

1	Innledning	2
2	Lønnsutvikling og koordinering – tariffoppgjørenes viktigste oppgave	2
3	Endringer i tariffavtalene – tariffavtalen må være tilpasset det arbeidslivet de skal virke i	2
4	NHOs posisjoner i tariffoppgjøret 2026	3
4.1	Det økonomiske bakteppet for lønnsoppgjøret	3
4.2	Generelle tillegg, økning av minstelønnsatser	7
4.3	Garantibestemmelser	7
4.4	Lokale forhandlinger	8
4.5	Arbeidstid	8
4.6	Rettigheter ved sykdom	8
4.7	AFP og tjenestepensjon	8
4.8	Avtalestruktur	9
4.9	Innleie fra bemanningsforetak	9
4.10	Kompetanse	10
4.11	Ledere og funksjonærer	10
5.	NHOs hovedposisjoner	10

1 Innledning

Årets tariffoppgjør er et hovedoppgjør og vil gjennomføres som et forbundsvist oppgjør. I et forbundsvist oppgjør forhandles om lag 245 avtaler, hvorav om lag 130 er med LO og om lag 50 med YS. De resterende er med frittstående forbund. I tillegg til lønnsvekst kan det i forbundsvise hovedoppgjør forhandles om både store og prinsipielle saker som kan ha betydning for mange, til mer bransjespesifikke og tekniske forhold.

2 Lønnsutvikling og koordinering – tariffoppgjørenes viktigste oppgave

Norge er et lite land med en åpen økonomi, som har stor nytte av arbeidsdelingen som internasjonal handel gir mulighet for. For å lykkes i den internasjonale konkurransen må norske bedrifter både være produktive og lønnsomme. Dette er av avgjørende betydning for norsk økonomi og en kilde til velstand. Lønnsdannelsen må derfor bidra til å sikre og utvikle konkurransekraft og lønnsomhet for konkurranseutsatt sektor.

Lønnsdannelsen i Norge koordineres gjennom et system der frontfaget i forbundsvise hovedoppgjør, Industriooverenskomsten, forhandler først. Dette legger til rette for at lønnsveksten er tilpasset det internasjonalt konkurranseutsatt næringsliv kan leve med over tid. Lønnsveksten i industrien danner en norm for lønnsveksten i øvrige tariffområder. I praksis skjer koordineringen i øvrige bransjer ved at de etterfølgende forhandlingsområdene forholder seg til rammen fra industrien. Frontfagsmodellen, og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen, skal sikre at avkastningen på kapitalen er slik at eierne vil investere og videreutvikle bedriftene i Norge. En tilstrekkelig kapitalavkastning kan over tid også gi en stabil fordeling av industriens verdiskaping mellom arbeid og kapital, at brede grupper over tid får en likeartet lønnsutvikling, og til å opprettholde en tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor.

Det inntektspolitiske samarbeidet og samspillet i den økonomiske politikken har bidratt til en god og balansert utvikling i norsk økonomi over tid. Land med koordinert lønnsdannelse har høyere sysselsetting og lavere arbeidsledighet enn land uten en slik koordinering.

Frontfagsmodellen innebærer at det er årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien samlet som skal være normgivende for lønnsveksten i andre deler av økonomien. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. I årene 2014 – 2025 har det gjennomgående vært små avvik mellom frontfagsrammen og den faktiske samlede lønnsveksten i industrien.

Frontfaget setter en økonomisk kostnadsramme for oppgjøret og det norske arbeidsmarkedet, men legger ikke føringer for profilen for etterfølgende oppgjør. Bransjespesifikke løsninger som fremforhandles i frontfaget har ikke normgivende effekt for etterfølgende oppgjør i NHO-fellesskapet.

NHO er part i alle tariffavtaler innen NHO-området. For å kunne koordinere lønnsdannelsen og muliggjøre et enhetlig tariffsystem i NHO-området, har NHOs vedtekter bestemmelser om gjennomføring av forhandlinger. Ifølge § 11-1 pkt. 1-3 har NHO blant annet rett til å være representert i forhandlingene og til å orienteres om forhandlingenes gang. NHOs godkjenning skal dessuten innhentes før det gis melding om vedtakelse.

3 Endringer i tariffavtalene – tariffavtalen må være tilpasset det arbeidslivet de skal virke i

Tariffavtalene er en forutsetning for å kunne koordinere norsk lønnsdannelse, og sentralt for et arbeidsliv med ryddige forhold. For å bevare de sentrale egenskapene ved modellen, må organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen være høy også fremover. NHO er for et organisert arbeidsliv med tariffavtaler.

Fordelene tariffavtalene gir kan ikke tas for gitt. For å opprettholde en relativt høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i fremtiden, må tariffavtalene utvikles slik at de er tilpasset det arbeidslivet de skal virke i. Tariffavtalene må styrke konkurransekraften, og kostnadene ved å være tariffbundet må ikke være for høye sammenlignet med bedrifter uten tariffavtale. Tariffavtalene må være balanserte, slik at de både gir rettigheter for arbeidstakersiden og samtidig fungerer som hensiktsmessige styringsverktøy for arbeidsgiver. Gjennom tariffoppgjørene må NHO-fellesskapet sørge for at tariffavtalene utvikler seg slik at det blir mer attraktivt å være tariffbundet.

Tariffavtalene forhandles hvert andre år, og videreføres «som de er» dersom partene ikke blir enige om endringer. Dette skaper en dynamikk som bidrar til å konservere avtalene, og har ført til at noen tariffavtaler ikke har klart å holde følge med utviklingen i arbeidslivet og bedriftenes behov. Dersom tariffavtalene ikke er tilpasset arbeidslivet de skal virke i, er det en fare for tariffsystemet og det organiserte arbeidslivet.

Forbundsvise oppgjør er den anledningen NHO-fellesskapet har til å gjøre endringer i tariffavtalene. Det er landsforeningen som har det operative ansvaret for forhandlingene og dermed muligheten til å få gjennomført endringer i avtalene.

Det er en prioritert oppgave for NHO og landsforeningene å ta ansvar for å finne hensiktsmessige løsninger, og ta i bruk mulighetsrommet som tariffoppgjøret gir til å videreutvikle avtalene slik at de forblir relevante og hensiktsmessige styringsverktøy.

Det er viktig at NHO-fellesskapet har søkelys på at oppgjøret må bidra til økt produktivitet og konkurransekraft for norske bedrifter og ikke medføre konkurranseulempen ved å være tariffbundet. Norske bedrifters konkurransekraft er mer enn prisen på arbeidskraft. Også summen av de fordeler og ulemper som tariffavtalen bidrar med inngår. Krav om endring av tariffavtalene bør derfor ha som utgangspunkt at de bidrar til produktivitetsvekst sammenlignet med de landene vi handler mest med.

Også krav fra arbeidstakersiden må vurderes ut fra om de bidrar til økt eller redusert produktivitet for medlemsbedriftene i bred forstand.

Tariffavtaler er avtaler med et langt tidsperspektiv. Det er krevende å få endret reguleringer i tariffavtalene. Ved å tariffeste rettigheter kan eventuelle fremtidig lovendringer medføre diskrepans mellom lov og avtale. Det må derfor tas hensyn til konsekvenser også på lang sikt og innlåsingeffekter når noe reguleres i tariffavtale.

Det er en styrke at tariffavtaler er bransjetilpasset og med rom for lokale tilpasninger på den enkelte bedrift. Det gjør dem egnet som styringsverktøy som kan tilpasses til både bransje og bedrifter. Bransje- og bedriftstilpassede løsninger er et konkurransefortrinn, og en viktig del av bedriftsdemokratiet. At tariffavtalen gir rom for å finne lokale løsninger er viktig for det lokale partssamarbeidet og bidrar til å gi systemet legitimitet.

Samtidig er det et behov for større og bredere avtaler for å gjøre systemet mer robust og enklere å bruke og forvalte. NHO har som mål å redusere antall tariffavtaler og slå sammen tariffavtaler der det er mulig og hensiktsmessig.

- Tariffavtalene må være relevante, hvis bedrifter og arbeidstakere skal ønske å være organiserte.
- Tariffavtalene må utvikles slik at de er tilpasset arbeidslivet de skal virke i.
- Tekstene i tariffavtalene må spisses mot det de faktisk skal regulere, og sikre handlingsrom lokalt. Det gir bedre mulighet for lokalt samarbeid og større legitimitet til systemet.
- Oppbyggingen av tariffavtalene bør i større grad standardiseres.
- Større og bredere avtaler vil gjøre systemet sterkere og enklere å forvalte.
- Kostnader og begrensninger som tariffavtalene setter, må balanseres opp mot de fordeler avtalene gir for arbeidsgivere. Det er viktig at tariffavtalene muliggjør og bidrar til produktivitetsvekst.

4 NHOs posisjoner i tariffoppgjøret 2026

4.1 Det økonomiske bakteppet for lønnsoppgjøret

Årets oppgjør er et hovedoppgjør, hvor alle NHOs tariffavtaler skal reforhandles. God konkurranseevne er en nødvendig betingelse for å opprettholde og videreutvikle norsk næringsliv og arbeidsplasser. Lønnsoppgjøret må sikre konkurranseevnen til norske bedrifter.

De fleste av NHOs tariffavtaler er minstelønnsavtaler eller avtaler uten lønnssetter, og i ni av ti bedrifter skal det derfor forhandles om lokale tillegg. Kombinasjonen av sentrale og lokale tillegg gir en lønnsutvikling som er tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon.

Aktivitetsveksten ventes å ta seg litt opp

Veksten i verdensøkonomien holdt seg godt oppe i fjor tross mye uro. OECD og IMF anslår en aktivitetsvekst hos Norges viktigste handelspartnere på 2,0 prosent i år, noe svakere enn i tiåret før pandemien. Veksten er ventet å ta seg opp i Sverige, men vil avta i euroområdet og USA. Ifølge anslagene vil veksten i USA fortsatt

være rundt 0,5 prosentpoeng høyere enn i euroområdet. Starten av 2026 ble preget av Trumps utspill om amerikanske krav på Grønland og trussel om økt toll mot Europa. Den geopolitiske situasjonen vil forbli en betydelig risikofaktor i tiden fremover. Situasjonen i Midtøsten har forverret risikobildet. Veksten i internasjonal økonomi kan bli lavere enn det som nå anslås.

Handelshindrene som norske eksportbedrifter møter er høyere enn ved forrige årsskifte. Det vil gi mindre handel og lavere vekst enn vi ellers ville hatt. Økt usikkerhet trekker i samme retning. Hvor sterke virkningene blir, vil imidlertid avhenge av bedriftenes muligheter til å tilpasse seg, hvordan handelspolitikken utvikler seg og eventuelle budsjettmessige eller pengepolitiske tiltak.

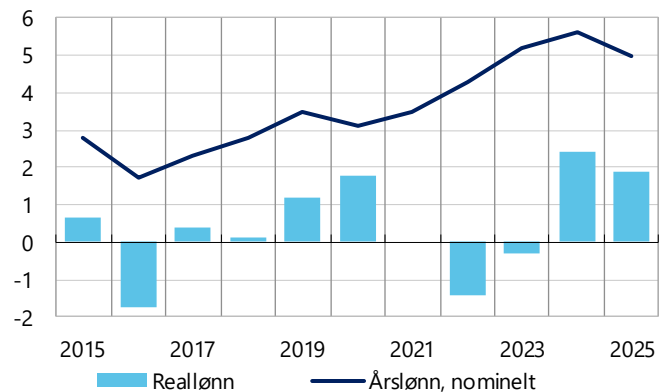
Fastlands-BNP økte med 1,8 prosent i fjor, det vil si nær antatt trendvekst. Økt privat konsum og fastlandseksport, samt høye investeringer på norsk sokkel bidro til veksten. Boliginvesteringene falt videre som årsgjennomsnitt, men økte gjennom de tre siste kvartalene i fjor. Offentlig etterspørsel innen forsvar økte kraftig, men etterspørselen fra sivil offentlig forvaltning vokste nesten ikke. Aktivitetsveksten ventes å holde seg godt oppe i norsk økonomi i 2026. Ulike prognosemiljøer anslår en fastlandsvekst på 1,3–2,1 prosent i år.

Sysselsettingen økte med 0,7 prosent i fjor, tilsvarende 20 000 personer, mens utførte timeverk vokste 0,5 prosent. Sysselsettingen anslås å øke med 0,5–0,9 prosent i år. Både Navs tilgang på ledige stillinger og SSBs beholdning av ledige stillinger falt i fjor. Mens den registrerte arbeidsledigheten i fjor holdt seg rundt 2,0 prosent i fjor, økte AKU-arbeidsledigheten fra 4,0 til 4,5 prosent. Økningen var i stor grad preget av økt arbeidstilbud ved at flere som tidligere sto utenfor arbeidsstyrken begynte å søke jobb. Spesielt innen aldersgruppen 15–24 år gikk AKU-arbeidsledigheten opp i første halvdel av 2025. Det ventes noe lavere arbeidsledighet i år.

Konsumprisene økte med 3,1 prosent i 2025, 0,4 prosentpoeng høyere enn anslått av TBU i mars 2025. Foreløpige tall for påløpt årslønnsvekst i hele økonomien er 5,0 prosent i 2025, ifølge SSB. Reallønnen økte dermed med 1,9 prosent i 2025, se figur.

Årslønn og reallønn

Hele økonomien. Prosentvis endring fra året før



TBU har foreløpig anslått konsumprisveksten til 3,0 prosent for 2026. Et revidert prisanslag publiseres 11. mars.

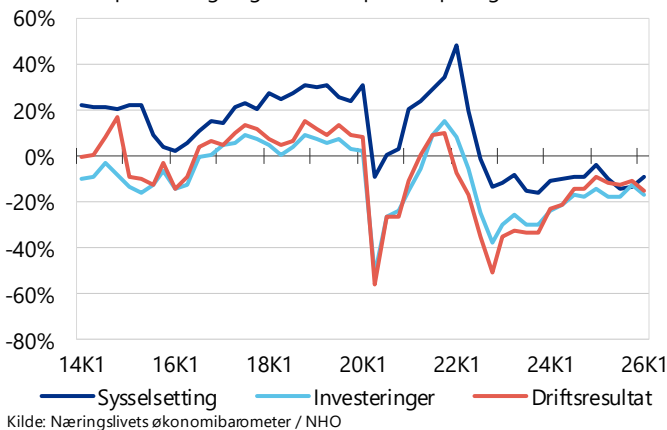
Arbeidslivets parter forventer ifølge Norges Banks forventningsundersøkelse en årslønnsvekst på 3,9–4,2 prosent. Om det blir utfallet, vil reallønnen øke også i år. Sammen med utsikter til lavere rente vil dette gi husholdningene mer å rutte med. I fjor steg privat forbruk med 2,7 prosent, i år anslås forbruket å øke med 2,1–3,1 prosent. Konsumet i offentlig forvaltning er ventet å vokse med i 2,5–2,8 prosent.

Renteøkningene i årene 2021–2023 har dratt ned boligbyggingen. Boliginvesteringene falt med ytterligere 3,6 prosent i fjor, etter et fall på 12,2 prosent i 2024. Både nyboligsalget og boligangsetningen har begynt å øke igjen, men omslaget er svakt, og prognosene i boliginvesteringene spriker fra fall på 3 til vekst på 12 prosent i år. Prognosepriket viser at det er usikkert når veksten tar seg opp, og hvor sterk veksten blir. Det anslås at fastlandsbedriftenes investeringer vil øke med 3–4 prosent i år, mens petroleumsinvesteringene ventes å falle med 1–7 prosent. SSB venter en vekst i tradisjonell vareeksport på 3 prosent.

Markedsutsiktene i NHO-bedriftene var om lag uendret fra fjerde kvartal i fjor til første kvartal i år. Både for nåsituasjonen og fremtidsutsiktene er nettotallene på minussiden. Mens 21 prosent av NHO-bedriftene venter forverring de neste seks månedene, venter 14 prosent bedring. I både Norsk Industri og i NHO Byggenæringen er nettoutsiktene negative. For både sysselsetting, investeringer og driftsresultat er fremtidsutsiktene negative, se *figur*.

Markedsutsikter: NHO totalt

Differanse positive og negative svar i prosentpoeng



Ifølge Norges Bank har renten bidratt til å kjøle ned norsk økonomi og til å dempe prisveksten, men høy vekst i bedriftenes kostnader de siste årene vil trolig bremse nedgangen i prisveksten fremover. I desember anslo sentralbanken at styringsrenten ville kuttes 1-2 ganger i år, fra 4,3 prosent i fjor til 3,9 prosent i år. Etter høy prisvekst i januar, priser markedet nå ikke inn rentendringer i 2026.

Produktivitet, valuta og bytteforhold

Kronekursen, målt ved konkurransekursindeksen (KKI), ble svekket med 0,5 prosent i 2025. TBUs prisprognose fra februar forut-

setter en styrking av kronen målt ved den importveide kronekursen, I-44, på 1,8 prosent i år. Forutsetningen baserer seg på at den gjennomsnittlige kursen i perioden 15. januar – 4. februar 2026 videreføres ut året.

Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt (verdiskaping) per timeverk, steg med 2,3 prosent i 2025. Samtidig ble lønnsomheten forbedret ved at prisene på industriens bruttoprodukt steg med 4,3 prosent. I tiårsperioden 2016–2025 økte prisene i industrien i gjennomsnitt med 3,7 prosent årlig og produktiviteten med 0,3 prosent. Dette var 1,3 prosentpoeng lavere enn et vektet gjennomsnitt av handelspartneres produktivitetsvekst.

Eksportprisene på varer fra fastlandet økte med 1,3 prosent i fjor, mens importprisene steg med 1,1 prosent. Bytteforholdet¹ for varer fra fastlandet ble dermed litt bedret i 2025. SSB anslår at bytteforholdet vil bedres med 1,0 prosent i 2026.

Betydningen av god konkurranseevne

En tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor er nødvendig for en balansert økonomisk utvikling. Konkurranseevnen må støtte opp under dette slik at bedrifter finner det attraktivt å drive virksomhet i Norge. Et lands konkurranseevne uttrykker evnen til å opprettholde en rimelig balanse i utenriksøkonomien over tid, samtidig som landet har full og effektiv ressursutnyttelse og en akseptabel inntektsfordeling.

Norges konkurranseevne avhenger blant annet av utviklingen i produktivitet, lønnskostnader, produsentpriser og valutakurser relativt til våre handelspartnere.

Det må skilles mellom konkurranseevnen for enkelt næringer og for Norge som helhet. Konkurranseevnen for en næring beror på næringens lønnsomhet og dens evne til å avlønne innsatsfaktorene. En lønnsom næring må både kunne hevde seg i konkurranse med utenlandske bedrifter på produktmarkedene, og med andre norske næringer i faktormarkedene, herunder arbeidsmarkedet. En økonomi i vekst og med en høy omstillingsgrad vil være kjennetegnet av ulik utvikling i konkurranseevnen for de enkelte næringene.

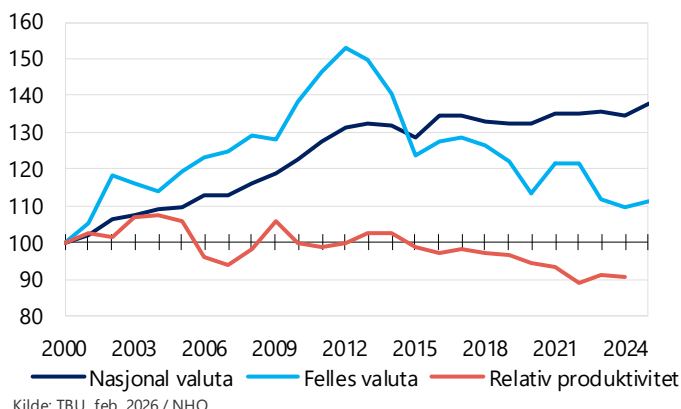
Svekket konkurranseevne i 2025

Norsk industris konkurranseevne, målt ved relative arbeidskraftkostnader, ble svekket med 1,6 prosent i fjor. Mens kronesvekkelsen bidro til å styrke konkurranseevnen med 0,5 prosentpoeng, dro høyere vekst i arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant handelspartnerne i motsatt retning. Siden 2018 har arbeidskraftkostnadene per time i norsk industri steget på linje med handelspartnerne, mens de før dette stort sett steg raskere i Norge enn hos handelspartnerne. Også produktivitetsveksten har siden 2014 vært svakere i norsk industri enn i konkurrentlandene, se *figuren* under.

¹ Forholdet mellom eksportpris og importpris.

Industri: Rel. arbeidskraftkostnader

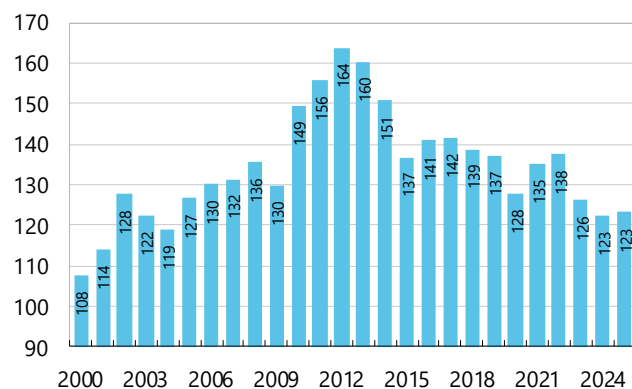
Norge/handelspartnerne, indeks 2000 = 100



I 2025 var gjennomsnittlige arbeidskraftkostnader per time i norsk industri anslagsvis 23 prosent høyere enn et vektet gjennomsnitt av våre handelspartnere i EU og Storbritannia. I *figuren* under vises lønnsforskjellen på nivåform. Hvor store nivåforskjellene er avhenger blant annet av hvilke land som inngår i sammenlikningen, her inngår EU og Storbritannia. At timelønnskostnadene er høyere i norsk industri enn i industrien hos våre handelspartnere, reflekterer norsk økonomis høye produktivets- og inntektsnivå.

Arbeidskraftkost. per time i industrien

Norges handelspartnerne i EU+UK = 100, felles valuta



For å få til omstilling og skape et godt grunnlag for fremtidig næringsvirksomhet og arbeidsplasser i Norge, er det viktig å ivareta en god konkurranseevne. Høyere lønn betyr en permanent økning i bedriftenes kostnadsnivå, mens valutabevegelser kan snu.

OECD anslår veksten i lønnskostnader per sysselsatt hos våre handelspartnere² til 3,3 prosent i 2026, mot 4,2 prosent i 2025. Industriens effektive kronekurs, KKI, har hittil i år vært 1,9 prosent sterkere enn gjennomsnittet for fjoråret.

Lønnsomheten i industrien over gjennomsnittet

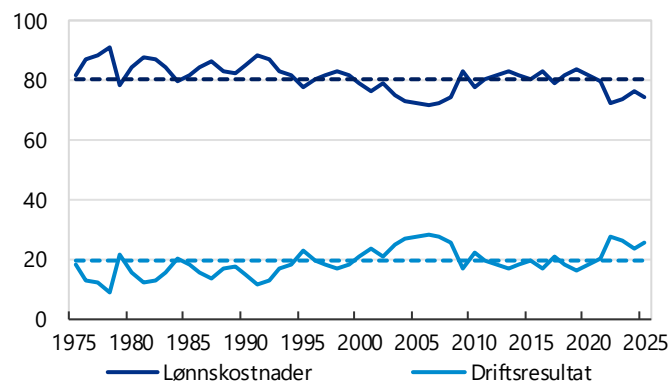
Frontfagsmodellen skal sikre at avkastningen på kapitalen er slik at eierne vil investere og videreutvikle bedriftene i Norge. En tilstrekkelig kapitalavkastning kan over tid også gi en stabil fordeling av industriens verdiskaping mellom arbeid og kapital. For at modellen skal sikre tilstrekkelig lønnsomhet, er det imidlertid viktig å vurdere flere indikatorer, som utviklingen i produktivitet, investeringer og lønnskostnadsveksten hos våre handelspartnere.

Industriens lønnsomhet, målt med nasjonalregnskapets foreløpige tall for driftsresultatet, økte med 11 mrd. kroner i fjor etter et fall på 5 mrd. kroner i 2024. Det er store forskjeller mellom industrigrenene. I råvarebasert industri (produksjon av metaller, kjemiske råvarer, oljeraffinering mv.) økte driftsresultatet med 3 mrd. kroner fra 2024 til 2025, mens driftsresultatet økte med 14 mrd. kroner i den mer arbeidsintensive verksteds- og skipsbyggingsindustrien. I øvrige industrinæringer, som blant annet favner næringsmiddelindustrien, falt driftsresultatet med 6 mrd. kroner i fjor. Nasjonalregnskapets tall for driftsresultat er særlig usikre, og har ofte blitt mye revidert når et mer fullstendig tallgrunnlag foreligger.

Høyere driftsresultatet bidro til at lønnskostnadenes andel av industriens verdiskaping falt fra snaut 77 til snaut 75 prosent fra 2024 til 2025, mot et gjennomsnitt på i underkant av 81 prosent for hele perioden 1970–2025, se *figur*. Lønnskostnadsandelen i industrien varierer som følge av konjunkturbevegelser, men har likevel vært rimelig stabilt over tid.

Industri: Lønnskostnader og driftsresultat

Prosent av netto faktorinntekt*



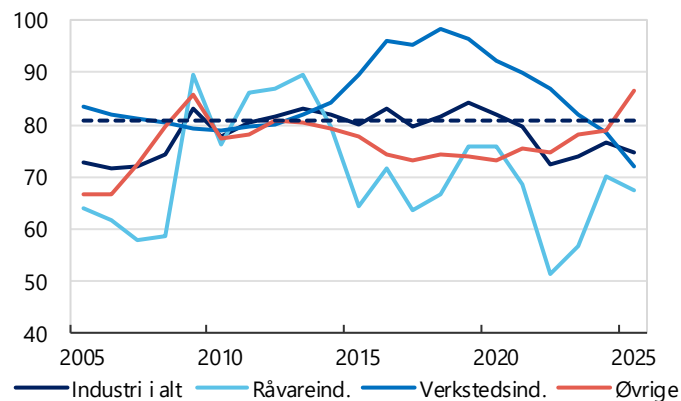
Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike industrinæringene både i nivå og over tid, og over konjunktorene. Samlet ligger lønnskostnadsandelen i 2025 lavere enn sitt historiske gjennomsnitt. Råvarebasert industri har de siste årene dratt lønnskostnadsandelen ned. Verkstedsdelen av industrien, som lenge hadde en relativt høy lønnskostnadsandel, har de siste årene også bidratt til å trekke samlet andel ned. Lavere driftsresultat i næringsmiddelindustrien og i industrinæringer som leve-

² Slik de inngår i TBUs februar-rapport 2026, V4, Tabell 4.4

rer til bygg og anlegg, samt negativt driftsresultat i trelast- og trevareindustri, trakk isolert sett opp lønnskostnadsandelen for industrien i alt.

Industri: Lønnskostnadsandel

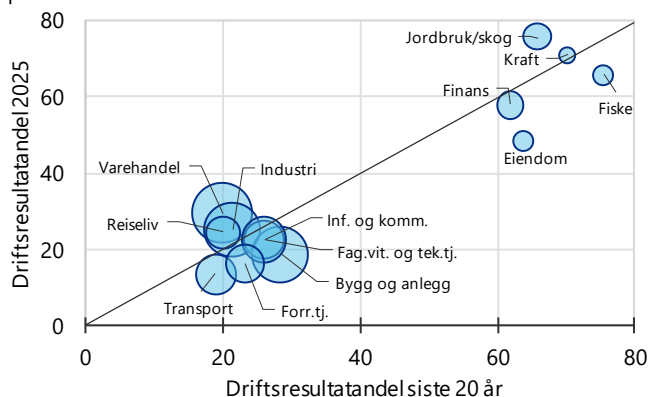
Prosent av netto faktorinntekt



Driftsresultatet og lønnskostnadene i prosent av faktorinntekten varierer mellom næringer, blant annet som følge av ulik kapitalintensitet. I flere næringer utenfor industrien har det vært en tendens til økende lønnskostnadsandel de siste årene. De to siste årene har det for eksempel vært tydelig i bygg og anlegg. I en næring der anlegg går bra og bygg dårlig, falt driftsresultatandelen samlet til i underkant av 19 prosent i 2025, mens nivået de siste tjue årene har vært på 28 prosent. Spredning i lønnsomheten i de ulike næringene er illustrert i *figuren* under. Driftsresultatandelen i næringene i 2025 er plottet mot næringens gjennomsnitt de siste tjue år. For næringene over 45-graderslinjen var 2025 bedre enn vanlig, mens de under hadde et dårligere år.

Driftsresultatandel 2025 og siste 20 år

I prosent av faktorinntekt. Boblestørrelse=timeverk



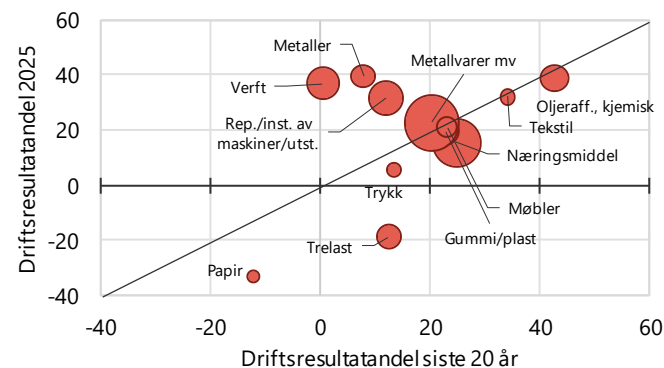
Også innen industribransjene er det stor strekk i laget. Som *figuren* under illustrerer, hadde næringsmiddel- og trelastindustrien svakere driftsresultatandel i fjor enn vanlig, mens verftsindustri,

metaller, reparasjon og installasjon av maskiner og metallvarer hadde bedre resultater enn de har hatt i gjennomsnitt siste 20 år.

Driftsresultatandel 2025 og siste 20 år

Industribransjer. I prosent av faktorinntekt

Boblestørrelse=timeverk



Høyere lønnsvekst enn anslått i industrien

Lønnsveksten tok seg opp etter koronapandemien i 2020, og vi må tilbake til 2008 for å finne en like høy lønnsvekst i NHO-industrien som i 2024. Lønnsveksten avtok som anslått i 2025, men ble likevel høyere enn anslått ramme på 4,4 prosent. Mye av avviket fra rammen skyldes at lønnsveksten ble trukket opp av sammensetningseffekter og høy vekst i uregelmessige tillegg i Industriovertenskomsten Verksted.

Årslønnsveksten for industrien samlet i NHO-området er av TBU foreløpig beregnet til 5,1 prosent. Dersom de næringsvise årsverkene for funksjonærer, de tariffvise årsverkene for arbeidere og andelen årsverk for funksjonærer og arbeidere hadde vært den samme i 2025 som i 2024, ville lønnsveksten i industrien i fjor vært 4,7 prosent, det vil si fire tideler lavere enn den faktiske.

Årslønnsveksten i forhandlingsområdene samlet er beregnet til 4,8 prosent. Lønnsveksten i følgeagene er beregnet til 4,4 prosent i Virke-bedrifter i varehandelen, 4,8 prosent i staten, 4,6 prosent i kommunene, 4,3 prosent i helseforetakene i Spekter og 4,5 prosent i øvrig bedrifter i Spekter.

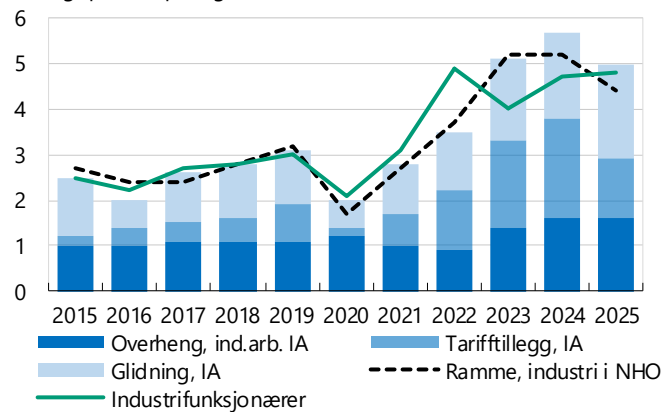
TBU har foreløpig beregnet årslønnsveksten for industriarbeidere til 5,0 prosent i 2025, se *figur*. Av dette bidro overhenget³ fra året før med 1,6 prosentpoeng og tariff tilleggene med 1,3 prosentpoeng, mens bidraget fra lønns glidningen er beregnet til 2,1 prosentpoeng.

³ Lønns overhenget er lønnsnivået ved inngangen til året i prosent av gjennomsnittsnivået for fjoråret. Det forteller dermed hvor stor

årets lønnsvekst blir dersom det ikke gis noen nye lønnstillegg eller foregår strukturendringer gjennom året.

Årslønnsvekst, industri i NHO

Bidrag i prosentpoeng



Kilde: TBU, feb. 2026 / NHO

I fjor bidro endringer i sammensetningen av tariffavtaleområdene til å trekke opp veksten for industriarbeidere med 0,2 prosentpoeng. Uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng, mens bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng.

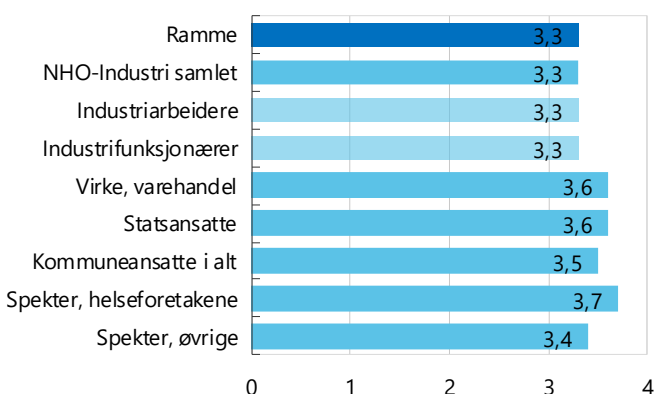
For industriefunksjonærer er årslønnsveksten foreløpig beregnet til 4,8 prosent i fjor, hvorav 1,9 prosentpoeng var overheng fra året før. Høyere utbetaling av bonus trakk lønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng og sammensettingseffekter bidro med 0,2.

Overhenget inn i 2026 er foreløpig beregnet til 1,4 prosent for industriarbeidere, 1,6 prosent for industriefunksjonærer og 1,5 prosent for industrien i NHO-området samlet.

Årslønnsveksten i industrien i NHO-området har i de tolv årene etter Holden III-utvalget i 2013 samlet sett samsvart svært godt med den normen som ble anslått av NHO, i forståelse med LO, se figur. Dette tilsier at normen har vært troverdig, samtidig som lønnskostnadsandelen i industrien har vært rimelig stabil over tid. Tallene viser samtidig at lønnsveksten har vært relativt likeartet i forhandlingsområdene over disse tolv årene.

Årslønn: Prosentvis endring år/år

Geometrisk snitt for årene 2014-2025



Kilde: TBU, feb. 2026 / NHO

For administrerende direktører var gjennomsnittlig lønnsvekst fra november 2024 til november 2025 5,9 prosent både i privat sektor i alt og i industrien. Sammenlignbare tall for alle heltidsansatte lønnstakere viser en lønnsvekst på 4,7 prosent. Fra november 2020 til 2025 var gjennomsnittlig årlig vekst 6,3 prosent for administrerende direktører i industrien, og 5,5 prosent i privat sektor i alt. Sammenlignbare tall for alle heltidsansatte lønnstakere viser en lønnsvekst på 5,0 prosent i samme periode.

4.2 Generelle tillegg, økning av minstelønnssatser

Systemet for lønnsdannelse må i tillegg til den koordinerende effekten også ha tilstrekkelig fleksibilitet til å hensynta de økonomiske ulikhetene mellom bedrifter og bransjer. Det er derfor den lokale lønnsdannelsen for minstelønnsoverenskomstene skal skje på bakgrunn av bedriftens fire⁴ kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Også av hensyn til det lokale partssamarbeidet er det viktig at man finner løsninger som er tilpasset virksomheten. Kombinasjonen av sentral koordinering og lokal tilpassing er sentralt ved kjernen i den norske modellen for lønnsdannelse, og dette vil undergraves dersom det systematisk gis høye sentrale tillegg. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor del av rammen.

Minstelønnssatser har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere, ikke å sikre en lønnsutvikling tilsvarende rammen fra frontfaget. Hver bransje må, uavhengig av andre bransjer, forhandle om hvilken økning av minstelønnssatsene bedriftene i bransjen kan tåle. Det er ingen automatikk i at minstelønnssatsen skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen. Også for forbundsvisse følgeoppgjør gjelder at rammen verken skal være gulv eller tak for lønnsveksten. Det er viktig at den fleksibiliteten som forbundsvisse oppgjør muliggjør benyttes til å rette opp uønskede skjevheter, og at dette skjer på den enkelte overenskomst og ikke gjennom brede modeller for særskilte tillegg. Frontfagsmodellen gir anledning til å rette opp i uønskede skjevheter og utilsiktet utvikling, forutsatt at modellen ikke undergraves.

4.3 Garantibestemmelser

En rekke tariffavtaler, både minstelønn- og normallønsavtaler, har garantiordninger i tillegg til lønnsatser. Garantiorordningene innebærer en lønnsvekst løst fra lønnsforhandlingene som kan, og skal, ta utgangspunkt i bedriftenes og den enkelte bransjes økonomiske situasjon.

Garantiordninger har til hensikt å fungere som sikringsmekanismer. Det er uheldig om utformingen bidrar til at lønnsveksten systematisk blir høyere enn rammen fra frontfaget. Dagens garantiordninger ligger gjennomgående på så høye nivåer at ytterligere heving må være utelukket. Garantiorordninger inngår som en del av lønnsglidningen, og reduserer handlingsrommet for lokal lønnsdannelse. Det må ikke gjøres endringer i garantiordninger som medfører økte direkte eller indirekte forpliktelser, og det skal

⁴ Finans har tre kriterier. Industriooverenskomsten Verksted har fem kriterier.

ikke innføres nye garantiordninger. Garantiordninger som gir en for høy kostnadsvekst bør reforhandles.

4.4 Lokale forhandlinger

For overenskomster som hjemler rett til lokale forhandlinger, skal slike forhandlinger gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. I de fleste tariffavtaler er kriteriene som skal legges til grunn følgende; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det sees gjerne hen til den aktuelle bransje ved vurderingen av situasjonen til den aktuelle virksomhet.

De lokale parter har et felles ansvar for at resultatet av de lokale forhandlingene bidrar til å sikre og utvikle bedriftens konkurranseevne. Det bør legges vekt på tiltak som kan bidra til økt produktivitet. De lokale forhandlingene skal ikke påbegynnes før resultatet av forhandlingene om revisjon av den sentrale tariffavtalen som bedriften er bundet av, er vedtatt.

Som hovedregel gjennomføres lokale forhandlinger uten lokal aksjonsrett. I noen tariffavtaler er det avtalt lokal aksjonsrett (dagsing) i forbindelse med lokale forhandlinger. For å unngå at frontfagsmodellen undergraves må lokale forhandlinger skje under fredsplikt. Lokal aksjonsrett skal ikke utvides til nye områder.

For å sikre videreføring av at lønnsdannelsen også kan tilpasses lokale forhold er det av avgjørende betydning at lokale forhandlinger er reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, samt at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier det.

4.5 Arbeidstid

Samspillet mellom naturressurser, arbeid og kapital gir grunnlag for økonomisk vekst, verdiskaping og samfunnets velferd. Yrkesdeltakelse og arbeidstid er sentrale faktorer for hvordan arbeidskraftsressursene nyttiggjøres, og for bedriftenes produktivitet, lønnsomhet og konkurransekraft.

Arbeidstiden defineres i dagens lov- og tariffavtaler som arbeidstid per dag og per uke. NHO vil avvise ethvert krav om reduksjon av den daglige og ukentlige arbeidstiden.

Med hensyn til bedriftenes konkurranseevne er antall arbeidede timer per år like viktig som reguleringen av arbeidstiden per dag og per uke. Alminnelige, generelle rettigheter til fri fra arbeidet, som for eksempel ytterligere permisjonsrettigheter, ferie eller seniordager, virker tilsvarende som redusert dag- eller ukearbeidstid. Det samme gjelder krav som indirekte har betydning for antall produktive timer i et årsverk. Det er behov for å finne reguleringer og arbeidstidsordninger som gjør at mest mulig av arbeidstiden kan benyttes til produktivt arbeid.

Norge er en liten, åpen økonomi med utstrakt internasjonal konkurranse både i hjemme- og utemarkedene. Det er derfor avgjørende at bedriftene kan drifte på kostnadseffektive måter. Generelt bør dagens strenge regler for plassering av arbeidstiden løses opp og i større grad tilpasses næringslivets behov.

Det har i lang tid vært sikker rett i Norge at arbeidstakere som er ansatt i deltidsstillinger og som jobber utover avtalt arbeidstid, ikke har rett til overtidsgodtgjørelse før grensene for den alminnelige arbeidstid (heltidsstilling) er nådd. EU-domstolen har nylig avsagt dom i to saker om overtidsgodtgjørelse til deltidsansatte. Etter avgjørelsene er det reist spørsmål om den praksis vi har hatt i Norge på dette området kan opprettholdes. Arbeidstakersiden hevder avgjørelsene tilsier at deltidsansatte generelt får rett til overtidsbetaling når de jobber utover avtalt arbeidstid. Her er NHO uenig, og mener eksisterende praksis kan opprettholdes etter EØS-retten.

På bakgrunn av avgjørelsene fra EU-domstolen har Arbeids- og inkluderingsdepartementet satt ned en arbeidsgruppe med representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Arbeidsgruppen skal utrede saken nærmere og avgi en rapport høsten 2026.

Gitt usikkerheten som er knyttet til det rettslige bakteppet er NHOs posisjon at betaling for deltidsansatte som arbeider mer tid ikke skal reguleres i årets oppgjør.

4.6 Rettigheter ved sykdom

Krav om tariffesting av rettigheter ved sykdom kan komme enten ved krav om rett til full lønn under sykdom eller som krav om forskuttering av de ytelser den ansatte har krav på etter folketrygdloven. Et kjennetegn ved den norske modellen er universelt utformede og brede offentlige velferdsordninger. Rett til sykepenger er et offentlig ansvar. Bedrifter skal ikke belastes med kostnader som følge av bl.a. lang saksbehandlingstid i Nav. Siden folketrygdloven sikrer rett til full lønn ved sykdom opp til 6G, er behovet for tariffregulering lite.

Det er store variasjoner mellom bransjer og i bedrifter om forskuttering av sykepenger inngår i bedriftens personalordning. Mange, særlig større bedrifter, forskutterer sykepenger. I små og mellomstore bedrifter, samt i tjenestebedrifter, er slike ordninger mindre vanlig. En tariffavtalt rett til forskuttering av sykepenger vil gi ulike kostnadsutslag i de ulike bransjene. Forskuttering medfører store likviditets- og administrasjonskostnader, samt tap på fordringer dersom Nav ikke godtar sykmeldingen.

Konsekvensen av å tariffeste full lønn under sykdom vil være store, også når det gjelder kostnader. Full lønn under sykdom vil innebære at tariffbundne bedrifter må betale sykepenger også over 6G. Det vil også åpne for at bedriftene får en større andel av den samlede sykefraværskostnaden.

NHOs posisjon er at det ikke skal tas inn nye bestemmelser som gir rett til sykepenger i tariffavtalene.

4.7 AFP og tjenestepensjon

Dagens pensjonssystem består av flere elementer;

- folketrygden som grunnmur
- tjenestepensjon som må oppfylle et lovpålagt minstekrav (OTP)

- AFP for arbeidstakere i bedrift med tariffavtale
- Individuelle, frivillige ordninger

Dagens AFP har klare utfordringer og svakheter. Ordningen er uforutsigbar og urettferdig, og fungerer ikke godt verken for arbeidstakere eller arbeidsgivere. AFP bidrar i mange tilfeller til at arbeidsgivere ønsker å unngå tariffavtale, og ordningen har risiko for svekket økonomisk bærekraft på sikt.

LO og NHO har over tid hatt som mål å få på plass en ny modell for AFP, og jobber fortsatt sammen om dette. For å komme i mål må alle parter være endringsvillige, vi må finne et kompromiss som er akseptabelt for bedrifter, ansatte og staten.

I tariffoppgjøret 2018 ble LO og NHO enige om å utrede hvordan en reformert AFP kan innrettes. Utredningen som ble lagt frem i 2021 gir et godt grunnlag for en ny modell der ytelsen er mer forutsigbar og har bedre sammenheng med tid i ordningen.

NHO ønsker en ny AFP basert på prinsippene fra utredningen. Den må videre bygge opp under et organisert arbeidsliv, og bedrifters kostnader kan derfor ikke øke i særlig grad. NHO kan heller ikke fire på sentrale krav til økonomisk bærekraft og deling av ansvar og risiko.

Spørsmål om en ny AFP er ikke ventet å komme opp i 2026-oppgjøret. NHO må likevel være forberedt på at AFP og tjenestepensjon kan bli et tema i oppgjøret i 2026 i form av krav om:

- forbedring av dagens AFP-ordning eller krav om delvis innføring av ny modell.
- åpne mellomoppgjøret i 2027 for streikerett på ny AFP
- tjenestepensjon i tråd med LOs kongressvedtak, med økt minstekrav til sparing fra 2 til 4 prosent, evt. en økning på deler av dette. Krav knyttet til OTP kan komme både i form av lovendring eller som krav i de enkelte tariffavtaler.

Innføring av tjenestepensjon i tariffavtaler kan øke konfliktfaren og komplisere tariffoppgjørene, og kan gi økte kostnader og svekket konkurranseevne.

NHOs posisjon:

1. NHO kan akseptere en ny AFP innenfor rammen av representantskapets vedtak fra november 2024. NHO vil ikke akseptere en delvis innføring av enkeltelementer fra en ny modell.
2. NHO vil ikke akseptere endringer i dagens AFP-ordning som medfører økte kostnader eller øker ansvaret for bedriftene.
3. NHO kan ikke akseptere at streikeretten i mellomoppgjøret utvides ved at det innvilges streikerett for AFP-ordningen i mellomoppgjøret 2027.
4. Eventuelle pensjonsrettigheter ut over det som følger av folketrygden, dagens OTP-sats på 2 prosent og AFP skal fortsatt være bedriftens valg, basert på bedriftenes egne vurderinger av behov og evne til å tilby slike ytelser. NHO vil ikke

akseptere å være med på et felles fremstøt overfor regjeringen som øker bedriftens utgifter til, eller ansvar for tjenestepensjon.

4.8 Avtalestruktur

Mange av NHOs tariffavtaler er basert på et historisk skille mellom funksjonærer og arbeider/operatør. NHOs tariffavtaler med operatørforbundene er, med få unntak, personellmessig avgrenset til arbeidstakere tilknyttet produksjonen. Disse avtalene er bransjespesifikke, og hver bedrift skal ha én arbeideravtale som dekker hele verdikjeden i produksjonen utført av fag- og ufaglærte arbeidere. Avtalene er detaljerte med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår. For funksjonærene er avtalene inndelt etter profesjon og/eller nivå i organisasjonen. Disse avtalene er like på tvers av bransjene, og reguleringen er rammepreget.

Utviklingen i arbeidslivet og samfunnet har ført til at skillet mellom arbeidsoppgavene til operatører og funksjonærer blir mindre fordi manuelle arbeidsoppgaver blir digitalisert, automatisert eller vesentlig endret ved bruk av ny teknologi. Dette påvirker både organisering av arbeidet og reduserer mange av de manuelle arbeidsoppgavene. Flere arbeidstakere får derved det som tradisjonelt har blitt ansett som funksjonærarbeid.

I noen bransjer er ikke dette skillet mellom arbeidstakere lengre en hensiktsmessig inndeling. Det kan bidra til et ønske om å utvide nedslagsfeltet for tariffavtalene til å dekke flere kategorier av arbeidstakere. I de senere tariffoppgjørene har flere forbund utfordret grensen mellom operatører og funksjonærer, og krevd at flere kategorier arbeidstakere skal omfattes av tariffavtalene. I tarifftermer kalles dette vertikaliserings av tariffavtalene.

Endring av virkeområder til tariffavtalen må ta hensyn til helheten i tariffsystemet. Dette gjelder både ved utvidelse av det horisontale virkeområdet til bransjeavtalen, slik at vi unngår overlappende tariffavtaler, samt ved endring av det vertikale virkeområdet til avtalen i den enkelte bedrift.

Det er hovedorganisasjonen som avgjør grensene mellom de ulike tariffavtalene. Grensene mellom tariffavtalene må derfor utvikles gjennom partssamarbeidet og ikke gjennom bruk av arbeidskamp. Samtidig er det viktig at tariffavtalen og omfangsbestemmelsene innrettes slik at det speiler hvordan arbeidslivet er organisert og de behov NHOs medlemmer har.

Det er uansett avgjørende at det opprettholdes et skille mellom arbeidstakere som avlønnes kollektivt og individuelt, og at den detaljregulering som er vanlig i operatøravtalen ikke utvides til å omfatte nye kategorier av arbeidstakere.

4.9 Innleie fra bemanningsforetak

NHO mener at fast ansettelse fortsatt skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Bemanningsforetakene forholder seg til denne hovedregelen som andre virksomheter i Norge. Innleie fra bemanningsforetak er derfor et forsvarlig og nødvendig supplement for å sikre fleksibilitet og konkurransekraft ved midlertidige behov.

Lovverket er strammet vesentlig inn de senere årene og disse innstramningene har medført en reduksjon i bruken av innleid arbeidskraft. Dagens stramme innleieregler må ikke tariffestest hverken gjennom direkte regulering eller gjennom henvisning til lov.

4.10 Kompetanse

For at norsk næringsliv skal lykkes med de omstillinger vi står overfor, er det behov for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet. NHOs hovedavtaler og overenskomster har allerede mange bestemmelser som omhandler kompetanse, og NHOs medlemmer bruker betydelige midler på å gi ansatte kompetansehevede tiltak.

Ansvar for kompetanseutvikling er, og bør fortsette å være, tredelt:

- Arbeidsgiver har hovedansvaret for kompetanseutvikling for å dekke bedriftens behov.
- Arbeidstaker er ansvarlig for å dekke egen kompetanseutvikling som går utover bedriftens behov, men arbeidsgiver bør oppmuntre til dette.
- Staten er ansvarlig for å tilby og finansiere etter- og videreutdanningstilbud.

NHO må sørge for kostnadseffektive og hensiktsmessige systemer for etter- og videreutdanning av arbeidstakere som utvikles i samarbeid med bedriftene. Tariffavtalte ordninger for kompetanseutvikling må også sees i sammenheng med, og bygge opp under offentlige ordninger.

Ordninger for kompetanseutvikling må gi styrket konkurransekraft for norsk næringsliv, kombinert med at det er tilpasset behovene til den enkelte bedrift og bransje. Behovet for kompetansetiltak varierer mye mellom ulike bransjer og bransjeoverskridende ordninger er derfor ikke hensiktsmessig og må unngås.

I forhandlingene om Industriooverenskomsten i 2024 ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om et pilotprosjekt for etter- og videreutdanningsreform. Pilotprosjektet omfatter bedrifter og ansatte som er omfattet av Industriooverenskomsten. Ordningen innebærer etableringen av Industriens Kompetansefond AS som skal arbeide med å reformere relevant tilbudsstruktur for etter- og videreutdanning, samt administrere inntektssikring/lønnsrefusjon for inntil 14 dagers bransjerelevant etter- og videreutdanning. Regjeringen bidrar med inntil 100 millioner i en prøveperiode på 4 år. Arbeidsgiverbidraget skal utgjøre om lag 1/3, og fremforhandles i forbindelse med frontfagsoppgjøret 2026.

NHO støtter videreutvikling av bransjeprogrammer som hovedmodell for etter- og videreutdanning. NHOs posisjon er derfor at det ikke er behov for å ta inn ytterligere reguleringer angående etter- og videreutdanning. Det skal heller ikke avtales nye ordninger som tilsvarer eller ligner det Norsk Industri og Fellesforbundet ble enige om i 2024 før pilotprosjektet er ferdig og evaluering er gjennomført.

4.11 Ledere og funksjonærer

Lønnsutviklingen for ledere skal skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.

NHO vil understreke viktigheten av at ledere, funksjonærer og høyere utdanningsgrupper får en lønnsutvikling som likner bedriftenes øvrige arbeidstakere.

5. NHOs hovedposisjoner

Basert på det som fremkommer over er det sentralt for NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er kjent ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Rammen fra frontfaget skal derfor tjene som en norm andre forhandlingsområder skal forholde seg til.
- Lønnsoppgjøret og de sentrale tilleggene må bygge opp under lokale forhandlinger og lokal lønnsdifferensiering tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor del av rammen.
- Det er viktig at lokale forhandlinger skjer under fredsplikt, og at lokal aksjonsrett ikke utvides til nye områder.
- For å sikre at lønnsdannelsen kan tilpasses lokale forhold også fremover, må lokale forhandlinger være reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, og at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier det.
- Lønnsutviklingen for ledere skal i likhet med øvrige grupper skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger. Minstelønnsatser har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere. Det er ingen automatikk i at minstelønnsatsen skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen.
- Det skal ikke gjennomføres endringer i virkeområdet til overenskomster uten at dette er avklart med og godkjent av NHO.
- Årlig arbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Det skal ikke inntas nye lønnsgarantier og/eller inngås nye bestemmelser med økte garantiforpliktelser.