AAF Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening

HK Norge

Rapport fra statistikkutvalget i AAF-HK 2026

Innhold

1. Innledning 4
   1.1. Formålet med rapporten 4
   1.2. Statistikkutvalget HK/AAF 4
   1.3. Den økonomiske situasjonen ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**
   1.4. Frontfaget 4
   1.5. Lønns- og prisvekst 4
2. Om data for lønnsstatistikken 6
   2.1. SSB leverer datagrunnlaget til AAF/HK-området 6
   2.2. Særskilte tilpasninger til HK/AAF-området 6
   2.3. Yrkesgrupper. Kompetansenivå og spesialisering 7
   2.4. Typer lønnsglidning og strukturelle endringer 7
   2.5. Identiske og ikke-identiske personer 8
3. Lønnsnivå og lønnsvekst 10
   3.1. Utvikling i antall arbeidsforhold 11
   3.2. Medlemsvirksomheter i AAF 12
   3.3. Landsoverenskomsten HK-AAF 14
   3.4. Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale 15
4. Årslønnsutviklingen LOK-avtalen AAF/HK 17
   4.1 Dekomponering av lønnsveksten 17
   4.2 Årslønnsutvikling sammenliknet med statsansatte 17
   4.3 Lønnsglidningen 18

Vedlegg 20
   Vedlegg 1: Protokoll tilførsel i Landsoverenskomsten mellom HK - AAF 20
   Vedlegg 2: Yrkesklassifiseringen for lønnsstatistikken 21
   Vedlegg 3: Yrkesgrupper for ansatte i AAFs virksomheter 23
   Vedlegg 4: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer 25
   Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn 26

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, Dag Odnes og Oddbjørn Eidem.
- Fra arbeidstaker: Bodil H. Andersen, Sunniva Brandtzæg og Kristin Bakker.

Statistikkutvalgets arbeidsgruppe, bestående av Oddbjørn Eidem, Kristin Bakker, Dag Odnes og Sunniva Brandtzæg, har hatt flere møter i perioden august til oktober 2026, for å forberede statistikkrapport og forhandlinger i oktober 2026. Statistikkutvalget har hatt møter om datagrunnlaget, samt gjennomgang av rapporten.

1.3. 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. Beregningsutvalget anslo i mars at konsumprisindeksen (KPI) som årsgjennomsnitt vil øke med 3,2 prosent i 2026. Dette anslaget ligger fast for alle forhandlingene i privat sektor, uavhengig av forhandlingstidspunktet.

Etter hoved oppgjøret i 2026 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent.[1]

1.4. Lønns- og prisvekst

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

[1] LO og NHO (2026, 12. april) - Rammebetraktning 2026

Da Teknisk beregningsutvalg anslo konsumprisveksten fra 2025 til 2026 til å være 3,2 prosent, vektla utvalget økte energipriser og forventninger om høyere prisvekst utenlands som følge av krigsutbruddet i Midtøsten. En sterkere krone virker isolert sett i motsatt retning.

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

Tabell 1

	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
PRISSTIGNING	5,8		5,5		3,1		3,1	
LØNN	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn	nominell	reallønn
Kalenderår:								
Industrien i alt	4,0	-1,7	4,8	-0,7	5,2	2,0	5,2	2,0
Avtaleområder Norge	4,2	-1,5	5,3	-0,2	5,2	2,0	4,7	1,6
Statsansatte	4,3	-1,4	6,4	0,9	5,4	2,2	4,8	1,7
AAF-virksomheter i LOK-området	4,1	-1,6	5,7	0,2	5,5	2,3	4,6	1,5

Kilde: SSB og TBU

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.

Datagrunnlaget bygger på opplysninger fra A-ordningen, som er arbeidsgivernes felles rapportering til NAV, Skatteetaten og SSB. Opplysningene danner grunnlaget for den offisielle lønns- og sysselsettingsstatistikken i Norge. Statistikken i denne rapporten er basert på antall arbeidsforhold, og omfatter både heltids- og deltidsansatte.

Tabellene i kapittel 3 viser antall arbeidsforhold for en måned/kvartal både totalt og på yrkesgrupper. Antall arbeidsforhold avviker fra antall sysselsatte i området 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.

SSB leverer kvartalsvise data til Statistikkutvalget. Som grunnlag for statistikken SSB oversender AAF og HK Norge medlemslister til SSB. Oversendelsen skjer normalt i mai, og SSB leverer grupperte data til AAF tidlig på høsten. Leveransene er tilpasset de gruppene og problemstillingene utvalget ønsker å analysere. Datamaterialet bygger på de sist tilgjengelige opplysningene på leveringstidspunktet.

Av hensyn til personvernet utleverer ikke SSB data for grupper med færre enn 20 personer. Slike observasjoner inngår likevel i aggregerte tall på overordnet nivå.

Tallene omfatter alle ansatte i virksomheter som er medlemmer i AAF, det vil si ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternative lønnssystemer, og ansatte i virksomheter som ikke er bundet av LOK.

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 ledere og 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 det.

I lønn inngår avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus. Overtid er ikke med i statistikkgrunnlaget. Alle ansatte, både deltids- og heltidsansatte, er med i materialet.

SSB har de siste årene levert en spesialkjøring som ligger til grunn for en beregningsmodell som Statistikkutvalget utarbeider og overleverer partene før tariffoppgjøret starter.

2.2. Særskilte tilpasninger til HK/AAF-området

Med formål om å sikre at beregninger av årslønn, årslønnsvekst og lønnsglidning blir mest mulig sammenlignbare med andre områder, foretar Statistikkutvalget enkelte bearbeidinger av datamaterialet for LOK-området.

SSBs statistikk skiller ikke mellom tarifftillegg og andre lønnstillegg, og etterbetalinger kan bli registrert på et senere tidspunkt enn når lønnsøkningen faktisk ble avtalt. Informasjon om tarifftillegg kombineres derfor med SSBs datagrunnlag for å plassere lønnskomponentene i riktig periode.

For grupper utenfor LOK-området foreligger det ikke tilsvarende informasjon om fordelingen mellom tarifftillegg og lønnsglidning. Dette må man ta hensyn til ved sammenligninger av ulike grupper.

SSB leverer også statistikk for identiske personer, det vil si personer som inngår i datamaterialet i samme kvartal to år på rad. Se nærmere forklaring nedenfor i kapittel 2.5. Sammen med øvrige data gir dette grunnlag for analyser av strukturelle endringer.

2.3. Yrkesgrupper. Kompetansenivå og spesialisering

I denne rapporten bruker vi Standard for norsk yrkesklassifisering (STYRK2008). Klassifiseringen bygger på to prinsipper: kompetansenivå og grad av spesialisering. Yrkeskoden bestemmes altså av arbeidsoppgavenes krav til kompetanse, ikke av den ansattes utdanning, personlige kvalifikasjoner eller tittel. Ansatte som utfører de samme arbeidsoppgavene, skal derfor som hovedregel ha samme yrkeskode.

Yrkesinndelingen i STYRK og yrkesstrukturen i tariffavtalene er ikke alltid sammenfallende. Endringer i arbeidsoppgaver, virksomhetenes rapporteringspraksis og revisjoner av klassifiseringssystemet kan føre til at både enkeltpersoner og grupper blir plassert i andre yrkeskoder over tid. Den faktiske yrkesplasseringen er basert på virksomhetenes rapportering til a-ordningen, SSBs bearbeiding av materialet og gjeldende regler for yrkesklassifisering. Endringer i disse forholdene kan påvirke statistikken over tid og bør tas i betraktning ved tolkning av resultatene.

2.4. Typer lønnsglidning og strukturelle endringer

Lønnsglidningen for hele området kan ha flere årsaker. Både tillegg gitt gjennom året og strukturelle endringer kan påvirke glidningen.

Eksempler på tillegg:

- 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. tabellene 3-5. 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.

Det vil også være strukturelle forhold, både nye ansatte og endringer i yrkesinnplasseringene for enkeltpersoner som påvirker lønnsveksten mellom periodene.

Mulige årsaker til forskjellige veksttall for lønn, både yrkesgruppene imellom på tvers og mellom gjennomsnitt og identiske personer i samme gruppe, kan f.eks. 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 forskjellen i lønnsvekst for hele massen sammenliknet med identiske personer. Dersom nye ansatte har høyere lønn enn de som slutter vil det motsatte være tilfelle. Ellers kan personer ha beveget seg mellom yrkesgruppene. Dette gjelder også for identiske personer. Det er likevel verdt å merke seg at veksttallene er vesentlig jevnere for gruppene når man ser på identiske personer.

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 2025 og i 2. kvartal 2026.

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.

Ved å sammenligne lønnsutviklingen for alle arbeidsforhold med lønnsutviklingen for identiske personer, kan Statistikkutvalget analysere betydningen av endringer i arbeidsstyrkens sammensetning. Forskjeller mellom de to målene kan blant annet skyldes

nyansettelser, avgang, omorganiseringer eller endringer i yrkes- og stillingssammensetningen.

Analyser av identiske personer gir derfor et nyttig supplement til den ordinære lønnsstatistikken. De kan bidra til å skille mellom lønnsvekst som følge av lønnstillegg til eksisterende ansatte og lønnsendringer som skyldes til- og avgang av ansatte eller andre strukturelle endringer i virksomhetene.

3. Lønnsnivå og lønnsvekst

Tabellene i kapittel 3 viser utviklingen i antall arbeidsforhold for bedrifter i AAF som enten følger eller ikke følger LOK, lønn og lønnsutviklingen fra første halvår 2025 til første halvår 2026 for alle ansatte virksomheter som er medlem i AAF, ansatte som følger LOK og ansatte som følger alternative lønnssystemer.

De overordnede tallene viser alle arbeidsforhold i virksomheter som er medlem i AAF, uavhengig av avtaletilknytning. For første halvår 2026 utgjør dette 2583 arbeidsforhold.

Videre vises lønnsutviklingen for de som følger LOK. For første halvår 2026 utgjør dette 2184 arbeidsforhold. Ansatte i disse virksomhetene er bundet av LOK-avtalen, med unntak av personer som går på alternativt lønnssystem (jfr. Tabell 5).

Tariffområdet er lite, og tallgrunnlaget er derfor begrenset. Av den grunn blir statistikken sårbar for endringer. Utvalget er derfor enige om å fokusere på lønnsnivået til noen hovedgrupper i alle tabeller.

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 lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer sammenlignet med ikke HK-medlemmer, samt for kvinner og menn i området som helhet, se vedlegg 4 og 5.

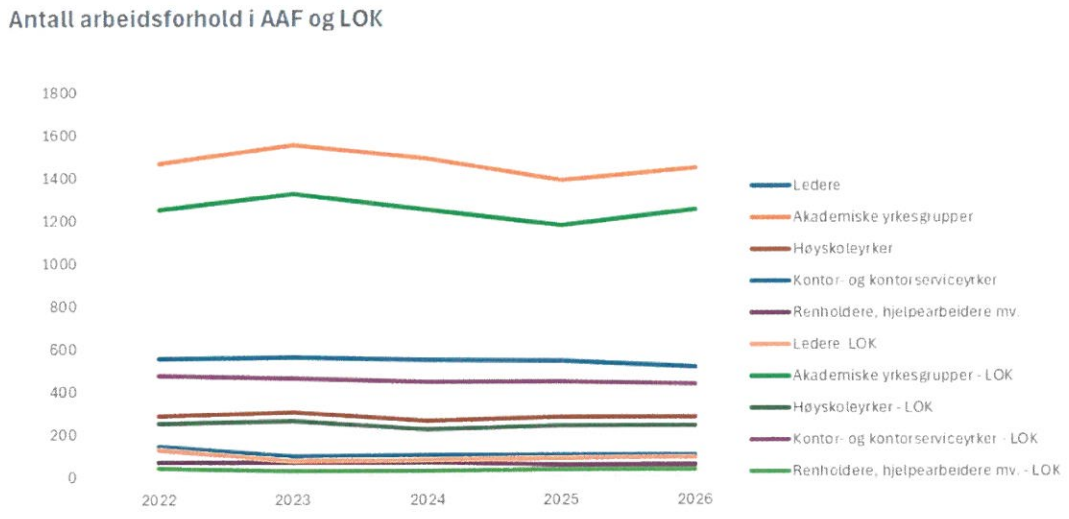
3.1. Utvikling i antall arbeidsforhold

Tabell 2 vises utvikling i antall arbeidsforhold for de valgte gruppene/yrkeskodene som lønnsveksten vises for i de neste tabellene.

Tabell 2 Utvikling i antall arbeidsforhold fra 2022 til 2026 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				
	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Ledere 1)	140	94	101	103	101	125	75	80	86	89
Akademiske yrkesgrupper 1)	1466	1551	1489	1388	1445	1249	1327	1248	1179	1248
herav										
Undervisningsyrker	353	362	331	181	158	353	362	331	181	158
Rådg. økonomi,adm og salg	821	873	880	911	983	646	696	656	714	801
herav										
Organisasjonsrådgivere	668	719	701	703	768	528	562	502	529	604
Høyskoleyrker	286	302	261	277	278	252	263	224	239	237
Økonomi,administrasjon,salg	206	207	194	212	219	194	196	183	200	207
Kontor- og kontorserviceyrker	553	561	545	544	516	472	464	445	446	431
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	66	66	67	59	56	41	28	27	33	31
Totalt ujustert	2717	2777	2658	2531	2583	2307	2327	2188	2115	2184
Totalt for 5 hovedgrupper 3	2510	2574	2462	2369	2396	2138	2191	2031	1982	2035

1) Ekskl. politikere(kode 11) og advokater(kode 2611)
2) Omfatter alle, også de ikke som ikke inngår i hovedgruppene foran
3) Statistikk for 1. halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for henholdsvis februar og mai (1.kv.og 2.kv.)
Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9
Kilde: SSB



Utviklingen i antall arbeidsforhold for de største hovedgruppene.

Tabell 2 viser at totalt antall arbeidsforhold har, etter en liten økning fra 2022 til 2023, gått jevnt ned i årene fra 2023 til 2025, men fra 2025 til 2026 viser tallene en økning. Det gjelder både for de som følger LOK-avtalen og for alle medlemsbedrifter i AAF.

Utviklingsbildet for yrkesgruppene i AAF totalt sammenlignet med de som følger LOK er nærmest likt.

Akademiske yrker er tilbake på om lag samme antall som i 2022, og har derfor økt andelsmessig. Særlig Organisasjonsrådgivere påvirker utviklingen i denne gruppen.

Antallet for kontoryrker har hatt en svak og jevn nedgang i perioden.

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.

3.2. Medlemsvirksomheter i AAF

Tabell 3 viser lønnsnivå for første halvår 2026 for ansatte i alle virksomheter som er medlem i AAF innenfor valgte yrkesgrupper, se vedlegg 3. Videre vises lønnsveksten fra første halvår 2025 til første halvår 2026.

Lønnsveksten 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 3 . Lønnsnivå for alle medlemsbedrifter i AAF med unntak av politikere og advokater.
Lønnsnivå for 1.halvår 2026 og vekst fra tilsvarende periode året før og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)	
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2026 (registrert for feb. og mai 2026)	Nivå 1.halvår 2026 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2025-2026 %	Vekst 1.halvår 2025-2026 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 26 %
Ledere 1)	101	85305	4,9	4,2	86,3
Akademiske yrkesgrupper 1)	1445	70669	4,9	5,4	72,1
herav					
Undervisningsyrker 5)	158	59015	6,4	5,2	57,9
Rådg. økonomi,adm og salg	983	69485	3,9	5,7	71,3
herav					
Organisasjonsrådgivere	768	70575	3,9	5,4	69,6
Høyskoleyrker	278	62955	5,5	5	89,6
Økonomi,administrasjon,salg	219	61210	5,7	4,6	85,9
Kontor- og kontorserviceyrker	516	57615	4,3	6,1	89,9
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	56	45435	3,7	4,9	88,7
Totalt ujustert uansett yrke 2)	2583	66719	5,2	5,5	75,8
Totalt for 5 hovegrupper 4)	2396	66985	5,2	5,5	78,9
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 25 -1.halvår 26 4)			4,9		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tilegg (f.eks. skift) og bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. og mai mnd.(1.kv.og 2.kv.)
Yrkesbetegnelsene og yrkesgruppene representerer offentlig yrkesklassifiseringsystem beskrevet i vedlegg 2 og 3

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater/jurister (kode 2611)
2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i yrkesgruppene i tabellen.
3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2025 som i 2026.
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kvartal og 2.kvartal. (1.halvår)
4) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9.
5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene pga endret yrkesinnplassering både totalt og identisk
Kilde: SSB

Den største hovedgruppen inneholder ulike akademiske yrkesgrupper og består av 1445 arbeidsforhold. Gjennomsnittlig månedslønn for første halvår i 2026 er 70 669 kroner. Det gir en vekst i forhold til samme periode året før på 4,9 prosent. Når vi kun måler identiske personer, blir veksten for denne gruppa 5,4 prosent.

Veksten i perioden for hele området er 5,2 prosent, mens tilsvarende tall for identiske personer er på 5,5 prosent. For de fem gruppene er veksten også 5,2 prosent og 5,5 prosent for identiske personer.

Mellom hovedgruppene varierer veksten fra 5,5 prosent for Akademiske yrker til 3,7 prosent for Renholdere, hjelpearbeidere mv. For identiske personer for de samme fem hovedgruppene, varierer gjennomsnittsveksten mellom 6,1 prosent for kontor- og kontorserviceyrker til 4,9 prosent for renholdere.

Se også mer informasjon om typer lønnsglidning og strukturelle endringer i kapittel 2.4.

3.3. Landsoverenskomsten HK-AAF

Tabell 4 viser lønnsnivå for første halvår 2026 og lønnsvekst fra førstehalvår 2025 til første halvår 2026 for de som følger lønnssystemet 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 4. De som følger LOK-avtalen.
Lønnsnivå 1.halvår 2026 og vekst fra tilsvarende periode året før og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)	
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2026 (registrert for feb. og mai 2026)	Nivå 1.halvår 2026 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2025-2026 %	Vekst 1.halvår 2025-2026 %	Gj. andel arbeidsforhold i forhold til alle 1. + 2. kv. 26 %
Ledere 1)	89	86781	3,9	4,7	93,6
Akademiske yrkesgrupper 1)	1248	69701	4,9	5,7	74,5
herav					
Undervisningsyrker 5)	158	59015	6,4	5,2	53,2
Rådg. økonomi,adm og salg	801	68450	3,7	5,7	75,1
herav					
Organisasjonsrådgivere	604	69325	3,6	5,5	70,8
Høyskoleyrker	237	62370	5,4	4,6	89,7
Økonomi,administrasjon,salg	207	60870	5,7	4,7	88,9
Kontor- og kontorservice	431	57560	3,8	6,0	86,8
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	31	48420	2,8	4,0	
Totalt ujustert uansett yrke 2)	2184	66645	5,0	5,5	76,8
Totalt for 5 hovegrupper 4)	2035	66689	5,0	5,5	80,2
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 25 -1.halvår 26 4)			4,6		

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tilegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. og mai mnd.(1.kv.og 2.kv.)
Yrkesbetegnelsene og yrkesgruppene representerer offentlig yrkesklassifiseringsystem beskrevet i vedlegg 2 og 3

1) Ekskl. politikere (kode 11) og advokater/jurister (kode 2611)
2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i de fem hovedkategoriene, ifølge SSB
3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2025 som i 2026.
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)
4) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9.
5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene fordi endret yrkesinnplassering både totalt og identisk
Kilde: SSB

Totalt er antall arbeidsforhold i LOK-virksomheter er økt med 52 (ujustert), mens antall arbeidsforhold ble noe redusert året før. Fra 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026 er det spesielt organisasjonsrådgivere innenfor Akademiske yrker som har bidratt til en gjennomgående vekst også målt for de siste 5 årene.

Totalt sett var lønnsveksten fra 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026 5,0 prosent for de som følger LOK, før tarifftillegg i 2026 er med. Praktisk talt det meste av tarifftilleggene fra lønnsoppgjøret i 2025 og annen lønnsvekst i løpet av 2025 er med i materialet i perioden.

Tabell 4 viser at dersom man beregner lønnsveksten i 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026, basert på samme fordeling av arbeidsforhold mellom de 5 hovedgruppene for yrke (strukturkorrigert), vil dette ha bidratt til 0,4 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026.

Renholdere, hjelpearbeidere mv. (yrkesgruppe 9 i Yrkesstandarden) inneholder svært få individer, hvor bortfall av arbeidsforhold eller endringer av yrkesinnhold og endring av yrkeskode, innebærer svært usikkert tallmateriale for denne gruppen.

For de andre 4 hovedgruppene av yrke varierer lønnsveksten i gjennomsnitt fra 5,5 for høyskoleyrker til 3,8 og 3,9 prosent for henholdsvis Kontor og kontorserviceyrker og ledere.

For identiske personer har for eksempel Kontor- og kontorservice yrker 6,0 prosent vekst, mens Høyskoleyrker har 4,6 prosent vekst. Dersom noen med relativt høy lønn har sluttet og/eller noen med lavere lønn enn gjennomsnittet er nyansatt, bidrar begge disse forhold til at gjennomsnittlig lønn for hele gruppen blir lavere isolert sett og visa versa. For identiske personer kan det også være bevegelser mellom yrkesgrupper fra et år til et annet.

Statistikkmaterialet fra SSB gir imidlertid ikke grunnlag til presis å avdekke årsaksforholdene til ulike tall mellom f.eks. total lønnsvekst og identiske personers lønnsvekst, da statistikkmaterialet fra SSB bare baserer seg på rapportering av grupper av en viss størrelse. En utenforliggende faktor er at virksomhetene kan ha litt forskjellig praksis for hvilke tidspunkt lønnstillegg blir utbetalt og dermed er innrapportert på ulike tidspunkter mellom årene. Su tillegg kan spille inn her.

Veksten fra 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026 på 5,0 prosent stemmer overens med hva som ble avtalt i tariffoppgjøret i 2025 sammen med anslag omkring lønnsglidningen. I kapittel 4 har utvalget kombinert statistikk for alle kvartaler i materialet fra SSB, for de som følger LOK. De registrerte kvartalsvise lønnsdataene fra A-meldingen har svingninger som er knyttet til etterbetalinger og andre forhold som gjør at registrert lønn svinger mer enn faktisk lønn. Statistikkutvalget har derfor plassert tarifftillegg og etterbetalinger på riktige kvartaler i henhold til vanlig metode for beregning av årslønnsvekst gjennom et år. Dersom lønnsveksten i sum overstiger tarifftilleggene gjennom året betegnes dette som lønnsglidning.

3.4. Alternativ lønnsfastsettelse i virksomheter med LOK-avtale

Tabell 5 viser lønnsnivå og lønnsvekst for identiske personer i noen virksomheter med LOK-avtale, men som praktiserer alternative lønnssystemer. Gruppen omfatter virksomheter som både har grupper av ansatte som følger LOK og grupper som følger alternative lønnssystemer. 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 som eksempler på lønnsnivåer og lønnsforskjeller mellom grupper som følger LOK-avtalen versus de som følger alternative lønnssystemer.

Tabell 5. En mindre gruppe med alternativ lønnsfastsettelse.
Foretakene har LOK-avtale, men gruppen personer har alternativ lønnsfastsettelse.
Lønnsnivå og lønnsvekst totalt og for identiske personer.

	Gjennomsnitt alle AAF			Identiske 3)
	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2026 (registrert for feb. og mai 2026)	Nivå 1.halvår 2026 kr/mnd	Vekst 1.halvår 2025-2026 %	Vekst 1.halvår 2025-2026 %
Ledere 1)	8			
Akademiske yrkesgrupper 1)	123	80635	5,7	5,0
herav				
Undervisningsyrker 5)				
Rådg. økonomi,adm og salg	108	76970	5,0	5,5
herav				
Organisasjonsrådgivere	95	78215	5,2	5,6
Høyskoleyrker	24	66855	5,6	5,6
Økonomi,administrasjon,salg				
Kontor- og kontorserviceyrker	51	58600	8,8	7,9
Renholdere, hjelpearbeidere mv.				
Totalt ujustert uansett yrke 2)	219	71636	7,4	5,6
Totalt for 5 hovegrupper 4)	205	73551	7,5	5,7
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 25 -1.halvår 26 4)			6,4	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tilegg (eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for hhv. feb. og mai mnd.(1.kv.og 2.kv.)
Yrkesbetegnelsene og yrkesgruppene representerer offentlig yrkesklassifiseringsystem beskrevet i vedlegg 2 og 3

1) Ekskl. politikere(kode 11) og advokater/jurister(kode 2611)
2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i de fem hovedkategoriene, ifølge SSB
3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2025 som i 2026.
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kvartal og 2.kvartal. (1.halvår)
4) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9.
5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene pga. endret yrkesinnplassering både totalt og identisk.
Kilde: SSB

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.

Den strukturkorrigerte lønnsveksten for denne gruppen var 6,8 prosent fra 1. halvår i 2024 til 1. halvår i 2025, og 6,4 prosent fra 1. halvår i 2025 til 1. halvår i 2026. For perioden 1. halvår 2024 til 1. halvår 2026 var den strukturkorrigerte lønnsveksten 13,6 prosent, mot 10,2 prosent for LOK-avtalen.

4. Årslønnsutviklingen LOK-avtalen AAF/HK

4.1 Dekomponering av lønnsveksten

Dette kapitelet 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 tarifftillegg og lønnsglidning i beregningsåret.

Tabell 3, 4 og 5 viser lønnsveksten for ansatte som har lønnsutbetalinger i månedene februar og mai de respektive årene, samt for identiske personer. Tariffområdet er lite, og statistikken sårbar for endringer. I kap. 2.4 er det redegjort for hvordan endringer i sammensetning av de ulike gruppene (strukturelle endringer) har betydning for å måle den faktiske lønnsveksten i perioden. Når vi beregner lønnsveksten i 1.halvår 2025 til 1.halvår 2026, basert på samme fordeling av arbeidsforhold mellom de 5 hovedgruppene for yrke vil dette redusere den målte lønnsveksten. Siste linje i tabell 3, 4 og 5 viser at dette utgjør 0,3 prosentpoeng for alle ansatte, 0,4 prosent for de som følger LOK avtalen og 1.1 prosentpoeng for de som har en alternativ lønnsfastsettelse.

Endring i gjennomsnittlig årslønn fra 2024 til 2025 er beregnet til 4,6 prosent for LOK-avtalen.

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 6 viser dekomponeringen av årslønnsveksten for 2020-2025.

TABELL 6 Dekomponering av årslønnsveksten 2020 - 2026

LOK-AVTALEN AAF/HK (%-poeng)	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Overheng	0,5	1,2	2,1	1,7	1,6
Avtalte tillegg					
Generelle tillegg	2,0	3,7	2,7	2,3	
Heving av lønnstrinn i h.h.t. avtale av 2018	1,0				
Lønnsglidning	0,6	0,8	0,7	0,6	
TOTALT	4,1	5,7	5,5	4,6	

STATEN (%-poeng)	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Overheng	1,6	1,3	2,5	1,4	1,7
Avtalte tillegg	1,8	3,5	1,7	2,3	1,9
Lønnsglidning	0,9	1,6	1,2	1,1	
TOTALT	4,3	6.4 1)	5.4 2)	4.8 3)	

1) Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet eks. forsvaret var 6,0 prosent i 2023 (kilde TBU)

2) Uten streik ville veksten vært 0,2 prosent høyere. Beregninger viser at årslønnsveksten i staten ekskl.

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

Kilde SSB, TBU , LOK.avtalen AAF/HK

Resultatet fra forhandlingene mellom LO Stat og staten i 2026 innebærer en samlet ramme på 4,4 prosent.

Gjennomsnittlig årslønnsnivå for Landsoverenskomsten AAF-HK i kalenderåret 2025 er beregnet til 64 956 kroner per måned eller 779 400 kroner per år for avtaleområdet, med en lønnsvekst på 4,6 prosent i gjennomsnitt fra 2024 til 2025. For staten ble lønnsveksten for samme periode 4,8 prosent.

4.3 Lønnsglidningen

Den samlede årslønnsveksten for de som følger LOK er beregnet til å være 4,6 prosent fra 2024 til 2025. Av dette er glidningen beregnet til å utgjøre 0,6 prosentpoeng.

Den beregnede glidningen på HK-AAF området har de siste tre årene vært henholdsvis 0,8, 0,7 og 0,6 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 2026 anslås til 0,4 prosent.

Oslo, 9. oktober 2026

Fra arbeidsgiver

Knut Nordby
AAF

Dag Odnes
LO

Oddbjørn Eidem
AAF

Fra arbeidstaker

Bodil H. Andersen
HK Norge

Sunniva Brandtzæg
HK Norge

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 lønnssystemer eller tillegg til lønnssystemer, 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 omsorgsyrker

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. Disse gruppene danner utgangspunktet for sammenlikning for grupper av ansatte i AAF, for eksempel ansatte som følger LOK og ansatte på alternative lønnssystemer.

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.

Ledere:	Personer med yrkeskode hvor første siffer er 1 i STYRK2008. I praksis ledere. Politikkere med yrkeskode hvor de to første siffer er 11 er holdt utenfor.
Akademiske yrker:	Personer med yrkeskode hvor første siffer er 2 i STYRK2008. Advokater og jurister med de første fire siffer 2141 er holdt utenfor
Høyskole-yrker:	Personer med yrkeskode hvor første siffer er 3 i STYRK2008.
Kontor- og kontorservice-yrker:	Personer med yrkeskode hvor første siffer er 4 i STYRK2008.
Rengjøring, hjelpearbeidere mv.:	Personer med yrkeskode hvor første siffer er 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 akademiske yrker og høyskoleyrker (og de andre også) ikke er basert bare på formell utdannelse (jfr. boks foran). For eksempel kan en person uten formell akademisk utdannelse inngå i akademiske yrker, dersom kompetanse og spesialisering tilsier at vedkommende har en stilling av tilsvarende verdi som de med formell utdannelse. De med for eksempel formell akademisk utdannelse 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.

Ledere:	Alle ledere unntatt politikere (Toppledere i interesseorganisasjoner regnes som politikere)
Akademiske yrker:	Organisasjonsrådgivere, lærere, høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet, personal- og karriererådgivere, reklame- og markedsføringsrådgivere, Informasjonsrådgivere, Systemanalytikere/-

arkitekter, nett- og multimediautviklere, andre programvare- og applikasjonsutviklere, databasedesignere og administratorer, sikkerhetsanalytikere, rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi, samfunnsvitenskap, sosiale fagfelt, forfattere, journalister, sivilingeniører, almenpraktiserende leger, fysioterapeuter etc.

Høyskoleyrker: Regnskapsførere, arbeidsledere for kontorpersonell, helsesekretærer, miljøarbeidere innenfor sosiale fagfelt, advokatsekretærer, sjefsekretærer, interiørdesignere- og dekoratører, sjefskokker, Driftsteknikere og brukerstøtte IKT

Kontor- og kontorserviceyrker: Kontormedarbeidere, Regnskapsmedarbeidere, lønningsmedarbeidere, personalkontormedarbeidere etc.

Renholdere, hjelpearbeidere mv.: Renholdere i virksomheter, renholdsleder i virksomheter, telefon og nettselgere

Vedlegg 4: Lønnsnivå og lønnsvekst for HK-medlemmer og ikke HK-medlemmer

Tabell 7 viser lønnsnivå for første halvår 2026 og lønnsvekst fra første halvår 2025 til første halvår 2026 for HK-medlemmer og ikke-HK-medlemmer i AAF-virksomheter. 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 kalenderårslønnsvekst.

Tabell 7. HK-medlemmer i AAFs-medlemsbedrifter, og ansatte som ikke er HK-medlemmer. Registrerte utbetalte lønninger ifølge A-ordningen.

	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 2026 (registrert for feb. og mai 2026)	Lønnsnivå 1.halvår 2026 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2025-2026 %	Lønnsvekst 1.halvår 25 - 1.halvår 26 %	Månedlig antall arbeidsforhold 1.halvår 2026 (registrert for feb. og mai 2026)	Lønnsnivå 1.halvår 2026 kr/mnd	Lønnsvekst 1.halvår 2025-2026 %	Lønnsvekst 1.halvår 25 - 1.halvår 26 %
Ledere 1)	29	81327	0,4	6,0	73	87269	6,9	4,8
Akademiske yrkesgrupper 1)	548	68757	3,3	7,0	897	72234	6,6	5,1
herav								
Undervisningsyrker 5)	20	57650			138	59580	6,8	4,5
Rådg. økonomi,adm og salg	381	68015	3,5	6,3	603	70865	4,6	5,2
herav								
Organisasjonsrådgivere	244	69755	4,1	6,0	524	71195	3,9	5,0
Høyskoleyrker	158	59410	3,5	4,8	120	67820	8,1	5,1
Økonomi,administrasjon,salg	151	58685	3,5	4,9				
Kontor- og kontorserviceyrker	355	56900	2,6	5,9	162	59375	8,3	6,4
Renholdere, hjelpearbeidere mv.					42	42760	0,4	5,4
Totalt ujustert uansett yrke 2)	1118	63775	3,4	6,6	1471	70046	7,5	5,3
Totalt for 5 hovegrupper 4)					1293	70104	7,3	5,2
Totalt for 4 hovedgrupper 6)	1093	63866	3,5	6,4	1251	71012	7,3	5,2
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 25 -1.halvår 26 6)			2,9				7,2	

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tilegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. og mai mnd.(1.kv.og 2.kv.)
Yrkesbetegnelsene og yrkesgruppene representerer offentlig yrkesklassifiseringsystem beskrevet i vedlegg 2 og 3

1) Ekskl. politikere(kode 11) og advokater/jurister(kode 2611)
2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i de fem hovegruppene, ifølge SSB
3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2025 som i 2026.
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)
4) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9 .
5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene pga endret yrkesinnplassering både totalt og identisk
6) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4.
Kilde: SSB

Tallene for HK-medlemmer viser lavere vekst enn for ikke-HK-medlemmer. Dette er med stor sannsynlighet basert på at det er systematiske forskjeller i registrerte lønnsdata. Virksomheter uten HK-ansatte og som ikke følger LOK-avtalen, vil for eksempel få sitt lønnsoppgjør utbetalt tidligere på året enn HK-medlemmer i virksomheter som er bundet av LOK. For året før så vi den motsatte effekten.

Statistikkutvalget foreslår at man for kommende år kan vurdere å gjøre endre denne tabellen, slik at man får mer sammenlignbare data.

Vedlegg 5: Lønnsnivå og lønnsvekst for kvinner og menn

Tabell 8 viser lønnsnivå for kvinner og menn i 2. kvartal 2026 innenfor de enkelte hovedgruppene.

Tabell 8. Relativ lønn for kvinner i forhold menn for registrert utbetalt lønn for 2. kv.2026 (rep. ved utbetalinger i mai mnd.) Arbeidsforhold og mnd. lønn for valgte yrkesgrupper i tabellene. Alle AAF-medlemmer.

	Kvinner		Menn		Lønnsnivå for kvinner i forhold til menns lønnsnivå Menn=100
	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	Antall arbeidsforhold	Lønnsnivå kr/mnd.	
Ledere 1)	50	82257	59	86465	95,1
Akademiske yrkesgrupper 1)	713	68799	738	72871	94,4
herav					
Undervisningsyrker 5)	99	59740	55	61450	97,2
Rådg. økonomi,adm og salg	454	68040	538	71350	95,4
herav					
Organisasjonsrådgivere	327	69610	448	72100	96,5
Høyskoleyrker	191	60780	91	68260	89,0
Økonomi,administrasjon,salg	182	59930	41	67920	88,2
Kontor- og kontorserviceyrker	348	57370	164	59730	96,0
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	44	44420			
Totalt ujustert uansett yrke 2)	1419	64102	1184	70635	90,8
Totalt for 4 hovegrupper 6)	1302	65085	1052	71186	91,4
Totalt tatt hensyn til strukturelle endringer 1.halvår 25 -1.halvår 26 6)		67078		71186	94,2

Lønnsnivå er avtalt lønn, uregelmessige tilegg(eks. skift),bonus, men ekskl. overtidsbetaling
Statistikk for 1.halvår er representert med A-ordningens lønnsopplysninger for h.h.v. feb. og mai mnd.(1.kv.og 2.kv.)
Yrkesbetegnelsene og yrkesgruppene representerer offentlig yrkesklassifiseringsystem beskrevet i vedlegg 2 og 3

1) Ekskl. politikere(kode 11) og advokater/jurister(kode 2611)
2) Omfatter alle, også de som ikke inngår i de fem hovedgruppene, ifølge SSB
3) Identiske personer er personer med i materialet fra samme kvartaler i 2025 som i 2026.
Gjennomsnittlig lønnsvekst for henholdsvis 1.kv. og 2.kvartal. (1.halvår)
4) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4 og 9.
5) Undervisningsyrker er ikke sammenlignbar mellom årene pga. endret yrkesinnplassering både totalt og identisk
6) Yrkesgrupper med første siffer i offentlig yrkestandard 1,2,3,4.
Kilde: SSB

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 høyskoleyrker og kontor- og kontorserviceyrker er en stor andel kvinner relativt til menn, henholdsvis 66 og 68 prosent kvinneandel. Innenfor akademiske yrker 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 akademiske yrker, og den undergruppen med lavest gjennomsnittslønn.