



Kine Asper Vistnes
Ole Eik Almlid

Oslo, den 26.03.2026

Frontfaget - henvendelse til LO og NHO vedr. AFP

AFP er en viktig del av tariffavtalene i Norge. Helt siden tariffoppgjøret i 2018 har det vært forutsatt at det skulle gjøres endringer i regelverket knyttet til avtalefestet pensjon. Norsk Industri og Fellesforbundet vet dette er et krevende arbeid der mange ulike hensyn skal tas, samtidig er det et behov for å avklare status og NHO og LO sin felles plan for den videre prosess.

I forbindelse med gjennomføringen av forhandlingene i frontfaget ber vi derfor NHO og LO om en felles redegjørelse om dette.

Med vennlig hilsen

Fellesforbundet

Norsk Industri

Til Fellesforbundet
v/forbundsleder Christian Justnes
Til Norsk Industri
v/adm. direktør Harald Solberg

Vår dato: 09.04.2026
Deres dato: 26.03.2026

AFP

Vi viser til brev datert 26. mars hvor LO og NHO bes om å gi en status og felles plan for videre prosess.

Avtalefestet pensjon (AFP) ble avtalt mellom NHO og LO første gang under tariffoppgjøret i 1988. AFP-ordningen ble betydelig endret i 2011 for å tilpasses pensjonsreformen. AFP er en viktig brikke i et samlet norsk pensjonssystem, og det er helt sentralt at det både blant bedrifter og ansatte er tillit til systemet nå og i fremtiden.

Partene evaluerte ordning i 2017. Evalueringen pekte på flere positive sider ved omleggingen, blant annet senere avgangsalder blant AFP-pensjonister. Samtidig pekte den også på flere uheldige og uhensiktsmessige egenskaper ved ordningen. LO og NHO ble derfor i hovedoppgjøret i 2018 enige om å utrede en mulig ny AFP ordning. Rapporten fra utredningen ble lagt frem i 2021.

Partene har i årene etter 2021 søkt å finne frem til enighet om en ny modell. LO kongressen fattet i mai 2025 et enstemmig vedtak om AFP. NHO har tilsvarende sin posisjon fra vedtak i representantskapsmøtet november 2024.

LO og NHO er enige om at det er viktig å komme videre i dette arbeidet. Partene har derfor i fellesskap bedt Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomføre analyser knyttet til mulige modeller for en ny AFP i privat sektor.

Med utgangspunkt i dette arbeidet er LO og NHO enige om å gjennomføre et felles arbeid i løpet av 2026 og inn mot oppgjøret i 2027 med mål om å finne frem til en ny AFP modell. LO og NHO er enige om at ved enighet om ny modell kan denne tas inn i oppgjøret i 2027, og iverksettes så fort det er mulig.

Arbeidet med å finne frem til en ny AFP er viktig ikke bare for privat sektor, men også for offentlig sektors AFP. Statens tilskudd til AFP-ordningen, herunder premissene for statens medfinansiering, er regulert i egen lov (tilskottsloven). AFP støttes av et trepartssamarbeid og er en viktig del av et samlet pensjonssystem. En fremtidig løsning forutsetter også involvering fra staten.

Vennlig hilsen



Ole Erik Almlid
Administrerende direktør
NHO



Kine Asper Vistnes
Leder
LO

PROTOKOLL

År 2026, den 11. april ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om følgende retningslinjer for fastsettelse og innkreving av arbeidsgiverbidraget til Industriens Kompetansefond AS:

1. Industriens Kompetansefond AS ble opprettet 30.06.2025 som følge av enigheten om pilotprosjekt for etter- og videreutdanning for ansatte og bedrifter omfattet av Industriooverenskomsten (VO, TEKO og TD).
2. Pilotprosjektet gjelder i perioden 2025-2029, og omfatter ansatte og bedrifter bundet av Industriooverenskomsten, uavhengig av om bedrifter er bundet av Industriooverenskomsten gjennom medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, eller er direktebundet av Industriooverenskomsten med Fellesforbundet.
3. Fellesforbundet skal ikke inngå tariffavtale med direktebedrifter uten at de forpliktes på samme måte som medlemsbedrifter.

Norsk Industri vil ikke inngå overenskomst med andre arbeidstakerorganisasjoner uten at de forpliktes på samme måte som Fellesforbundet.
4. Arbeidsgiverbidraget fastsettes av styret i Industriens Kompetansefond 1 gang per kalenderår.
5. Samlet årlig fondsbidrag fordeles på følgende måte:
 - a. Årlig statsbidrag i pilotprosjektets varighetsperiode utgjør 2/3 av årlig fondsbidrag.
 - b. Årlig arbeidsgiverbidrag i pilotprosjektets varighetsperiode utgjør 1/3 av årlig fondsbidrag.
6. Det innkreves ikke arbeidsgiverbidrag for arbeidstakere ansatt i lavere stillingsbrøk enn 20 % stilling i kalenderåret.
7. Industriens Kompetansefond har administrativt ansvar for utsendelse av fakturaer og innkreving av arbeidsgiverbidraget til tariffbundne bedrifter.
8. Manglende etterlevelse av innbetalingsplikten kan forfølges som rettsvist etter Hovedavtalen § 2-3, evt. som pengekrav etter ordinære sivilrettslige regler.
9. Denne protokollen gjelder for pilotprosjektets varighet 2025-2029, iht vedtatt bevilling fra Regjeringen Støre.


Dersom regjeringen stanser/reducerer statsbidraget i nevnte periode, vil det også få samme virkning for arbeidsgiverbidraget.

Oslo, 11. april 2026

Fellesforbundet


Christian Justnes
Forbundsleder

Norsk Industri


Harald Solberg
Administrerende direktør



RIKSMEKLEREN

Regjeringen v/Arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng
Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, den 12. april.2026

Jnr. 26/22-4

VEDRØRENDE FORSKUTTERING AV SYKEPENGER MV.

Jeg viser til den pågående meklingen for Industrilooverenskomsten (Frontfaget) mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Riksmeklerens oppgave er å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik, jf. arbeidstvistloven § 12 første ledd andre punktum.

Fellesforbundet og Norsk Industri vurderer i lønnsoppgjøret 2026 å tariffeste forskuttering av sykepenger mv. på nærmere vilkår i Industrilooverenskomsten. For å oppnå et rimelig forlik mellom partene har jeg lagt fram en skisse til løsning som omfatter forskuttering av sykepenger mv., som partene har akseptert. I samråd med partene har jeg i denne forbindelse kommet til at det er hensiktsmessig å rette en henvendelse til regjeringen.

Partene har en felles bekymring knyttet til Navs saksbehandlingstid for refusjon av sykepenger. Saksbehandlingstiden for utbetaling til bedrifter som forskutterer er vesentlig lenger enn for refusjon til personer. Partene mener derfor at utfordringene med den lange saksbehandlingstiden må løses i trepartssamarbeidet, og ber regjeringen ta initiativ til tiltak som kan sikre vesentlig kortere ventetid for bedrifter som forskutterer sykepenger til ansatte.

Fristen for å kreve refusjon av sykepenger fra Nav er tre måneder før den kalendermåneden man søker refusjon for. Det innebærer at bedrifter som forskutterer vil miste retten på refusjon fra Nav dersom kravet er eldre enn dette. Norsk Industri og Fellesforbundet ber regjeringen avklare at Nav vil utvide fristen til seks måneder.

Rettighetene til sykepenger er knyttet til den enkelte arbeidstaker, og bedriften har begrenset innsyn i vedtak knyttet til innvilgelse eller avslag på sykepenger. Dersom bedriftene forskutterer sykepenger, er det avgjørende at bedriftene informeres på selvstendig grunnlag om innvilgelse og avslag på søknader om sykepenger. Norsk Industri og Fellesforbundet ber om en bekreftelse på at regjeringen vil iverksette tiltak som sikrer slik informasjon til arbeidsgiver, og at arbeidsgiver mottar denne informasjonen samtidig som arbeidstaker.

Post-/besøksadresse:

Akersgaten 45

0158 Oslo

Telefon:

22 97 99 99

E-post:

post@riksmekleren.no

Org.nr:

971 524 626

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mats Ruland', with a stylized flourish at the end.

Mats Ruland
riksmekler



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT**

Statsråden

Riksmekleren

Deres ref
Jnr. 26/22-4

Vår ref

Dato
12. april 2026

Henvendelse fra Riksmekleren

Det vises til henvendelse fra Riksmekler av 12. april 2026. En skisse til løsning mellom partene, som omfatter forskuttering av sykepenger mv, er akseptert av partene. I samråd med partene har Riksmekler rettet en henvendelse til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

For regjeringen er det viktig med rask og trygg behandling av sykepengesaker. Over tid har Nav iverksatt tiltak for å redusere saksbehandlingstiden. Blant annet er bemanningen på sykepengeområdet styrket, og det er gjort organisatoriske justeringer. Regjeringen er innstilt på å iverksette nødvendige tiltak for å sikre at saksbehandlingstiden for refusjonskrav til arbeidsgiverne på sykepengeutbetalinger reduseres.

Fristen for arbeidsgiver for å kreve refusjon av sykepenger fra Nav er tre måneder. Fristen er hjemlet i folketrykkløven. En utvidelse av fristen til seks måneder vil kreve lovendring. Regjeringen vil legge frem et forslag om utvidet frist overfor Stortinget.

Regjeringen vil utrede nødvendige tiltak som tar sikte på å sikre samtidighet i informasjon til arbeidsgiver og arbeidstaker av vedtak.

Med hilsen

Kjersti Stenseng

Bilag 2

Utdrag fra Statistisk sentralbyrå, Konjunkturbarometeret for 4. kvartal 2025 .

Rapporten er i sin helhet publisert på SSB sine nettsider: <https://www.ssb.no/energi-og-industri/industri-og-bergverksdrift/statistikk/konjunkturbarometer-for-industri-og-bergverk/artikler/moderat-fall-i-industriproduksjonen>

Moderat fall i industriproduksjonen

Norske industriledere melder om et moderat fall i produksjon i fjorårets 4. kvartal. Det var også nedgang i ordretilgangen fra både eksport- og hjemmemarkedet. Utsiktene for det kommende kvartalet vurderes likevel som positive.

Publisert: 15. januar 2026

Forfatter: [Ståle Mæland](#)

Positive forventninger til 1. kvartal 2026

Den generelle bedømmelsen av utsiktene for 1. kvartal i år er positiv for industrien og optimismen er bredt basert mellom de ulike varetypene.

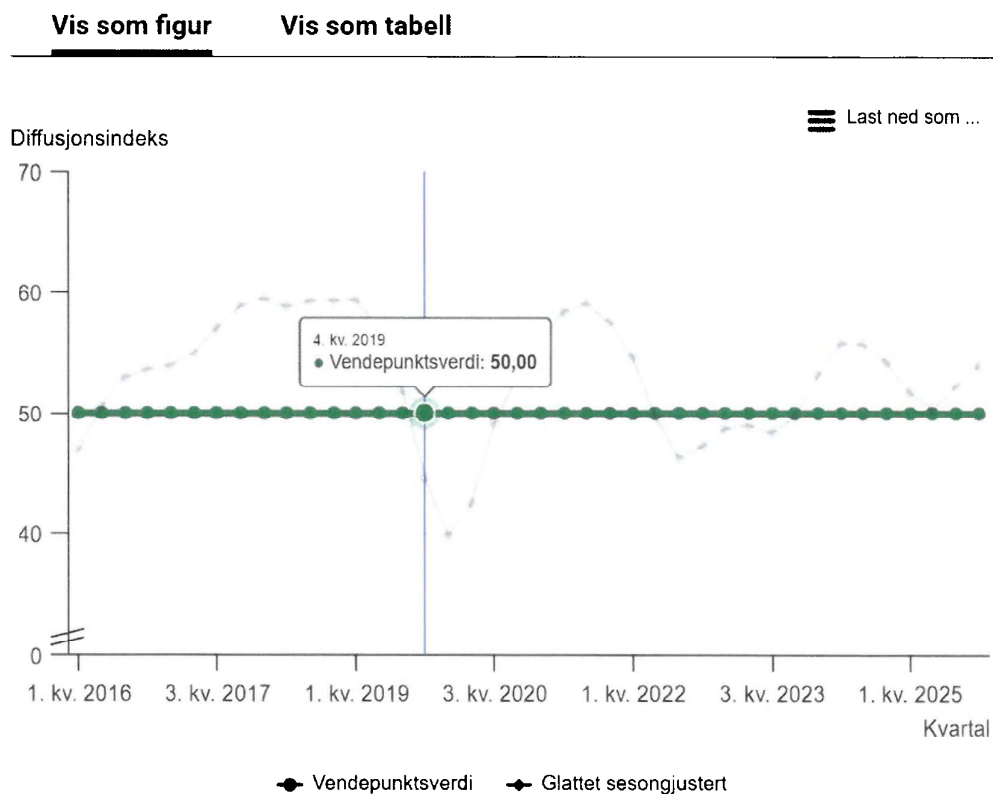
Industrilederne forventer høyere produksjonsvolum og litt økende gjennomsnittlig sysselsetting i 1. kvartal, sammenliknet med 4. kvartal i fjor. Det forventes også oppgang i ordretilgang fra både hjemmemarkedet og eksportmarkedet. Samlet ordrebeholdning forventes også å øke i 1. kvartal.

Det er produsentene av innsatsvarer som melder om de beste fremtidsutsiktene. De forventer tydelig vekst i produksjon og moderat vekst sysselsetting, samt vekst i ordretilgang fra begge markeder og oppgang i samlet ordrebeholdning.

Produsentene av investerings- og konsumvarer melder om noe svakere fremtidsutsikter. Begge forventer vekst i samlet produksjon, ordretilgang fra hjemmemarkedet og samlet ordrebeholdning. Mens ordretilgangen fra eksportmarkedet for produsenter av investeringsvarer ventes å øke i 1. kvartal ventes den å være uendret for produsenter av konsumvarer. For investeringsvarer ventes det en liten økning i gjennomsnittlig sysselsetting i 1. kvartal, mens det for produsentene av konsumvarer forventes fall i sysselsettingen sammenlignet med 4. kvartal.

Det ventes også at innsatspriser og priser på produkter solgt til både hjemmemarkedet og eksportmarkedet vil fortsette å øke i industrien som helhet i 1. kvartal.

Figur 4. Generell bedømmelse av utsiktene for det kommende kvartal for industrien.





Konjunkturrapporten 2026

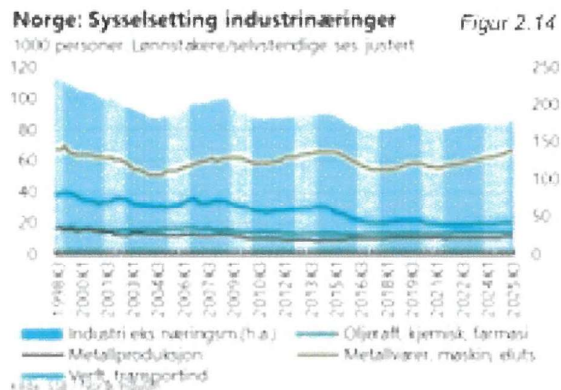


norskindustri.no

2.5 Arbeidsmarked og kompetanse

Syssetningen i industrien (ekskl. næringsmiddelindustri) økte med 1,9 prosent de tre første kvartalene i 2025 sammenlignet med samme periode i 2024. Det var størst økning i syssetningen i produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner, som til sammen syssetsetter drøyt 66 000 personer. Det har også vært økning i antall ansatte innenfor reparasjon og installasjon av maskiner, i metallproduksjon og i verftsindustri.

Samtidig som antallet syssette har økt, har antallet ledige stillinger i industrien samtidig holdt seg på et høyt nivå, jf. graf under. Antallet ledige stillinger i industrien økte brått i oppgangen etter pandemien. Der det totale antallet ledige stillinger i Norge har kommet noe ned de siste to årene, har antallet ledige stillinger i industrien isolert



sett holdt seg på et jevnt høyt nivå, med 4 900 ledige stillinger ved utgangen av tredje kvartal 2025.

Ledige stillinger



Kilde: YSR / Norsk Industri

Figur 2.15

Undersøkelsene i Norges Banks regionale nettverk viser også at de siste årene har andelen industribedrifter som melder om at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen jevnt vært på et nivå som er høyt sammenlignet med nivået før pandemien. Innenfor offshore leverandørindustri har knappheten på arbeidskraft vært svært høy, men er nå på vei

nedover i takt med forventning om nedskalering av aktivitetsnivået på sokkelen.

Samtidig som antallet ledige stillinger er høyt og sysselsettingen økte i 2025, ser vi nå at en stadig større andel av Norsk Industris medlemmer melder om forventning om lavere antall ansatte, og at flere planlegger nedbemanning i 2026, både gjennom naturlig avgang, oppsigelser og permitteringer. Her er det klare forskjeller mellom de ulike industrisektorene, og skyldes blant annet lavere aktivitet på offshore-verftene.

Medlemsundersøkelsen viser at bedriftene som har svart i gjennomsnitt (væktet) forventer en økning i egne ansatte på drøye to prosent i 2026. Det er en klar nedgang fra en økning på over fem prosent i 2025. Del forventes samlet sett nullvekst i antall innleide. Det er imidlertid svært store forskjeller mellom bedrifter. Vi ser at enkelte selskaper innenfor forsvar, offshore leverandørindustri,

gruve drift og leverandørkjeden for energiproduksjon forventer økninger i antall ansatte. Flere vil øke både egne ansatte og innleide, men enkelte vil øke egne ansatte og redusere innleide. På den andre siden ser vi forventninger om reduksjon i antall ansatte innenfor metallindustri, verkstedindustri og også offshore-leverandører.

Norge: Knapphet på arbeidskraft



Kilde: NB Regionsnettverk / Norsk Industri

Figur 2.16

2.5.1 Tilgang på kompetanse

De siste årene har vært preget av et kompetansegap i industrien, hvor det har vært og fortsatt er vanskelig å finne arbeidstakere som er kvalifiserte til de utlyste stillingene. NAVs yrkesfordelte statistikk for ledige stillinger og arbeidssøkere viser mangel på blant annet mekanikere, støpere, sveisere og platearbeidere.

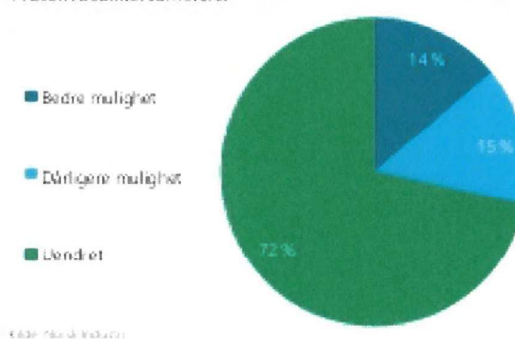
Tallene fra lønnsstatistikken til Norsk Industri, viser en nedgang i antall operatører i 2025 for bedrifter som tilhører mekanisk-/verkstedindustri, herunder leverandører til petroleumsindustrien. Nedgangen vil sannsynligvis fortsette i 2026 ettersom aktiviteten hos oljeleverandørene vil avta. Dette kan bidra til å redusere behovet for enkelte fagarbeidere, men også til å frigjøre arbeidskraft til markedet. På den andre siden er det god vekst i forsvarsindustrien, som øker behovet for kompetanse innen forsvarsindustrien og underleverandørene til denne.

NAV's tall viser videre at det er et generelt behov for ingeniører og teknikere på bachelornivå i Norge i 2025. Lønnsstatistikk fra Norsk Industri viser samtidig en betydelig økning i antall årsverk for ingeniører på bachelornivå i industrien. Flere bedrifter peker likevel på at det særlig er mangel på ingeniører med spesialisert kompetanse, blant annet innen automasjon, software, subsea og vannkraft. Dette illustrerer en tydelig kompetansemismatch i arbeidsmarkedet, der industriens behov ikke fullt ut samsvarer med tilgangen på relevant utdannet arbeidskraft.

I medlemsundersøkelsen har vi spurt bedriftene hvordan de vurderer dagens tilgang på ønsket kompetanse, og hvordan de tror tilgangen vil utvikle seg i 2026. 14 prosent av bedriftene mener at tilgangen vil bli bedre, mens 15 prosent mener at tilgangen vil bli dårligere. Et flertall av bedriftene forventer at tilgangen på ønsket kompetanse vil være uendret i 2026.

Mulighet for ønsket kompetanse
Prosent bedrifters svar

Figur 2.17



Flere av bedriftene som svarer at tilgangen vil være uendret i 2026, understreker samtidig at utgangspunktet allerede er krevende. Det vises særlig til dårlig tilgang på både fagarbeidere og ingeniørkompetanse, spesielt innen yrkesfaglige retninger og tekniske spesialiseringer. I tillegg peker mange på redusert tilgang på utenlandsk arbeidskraft, blant annet som følge av svak kronekurs og regulatoriske forhold.

Mange av bedriftene som melder om bedre tilgang på ønsket kompetanse i 2026, knytter dette til lavere aktivitet i petroleumssektoren, bygg og anlegg samt deler av

leverandørindustrien. Nedbemanning, permitteringer og avslutning av større prosjekter bidrar til å frigjøre arbeidskraft, særlig blant fagarbeidere og ingeniører. Samtidig påpeker flere at denne bedringen henger sammen med et svakere marked, og at forbedringen derfor i hovedsak er konjunkturdrevet og trolig midlertidig.

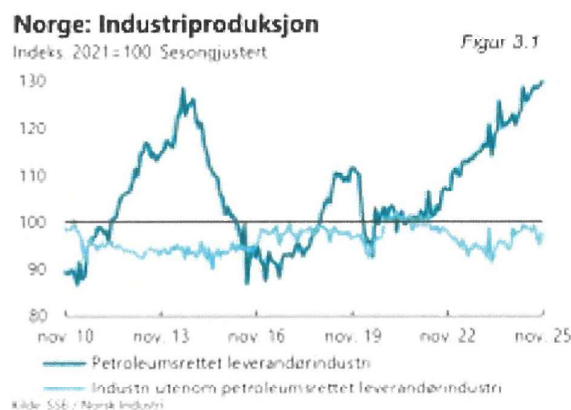
Bedriftene som forventer dårligere tilgang på kompetanse i 2026, peker i stor grad på mer strukturelle utfordringer. I likhet med en del av bedriftene som forventer uendret situasjon, fremhever vedvarende mangel på håndverksfaglig kompetanse og ingeniører. Det vises til at utdanningssystemet i for liten grad leverer kandidater med relevant kompetanse, at det mangler tilstrekkelige utdanningstilbud for fagarbeidere, og at kapasiteten i teknisk fagskole er for lav. Flere bedrifter, særlig i distriktene, opplever i tillegg å være mindre attraktive enn bedrifter i bynære arbeidsmarkeder.

En rekke bedrifter peker videre på at redusert tilgang på utenlandsk arbeidskraft forsterker rekrutteringsutfordringer. Svak kronekurs, strengere reguleringer og lavere attraktivitet ved å jobbe i Norge gjør det vanskeligere å dekke kompetansebehovet gjennom arbeidsinnvandring. I tillegg viser mange til at veksten i forsvarsindustrien bidrar til økt konkurranse om både fagarbeidere, ingeniører og lærlinger, noe som ytterligere skjerper rekrutteringssituasjonen for øvrige deler av industrien.

3 Utvikling i enkelte sektorer – trender for 2026

3.1 Leverandørindustri for petroleumssektoren

Aktiviteten i petroleumsrettet leverandørindustri har de siste årene økt i takt med økt investeringsnivå på norsk sokkel. Produksjonsnivået i leverandørindustrien mot slutten av 2025 var 30 prosent høyere enn i 2021. Den økte etterspørselen har ført til svært høy kapasitetsutnyttelse i leverandørindustrien, jf. graf innledningsvis.



Tilsyn med allmenngjøring – Skips og verft

Arbeidstilsynet fører rutinemessig kontroll med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsregelverket i tilsynene innen skips og verft. Ett eller flere kontrollpunkt er fulgt opp i 84 tilsyn i perioden 2024–dd 2026. Alle tilsyn har i tillegg fulgt opp andre tema.

For å gi et innblikk i funn fra Arbeidstilsynets tilsyn i denne sammenheng, er det naturlig å ta utgangspunkt i disse kontrollpunktene:

1. «6608 Betaler arbeidsgiver godtgjørelse for overtid med minst 50 prosent tillegg til timesatsen, eventuelt 100 prosent tillegg av timesatsen?»
2. «6713 Utbetaler arbeidsgiver lønn og lønnstillegg i samsvar med allmenngjøringsforskriften for verft?»
3. «6715 Utbetaler arbeidsgiver tillegg til lønn i samsvar med forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien for arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget?»
4. «6714 Har arbeidsgiver inngått avtale om dekning av utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdraget?»
5. 8918 Har virksomheten inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke?»
6. «6709 Utbetaler arbeidsgiver (bemanningsforetaket) lønn og godtgjørelser til de utleide arbeidstakerne i samsvar med forskriften om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien?»
7. «5927 Har arbeidsgiver inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke?»

Kontrollpunktene er hjemlet i Forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien.

I tabellen nedenfor ser vi for hvert kontrollpunkt gjennomsnittlig andel brudd (brudd per kontrollerte forhold), antall tilsyn, samt reaksjoner. Resultatene gjelder tilsyn gjennomført i perioden 2024– dd 2026.

<i>Kontrollpunkt</i>	<i>Andel brudd</i>	<i>Tilsyn</i>	<i>Reaksjoner</i>
6608 Betaler arbeidsgiver godtgjørelse for overtid med minst 50 prosent tillegg til timesatsen, eventuelt 100 prosent tillegg av timesatsen?		7	
6713 Utbetaler arbeidsgiver lønn og lønnstillegg i samsvar med allmenngjøringsforskriften for verft?		7	
6715 Utbetaler arbeidsgiver tillegg til lønn i samsvar med forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien for arbeidstakere som blir sendt på arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig på grunn av a		6	
6714 Har arbeidsgiver inngått avtale om dekning av utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdraget?		6	

Bilag 4-2

8918 Har virksomheten inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke?	100 %	3	2
6709 Utbetaler arbeidsgiver (bemanningsforetaket) lønn og godtgjørelser til de utleide arbeidstakerne i samsvar med forskriften om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien?	100 %	1	1
5927 Har arbeidsgiver inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke?	75 %	76	49
Totalsum	58 %	84*	52

* Antall tilsyn som har kontrollert minst ett av kontrollpunktene i tabellen.

Av tabellen fremgår det at Arbeidstilsynet i 58 % av tilsynene finner avvik knyttet til allmenngjøringsregelverket, og i hovedsak gjelder det kontrollpunktet «5927 Har arbeidsgiver inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke?» Det er ikke nødvendigvis et én-til-én-forhold mellom brudd og reaksjoner, da brudd kan inngå i samlepålegg etter en nødvendighetsvurdering gjort i tilsynet.

Fra: [Nordtømme, Marianne Elvsaas](#)
Til: [Maria Bjørnsen](#)
Kopi: [Søberg, Marius](#)
Emne: SV: Lønnsstatistikk i allmenngjorte bransjer
Dato: torsdag 12. mars 2026 15:47:00
Vedlegg: [image001.png](#)
[Notat Arbeidstilsynet allmenngjøring 2024.docx](#)
[Allmenngjøring 2024 oversendelse.xlsx](#)

Hei,

Arbeidstilsynet har ikke noe spesifikt finansieringsansvar for lønnsstatistikk innenfor allmenngjorte tariffområder, men henter inn analyser av dette etter eget behov. Vi har derfor anskaffet dette fra Fafo ved to anledninger, som har resultert i én rapport med lønnsstatistikk for årene 2019-2021 og én for lønnsåret 2022.

I etterkant av disse anskaffelsene ble vi oppmerksomme på at Tariffnemnda ved flere anledninger har hentet inn slike analyser direkte fra SSB til en betydelig lavere pris, men da uten en offentlig rapport. For lønnsåret 2024 har vi derfor samkjørt oss med Tariffnemnda og gjort det på samme måte som dem. I tillegg til den økonomiske besparelsen ved å bruke SSB, er det et viktig poeng for oss at analysene gjøres på en sammenlignbar måte over tid, uavhengig av om det er oss eller Tariffnemnda som er bestiller.

Vedlagt finner du leveransen vi har fått fra SSB med lønnsstatistikk for 2024, bestående av et kort notat med beskrivelse av metode og hovedresultater, og en excel-fil med mer detaljerte resultater per tariffområde.

Vi har per nå ikke planer om å innhente tilsvarende statistikk i år, for lønnsåret 2025.

Med vennlig hilsen

Marianne Elvsaas Nordtømme

seniorrådgiver

Arbeidstilsynet

Avdeling kunnskap og regelverk

Seksjon analyse

Mobil: +47 990 02 710

Telefon: +47 73 19 97 00

Postadresse: [eDialog](#)

Internett: [arbeidstilsynet.no](#)

Bilag 6

Tabell 1: Sammenheng mellom timesats i allmenngjøring og beregnet avtalt månedslønn**

Bransje	Beskrivelse	Timesats fra allmenngjøring	Beregnet avtalt månedslønn 35,5 /uke***	Beregnet avtalt månedslønn 37,5 /uke***
Skips og verftsindustri	Hjelparbeider*	192,61	29 607	31 275
	Fagarbeider	211,79	32 555	34 389
	Spesialarbeider	202,14	31 072	32 822

*Timesats fra gjeldende allmenngjøring av industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien benyttet i oppdraget

**Beregnet avtalt månedslønn i lønnsstatistikken. Lønn for deltidsansatte omregnes til lønn ved ansettelse som heltid. Generelt beregnet som timesats for arbeidet/avtalt tid multiplisert med avtalt arbeidstid i heltidstilling. Bonuser, uregelmessige tillegg og overtid er ikke med i beregnet avtalt månedslønn

***Lønnsberegningen avhenger av arbeidstiden for en heltidsansatt. Samme timesats gir forskjellig lønn ved ulik avtalt arbeidstid

Tabell 8: Yrke* og landbakgrunn**. Antall over, under og omkring timelønn fra forskrift om allmenngjøring

Skips og verftsindustri		Totalt	Antall				Andel	
			Timesats lik/over allmenngjøring	Timesats under allmenngjøring	Timesats inntil 3 kroner over allmenngjøring	Timesats inntil 3 kroner under allmenngjøring	Timesats lik/over allmenngjøring	Timesats under allmenngjøring
Bransje samlet	Bransje totalt	18 956	18 789	167	61	19	99 %	1 %
	Ikke-Utenlandske	13 355	13 283	72	10	10	99 %	1 %
	Utenlandske	5 601	5 506	95	51	9	98 %	2 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	573	567	6	0	0	99 %	1 %
	EU fra 2004	3 618	3 540	78	48	9	98 %	2 %
	Utenfor EU/EØS	1 411	1 400	11	3	0	99 %	1 %
7115 Tømrere og snekkere	Yrke totalt	365	355	10	34	0	97 %	3 %
	Ikke-Utenlandske	113	109	4	0	0	96 %	4 %
	Utenlandske	252	246	6	34	0	98 %	2 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	7	7	0	0	0	100 %	0 %
	EU fra 2004	242	236	6	34	0	98 %	2 %
	Utenfor EU/EØS	3	3	0	0	0	100 %	0 %
7126 Rørleggere og VVS-montører	Yrke totalt	852	849	3	0	0	100 %	0 %
	Ikke-Utenlandske	388	385	3	0	0	99 %	1 %
	Utenlandske	465	464	0	0	0	100 %	0 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	22	22	0	0	0	100 %	0 %
	EU fra 2004	396	396	0	0	0	100 %	0 %
	Utenfor EU/EØS	46	46	0	0	0	100 %	0 %
7212 Sveisere	Yrke totalt	1 312	1 297	15	6	3	99 %	1 %
	Ikke-Utenlandske	539	533	6	0	3	99 %	1 %
	Utenlandske	773	764	9	6	0	99 %	1 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	40	37	3	0	0	93 %	8 %
	EU fra 2004	520	514	6	3	0	99 %	1 %
	Utenfor EU/EØS	213	213	0	3	0	100 %	0 %
7214 Platearbeidere	Yrke totalt	1 098	1 093	4	0	0	100 %	0 %
	Ikke-Utenlandske	537	534	3	0	0	100 %	0 %
	Utenlandske	562	559	3	0	0	100 %	0 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	22	22	0	0	0	100 %	0 %
	EU fra 2004	472	469	3	0	0	100 %	0 %
	Utenfor EU/EØS	68	68	0	0	0	100 %	0 %
7233 Anleggsmaskin- og industrimekanikere	Yrke totalt	1 398	1 372	26	0	0	98 %	2 %
	Ikke-Utenlandske	996	979	17	0	0	98 %	2 %
	Utenlandske	400	393	7	0	0	98 %	2 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	41	38	3	0	0	93 %	7 %
	EU fra 2004	274	270	4	0	0	99 %	1 %
	Utenfor EU/EØS	85	85	0	0	0	98 %	0 %
7411 Elektrikere	Yrke totalt	945	941	4	3	3	100 %	0 %
	Ikke-Utenlandske	709	705	4	3	3	99 %	1 %
	Utenlandske	236	236	0	0	0	100 %	0 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	27	27	0	0	0	100 %	0 %
	EU fra 2004	189	189	0	0	0	100 %	0 %
	Utenfor EU/EØS	20	20	0	0	0	100 %	0 %
Andre yrker	Yrke totalt	12 987	12 882	105	18	13	99 %	1 %
	Ikke-Utenlandske	10 072	10 037	35	7	4	100 %	0 %
	Utenlandske	2 915	2 845	70	11	9	98 %	2 %
	Etter landbakgrunn:							
	EU/EØS	414	414	0	0	0	100 %	0 %
	EU fra 2004	1 525	1 466	59	11	9	96 %	4 %
	Utenfor EU/EØS	976	965	11	0	0	99 %	1 %

*Yrkesklassifisering STYRK08

**Basert på innvandringskategori og fødeland

Kilde: SSB lønnsstatistikk

KSB 28.11.2025

Følgenotat til statistikk om allmenngjøring av lønnsatser i 2024.

Oppdrag for Arbeidstilsynet

Dette notat inneholder bakgrunnsinformasjon, og beskriver kort resultatene i den overleverte statistikken til Arbeidstilsynet.

Resultat

Områdene for allmenngjøring er nokså like i størrelse som året før. Det er dermed heller ingen vesentlige endringer i størrelsen på gruppene etter innvandringsgrunn. Det gjenspeiler at 2024 var et nokså rolig år på arbeidsmarkedet. Byggebransjen er et lite unntak. Dette området er blitt noe mindre enn i oppdraget til Tariffnemda for 2023. Det henger sammen med at det generelt var nedgang i jobber innenfor bygg og anlegg gjennom 2024.

Innenfor de fleste områdene er det høyere andel jobber med lønn under almenngjøringen sitt nivå, sammenlignet med 2023-årgangen til Tariffnemda. For hvert enkelt område samlet sett er det vanligvis en økning på 1-3 prosentpoeng i andelen med lavere lønn enn allmenngjøringen viser til. For mer detaljerte grupper innenfor områdene er det større endringer, som også lettere oppstår fordi gruppene er mindre.

Det er i de fleste tilfeller økning i jobber med lavere lønn enn allmenngjøring både blant «utenlandske» og «ikke-utenlandske», men ofte er økningen noe større i førstnevnte gruppe. Det kan henge sammen med at «utenlandske» oftere har et litt lavere lønnsnivå, og dermed skal det mindre endringer til i løpet av året for at flere i denne gruppen kan få lavere lønn enn allmenngjøringen.

Det er flere tenkelige årsaker til at det er blitt flere jobber med lønn lavere enn nivået i allmenngjøringen. Blant annet utbetales lønnsoppkjørene fra vårparten først i 2. halvår. Dersom det er flere arbeidsgivere som utbetaler lønnsoppkjøret helt på slutten av året, vil det bidra til flere jobber med lønn under allmenngjøringen sitt nivå. Det var imidlertid ikke noe generelt mønster vi så at flere utbetalte senere i 2024.

Det som kan ha mer betydning er når almenngjøringen tredder i kraft. Lønnsattsene det sammenlignes med tredder i kraft 1. november 2024. Altså samme måned som tellingstidspunktet i statistikken. En må dermed forvente at en del arbeidsgivere ikke hadde rukket å tilpasse seg dette nivået. I tillegg er det en del arbeidsgivere som utbetaler lønn på etterskudd. Som vil si at lønnen som utbetales i november er opptjent i oktober. Altså før disse lønnsattsene i allmenngjøringen var aktive.

Informasjon om oppdraget

Oppdraget for Arbeidstilsynet følger samme oppsett som tidligere års oppdrag for Tariffnemda. Nedenfor følger informasjon om datagrunnlag populasjon osv.

Datagrunnlag

Statistikken er basert på den [årlige lønnsstatistikken](#) med tellingstidspunkt i november 2024. Dataene til lønnsstatistikken innhentes hovedsakelig gjennom [a-ordningen](#) (www.skatteetaten.no).

Den årlige lønnsstatistikken omfatter aktive jobber med utbetalt lønn i november. Statistikken omfatter kun lønsmottakere. Selvstendig næringsdrivende inngår ikke i lønnsstatistikken.

KSB 28.11.2025

Lønnsstatistikken benytter jobber som grunnenhet. Det vil si at en lønsmottaker kan ha flere jobber i statistikken.

Mer informasjon om den årlige lønnsstatistikken finner man under [«Om statistikken» på statistikken sin hovedside](#).

Avgrensning av populasjon

Næring

Datamaterialet fra lønnsstatistikken avgrenses på samme måte som i oppdraget for Tariffnemda.

Områdene for allmenngjøring er avgrenset med næringskoden til arbeidsplassen. Det vil si næringskoden til virksomheten (bedriften) der man jobber.

Utvalget av næringer er basert på tidligere sjekk mot NHO sitt medlemsregister. Man valgte da næringskoder der mange virksomheter var omfattet av den aktuelle tariffavtalen.

Næringskodene følger [standard for næringsgruppering SN2007](#)

Tabell: Næringskoder som inngår i områdene for allmenngjøring

1:Elektrofagene	42.22 , 43.21
2:Byggeplasser	41.2 , 42.1 , 42.9 , 43.1 , 43.3 , 43.9 , 81.3 , 42.21 , 43.22 , 43.29
3:Industrioverenskomsten	30.11 , 33.15
4:Renhold	81.21
5:Overnatting,servering etc	55 , 56
6:Persontransport turbil	49.392
7:Godstransport vei	49.410
8:Fiskeindustri	10.2 , 10.411
9:Jordbruk,gartneri	01.1 , 01.2 , 01.3 , 01.6

Alder

Det inngår kun lønnstakere som er 19 år og eldre. Lærlinger holdes også utenfor.

Kvalitet

Det utelates også jobber med feil i innrapporteringen som medfører at vi ikke kan beregne avtalt lønn, slik at jobben får imputert verdier for lønn eller arbeidstid fra andre jobber med bedre kvalitet.

Det kontrolleres underveis for at det ikke er vesentlig skjevhet i hvilke jobber som utelates av kvalitetshensyn.

Innvandrings- og landbakgrunn

Lønnstakere grupperes som «utenlandske» og «ikke-utenlandske» basert på innvandringsgrunn (følger [standard for gruppering etter innvandringsbakgrunn](#)). «Utenlandske» omfatter innvandrere og ikke-bosatte lønsmottakere. SSB definerer innvandrere som personer født i utlandet, med alle

KSB 28.11.2025

foreldre og besteforeldre også født i utlandet. Det vil blant annet si at norskfødte med innvandrerbakgrunn ikke inngår i denne gruppen.

«Utenlandske» fordeles etter landbakgrunn, som for de fleste vil være fødelandet.

Yrke

Innenfor hvert område for allmenngjøring trekkes det ut yrker som det vises tall for. De utvalgte yrkene er tidligere «godkjent» av tariffnemda til deres oppdrag. De utvalgte yrkene skal omfatte mange «Utenlandske» lønsmottakere, og lønnsnivået i yrket skal være lavt til moderat sammenlignet med området samlet sett.

Innenfor fiskeindustri er det inkludert to nye yrker i oppdraget, sammenlignet med 2023-årgangen til tariffnemda:

7511 Slaktere, fiskehandlere mv.

9112 Renholdere i bedrifter

Yrke er innrapportert av arbeidsgiver gjennom a-ordningen. Det er usikkerhet i rapporteringen av yrke siden det er opp til hver enkelt arbeidsgiver å tolke hvilket yrke man skal rapportere ansatte på. [Yrke er gruppert etter standard for yrkesgruppering STYRK08](#)

Lønnsbegrep

Oppdraget baserer seg på avtalt månedslønn i den årlige lønnsstatistikken. Dette lønnsbegrepet omfatter ikke bonus, uregelmessige tillegg eller overtidsbetaling. Avtalt månedslønn er nært knyttet til lønssatsene i tariffavtalene, for lønsmottakere som er omfattet av det. Lønnsstatistikken er basert på bruttolønn.

I a-ordningen rapporterer arbeidsgiver utbetalt lønn. Lønnsstatistikken skal vise avtalt lønn. Avtalt månedslønn er dermed beregnet fra den utbetalte lønnen.

I oppdraget deles den avtalte månedslønnen på den avtalte arbeidstiden for å komme fram til en timelønssats. Denne sammenlignes med lønssatsen i allmenngjøringen.

Detaljer om lønnsberegningen, og annen bakgrunnsinformasjon finner man blant annet i [dokumentasjonsnotatet for registerbasert lønns- og sysselsettingsstatistikk basert på a-ordningen](#). Kapittel 21 under del 3 er mest aktuelt. Der vises utledning av både avtalt arbeidstid og månedslønn.

Tabelloppsett

Oppdraget omfatter om ønsket tabell 8 fra oppdraget til tariffnemda. Tabellen viser antall jobber innenfor det aktuelle området for allmenngjøring. Jobbene er videre fordelt på om de har en timelønssats under, eller lik og over allmenngjøringen sitt nivå. For de som har en lønssats under eller over allmenngjøringen, vises også hvor mange som ligger inntil 3 kroner unna nivået for allmenngjøringen. Jobber med lønn i dette intervallet kan skyldes ulike former for usikkerhet i lønnsstatistikken, selv om man egentlig har en lønn lik nivået i allmenngjøringen.

For hvert område er det også inkludert tabell 1 fra oppdraget til Tariffnemda, som viser hva timelønssatsene tilsvarer i avtalt månedslønn.