



# Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2025

... ..

## Innhold

1. Innledning .....	4
1.1. Formålet med rapporten.....	4
1.2. Statistikkutvalget HK/AAF .....	4
1.3. Den økonomiske situasjonen .....	4
1.4. Frontfaget.....	5
1.5. Lønns- og prisvekst.....	5
2. Om data for lønnsstatistikken .....	7
2.1. SSB leverer datagrunnlaget til AAF/HK-området .....	7
2.2. Statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området. ....	7
2.3. Lønnsbegreper og kvartalsvise data i årslønsvurderingene .....	8
2.4. Bruk av statistikkdata til lønnsoppgjøret.....	8
2.5. Identiske og ikke-identiske personer .....	9
3. Lønnsnivå og lønnsvekst .....	10
3.1. Typer lønnsglidning .....	10
3.2. Strukturendringer og spesielle forhold ved veksttallene fra et år til det neste ....	11
3.3. Medlemsvirksomheter i AAF .....	13
3.4. Landsoverenskomsten HK-AAF .....	15
3.5. Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale .....	16
4. Årslønnsutviklingen 2019-2023 i LOK- avtalen mellom AAF/HK .....	18
4.1. Dekomponering av lønnsveksten .....	18
4.2. Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte.....	19
4.3. Lønnsglidningen .....	20
Vedlegg.....	21
Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF.....	21
Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken .....	22
Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter .....	24
Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold.....	26
Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer .....	27
Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn .....	28

# 1. Innledning

## 1.1. Formålet med rapporten

Formålet med rapporten er å gi innsikt i lønn og lønnsutvikling blant ansatte i AAFs medlemsvirksomheter. Rapporten skal være faktabasert og fremlegge tallgrunnlag for partene i tarifforhandlinger.

## 1.2. Statistikkutvalget HK/AAF

Statistikkutvalget har som oppgave å legge frem beregninger som inneholder best mulig statistikk over lønnsutviklingen i AAF sine medlemsvirksomheter. Utvalget skal avlegge rapport, som legges frem for AAFs styre og HKs arbeidsutvalg foran lønnsforhandlingene.

Statistikkutvalget har følgende representanter:

- Fra arbeidsgiver: Knut Nordby, Rebecca Heggbredda Florholmen og Oddbjørn Eidem.
- Fra arbeidstaker: Bodil H. Andersen, Sunniva Brandtzæg og Kristin Bakker.

Statistikkutvalgets arbeidsgruppe, bestående av Oddbjørn Eidem, Kristin Bakker, Rebecca Heggbredda Florholmen og Sunniva Brandtzæg, har hatt flere møter i perioden august til oktober 2025, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i oktober 2025.

Statistikkutvalget har hatt møter om datagrunnlaget, samt gjennomgang av rapporten.

## 1.3. Den økonomiske situasjonen

Det er mange faktorer som bidrar til å skape usikkerhet i den økonomiske situasjonen for 2025, men til tross for dette, venter SSB vekst i løpet av året;

*«Norge, som en liten og åpen økonomi, ble i året som gikk påvirket av flere internasjonale hendelser som tydelig viste hvor sårbar norsk økonomi er for globale sjokk og utviklingstrekk. Særlig skapte sikkerhets- og handelspolitiske spenninger uvisshet rundt den økonomiske verdenen som Norge er betinget av. Internasjonal handel har vært avgjørende for velstandsutviklingen ved å gi tilgang til større markeder, fremme spesialisering og øke produktiviteten. Samtidig har de siste årene tydelig vist hvordan denne internasjonale integrasjonen gjør oss sårbare for globale sjokk. Tross økt handelsrestriksjoner og global uro venter Statistisk sentralbyrå (SSB) vekst i norsk økonomi fremover.<sup>1</sup> En viktig drivkraft bak denne veksten er økte offentlige investeringer, særlig innen forsvarssektoren.»<sup>1</sup>*

Ifølge trendtallene fra arbeidskraftsundersøkelsen var arbeidsledigheten uendret fra mars til oktober 2024, før den økte litt. Arbeidsløsheten var 4,1 prosent siste to måneder i 2024.<sup>2</sup> Til sammenligning var arbeidsløsheten 3,8 prosent i desember 2023.

---

<sup>1</sup> SSB (2025, 9. april) - [Økonomiske analyser 1/2025 – Utsyn over året 2024 – SSB](#)

<sup>2</sup> SSB (2025, 27. januar) - [Arbeidsløysa på 4,1 prosent i desember – SSB](#)

SSB-tall viser at det ble registrert åpnet 4543 konkurser i 2024. Totalt er det på omtrent samme nivå som i 2023, men mens det er færre innenfor bygg og anlegg, er det flere AS-virksomheter som har åpnet konkurs i 2024.<sup>3</sup>

I Pengepolitisk rapport 1/2025 gir Norges bank en som er forenlig med at styringsrenten avtar til 4 prosent innen utgangen av året og gradvis videre de neste årene.<sup>4</sup>

Den økonomiske veksten ventes å ta seg litt opp i årene fremover.

#### 1.4. Frontfaget

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. Dette innebærer at det er konkurranseutsatte virksomheter som forhandler først med utgangspunkt i verdiutviklingen i disse næringene. Rammen fra frontfaget er normgivende for oppgjørene i resten av økonomien.

Som grunnlag for de årlige forhandlingene anslår Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjøret (TBU) prisveksten før forhandlingen starter. I februar 2025 anslo TBU at konsumprisveksten fra 2024 til 2025 ville være på 2,5 prosent.<sup>5</sup> Dette anslaget ligger fast for alle forhandlingene i privat sektor, uavhengig av forhandlingstidspunktet.

Ved mellomoppgjøret i 2025 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent.<sup>6</sup>

#### 1.5. Lønns- og prisvekst

Utviklingen i reallønn er viktig for arbeidstakernes nettoinntekt. Reallønnen er uendret dersom prisvekst og lønnsvekst er lik.

Da Teknisk beregningsutvalg anslo konsumprisveksten fra 2024 til 2025 til å være 2,5 prosent, vektla usikkerheten til anslaget. Usikkerheten var særlig knyttet til utviklingen i kronekursen, energiprisene og internasjonal økonomi, herunder risikoen for store endringer i handelspolitikken.

Til sammenligning var endringen i KPI i 2024 på 3,1 prosent. SSB beskriver det slik:

«Etter flere år med kraftig prisvekst dempet veksten seg betydelig i 2024. Til tross for at husholdninger erfarte at varer og tjenester fortsatte å bli dyrere, så vokste prisene saktere enn de har gjort på en god stund.

Fra 2023 til 2024 gikk prisene på varer og tjenester som husholdningene kjøper samlet sett opp med 3,1 prosent, viser konsumprisindeksen (KPI). Dette er en betydelig nedgang fra 2023 da årsveksten var 5,5 prosent.»<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> SSB (2025, 28. januar) - [Fleire åpne konkurser – SSB](#)

<sup>4</sup> Norges bank (2025, 27. mars) - [Pengepolitisk rapport 1/2025](#)

<sup>5</sup> TBU - foreløpig hovedrapport (2025, 14. februar) - [Grunnlaget-for-inntektsoppgjørene-februar-2025.pdf](#)

<sup>6</sup> LO og NHO (2025, 31. mars) - [250331-rammebetraktning-2025.pdf](#)

<sup>7</sup> SSB (2025, 10. januar) - [Prisveksten avtok i 2024 – SSB](#)

Styringsrenta har ligget uendret på 4,5 prosent siden desember 2023 frem til den ble satt til 4,25 prosent i juni, og til 4 prosent i september 2025.<sup>8</sup>

For lønnstakere under ett viser foreløpig påløpte tall fra nasjonalregnskapet at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2023 til 2024 økte med 5,7 prosent. Ulikheten i lønnsfordelingen samlet og for kvinner økte noe fra 2023 til 2024. For menn var ulikheten uendret i samme periode.<sup>9</sup>

Tabell 1 viser utvikling i pris, lønn og reallønn for arbeidstakere i AAF-virksomheter som følger lønssystemet hjemlet i Landsoverenskomsten mellom HK og AAF (heretter LOK), sammenstilt med gjennomsnittet for lønnstakere i Norge og statsansatte de siste fire årene.

Tabell 1

	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
<b>PRISSTIGNING</b>	3,5		5,8		5,5		3,1	
<b>LØNN</b>	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:								
Avtaleområder Norge	3,0	-0,5	4,2	-1,5	5,3	- 0,2	5,2	2,0
Statsansatte	2,8	-0,7	4,3	-1,4	6,4	0,9	5,4	2,2
AAF-virksomheter i LOK-området	2,9	-0,6	4,1	-1,6	5,7	0,2	5,5	2,3

Kilde: SSB og TBU

<sup>8</sup> Norges bank - [Endringer i styringsrenten](#)

<sup>9</sup> TBU - foreløpig hovedrapport (2025, 14. februar) [Grunnlaget for inntektsoppgjørene-februar-2025.pdf](#)

## 2. Om data for lønnsstatistikken

### 2.1. SSB leverer datagrunnlaget til AAF/HK-området

I tråd med Statistikkutvalgets mandat, har AAF inngått avtale med Statistisk Sentralbyrå om levering av datamateriale for området. Avtalen oppdateres årlig.

Bakgrunnstallene til lønnsstatistikken er basert på A-ordningen, som er en samordnet måte for arbeidsgiverne å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte til NAV, SSB og Skatteetaten.

SSB bruker tallmaterialet til blant annet lønns- og sysselsettingsstatistikk. De nasjonale lønnsstatistikkenes for alle ansatte er bygd på dette materialet. SSB baserer sine lønnsstatistikker på kvartalsinformasjoner med utgangspunkt i lønnsnivåene i den midterste måneden i et kvartal.

SSB leverer data basert på hvilke grupper vi ønsker å se på og hvilke relevante problemstillinger vi vil å belyse. Dette innebærer også at det en gang i året, normalt i løpet av mai, blir sendt over medlemslister fra henholdsvis AAF og HK til SSB. I tillegg blir det sendt lister over medlemmer som har LOK-avtale, samt en sammenlignbar gruppe bedrifter med alternative avtaler. Statistikken skiller også mellom HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer.

SSB har strenge personvernregler knyttet til levering av grunnlagsmateriale til AAF/HK-område. Som en konsekvens av dette leverer ikke SSB data for grupper på færre enn 20 personer.

AAF mottar grupperte data fra SSB som beskrevet ovenfor, spesifisert for yrker. Dette danner grunnlaget for modellen og analyser av materialet. SSB leverer også statistikk for identiske personer fra et kvartal til samme kvartal året etter. Dette, og en del andre størrelser, danner grunnlaget for å se på om det kan være former for struktureffekter (avgang/tilgang) i materialet eller andre statistiske forhold. I AAF og Statistikkutvalget behandles ulike sider ved materialet.

Levering av kvartalsvise data fra SSB til AAF vil primært skje gjennom sommer/høst. Datamaterialet vil være det best tilgjengelige på det aktuelle tidspunktet.

### 2.2. Statistikkutvalgets tilpasning til AAF/HK-området.

Datagrunnlaget i AAFs medlemsvirksomheter er lite, og dette skaper utfordringer for statistikkområdet når det er relativt mange som begynner eller avslutter sitt arbeidsforhold i virksomhetene, samt ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften. Statistikkutvalget har gjort et nødvendig arbeid med å utvikle statistikken innenfor tariffområdet, ved å etablere en stabil modellstruktur knyttet til yrke og kvartalsvise lønnsopplysninger. Det er viktig for partene at det også fremover finnes nødvendig kompetanse og ressurser som kan sørge for at viktige endringer i klassifikasjoner, statistisk praksis, lovverk, etc. fornyes for LOK/AAF-området. Dette sikrer kvaliteten i statistikken.

Tabellene i kapittel 3 viser antall arbeidsforhold for en måned/kvartal (se A-ordningens veiledning) både totalt og på yrkesgrupper. Antall arbeidsforhold avviker fra antall sysselsatte i en næring siden en arbeidstaker kan ha flere arbeidsforhold. At en person har

flere arbeidsforhold påvirker ikke lønnsnivå, da arbeidstid i A-ordningen er spesifisert for hvert enkelt arbeidsforhold.

Statistikken er basert på utbetalt lønn og arbeidede timer. Avgrensningen mellom å bli klassifisert som leder eller en annen klassifisering innenfor AAF-virksomheter kan være noe flytende, spesielt mellom gruppe 1 (ledere) og gruppe 2 (akademiske yrker), da mange spesialister også kan ha et overordnet fagansvar. Det skal imidlertid følge et større lederansvar med stillingen for å klassifiseres som leder. Hvis det meste av lederens tid går med til å delta i produksjonen, skal lederen klassifiseres i annen kode enn lederkode, ifølge A-ordningen. Dette betyr at lønn og lønnsvekst mellom yrkesgrupper kan variere noe over tid. Tallmaterialet for den enkelte yrkesgruppe bør vurderes i lys av dette.

### 2.3. Lønnsbegreper og kvartalsvise data i årslønnsvurderingene

I lønn inngår avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtid er ikke med i lønnssummen for den enkelte. Alle ansatte, både deltids- og heltidsansatte, er med i materialet. Lønnsstatistikken er basert på antall arbeidsforhold.

I vurderingene av årslønn har vi tatt utgangspunkt i kvartalsvise lønnsutbetalinger for ansatte som følger LOK. Dette er det samme lønnsmaterialet som inngår i SSBs kvartalsstatistikk for alle sektorer i Norge. Lønnsnivået i et kvartal baserer seg på den midterste måneden i kvartalet.

### 2.4. Bruk av statistikkdata til lønnsoppjøret

Statistikkutvalget har i samarbeide med SSB mottatt aggregerte data fra virksomheter innenfor avtaleområdet for LOK-avtalen. Dette grunnlaget bygger på lønnstall for AAF-virksomheter med LOK-avtale, med unntak av en gruppe innenfor disse virksomhetene som har alternativ lønnsfastsettelse.

Dette gir mulighet til å gruppere antall arbeidsforhold for yrkesgrupper på bestemte statistikkpunkter, basert på nasjonal yrkesstandard. Yrkesstandarden fra SSB og yrkesoppdelingen i tariffavtalen er noe ulikt over tid og kan variere både for enkeltpersoner og yrkesgrupper av ulike årsaker. Definisjonen av arbeidsforhold kan også medføre for eksempel at en person kan ha flere arbeidsforhold innenfor en periode dersom man skifter yrke innenfor aktuelle perioder. Fordelingen mellom yrkesgrupper må derfor betraktes som tilnærmet lik fra periode til periode.

Statistikkutvalget henviser også til spesielle problemstillinger for eksempel mellom ledere og akademiske yrker, men også mellom andre grupper, hvor den offentlige yrkesplasseringen er et resultat av hva bedriftene innrapporterer til A-ordningen til enhver tid, endringer i praksis for norsk yrkesstandard og SSBs bearbeiding.

SSB har fra 2024 ellers levert ytterligere tallmateriale, slik at Statistikkutvalget kan skaffe seg et bredere grunnlag for å beregne hvordan spredningen på lønnstrinnene innenfor LOK-området vil fordele seg. Statistikkutvalget har derfor utarbeidet en beregningsmodell som overleveres partene før tariffoppjøret starter.

## 2.5. Identiske og ikke-identiske personer

Identiske personer er definert ved å være ansatt i en medlemsvirksomhet i to sammenlignbare perioder. En identisk person er med i statistikken, f.eks. både i 2. kvartal 2024 og i 2. kvartal 2025.

Ikke-identiske personer består av personer som var ansatt i år 1, men ikke i år 2 i samme arbeidsforhold, og nyansatte som ikke var med i datamaterialet i første år.

Nyansatte er med i statistikken fra første kvartal for lønnsutbetaling, og de som slutter er med i statistikken frem til siste kvartal for lønnsutbetaling.

En sammenstilling av hele statistikkmassen i en gruppe, og identiske personer i samme gruppe over samme tidsperiode, gir mulighet for å se på tilnærmede virkninger av sysselsettingsendringer over perioden.

### 3. Lønnsnivå og lønnsvekst

Tabellene i kapittel 3 viser lønn og lønnsutviklingen fra første halvår 2024 til første halvår 2025 for alle ansatte virksomheter som er medlem i AAF, ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternative lønssystemer.

De overordnede tallene viser alle arbeidsforhold i AAFs medlemsvirksomheter og omfatter alle arbeidsforhold i virksomheter som er medlem i AAF, uavhengig av avtaletilknytning. For første halvår 2025 utgjør dette 2531 arbeidsforhold. Videre vises lønnsutviklingen for ansatte i virksomheter som følger LOK. For første halvår 2025 utgjør dette 2115 arbeidsforhold. Ansatte i disse virksomhetene er bundet av LOK-avtalen, med unntak av personer som går på alternativt lønssystem (jfr. Tabell 4).

Tariffområdet er lite, og tallgrunnet er derfor begrenset. Av den grunn blir statistikken sårbar for endringer. Utvalget er derfor enige om å fokusere på lønnsnivået til noen hovedgrupper i og utenfor LOK, og på tvers av organisasjonstilhørighet.

Datamaterialet for de ansatte er delt opp i fem hovedgrupper basert på yrkesgrupper. De største hovedgruppene er igjen delt opp i undergrupper dersom disse består av 20 personer eller mer. Tallmaterialet er egnet til å belyse forskjeller mellom gruppene, men må fortsatt tolkes med varsomhet. Se yrkesgrupper for ansatte i virksomheter som er medlem i AAF, vedlegg 3.

Politisk valgte og advokater er holdt utenfor tallmaterialet.

Statistikkutvalget har også sett på utviklingen i antall arbeidsforhold for bedrifter i AAF som enten følger eller ikke følger LOK, lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer, samt for kvinner og menn i området som helhet, se vedlegg 4, 5 og 6.

#### 3.1. Typer lønnsglidning

Det er registrert en nedgang i antall arbeidsforhold fra 2024 til 2025 for området totalt. Antall betalte timeverk varierer en del mellom kvartalene.

Strukturelle endringer kan påvirke glidningen. Dette er nærmere beskrevet nedenfor. Det har vært strukturelle endringer i perioden, men det er ikke grunnlag for å hevde at det har ført til økt gjennomsnittlig lønnsvekst for ansatte som følger LOK. Strukturelle endringer trekker lønnsveksten ned med 0,1 prosentpoeng for virksomheter som følger LOK. Se tabell 3.

Registrert lønnsvekst fra 1. halvår 2024 til 1. halvår 2025 for de aktuelle yrkesgruppene 1 til og med 5 i tabell 3 er 5,3 prosent i perioden. Tariff tillegg pr. 1. mai ble beregnet til i gjennomsnitt 4,1 prosent i perioden. Lønnsglidningen, som beregnet under kapittel 4, bidro med 0,7 prosent til årslønnsveksten.

Lønnsglidningen for hele området kan ha flere årsaker, blant annet:

- Tillegg gitt gjennom SU-behandling
  - Enkeltpersoner eller grupper som flyttes til en annen stillingsgruppe
  - Enkeltpersoner eller grupper som gis ekstra lønnstrinn

- Andre uspesifiserte tillegg som bonus (begrep i A-ordningen) og/eller uregelmessig tillegg eller andre former for lønn som inngår i lønnsbegrepet
- Ansiennitetstillegg gjennom avtalt ansiennitetsstige
- Endringer utenom ordinær SU-behandling

Endringer kan føre til at individer beveger seg til en annen yrkeskode med høyere lønnsnivå som vil påvirke lønnsveksten i den yrkeskoden man forlater for eksempel fra kontoryrker til høyskoleyrker eller akademiske yrker og den yrkeskoden man har året etter. Dette vil kunne påvirke sammensetningen mellom yrkesgrupper (jfr. gruppe 1 til gruppe 5 i tabell 3). I prinsippet kan også slike endringer gå motsatt vei, men neppe i stor grad. Kjente strukturelle endringer som påvirker lønnsveksten kan være:

- Nyansatte personer eller personer som kommer inn i LOK-avtalen med høyere lønn enn gjennomsnittlig lønnsnivå for registrert yrkesgruppe og/eller totalt, vil være en del av lønnsglidningen og dra denne opp. Dersom lønnsnivåer for disse er lavere enn gjennomsnittet for samme yrkesgruppe og/eller totalt, vil det bidra til å dra gjennomsnittlig lønnsglidning ned.
- Personer som slutter eller går ut av statistikken for LOK-området (for eksempel pensjoneres), vil dra gjennomsnittlig lønnsglidning ned dersom han i periode 1 hadde en lønnsvekst over statistisk gjennomsnitt for gruppen og/eller totalt. Motsatt vil den dra opp dersom vedkommende hadde et lønnsnivå lavere enn gjennomsnittet i periode 1.

Definisjon av arbeidsforhold, hvor en eller flere personer kan ha flere arbeidsforhold i en periode og i prinsippet mulighet for ulike yrkeskoder, kan også ha betydning. Praktisering av det offentlige kodesystemet i Norsk yrkesstandard (Styrk) vil være en usikkerhetsfaktor.

### 3.2. Strukturendringer og spesielle forhold ved veksttallene fra et år til det neste

Som det fremgår av tabellene, er det noen tydelige forskjeller i lønnsnivå og -vekst mellom gruppene. Det er strukturelle endringer i sysselsettingen, særlig knyttet til undervisningsyrker, som vi skriver mer om nedenfor. For å best kunne sammenlikne vekst mellom grupper og over tid, har utvalget beregnet en lønnsvekst justert for strukturelle endringer. I denne veksten er det forutsatt at yrkesstrukturene for 2024 er holdt likt som i 2025.

Statistikkutvalget er enige om at den totale lønnsutviklingen justert for strukturelle endringer, er godt egnet til å beskrive utviklingstrekk for lønnsveksten. Sammenhengen mellom gjennomsnittlig lønnsvekst og lønnsvekst for identiske personer, kan bidra til å belyse lønnseffekter ved endringer i sammensetningen av arbeidskraften.

Statistikken viser at lønnsvekst fra første halvår 2024 til første halvår 2025 for gruppe 1 (ledere), ligger vesentlig høyere enn for de øvrige gruppene. Det gjelder både for alle AAF-virksomheter og for virksomhetene som følger LOK med henholdsvis 7,9 og 7,7 prosent vekst. Denne gruppen lå tilsvarende lavt i forhold til de andre gruppene i fjor. Det er god grunn til å anta at mange i gruppen får lønnsjusteringen på et annet tidspunkt en statistikkmassen for øvrig. Lønnsveksten for gruppen er altså ute av fase sammenlignet med de andre gruppene. Gruppen er liten og en økning av ledere innenfor LOK fra 80 til 86 fra

1.halvår 2024 til 1.halvår 2025 (jfr. tabell 6, vedlegg 4) betyr også at det kan ha vært strukturelle endringer i gruppen totalt.

For undervisningsyrker ser vi en nedgang i arbeidsforhold fra 331 i 2024 til 181 i 2025, der gjennomsnittlig lønnsvekst er negativ med -5,3 prosent. Alle i gruppen er også i virksomheter som følger LOK, slik at tallene i tabell 2 og tabell 3 er like for denne gruppen.

Undervisningsyrker inngår i gruppe 2 som totalt sett også har gått ned i antall arbeidsforhold i AAF-virksomheter. En forklaring på nedgangen i arbeidsforhold er sannsynligvis avviklingen av AOF, men det forklarer ikke hele nedgangen. Statistikkutvalgets antagelse er at enkelte forbund har gjort rettet opp i hvilken yrkeskode ansatte rapporter på inn til A-meldingen. Når undervisningsyrker har negativ vekst, altså at gjennomsnittslønnen har gått ned, sier det oss at høytlønnede som trekker snittet opp har gått ut av statistikkmassen. Men også identiske personer i gruppen har betydelig lavere lønnsvekst enn andre grupper, med 2,6 prosent vekst. En mulig årsak til at gruppen med identiske har lavere vekst, også enn hva tarifftillegget skulle gi, kan være om det er relativt få timer i forhold til arbeidsforhold som er rapportert inn.

Tilsvarende ligger andre undergrupper i gruppe 2, rådgivning, økonomi, administrasjon og salg relativt høyt.

### 3.3. Medlemsvirksomheter i AAF

Tabell 2 viser lønnsnivå for første halvår 2025 for ansatte i alle virksomheter som er medlem i AAF innenfor valgte yrkesgrupper, se vedlegg 3. Videre vises lønnsvekst fra første halvår 2024 til første halvår 2025.

Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer. Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst i kalenderåret.

Tabell 2. Lønnsnivå for alle medlemsbedrifter i AAF med unntak av politikere og advokater. Lønnsnivå for 1. halvår 2025 og vekst fra tilsvarende periode året totalt og for identiske personer. Andel identiske.						
		Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)	
		Månedlig antall arbeidsforhold 1. halvår 2025 (registrert for feb. og mai 2025)	Nivå 2) 1. halvår 2025 kr/mnd	Vekst 1. halvår 2024-2025 %	Vekst 1. halvår 2024-2025 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 25 %
Gruppe 1	1)	103	81 321	7,9	7,1	84,9
Gruppe 2	1)	1 388	67 356	5,6	6,6	75
herav						
Undervisningsyrker	5)	181	55 480	-5,3	2,6	50,6
Rådg. økonomi, adm og salg		911	66 865	6,2	6,5	77
herav						
Organisasjonsrådgivere		703	67 940	6,2	6,4	76,1
Gruppe 3		277	59 680	4,9	6,2	90,2
Økonomi, administrasjon, salg		212	57 920	5,1	6,6	89
Gruppe 4		544	55 245	5,3	6,4	85,4
Kontor medarbeidere		456	55 385	5,1	6,6	84,3
Gruppe 5		59	43 830	5,9	6,4	84,6
Totalt ujustert	2)	2 531	63 440	5,6	6,5	77,4
Totalt for gruppene 1-5		2 369	63 704	5,5	6,5	79,8
Totalt korrigert for strukturelle endringer 1. halvår 24 - 1. halvår 25	4)			5,5		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (f.eks. skift), bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikk for 1. halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2024 som i 2025.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1. kv. og 2. kvartal (1. halvår)

4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5 beskrevet i rapporten og vedlegg.

5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene fordi endret yrkesinnplassering både totalt og identisk

Kilde: SSB

Veksten i perioden for hele området er 5,6 prosent, mens tilsvarende tall for identiske personer er på 6,5 prosent. For gruppene 1-5 er veksten på 5,5 prosent og 6,5 prosent for identiske personer.

Spesielle forhold i perioden for gruppe 1 (ledere) samt undergruppe «undervisningsyrker» innenfor gruppe 2, er beskrevet i kap.3.2.

Den største gruppen, gruppe 2, består av 1388 arbeidsforhold. Gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i 2025 er 67 356 kroner. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 5,6 prosent. Når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 6,6 prosent.

Med unntak av gruppe 1 og undergruppe «undervisningsyrker» innenfor gruppe 2 er lønnsveksten ikke spesielt ulik mellom gruppene fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025.

Mellom hovedgruppene 2 til 5 varierer veksten fra 4,9 til 5,9 prosent for henholdsvis gruppe 3 totalt og gruppe 5 totalt. Det er verdt å merke seg at veksttallene er vesentlig jevnere for gruppene når man ser på identiske personer. Her varierer veksten med unntak av gruppe 1 (7,1 prosent) og undergruppen undervisningsyrker (2,6 prosent), mellom 6,6 prosent for gruppe 2 totalt til 6,2 prosent for gruppe 3.

Antallet arbeidsforhold er redusert med 127 fra 1. halvår 2024 til første halvår 2025. Den største nedgangen finner vi i gruppe 2 med en nedgang på henholdsvis 101. Antall arbeidsforhold i gruppe 1 har økt noe, men man kan anta at det har vært en del endringer gjennom ansettelser, personer som har sluttet eller endringer innenfor den offentlige yrkesklassifiseringen i perioden. Gruppe 5 har også noe nedgang i antall arbeidsforhold fra 67 til 59 i perioden. Ellers har gruppe 3 en liten oppgang med 16 arbeidsforhold i perioden, til 277 arbeidsforhold i 2025, mens antall arbeidsforhold i gruppe 4 er praktisk talt likt i perioden fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025.

Det kan ligge strukturelle forklaringer som fører til endringer i yrkesinnplasseringene for enkeltpersoner som inngår i de ulike yrkesgruppene fra en periode til et annet.

Mulige årsaker til forskjellige veksttall for gjennomsnittet og identiske kan være at personer som slutter har høyere gjennomsnittsalder og høyere lønnsnivå. I denne gruppen inngår også de som pensjoneres. I den grad disse erstattes av yngre personer med lavere lønn, bidrar disse også til å øke forskjell i lønnsvekst for hele massen sammenliknet med identiske personer. Dersom nye ansatte har høyere lønn enn de som slutter vil det motsatte være tilfelle.

### 3.4. Landsoverenskomsten HK-AAF

Tabell 3 viser lønnsnivå for første halvår 2024 og lønnsvekst fra førstehalvår 2024 til første halvår 2025 for ansatte i virksomheter som følger lønnsystemet i LOK. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer. Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra årslønnsvekst.

Tabell 3 De som følger LOK-avtalen.						
Lønnsnivå 1.halvår 2025 og vekst 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025. Totalt og identiske og andel identiske.						
		Gjennomsnitt for alle på LOK			Identiske 3)	
		Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2025 (registrert for feb. og mai 2024)	Nivå 2) 1.halvår 2025 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2024-2025 %	Vekst 1.halvår 2024-2025 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 25 %
		Gruppe 1	1)	86	83 490	7,7
Gruppe 2	1)	1 179	66 475	5,3	6,4	85,4
herav						
Undervisningsyrker		181	55 480	-5,3	2,6	50,6
Rådg. økonomi, adm og salg		714	66 000	6,1	6,3	76,2
herav						
Organisasjonsrådgivere		529	66 915	6,1	6,0	75,0
Gruppe 3		239	59 150	5,1	6,2	89,7
Økonomi, administrasjon, salg		200	57 585	5	6,4	89,1
Gruppe 4		446	55 470	5,3	6,2	85,1
Kontormedarbeidere		390	55 235	5,1	6,3	84,5
Gruppe 5		33	47 110	5,3	6,0	80,0
Totalt ujustert	2)	2 115	63 483	5,4	6,3	76,3
Totalt for gruppene 1-5		1 982	63 536	5,3	6,3	79,2
Totalt korrigert for strukturelle endringer 1.halvår 24 - 1.halvår 25	4)			5,4		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
 Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

- 1) Ekskl. politikere(kode 11) og advokater/jurister(kode 2611)
  - 2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB
  - 3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2024 som i 2025.  
 Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal (1.halvår)
  - 4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5 beskrevet i rapporten og vedlegg.
  - 5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene fordi endret yrkesinnplassering både totalt og identisk
- Kilde: SSB

Det er 2115 arbeidsforhold som følger LOK, mens for alle medlemsvirksomheter i AAF er 2531 arbeidsforhold (jf. tabell 2).

Totalt er antall arbeidsforhold i LOK-virksomheter redusert med 73 (ujustert), mens antall arbeidsforhold innenfor gruppene 1 til 5 er redusert med 29 arbeidsforhold. Gruppe 1 har økt med seks, gruppe 2 er redusert med 69 arbeidsforhold, gruppe 3 er økt med 15 arbeidsforhold, gruppe 4 er på samme nivå med en opp, og gruppe 5 er redusert med to arbeidsforhold.

Tabell 3 viser at dersom man beregner lønnsveksten med samme fordeling av antall arbeidsforhold mellom yrkesgruppene 1 til 5 (strukturkorrigert) i de to måleperiodene og

med gjennomsnittlig lønnsvekst som statistikken viser, ville dette ha bidratt til 0,1 prosentpoeng høyere lønnsvekst enn registrert lønnsvekst for alle fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025. Året før var effekten 0,6 prosentpoeng lavere lønnsvekst.

Det er ikke beregnet strukturkorrigert glidning for årslønnsveksten fra 2023 til 2024.

Lønnsveksten mellom gruppene er jevn sammenlignet med tidligere år. Da ser vi bort i fra gruppe 1 – ledere og undergruppen utdanningsyrker i gruppe 2 som er har blitt beskrevet nærmere kapittel 3.2.

Gruppe 1 har en lønnsvekst på 7,7 prosent i perioden og 6,6 prosent på identiske personer. Ettersom det har vært en økning i antall arbeidsforhold fra 80 til 86 i gruppen, basert på den enhver tid offentlige yrkesklassifisering er lønnsveksten for identiske personer den mest relevante å beskrive veksttallet for gruppen. Sammenhengen mellom veksten for hele gruppen og identisk masse må tilskrives at nye arbeidsforhold som har kommet til som klassifisert som ledere, har et noe høyere lønnsnivå enn gjennomsnitt for hele gruppen. Dessuten må veksttallet sees i sammenheng med at veksttallet året før var 3,6 prosent i tilsvarende periode, om lag halvparten av veksten for andre grupper. Som beskrevet i kapittel 3.2, er også lønnsveksten for gruppe 1 i utakt med de øvrige gruppene på grunn av når lønnsjusteringen effektueres.

For hovedgruppen 2 til 5 er lønnsveksten nesten lik for alle grupper, med 5,1 prosent for gruppe 3 og 5,3 prosent for alle andre grupper. For identiske personer er variasjonene fra 6,0 til 6,4 prosent. For identiske personer samlet er veksten 6,3 prosent.

Veksten fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025 er 5,4 prosent ujustert og 5,3 prosent for gruppene 1 til 5 samlet. Tallmaterialet stemmer godt overens med hva som ble avtalt i tariffoppgjøret i 2024. Det er nesten ingen strukturelle endringer ved endret fordeling mellom gruppene i den totale lønnsvekst for gruppe 1 til 5 (i underkant av 0,1 prosentpoeng) fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025.

### 3.5. Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale

Tabell 4 viser lønnsnivå og lønnsvekst for identiske personer i noen virksomheter med LOK-avtale, men som praktiserer alternative lønssystemer. Gruppen omfatter virksomheter som både har grupper av ansatte som følger LOK og grupper som følger alternative lønssystemer. Gruppen er liten, slik at både registrert lønnsnivå og lønnsvekst i perioden kan være beheftet med nokså store statistiske tilfeldigheter. Når vi likevel legger fram lønnsnivåer for utvalgte grupper, er dette fordi vi mener at disse gruppene av ansatte er egnet til å belyse lønnsnivåer og lønnsforskjeller mellom grupper som følger LOK-avtalen versus de som følger alternative lønssystemer.

Dersom lønnsveksten for en gruppe er lavere enn lønnsveksten for identiske personer i den samme gruppen, kan dette indikere at høytlønnede har forlatt statistikkmassen eller at personer som har kommet til har noe lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet. Det kan også være at enkelte identiske har hatt stillingsopprykk, og dermed høyere lønnsvekst.

**Tabell 4. En mindre gruppe med alternativ lønnsfastsettelse.**

**Bedriftene har LOK-avtale, men gruppen personer har alternativ lønnsfastsettelse.**

**Lønnsnivå og lønnsvekst totalt og for identiske personer.**

		Gjennomsnitt for gruppen			Identiske 3)
		Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2025 (registrert for feb. og mai 2025)	Lønnsnivå 1.halvår 2025 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2024-2025 %	Lønnsvekst 1.halvår 2024-2025 %
Gruppe 1	1)	8			
Gruppe 2	1)	125	76 305	8,7	8,6
herav					
Undervisningsyrker					
Rådg. økonomi, adm og salg		112	73 310	8,0	7,8
herav					
Organisasjonsrådgivere		98	74 380	7,7	7,8
Gruppe 3		24	63 300	2,6	3,3
Økonomi, administrasjon, salg					
Gruppe 4		61	53 845	4,4	7,2
Kontorarbeidere		41	54 520	4,6	7,5
Gruppe 5					
Totalt ujustert	2)	232	66 714	7,2	7,5
Totalt for gruppene 1-5		217	68 451	6,2	7,7
Totalt korrigert for strukturelle endringer 1.halvår 24 - 1.halvår 25	4)			6,8	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (f.eks. skift), bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikken er basert på A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2024 som i 2025.

Gjennomsnittlig lønnsvekst 1.kv. og 2.kvartal (1.halvår)

4) Yrkesstruktur basert på yrkesgruppene 1 til 5

Kilde: SSB

Datamaterialet for denne gruppen viser at gruppe 2 og 3 har høyere gjennomsnittslønn for de med alternativ lønnsfastsettelse enn de som følger LOK. Gjennomsnittslønnen er henholdsvis 15 prosent og 7 prosent høyere for de med alternativ lønnsfastsettelse enn for de som følger LOK.

For gruppe 4 er det motsatt, altså at gjennomsnittslønna for disse gruppene er høyere for de som følger LOK enn de med alternativ lønnsfastsettelse. Gruppe 1 har for få data til å benyttes.

Dataene viser altså en mer sammenpresset lønnsfordeling for de som følger LOK enn for de med alternativ lønnsfastsettelse. Gjennomsnittslønnen totalt er også høyere for de som ikke følger LOK.

Når det gjelder lønnsveksten, er det noe variasjon for de ulike gruppene, men totalt, både ujustert og når det er tatt hensyn til strukturelle endringer, er veksten lavere for de som følger LOK. Det motsatte var tilfelle i fjor.

For gruppene 1 til 5 totalt er veksten 6,2 prosent fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025. Det er denne gruppen som egner seg best til å sammenligne med LOK. Årsaken til dette er at strukturelle endringer i yrkessammensetningen er langt større i gruppen for alternativ gruppe enn innenfor LOK-gruppen i tabell 3.

For identiske personer er antallet lite og dermed sårbare for endringer, men tallene her viser tydelig høyere vekst for gruppen i tabell 4 enn innenfor LOK fra 1.halvår 2024 til 1.halvår 2025. For tilsvarende grupper året før var det motsatt.

## 4. Årslønnsutviklingen 2019-2023 i LOK- avtalen mellom AAF/HK

### 4.1. Dekomponering av lønnsveksten

Dette kapitlet viser dekomponering av lønnsveksten for ansatte i AAFs medlemsvirksomheter som følger LOK de fire siste årene. Årslønnsveksten er endring i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste, og består av følgende elementer; lønnsoverheng fra året før, bidrag fra årets tariff tillegg og lønns glidning i beregningsåret.

#### Årslønnsvekst fra 2020 til 2021

- A. Lønnsoverhenget inn i 2021 er beregnet til 0,3 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om en heving av lønnstrinn for ansatte som hadde nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1. januar 2021 er beregnet til 1,2 prosent
- C. Tariff tillegg 2021 beregnet til 0,9 prosent
- D. Lønns glidning 2021, er beregnet til 0,5 prosent

#### Årslønnsvekst fra 2021 til 2022

- A. Lønnsoverhenget inn i 2022 er beregnet til 0,5 prosent
- B. Tillegg som følge av en bestemmelse om heving av lønnstrinn for ansatte som har nådd toppen av gammel lønnsstige. Virkning pr. 1. januar 2022 er beregnet til 1,0 prosent.
- C. Tariff tillegg 2022 beregnet til 2,0 prosent
- D. Lønns glidning 2022 er beregnet til 0,6 prosent

#### Årslønnsvekst fra 2022 til 2023

- A. Lønnsoverhenget inn i 2023 er beregnet til 1,2 prosent
- B. Tariff tillegg 2023 beregnet til 3,7 prosent
- C. Lønns glidning 2023 er beregnet til 0,8 prosent

#### Årslønnsvekst fra 2023 til 2024

- A. Lønnsoverhenget inn i 2024 er beregnet til 2,1 prosent

- B. Tariff tillegg 2023 beregnet til 2,7 prosent
- C. Lønns glidning 2023 er beregnet til 0,7 prosent

#### 4.2. Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte

LOK-avtalen har en garantiordning der det står:

«*Tariffområdet skal ikke komme dårligere ut enn resultatet av forhandlingene mellom LO Stat og staten*».

Tabell 5 viser dekomponeringen av årslønnsveksten for 2020-2025.

**TABELL 5 Dekomponering av årslønnsveksten 2020 - 2024/25**

LOK-AVTALEN AAF/HK (%-poeng)	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Overheng	0,3	0,5	1,2	2,1	1,7
Avtalte tillegg					
Generelle tillegg	0,9	2,0	3,7	2,7	
Heving av lønnstrinn i h.h.t. avtale av 2018	1,2	1,0			
Lønns glidning	0,5	0,6	0,8	0,7	
<b>TOTALT</b>	<b>2,9</b>	<b>4,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>	

STATEN (%-poeng)	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Overheng	0,4	1,6	1,3	2,5	1,4
Avtalte tillegg	1,9	1,8	3,5	1,7	2,3
Lønns glidning	0,5	0,9	1,6	1,2	
<b>TOTALT</b>	<b>2,8</b>	<b>4,3 1)</b>	<b>6,4 2)</b>	<b>5,4 3)</b>	

- 1) Ser men bort fra faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosent i 2022
- 2) Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret var 6,0 prosent
- 3) Uten streik ville veksten vært 0,2 prosentpoeng høyere. Beregninger viser at årslønnsveksten ekskl. Forsvaret var på 4,9 prosent fra 2023 til 2024

Resultatet fra forhandlingene mellom LO Stat og staten i 2025 innebærer en samlet ramme på 4,4 prosent.

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for kalenderåret 2024 er beregnet til 62 085 kroner per måned eller 745 000 kroner per år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 5,5 prosent i gjennomsnitt fra 2023 til 2024. For staten ble lønnsveksten for samme periode 5,4 prosent.

I tabell 5, under LOK-avtalen spesifiseres effekten av avtale fra 2018 om heving av lønnstrinn. Fra 1. januar 2020 ble det etablert ny lønnstabell med nye lønnstrinn gjeldende for ansatte som følger LOK. Det ble vedtatt å heve lønnen til arbeidstakere som hadde nådd øverste trinn i den gamle lønnsstigen, med et lønnstrinn pr. 1. januar 2020 i den nye

lønnsstigen (jfr. avtale 2018, paragraf 6) og påfølgende 2 år fremover. 1. januar 2022 var det siste året av totalt 3 år, hvor spesielle opprykk knyttet til 2018-avtalen gjaldt.

#### 4.3. Lønnsglidningen

Den samlede årslønnsveksten for de som følger LOK er beregnet til å være 5,5 prosent fra 2023 til 2024. Av dette er glidningen beregnet til å utgjøre 0,7 prosentpoeng. Fra 2023 til 2024 har det vært små strukturendringer som følge av endringer av yrkessammensetninger totalt sett. For de som følger LOK, er samlet lønnsvekst fra 1. halvår 2023 til 1. halvår 2024 om lag det samme som den strukturkorrigerte lønnsveksten.

Den beregnede glidningen på HK-AAF området har de siste tre årene vært 0,6, 0,8 og 0,7 prosent. Glidning anslås hovedsakelig som følge av ansiennitetstillegg i henhold til tariffavtalen, tillegg gitt gjennom SU-behandling, eventuelt andre endringer i lønnsinnplassering i perioden og strukturelle endringer. I sum utgjør lønnsglidningen totalt en begrenset del av den totale lønnsveksten.

Basert på historiske tall og kjennskap til tariffområdet anbefaler partene at glidningen for 2025 anslås til 0,4 prosent.


Oslo, 9. oktober 2025

Fra arbeidsgiver



Knut Nordby  
AAF

Fra arbeidstaker




Bodil H. Andersen  
HK Norge



Rebecca Heggbreonna Florholmen  
LO



Sunniva Brandtzaeg  
HK Norge



Oddbjørn Eidem  
AAF



Kristin Bakker  
Fagforbundet

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF

### 2. Statistikkutvalg

Partene er enige om at tariffarbeidet skal bygge på åpenhet og kunnskap om lønn og lønnsutvikling i AAFs medlemsvirksomheter innenfor rammen av personvernopplysningslovens regler.

Statistikkutvalget skal ha likt antall medlemmer fra begge parter.

Mandat for statistikkutvalget:

Utvalget skal innhente og bearbeide lønnsopplysninger for alle ansatte i AAFs foretak for å få fram best mulig statistikk over lønnsutviklingen.

Malen som legges til grunn skal ligge fast og skal inneholde nok data til å gi et fullstendig grunnlag for vurdering av den totale lønnsutviklingen. Utvalget kan innhente bistand i dette arbeidet.

Det utarbeides et særskilt tillegg i lønnsstatistikken for grupper og stillingskategorier som praktiserer alternative lønssystemer eller tillegg til lønssystemer, eller har administrativ lønnsfastsetting.

Utvalget skal vurdere muligheten for å gi Statistisk Sentralbyrå oppdraget med å utarbeide hele eller deler av lønnsstatistikken for AAFs medlemsforetak.

Utvalget skal avlegge rapport innen 1. august, som legges frem for AAFs styre og HKs Arbeidsutvalg.

## Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken

Tariffområdet har en tydelig vertikal yrkesstruktur. Avtaleområdet består av svært ulike typer arbeidskraft knyttet til lønnsnivå, yrker og jobbinnhold. Dette kan endre seg betydelig fra et år til et annet.

Yrkeskodene i denne rapporten som er basert på Standard for norsk yrkesklassifisering (STYRK2008) bygger på 2 klassifikasjonsprinsipper: kompetansenivå og grad av spesialisering. Hvilken yrkeskode en stilling skal ha bestemmes av arbeidsoppgavenes krav til kompetanse. Hovedregelen er at ansatte som utfører samme arbeidsoppgaver skal ha samme yrkeskode, uavhengig av utdannelsesnivå eller sammensetning.

Yrkeskoden til den enkelte arbeidstaker, som rapporteres inn månedlig fra alle arbeidsgivere i Norge, består av sju siffer, hvor det første sier noe om hvilket yrkesfelt den enkelte jobber i:

Yrkeskoder som begynner på 1 er administrative ledere og politikere

Yrkeskoder som begynner på 2 er akademiske yrker

Yrkeskoder som begynner på 3 er høyskoleyrker

Yrkeskoder som begynner på 4 er kontor- og kundeserviceyrker

Yrkeskoder som begynner på 5 er salgs-, service- og omsorgsykker

Yrkeskoder som begynner på 6 er yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske

Yrkeskoder som begynner på 7 er håndverkere og lignende

Yrkeskoder som begynner på 8 er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.

Yrkeskoder som begynner på 9 er yrker uten krav til utdanning

Yrkeskoder som begynner på 0 er militære yrker (ikke sivile stillinger i forsvaret)

Siffer 2 er en undergruppe av de respektive yrkesfeltene i siffer 1, siffer 3 er igjen undergruppe av gruppen innenfor de 2 osv. De første 4 siffer i koden beskriver det mest detaljerte nivået for yrkesklassifisering i statistikken. Det henvises til SSBs hjemmesider for en beskrivelse og opplisting av koder som inngår i Standard for norsk yrkesklassifisering (STYRK08).

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7/koder>

Yrkeskatalogen er et hjelpemiddel for virksomheter til riktig innplassering av yrke.

Det finnes 2 standarder for yrkesklassifisering som brukes offentlig i dag gjennom rapportering via A-ordningen og bruk i statistikk over yrke, STYRK1998 og den nyere STYRK2008. Begge er en norsk tilpasning av internasjonale standarder på ulike tidspunkt. STYRK1998 og STYRK2008 har ulike koder, mens strukturen i yrkeskatalogen er tilnærmet lik.

For å lette arbeidet med overgangen fra standard STYRK1998 til STYRK2008 har A-ordningen akseptert at innberetningen av yrke fra virksomhetene kan skje med koder i STYRK1998. SSB foretar på etterskudd en konvertering av kodene fra kodene i STYRK1998 til koder i standarden STYRK2008, før de produserer aktuell statistikk for yrker. Dette er fordi offentlig statistikk etter yrke både nasjonalt og internasjonalt er basert på 2008-standard for yrke.

Sammenhengen mellom kodene i STYRK-98 og STYRK-08 er vist på SSBs nettsider.

Se <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/145/korrespondanser>.

Strukturen i den offentlige yrkesstandarden i statistikkene fra SSB til AAF/HK-område er basert på STYRK2008 og prinsippene beskrevet i dette vedlegget, og alle tabeller i denne rapporten er basert på STYRK2008.

I forståelse med at bedriftenes innberetninger baserer seg på STYRK1998 og det faktum at området kan ha noe ulik praksis i pålagt innberetning av yrke, har AAF utarbeidet en veileder over innberetningskoder for aktuelle yrker og sendt til medlemmene.

### **Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter**

Materialet deles i fem hovedgrupper basert på yrke fra gruppe 1 til gruppe 5. Disse gruppene danner utgangspunktet for sammenlikning for grupper av ansatte i AAF, for eksempel ansatte som følger LOK og ansatte på alternative lønssystemer.

Nedenfor følger en oppstilling av sammenhengen mellom de fem yrkesgruppene utvalget har valgt å fokusere på og hvilke yrkeskoder eller deler av yrkeskoder fra nasjonal yrkesstandard (STYRK2008) som inngår i de ulike yrkesgruppene 1-5.

**YRKESGRUPPE 1:** Personer med yrkeskode hvor første siffer er 1 i STYRK2008.

I praksis ledere. Politikere med yrkeskode hvor de to første siffer er 11 er holdt utenfor.

**YRKESGRUPPE 2:** Personer med yrkeskode hvor første siffer er 2 i STYRK2008.

Advokater og jurister med de første fire siffer 2141 er holdt utenfor

**YRKESGRUPPE 3:** Personer med yrkeskode hvor første siffer er 3 i STYRK2008.

**YRKESGRUPPE 4:** Personer med yrkeskode hvor første siffer er 4 i STYRK2008.

**YRKESGRUPPE 5:** Personer med yrkeskode hvor første siffer er enten 5 eller 9 i STYRK2008.

SSB utleverer av prinsipp ikke spesifisert lønn for yrkesgrupper med mindre enn 20 ansatte, uansett nivå på yrkesgruppene. Det kan føre til at AAF ikke mottar spesifikke data for disse innenfor de gruppene arbeidsgruppen har valgt. Gruppene vil likevel kunne inngå i overordnede grupper i den grad ikke-spesifiserte grupper er med i disse basert på STYRK2008.

Det er viktig å merke seg at yrkesgruppe 2 og 3 (og de andre også) ikke er basert bare på formell utdanning (jfr. boks foran). For eksempel kan en person uten formell akademisk utdanning inngå i yrkesgruppe 2, dersom kompetanse og spesialisering tilsier at vedkommende har en stilling av tilsvarende verdi som de med formell utdanning. De med formell akademisk utdanning eller høyskoleyrker (eller annen kategori) kan samtidig være klassifisert i en annen gruppe dersom yrket tilsier dette.

Nedenfor vises noen yrker som typisk vil inngå i de ulike gruppene.

**Gruppe 1:** Alle ledere unntatt politikere (Toppledere i interesseorganisasjoner regnes som politikere)

**Gruppe 2:** Organisasjonsrådgivere, lærere, høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet, personal- og karriererådgivere, reklame- og markedsføringsrådgivere, Informasjonsrådgivere, Systemanalytikere/-arkitekter, nett- og multimedautviklere, andre programvare- og applikasjonsutviklere, databasedesignere og administratorer, sikkerhetsanalytikere, rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi, samfunnsvitenskap, sosiale fagfelt, forfattere, journalister, sivilingeniører, almenpraktiserende leger, fysioterapeuter etc.

**Gruppe 3:** Regnskapsførere, arbeidsledere for kontorpersoneell, helsesekretærer, miljøarbeidere innenfor sosiale fagfelt, advokatsekretærer, sjefsekretærer,

interiørdesignere- og dekoratører, sjefskokker, Driftsteknikere og brukerstøtte  
IKT

**Gruppe 4:** Kontorarbeidere, Regnskapsarbeidere, lønningsarbeidere,  
personalkontorarbeidere etc.

**Gruppe 5:** Renholdere i virksomheter, renholdsleder i virksomheter, telefon og  
nettselgere

## Vedlegg 4: Utvikling i antall arbeidsforhold

Tabell 6 Utvikling i antall arbeidsforhold fra 2023 til 2025 for henholdsvis alle medlemsbedrifter i AAF og for de som følger LOK-avtalen.							
		Månedlig antall arbeidsforhold 1. halvår					
		Alle medlemsbedrifter i AAF			De som følger LOK-avtalen		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
Gruppe 1	1)	94	101	103	75	80	86
Gruppe 2	1)	1551	1489	1388	1327	1248	1179
herav							
Undervisningsyrker		362	331	181	362	331	181
Rådgivere øk., adm. og salg		873	880	911	696	656	714
herav							
Organisasjonsrådgivere		719	701	703	562	502	529
Gruppe 3		302	261	277	263	224	239
ØK. adm. og salg		207	194	212	196	183	200
Gruppe 4		561	545	544	464	445	446
Kontormedarbeidere		457	447	457	389	379	390
Gruppe 5		66	67	59	28	27	33
Totalt ujustert	2)	2777	2658	2531	2327	2188	2115
Totalt for gruppene 1-5		2574	2462	2369	2191	2031	1982

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater (kode 2611)

2) Omfatter alle, også som ikke inngår i gruppene 1-5 iflg. SSB

Kilde: SSB

Tabell 6 viser at antall arbeidsforhold totalt har gått ned fra 2024 til 2025, både for virksomheter som følger LOK-avtalen og for alle medlemsbedrifter i AAF. For undergruppene er det et mer sammensatt bilde, men utviklingen går stort sett i samme retning både i og utenfor virksomhetene som følger LOK.

Gruppe 1 med ledere har økt noe. Gruppe 2 går markant ned, der det er undervisningsyrker som står for nedgangen, mens rådgivere innenfor økonomi, administrasjon og salg går kraftig opp. Gruppe 3 går noe opp, mens gruppe 4 er nesten uendret. Gruppe 5 går noe ned for alle, og noe opp i LOK-virksomhetene.

Andelen som følger LOK går opp eller er på samme nivå i alle gruppene.

## Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer

Tabell 7 viser lønnsnivå for første halvår 2025 og lønnsvekst fra første halvår 2024 til første halvår 2025 for ansatte i virksomheter som bruker LOK tariffavtale. Lønnsvekst er beregnet for alle ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer (definert i avsnitt 2.5). Tallmaterialet viser lønnsnivå og lønnsutvikling for siste tilgjengelige halvår og vil avvike fra kalenderårslønsvekst.

	Ansatte HK-medlemmer				Ansatte i AAF medlemsbedrifter som ikke er HK-medlemmer			
	Gjennomsnitt alle			Identiske personer 3)	Gjennomsnitt alle			Identiske personer 3)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2025 (registrert for feb. og mai 2025)	Lønnsnivå 1.halvår 2025 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2024-2025 %		Lønnsvekst 1.halvår 24-1.halvår 25 %	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2025 (registrert for feb. og mai 2025)	Lønnsnivå 1.halvår 2025 kr/mnd	
Gruppe 1 1)	30	81 023	7,1	8,7	73	81 609	8,1	7,3
Gruppe 2 1)	475	66 578	7,3	6,9	914	67 767	4,1	6,3
herav								
Undervisningsyrker	-	-	0	0	166	55 765	-4,5	2,8
Rådg. økonomi, adm og salg herav	325	65 710	6,7	6,3	586	67 730	5,6	6,6
Organisasjonsrådgivere	212	67 000	5,9	6,9	491	68 515	6,4	6,5
Gruppe 3	152	57 390	6,7	6,3	125	62 755	2,9	5,9
Økonomi, administrasjon, salg	144	56 675	6,4	6,3				
Gruppe 4	354	55 440	7,3	6,1	190	54 825	0,3	6,8
Kontormedarbeidere	294	54 985	7,3	6,3	162	56 165	-0,9	7,3
Gruppe 5					49	41 955	3,5	6,4
Totalt ujustert 2)	1 017	61 669	7,3	5,7	1503	65 187	3,7	6,4
Totalt for gruppene 1-5					1350	65 296	3,4	6,4
Totalt for gruppene 1-4	998	61 728	7,2	6,7	1301	66 167	3,3	6,4
Totalt korrigeret for strukturelle endringer 1.halvår 24 - 1.halvår 25			7,2				3,2	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (f.eks. skift), bonus, men ekskl. overtidbetaling  
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. mnd. og mai mnd.

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater/jurister(kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2024 som i 2025.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal (1.halvår)

Kilde: SSB

Lønnsveksten for HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer blant alle ansatte i AAF- virksomheter viser noe variasjon mellom gruppene. Men for de fleste gruppene er det sterkere lønnsvekst for HK-medlemmer enn for ikke-HK-medlemmer. Leder i gruppe 1 er bildet motsatt, altså at lønnsveksten har gjennomsnittlig vært høyere for ikke-HK-medlemmer enn for HK-medlemmer.

For identiske personer er det rådgivere innenfor gruppe 2 og for gruppe 4 at lønnsveksten har vært noe høyere for ikke-HK-medlemmer enn for HK-medlemmer. Vi ser bort fra undervisningsyrker, da det hefter stor usikkerhet om endringen fra 2024 til 2025 for denne gruppen.

## Vedlegg 6: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn

Tabell 8 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2. kvartal 2025 innenfor de enkelte hovedgruppene.

Tabell 8. Relativ lønn for kvinner i forhold menn for registrert utbetalt lønn for 2. kv.2025 (rep. ved utbetalinger i mai mnd.) Arbeidsforhold og mnd. lønn pr heltidsekvivalenter for valgte yrkesgrupper i tabellene. Alle bedrifter som er AAF-medlemmer.						
		Kvinner		Menn		Lønnsnivå for kvinner i forhold til menns lønnsnivå Menn=100
		Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	
Gruppe 1	1)	47	81 505	62	82 073	99,3
Gruppe 2	1)	695	65 432	723	69 751	93,8
herav						
Undervisningsyrker		117	53 750	64	58 520	91,8
Rådg. økonomi, adm og salg		425	65 510	515	68 880	95,1
herav						
Organisasjonsrådgivere		300	67 330	428	69 590	96,8
Gruppe 3		188	58 480	97	63 880	91,5
Økonomi, administrasjon, salg		177	57 480	42	61 130	94
Gruppe 4		372	54 860	177	57 450	95,5
Kontor medarbeidere		315	54 890	144	58 040	94,6
Totalt ujustert	2) 3)	1 399	61 067	1 183	67 294	90,7
Totalt for gruppene 1-4	3)	1 302	61 988	1 059	67 879	91,3
Totalt gruppe 1-4 justert for ulike hovedyrkesgrupper	4)		63 969		67 879	94,2

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tillegg (f.eks. skift), bonus, men ekskl. overtidsbetaling  
Statistikk for 2.kv. 2025 er representert med A-ordningens lønnsopplysninger over innbetaling for mai mnd.

1) Ekskl. politikere og advokater/jurister (kode 2611)

2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i gruppe 1-5 ifølge SSB

3) Gruppe 5 er for liten til at det leveres tall for begge kjønn (kravet er >20). Det kan bety at bortfall av denne gruppen kan forklare en stor del av den relative nivåforskjellen mellom kvinner og menn for Totalt ujustert og totalt for gruppene 1-4.

4) Justert kvinnelønn er beregnet ut fra en forutsetning om at yrkesstrukturen for kvinner hadde vært som for menn mellom de 4 hovedyrkesgruppene vi har tall for for begge kjønn.

Kilde: SSB, AAF

Forskjellen mellom kvinner og menns lønn er relativt liten når vi sammenligner ansatte i samme yrkesgruppe, men i gjennomsnitt i disfavør til kvinner i alle gruppene. Sammenlignet med fjorårets rapport går, er det på omtrent samme nivå, mens for gjennomsnittet totalt har

Det er imidlertid store forskjeller i fordelingen av årsverkene mellom menn og kvinner. Særlig i gruppe 3 og gruppe 4 er en stor andel kvinner relativt til menn, henholdsvis 67 og 65 prosent kvinneandel. Innenfor gruppe 2 er det totalt 49 prosent kvinner, mens det som i fjor er 64 prosent kvinner i undervisningsyrker i denne gruppa. Undervisningsyrker er altså både gruppen med flest kvinner i gruppe 2, og den undergruppen med lavest gjennomsnittslønn.