også lønnskostnadsandelen lav, samtidig som eierinntektene blir høye.

[...]

Årets hovedoppgjør må bidra til å bevare kvaliteten i det offentlige tjenestetilbudet til befolkningen. Det er helt nødvendig at offentlige virksomheter klarer å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Årets hovedoppgjør må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor, gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

Lønnsveksten i fjor bidro til å øke lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor ytterligere. Når normen fra frontfaget brukes som diktat, sementerer frontfagsmodellen lønnsrelasjonene i samfunnet. Selv om gjennomsnittlig lønnsvekst mellom de ulike tariffområdene over tid skulle være lik, består forskjellene på nivået mellom dem. En gjennomsnittlig årslønn for en funksjonær i industrien var på 1 005 600 kroner i fjor. Det er 280 000 kroner over gjennomsnittet for ansatte i offentlig forvaltning. Tabell 2.5 i TBU (2026) synliggjør at både lønnsnivå og lønnsvekst for utdanningsgruppene i

offentlig sektor er for dårlig. Konsekvensen av vedvarende lønnsgap mellom offentlig og privat sektor, er ikke bare statistisk – den merkes i bemanningssituasjonen.

Andelen som jobber i offentlig sektor, har holdt seg stabil på 30 prosent over lang tid. Vi står overfor en bemanningskrise i offentlig sektor, eksempelvis i helsevesenet og barnehagene. Det er et paradoks at antall sysselsatte i kommunesektoren ble redusert i fjor, når vi ser at behovet for bemanning øker.

Svak kommuneøkonomi er en årsak til at kommunene reduserer antall ansatte. Derfor er det nødvendig at kommuneøkonomien styrkes slik at kommunene kan levere de tjenestene som befolkningen forventer. Dårlig kommuneøkonomi bidrar også til manglende investeringer i forebygging. Ved å nedprioritere forebygging og tidlig innsats kan vi forvente høyere frafall, dårligere arbeidsmiljø og mindre attraktive arbeidsplasser for kompetente ansatte. Kostandene blir skjøvet framover i tid.

Arbeidsgiverne har et ansvar for å sikre rekrutteringen til velferdsyrkene i Norge. Mens framskrivninger viser at en stor andel av dagens ungdom må velge helsesektoren, sliter flere yrker med lave søkertall til studiene. Dårlige lønnsbetingelser og tøffe arbeidsvilkår er viktige årsaker til at flere av studiene til velferdsyrkene har få søkere. Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor øker med utdanningslengde. For å få flere til å velge velferdsyrkene må utdanning lønne seg bedre enn i dag.

Gode, helsefremmende arbeidstidsordninger og konkurransedyktig lønn er avgjørende for at ungdom velger velferdsyrkene, for at ansatte kan stå lenge i yrket og for å redusere sykefraværet. Det er derfor et paradoks at det foreslås økt styringsrett over turnus og mindre attraktive arbeidstidsordninger.

[...]

Unio vil forsvare etablerte arbeidstidsordninger som sikrer forsvarlige, likeverdige og gode tjenester til befolkningen i hele landet. Vi vil videre bidra til å utvikle nye, bedre arbeidstidsordninger basert på kunnskap og en felles tilnærming. Slik felles tilnærming bør avklares i god tid før et hovedoppgjør.»

*Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 24. februar 2026
Inntektspolitisk dokument 2026:*

«YS krever betydelig reallønnsvekst i 2026.

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.

Det siste året har vært preget av usikkerheten rundt handels- og sikkerhetspolitikk. Flere land har varslet eller innført proteksjonistiske tiltak, og risikoen for fragmentering i verdensøkonomien har fått økt oppmerksomhet i internasjonale analyser.

Samtidig har global økonomisk vekst og verdenshandel samlet sett holdt seg bedre oppe enn mange fryktet. Veksten er moderat, men relativt bredt forankret, og både avanserte økonomier og fremvoksende markeder har bidratt.

Også i Norge har utviklingen det siste året vært mer robust enn tidligere anslått. Veksten i fastlandsøkonomien har tatt seg opp etter en svakere periode. Sysselsettingen har holdt seg høy. Ledigheten økte i første halvår 2025, først og fremst fordi flere som tidligere sto utenfor arbeidsmarkedet nå ønsker å komme i jobb. Prisveksten har avtatt etter 2022 og 2023, og reallønnsvekst og noe lavere renter har bidratt til å holde etterspørselen oppe. Selv om enkelte næringer, som byggesektoren, fortsatt har svak aktivitet, har samlet verdiskaping utviklet seg bedre enn mange fryktet ved inngangen til året.

Ved inngangen til 2026 signaliserer de fleste prognoser moderat, men stabil vekst for Norge de neste årene, støttet av høy disponibel inntekt hos husholdninger og en gradvis mindre restriktiv pengepolitikk. Samtidig vil investeringer være dempet av global usikkerhet, og eksportvekst påvirkes av svakere etterspørsel fra handelspartnere.

I frontfaget har produksjon, omsetning og eksport økt gjennom 2025, og mange bedrifter forventer videre vekst også i 2026. Flere bedrifter melder videre behov for arbeidskraft og investeringer, selv om vekstanslagene varierer mellom sektorer.

Lønnskostnadsandelen i industrien har vært lavere enn sitt historiske gjennomsnitt i flere år og sank fra 2024 til 2025.

Vi ser tendenser til økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og til at høytlønnede yrker har høyere lønnsvekst enn lavtlønnede, ikke bare i kroner, men også i prosent. YS vil kjempe imot denne utviklingen.

YS mener at vi må ha tariffavtaler som ikke legger opp til ulik lønn ut fra organisasjonstilhørighet. Derfor mener vi at én tariffavtale i staten må gjeninnføres.

YS krever at arbeidsgivere forskutterer sykelønn til alle arbeidstakere.»

Akademikerne la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2026:

«Akademikerne jobber for et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig og innovativt næringsliv med høy produktivitet og lønnsomhet, og en konkurransedyktig offentlig sektor. Akademikerne bygger sin lønnspolitikk på at høy kompetanse og kunnskap skal lønne 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 på riktig sted blir viktigere i tiden fremover. Høyt utdannede ansatte er viktige for å møte bemanningsbehovet i offentlig sektor slik at vi sikrer 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, høyere utdanning og forskning er sentralt 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. Lønn er et av de viktigste personalpolitiske virkemidlene, hvor differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar er nødvendig. Det er de lokale partene som best kjenner forholdene og utfordringene i virksomhetene.

I den norske modellen for lønnsdannelse står frontfagsmodellen sentralt. Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen, men er opptatt av å fremheve viktigheten av fleksibiliteten som ligger i modellen.

Anslaget fra frontfaget som gis av NHO i forståelse med LO, må på ingen måte oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Dette anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres.

Frontfagsmodellen løser ikke utfordringer knyttet til lønnsnivå. Det er viktig at lønnsdannelsen ikke bidrar til å sementere historiske lønnsforskjeller, men bidrar til at arbeidsmarkedet fungerer slik at samfunnets samlede ressurser brukes der det er behov. Da er ikke løsningen en streng praktisering av frontfagsmodellen.

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 forholder de lokale partene seg til tariffavtalenes lønns- og forhandlingssystem. For store deler av offentlig sektor er det utfordringer med å beholde og/eller rekruttere arbeidskraft. Samtidig er offentlig sektor 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 beholde og rekruttere riktig kompetanse.

Akademikerne forventer at tariffoppgjørene våren 2026 bidrar til reallønnsvekst for våre medlemmer, og at tariffpartene kan finne gode forhandlingsløsninger i de ulike sektorene uten politisk innblanding. Ukritisk bruk av meklingsinstituttet legger bånd på partenes frie forhandlinger, og bør søkes unngått.

Opgjørene 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 med tanke på fremtidens bemanningsbehov.

For privat sektor er det store variasjoner i virksomhetene når det gjelder den økonomiske situasjonen. Vi ser en tendens til fallende lønnsandeler i privat sektor som

betyr at den høye lønnsomheten i mange industrinæringer i hovedsak tilfaller eierne. Dette kan igjen gå ut over virksomhetenes muligheter til å beholde og rekruttere nødvendig arbeidskraft.»

Administrasjonen i KS forhandlet hovedtariffoppgjøret i 2026 etter følgende fullmakt/mandat:

KS slutter opp om frontfagsmodellen som en viktig del av det inntektspolitiske samarbeidet og den koordinerte lønnsdannelsen i Norge. KS mener den koordinerte lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen er særlig viktig for å møte utfordringene kommunesektoren og resten av arbeidslivet står overfor. På denne bakgrunn gis administrasjonen fullmakt til å revidere Hovedtariffavtalen per 1. mai 2026 etter følgende hovedlinjer:

1. Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det betyr at bestemmelser om lønn, godtgjøringer og øvrige arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser må være tilpasset kommunesektorens omstillings- og rekrutteringsbehov.
2. Hovedtariffavtalen revideres likelydende for alle avtaleparter innenfor en samlet lønnsmasse i Hovedtariffavtalens kapittel 4.
3. Innenfor det handlingsrommet frontfagsmodellen gir, disponeres den økonomiske rammen i 2026 til en balansert fordeling mellom sentrale lønns- og stimuleringsiltak i hovedtariffavtalen kapittel 4 og avsetning til lokale forhandlinger i tariffperioden.
4. Å fortsette og forsterke arbeidet med omstilling og heltidskultur krever endringer i bestemmelser for arbeidstidsorganisering. KS er innstilt på at endringer kan sees i sammenheng med stimuleringsordninger for helgearbeid.

Sentralstyret i Virke vedtok følgende forhandlingsposisjon for oppgjøret i 2026:

«

- Virke støtter opp om frontfagsmodellen.
- Det må være nødvendig handlingsrom lokalt for å ivareta de økonomiske forskjellene bedrifter og bransjer har.
- Lønnsøkningene må være forsvarlige slik at ikke oppgjøret bidrar til videre prisvekst og rentehevinger.
- Tilgang på kompetent arbeidskraft er en forutsetning for at Virkes medlemmer skal være konkurransedyktige. Inkluderingsarbeidet må skje med bakgrunn i virksomhetenes behov.
- Like konkurransevilkår er viktig for virksomheters konkurransekraft. Tariffavtaler som berører samme arbeidstakerkategori i like bransjer må ikke bidra til konkurransevridding.
- Tariffavtalene må være mer moderne og brukervennlige.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Hovedoppgjøret i 2026 mellom LO og NHO ble ført forbundsvist. Forhandlingene startet med frontfaget Industriovertenskomsten mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO), samt mellom Parat (YS) og Norsk Industri. Forhandlingene startet 23. mars, men det endte med brudd 26. mars. Det ble meklingsløsning i frontfaget 12. april.

Meklingsresultatet innebar et generelt tillegg på 6,50 kroner per time med virkning fra 1. april 2026 og ytterligere et tillegg på 4 kroner per time for Industriovertenskomsten-Teko, samt endringer i en del satser.

Fellesforbundet og Norsk Industri sendte en henvendelse til LO og NHO vedrørende AFP under forhandlingene. I svarbrevet fra LO og NHO 9. april 2026 ble det bl.a. pekt på at LO og NHO er enige om å gjennomføre et felles arbeid i løpet av 2026 og inn mot oppgjøret i 2027 med mål om å finne frem til en ny AFP modell. LO og NHO er enige om at ved enighet om ny modell kan denne tas inn i oppgjøret i 2027, og iverksettes så fort det er mulig.

Riksmekleren rettet en henvendelse til regjeringen ved arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng, om at partene har en felles bekymring knyttet til Navs saksbehandlingstid for refusjon av sykepenges. I sitt svar varslet arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng at regjeringen er innstilt på å iverksette nødvendige tiltak for å sikre at saksbehandlingstiden for refusjonskrav til arbeidsgiverne på sykepengeutbetalinger reduseres. Regjeringen vil også legge frem et forslag overfor Stortinget om utvidet frist for arbeidsgiver for å kreve refusjon av sykepenge fra Nav.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved hovedoppgjøret 2026 beregnet til 1,9 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,3 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,2 prosent før bidrag fra lønns glidning.

Boks 1.1 Frontfagsrammen, hovedoppgjøret 2026

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

12. april 2026

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 lønns glidning er ukjent. Lønns glidningen favner alle bidrag til lønnsveksten utover overhenget og tariff tilleggene. Foruten bidrag fra lokale forhandlinger, innebærer det også bidrag fra blant annet sammensetningseffekter og endringer i uttelling fra garantiordninger, bonuser, akkord og uregelmessige tillegg.

Faktisk årslønnsvekst i industrien i NHO-området har i de tolv årene etter Holden III-utvalget i 2013 vært 3,4 prosent i gjennomsnitt, tett på gjennomsnittlig rammeanslag på 3,3 prosent. I gjennomsnitt har avviket mellom anslått og faktisk årslønnsvekst vært på 0,3 prosentpoeng, med om lag like mange over- og undervurderinger av lønnsveksten. I fjor var avviket på usedvanlig høye 0,8 prosentpoeng. Det store avviket skyldtes hovedsakelig endret sammensetning av sysselsettingen i industrien og økt bruk av uregelmessige tillegg. Økte bonusutbetalinger bidro også noe.

Den økonomiske situasjonen og utsiktene

Det siste året har verdensøkonomien vært preget av økte handels- og geopolitiske spenninger, blant annet knyttet til USAs handelspolitikk og krig i Midtøsten. Isolert sett kan disse risikofaktorene føre til svakere vekst internasjonalt, mens økte forsvarsinvesteringer virker motsatt. Veksten i verdensøkonomien holdt seg godt oppe gjennom fjoråret. Anslag fra OECD og IMF innebærer en aktivitetsvekst hos Norges handelspartnere på 2,0 prosent i år, som er noe svakere enn i tiåret før pandemien.

I fjor var samlet lønnsvekst i de største forhandlingsområdene i hele økonomien 4,7 prosent, mens konsumprisene steg med 3,1 prosent, slik at reallønnen i gjennomsnitt økte med 1,6 prosent. Året før økte reallønnen med 2,0 prosent. TBU anslår en konsumprisvekst på 3,2 prosent i år.

Anslagene for veksten i Fastlands-BNP i år varierer fra 1,4 til 2,0 prosent. Dette er rundt antatt trendvekst. Økt kjøpekraft, en jobbvekst rundt ½ prosent og nær uendret arbeidsledighet, vil bidra til fortsatt forbruksvekst, i området 2–3 prosent. Oljeinvesteringene ventes å avta noe i år, men fra et høyt nivå. Aktiviteten i leverandørindustrien vil dempes, men fortsatt være høy. Øvrige investeringer vil holdes tilbake av stor usikkerhet og høy rente, slik at veksten her blir moderat.

Styringsrenten ble kuttet fra 4,5 til 4,0 prosent i fjor. Norges Bank anser at dette rentenivået fortsatt har en innstrammende effekt på økonomien, og på sitt marsmøte varslet Norges Bank at inflasjonsutsiktene nå tilsa 1-2 rentehevinger i løpet av året. Innretningen av finanspolitikken vil virke ekspansivt på økonomien i år ifølge Finansdepartementets beregninger. Når lønnsveksten følger frontfagsmodellen, motvirker den lønns- og prisspiraler selv med høy etterspørsel i økonomien.

Nærmere om situasjonen og utsikter for industrien

Lønnsdannelsen har et ansvar for å bidra til at industriens konkurranseevne er tilstrekkelig god, og slik trygge bedrifter og arbeidsplasser. Prisene på industriens bruttoprodukt steg med 4,3 prosent i fjor, mens produktiviteten økte med 2,3 prosent, målt med bruttoprodukt per timeverk. I tiårsperioden 2016–2025 økte prisene i industrien i gjennomsnitt med 3,7 prosent årlig og produktiviteten med 0,3 prosent. I samme tiårsperiode var produktivitetsveksten hos handelspartnerne 1,5 prosent.

På kostnadssiden ble norsk industris konkurranseevne i 2025 svekket med 0,1 prosent målt mot handelspartnerne. Mens kronesvekkelsen bidro til å styrke konkurranseevnen med 0,5 prosentpoeng, dro høyere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant handelspartnerne i motsatt retning. Gitt at dagens kronekurs holder seg på dagens nivå ut året,

vil industriens effektive kronekurs i år være 4,6 prosent sterkere enn gjennomsnittet for fjoråret. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt i hele økonomien hos våre handelspartnere er anslått til 3,3 prosent i år, mot 4,2 prosent i fjor.

Industriaktiviteten økte med 4,3 prosent i 2025, særlig drevet av vekst i verkstedindustrien. Eksportvolumet av industrivarer økte med 5,5 prosent i fjor blant annet som følge av store leveranser av våpen og utstyr til energisektoren. SSBs konjunkturbarometer for industrien viser imidlertid lavere ordretilgang fra både hjemme- og eksportmarkedet i fjerde kvartal i fjor. Ordrebeholdningen i industrien falt gjennom fjoråret. Produsenter av konsumvarer og investeringsvarer rapporterer om en markant nedgang i samlet ordrebeholdning, mens for produsenter av innsatsvarer er det bare en liten nedgang.

Kapasitetsutnyttingen i industrien er så vidt over sitt historiske gjennomsnitt ifølge Norges Banks regionale nettverk. Blant oljeleverandørene har kapasitetsutnyttingen avtatt, men den er fortsatt høyere enn vanlig. Industribedriftene i nettverket venter at økte forsvarsinvesteringer, utbygging av energiforsyning og leveranser til havbruksnæringen vil bidra til vekst framover. Samtidig legger økt konkurranse og til dels lavere etterspørsel i eksportmarkedene en demper på vekstforventningene til en del eksportrettede bedrifter. Aktiviteten rettet mot norsk sokkel går ned som følge av at petroleumsinvesteringene etter flere år med økning vil reduseres fra og med 2026. Samtidig gir feltene som nå er i drift et stabilt nivå på leverandørenes aktivitet knyttet til drift og vedlikehold.

Industriens lønnsomhet, målt med nasjonalregnskapets foreløpige tall for driftsresultatet, økte med 11 mrd. kroner i fjor etter et fall på 5 mrd. kroner året før. Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i industrien var snaut 75 prosent i 2025, 6 prosentpoeng under gjennomsnittet fra 1970. Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike industrinæringene både i nivå og gjennom konjunktorene. Råvarebasert industri har de siste årene dratt lønnskostnadsandelen ned. Verkstedsdelen av industrien, som lenge hadde en relativt høy lønnskostnadsandel, har de siste årene også bidratt til å trekke samlet andel ned. Lavere driftsresultat i næringsmiddelindustrien og i industrinæringer som leverer til bygg og anlegg trakk isolert sett opp lønnskostnadsandelen for industrien i alt.

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 2026. Av dette bidrar overhenget med 1,3 prosentpoeng for industriarbeidere og 1,6 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 1,9 prosentpoeng. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått lønns glidning. Denne favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord, bonuser og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Anslått bidrag fra glidningen uttrykker et forventet gjennomsnitt, og skal ikke forstås som 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 lønnskostnadsveksten for ledere og funksjonærer og i andre forhandlingsområder 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 Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke resulterte i at minstelønnssatsens øverste trinn fikk et tillegg fra 1. februar 2026 på 5 kroner per time.

I hovedoppgjøret for 2026 mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke ble det gitt et generelt tillegg på kroner 6,50 kroner per time. Minstelønnssatsene (unntatt ungdomstrinnene) ble økt med til sammen 10,50 kroner per time fra 1. april 2026.

19. juni 2024 ble det enighet etter mekling mellom Virke og Fellesforbundet for grossistoverenskomsten. Det ble fra 1. april gitt et generelt tillegg på 6,50 kroner per time, og minstelønnssatsene økte med ytterligere 1,5 kroner. Det ble tilsvarende resultat i grossistavtalen mellom Virke, YTF og Parat.

For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2025 til 2026 på 1,1 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2026 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,3 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

For Reiselivsavtalen mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke ble det etter mekling enighet 23. mai. Resultatet ble i tillegg til garantien et generelt tillegg på 6,50 kroner per time. Minstelønnssatsene økte med totalt 10,50 kroner per time fra 1. april.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia og Parat fikk ved hovedoppgjøret for 2026 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom Handel og Kontor i Norge og Hovedorganisasjonen Virke.

Virke og YS/Parat kom etter mekling til enighet om Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat 4. juni. Resultatet ble et generelt tillegg på 6,50 kroner per time med virkning fra 1. april 2026. Minstelønnssatsene ble hevet tilsvarende. Lønnstrinn 1-3 heves ytterligere med 4 kroner per time fra 1. april, og garantiordningen hevet trinn 3 med 5 kroner per time fra 1. februar 2026.

Hovedoppgjøret 2026 på HUK-området ble gjennomført 15.-17. juni for 6 av 7 avtaler på området. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om seks tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur. Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene. Forhandlingene om den siste avtalen er utsatt til høsten.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i hovedoppgjøret 2026 16. april. Staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet forhandlet med hhv. Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Det ble ført forhandlinger fram til 30. april, da det ble brudd med alle de fire hovedsammenslutningene. Forhandlingene gikk deretter til mekling der det med Riksmeklers mellomkomst 29. mai ble oppnådd enighet. Enigheten innebærer at de fire avtalene blir likelydende.

I avtalene er hele den økonomiske rammen avsatt til lokale forhandlinger. Med virkning fra 1. mai 2026 avsettes det 2,70 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune 10. april 2026. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene mellom KS og alle forhandlingssammenslutningene. Partene ble i meklingen 26, 27. og 28. mai enige om følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2026 på mellom 21 600 og 34 100 kroner per år, som vist i tabell 1.1.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 4,0 prosent fra 1. mai 2026.
- Satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg heves med virkning fra 1. oktober 2026. Nattillegg utbetales ut vaktens lengde for nattevakter, likevel senest til klokken 08.00.
- Fra meklingen i 2025 var det avtalt lønnstillegg på 1200/1300 kroner med virkning fra 1. januar 2026 (se NOU 2026: 5)

For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse i KS-området (HTA kap. 4) er anslått årslønnsvekst 4,4 prosent. Av dette utgjør overhenget til 2026 1,1 prosentpoeng, anslått glidning 0,3 prosentpoeng, og lønnstillegg som beskrevet i strekpunktene over 3,0 prosentpoeng.

I hovedoppgjøret i *Oslo kommune* gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 4,15 prosent, minimum 24 000 kroner med virkning fra 1. mai 2026. Nattillegg utbetales ut vaktens lengde for nattevakter, likevel senest til klokken 08.00.

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

<i>Stillingsgrupper</i>	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2025	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2026	Tillegg 1. mai 2026	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2026	Tillegg 1. mai 2026	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	397 000	418 600	21 600	70	515 800	21 600	74
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	452 500	475 300	22 800	72	551 100	22 800	77
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	474 500	497 300	22 800	80	572 500	22 800	85
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	494 500	517 300	22 800	32	592 500	22 800	67
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	522 600	545 400	22 800	83	639 900	25 500	86
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	563 600	586 400	22 800	70	673 200	27 000	81
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning ²	599 200	624 700	25 500	60	735 300	30 300	72
Lektor og stillinger med krav om mastergrad ²	629 300	655 800	26 500	71	797 500	32 000	81
Lektor med tilleggsutdanning ²	648 800	676 200	27 400	64	833 300	34 100	69

¹ Per 1. desember 2025.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 4,0 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2026.

Virkningsdato er 1.5.2026.

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 Hovedoppgjøret i 2026 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 12 675 kroner per år. Tilleggene har virkning fra 1. april 2026. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. 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 2026 på 0,9 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på 2,3 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2025 til 2026 på 4,3 prosent for bidrag fra lønnsglidningen. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene den 12. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 18 000 kroner til arbeidstakere i stillingsgruppe 1 og 19 000 kroner til arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent. Jordmødre ble gitt et ytterligere generelt tillegg på 2 000 kroner. Arbeidstakere som ikke er innplassert på ansiennitetsstigen ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. mai 2026. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.5 i kapittel 1. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger.

I de sentrale forbundsvise forhandlingene mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom partene til enighet den 7. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund. Jordmødre ble i tillegg gitt et ytterligere generelt tillegg på 2 000 kroner. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. mai 2026. Minstelønnssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger.

Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene den 19. mai 2026. Det ble gitt et generelt tillegg på 3,4 prosent til medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund. Ansatte i

lederstilling ble i tillegg gitt ytterligere 0,4 prosent. Medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet ble gitt et generelt tillegg på 3,5 prosent. For medlemmer av Utdanningsforbundet i minstelønnsgaranti som barnehagelærer med 10 års ansiennitet eller mer, ble det i tillegg gitt et generelt tillegg på 4 000 kroner. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. mai 2026 for Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund og fra 1. januar 2026 for Utdanningsforbundet. Minstelønssatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1. Det ble avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger.

I de sentrale forhandlingene mellom Spekter og Den norske legeforeningen kom partene til enighet 10. juni. Det ble avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2026. Størrelsen på tilleggene varierte fra 26 500 til 43 000 kroner. Lokalt avtalte minstelønssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for hele gruppen. Det ble videre avtalt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå for de legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg.

Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår det fortsatt forhandlinger på B-dels nivå i helseforetakene.

Bidraget til årslønnsveksten fra lønnstilleggene som er gitt sentralt, er om lag 1,5 prosent. Sammen med overhenget på 0,9 prosent gir dette en årslønnsvekst på om lag 2,4 prosent, før bidrag fra lønnsglidningen og avsluttede og gjenstående forhandlinger på B-dels nivå.

1.5 Konflikter knyttet til lønnsoppgjørene i 2026¹

Fellesforbundet og NHO Reiseliv hadde frist frem til midnatt natt til 19. april med å bli enige i meklingen på Riksavtalen. De kom ikke til enighet og det endte derfor med streik fra og med 19. april. Ved første uttak med virkning fra 19. april kl. 12. tok Fellesforbundet ut 1 627 medlemmer fordelt på 105 bedrifter med tilholdssted i Oslo og Bergen. Streiken ble trappet opp med ytterligere fem uttak. Fra og med 18. mai var 4 416 hotell- og restaurantarbeidere i 331 bedrifter fordelt hovedsakelig på flere ulike byer og på store flyplasser tatt ut i streik. Natt til torsdag 28. mai ble partene enige om en ny avtale og streiken ble avsluttet.

Meklingen mellom NHO Reiseliv og Parat for ansatte innen hotell- og restaurant førte heller ikke frem og det endte derfor med streik 19. april. Ved første uttak tok Parat ut 295 medlemmer fordelt på åtte bedrifter. Det ble tatt ut ytterligere to uttak i løpet av streikeperioden, og på siste uttak 23. april var 328 medlemmer fordelt på 11 bedrifter i streik. Torsdag 28. mai ble partene enige om en ny avtale og streiken ble avsluttet samme dag.

Det ble ikke oppnådd enighet i meklingen om Renholdsoverenskomsten mellom NHO Service og Handel og Arbeidsmandsforbundet i LO, og det ble streik 9. mai 2026. Ved første streikeuttak 9. mai tok Arbeidsmandsforbundet ut 25 medlemmer fordelt på seks bedrifter. Det ble tatt ut ytterligere tre uttak, og ved siste uttak var det til sammen 908 medlemmer fordelt på 78 bedrifter i streik. Partene ble til slutt enige om en ny avtale, og streiken ble avsluttet 31. mai.

¹ Oversikt per 19. juni 2026.

Det ble ikke oppnådd enighet i meklingen om Brønnserviceavtalen mellom Offshore Norge i NHO og SAFE i YS, og det ble streik 15. juni 2026. Ved første streikeuttak tok SAFE ut 154 medlemmer, og fra 18. juni er 378 medlemmer i streik.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 1.1 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		Kjemisk Prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt
			Treindustri				I alt	Byggevirksomhet	
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
2025	5,0	4,9 ¹⁶	4,6	3,9	4,7	5,2	4,9	4,8	3,8
2015–2025	39,1	40,3	37,2	38,6	43,0	40,8	39,5	40,3	38,8
Gj. sn. per år ⁶	3,4	3,4	3,2	3,3	3,6	3,5	3,4	3,4	3,3
Årslønn 2025	638 900	637 400	598 500	563 800	709 500	654 300	692 600	680 900	594 300

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ²		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt	Virkebedrifter
	Landtransport	Hotell og restaurant ⁵	I alt	Industrifunk.		
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 ¹⁰	4,0	3,7
2023	5,2	4,6	4,4	4,0 ¹⁰	4,8	3,9 ⁸
2024	5,4	5,0	4,7	4,7 ¹⁰	5,2	5,1 ⁸
2025	3,9	3,7	4,5	4,9 ¹⁷	5,2 ¹⁵	4,4
2015–2025	39,4	37,2	38,4	40,2	40,3	43,3
Gj. sn. per år ⁶	3,4	3,2	3,3	3,4	3,4	3,7
Årslønn 2025	576 300	486 700	938 100	1 005 700	806 500	690 600

År	Staten ³	Kommunene			Spekter-bedrifter	
		I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
2016	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁴	2,4
2017	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁴	2,4
2018	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8 ⁷	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	1,8 ⁷	1,7	1,2	1,9	1,8	1,9
2021	2,8	2,6	2,3	2,8	3,6	2,9
2022	4,3 ⁷	3,7 ⁹	3,3 ⁹	3,9 ⁹	4,5	4,0
2023	6,4 ¹¹	5,6 ¹²	6,1 ¹²	5,5 ¹²	5,8	5,4
2024	5,4 ¹³	5,4	5,6	5,4	5,6	5,3
2025	4,8 ¹⁴	4,8	4,8	4,6	4,3	4,5
2015–2025	43,3	41,0	39,4	42,2	45,1	41,0
Gj.sn. per år ⁶	3,7	3,5	3,4	3,6	3,8	3,5
Årslønn 2025	786 400	674 300	733 400	657 900	796 900	719 400

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 Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet. Statlige eide foretak, som for eksempel de statlig eide helseforetakene er ikke en del av statlig tariffområde. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ Geometrisk gjennomsnitt.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ Beregninger viser at årslønnsveksten i staten eksklusiv Forsvaret er på 6,0 prosent.

¹² 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.

¹³ Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Årslønnsveksten i staten eksklusiv forsvarer var på 4,9 prosent.

¹⁴ Veksten i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2025.

¹⁵ Lønnsveksten i industrien er trukket opp av sammensetningseffekter og høye uregelmessige tillegg i Industriooverenskomsten Verksted. Dersom man kontrollerer for sammensetningseffekter basert på årsverk og andel årsverk for industriarbeidere og funksjonærer reduseres veksten i industrien samlet med 0,5 prosentpoeng.

¹⁶ Endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene trekker veksten opp med 0,1 prosentpoeng. Høye uregelmessige tillegg trekker lønnsveksten opp med 0,2 prosentpoeng.

¹⁷ Endringer i sammensetningen av næringsgruppene trekker veksten opp med 0,3 prosentpoeng. Økte utbetalinger av bonus trekker opp 0,3 prosentpoeng.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS